

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

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 33 (1941)

Heft: 10

Artikel: Postulate zum Schutz und zur Förderung der Lehrlinge und jugendlichen Arbeiter

Autor: Neumann, Hans

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353053>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 16.03.2025

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

Postulate zum Schutz und zur Förderung der Lehrlinge und jugendlichen Arbeiter.

1. Jugendschutz.

- a) **Gesundheitspflege und sozialer Schutz:**
Aerztliche Untersuchung aller Jugendlichen vor dem Eintritt ins Erwerbsleben.
Ueberwachung des Gesundheitszustandes durch periodische ärztliche Untersuchungen.
Zwischenpausen zur Erholung und Einnahme einer Zwischenverpflegung.
Bereitstellung einer Möglichkeit zu ausreichender warmer Verpflegung, wenn der Jugendliche das Mittagessen nicht zu Hause einnehmen kann.
Verbot der Beschäftigung Jugendlicher in gesundheitsschädlichen und sittlich gefährdenden Berufen.
- b) **Die Arbeitszeit**
soll keinesfalls länger als die erwachsenen Arbeiter dauern, höchstens aber 44 Stunden pro Woche, inklusive Aufräumungsarbeiten und Schulbesuch.
Wenn die Eigenart des Betriebes die Gewährung des freien Samstagnachmittags nicht gestattet, ist ein anderer Halbttag frei zu geben.
Der Gewerbeschulunterricht soll in die Arbeitszeit fallen.
Konsequente Durchführung des Verbotes der Sonntags- und Nachtarbeit (Nachtschicht). Ueberstundenarbeit nur in Notfällen und nach Zustimmung der zuständigen Behörde.
- c) **3 Wochen bezahlter Ferien**
für alle Lehrlinge und jugendlichen Arbeiter bis zum vollendeten 19. Altersjahr.
- d) **Anrecht auf Weiterbeschäftigung**
der frisch Ausgelernten während 3 Monaten. Während dieser Zeit Zahlung eines den ortsüblichen Lohnsätzen der erwachsenen Arbeiter angepassten Lohnes, sofern nicht Gesamtarbeitsverträge den Lohn der frisch aus der Lehre Tretenden regeln.
- e) **Keine Benachteiligung der jugendlichen Arbeitslosen** in der Arbeitslosenversicherung und Arbeitszuweisung.

Die gesetzlichen Jugendbestimmungen sollen gleichermaßen gelten für in der Lehre stehende, für ausgelernte wie für ungelernte Jugendliche.

2. Förderung der beruflichen Tüchtigkeit.

Vermehrung und Ausbau der Vorlehrcurse. Die Teilnahme an diesen Kursen ist an der Lehrzeit anzurechnen.

Vermehrung und Ausbau der öffentlichen Lehrwerkstätten.

Obligatorische Kontrolle der Lehrverhältnisse in Betrieben, die sich neu zur Lehrlingsausbildung melden, unter Mitwirkung der Berufsverbände.

Durchführung der Zwischenprüfungen in allen Berufen.

Ergänzende Berufsschulung für arbeitslose gelernte Jugendliche.

Ausreichende Umschulungsmöglichkeiten (für sogenannte Mangelberufe).

Gewährung von Stipendien zu ergänzender beruflicher Ausbildung (Kurse, Schulen im Ausland usw.).

Beruflicher Unterricht für Jugendliche, die in keinem eigentlichen Lehrverhältnis stehen (angelernte Berufe, Hilfsarbeiter).

Ablehnung des obligatorischen Arbeitsdienstes für arbeitslose Jugendliche.

3. Kulturelle Forderungen.

Unterstützung und Anspornung der Selbsthilfe der Jugendorganisationen zu sinnvoller Freizeitausnutzung und Ferienverbringung durch Staat und Gemeinden (Ferienheime, Ferienwanderungen, Sportplätze, Schwimmbäder, Skikurse, Jugendherbergen, Jugendbibliotheken, Bastelwerkstätten).

Ausbau einer konsequent demokratisch eingestellten staatsbürgerlichen Schulung beider Geschlechter im Anschluss an die Gewerbeschule und ähnliche Bildungsanstalten.

4. Forderungen an die Arbeitgeber.

Gleichberechtigtes Zusammenwirken von Gewerkschaften und Unternehmerorganisationen für bestmögliche berufliche Ausbildung.

Einbeziehung der Arbeitsverhältnisse der Lehrlinge und jugendlichen Arbeiter in die Gesamtarbeitsverträge.

Sofern die unter 1. genannten Postulate noch nicht durch die Ge-

setzung geordnet sind, sollen sie durch Gesamtarbeitsverträge geregelt werden.

Verständnisvolle, erzieherisch richtige Behandlung der Jugendlichen in den Betrieben. Die Lehrlinge und jugendlichen Arbeiter sollen womöglich einem bestimmten, fachlich und pädagogisch befähigten Vorgesetzten unterstellt werden.

Das Recht der Jugendlichen, Vereinen anzugehören, darf nicht beeinträchtigt werden.

*

Die vorstehenden Postulate wurden auf Antrag der Gewerkschaftlichen Jugendkommission am 20. Juni 1941 vom Bundeskomitee des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes beschlossen. Sie fassen die wichtigsten Forderungen zusammen, welche die Gewerkschaften zum Schutz der Gesundheit und zur bessern beruflichen Ausbildung der Jugend erheben, und zwar sowohl der Lehrlinge wie jener Jugendlichen, die als Ausläufer, Hilfsarbeiter oder Angelernte ihren Lebensunterhalt verdienen müssen.

Was ist an gesetzlichem Jugendschutz vorhanden?

Für die Lehrlinge und Lehrtöchter enthält das Bundesgesetz über die berufliche Ausbildung (kurz Berufsbildungsgesetz genannt) vom 26. Juni 1930 einige schützende Bestimmungen. So bestimmt Art. 14 dieses Gesetzes, dass die Arbeitszeit der Lehrlinge nicht länger sein darf als die der Arbeiter und Angestellten des gleichen Betriebes, oder, wenn keine solchen beschäftigt werden, nicht länger als es ortsüblich ist. Die Ferien müssen im Jahr wenigstens 6 Arbeitstage umfassen. Für diese Zeit darf kein Lohnabzug gemacht werden. Art. 34 setzt fest, dass der obligatorische Berufsunterricht in der Regel nicht auf die Zeit nach 20 Uhr und nicht auf Sonn- und Feiertage verlegt werden darf. Für Abendkurse nach 20 Uhr bedarf es der Bewilligung der zuständigen kantonalen Behörden. Diese Bewilligung soll nur aus zwingenden Gründen erteilt werden.

Auf weitere Jugend-, das heisst Lehrlingsschutzbestimmungen verzichtete man nicht zuletzt mit dem Hinweis auf das kommende eidgenössische Gewerbegesetz.

Einen erfreulichen Fortschritt brachte für verschiedene Kantone das « Bundesgesetz über das Mindestalter der Arbeitnehmer » vom 24. Juni 1938. Es setzt das Alter für den Eintritt in das Erwerbsleben auf das vollendete 15. Jahr fest und verhindert damit, dass die Jugendlichen, bevor sie die nötige Reife erlangt haben, der Hast und den Anstrengungen des Wirtschaftslebens ausgesetzt werden. Dieses Gesetz wird aber heute noch nicht von allen Kantonen angewendet.

Das « Bundesgesetz über die Beschäftigung der jugendlichen und weiblichen Personen in den Gewerben » vom 31. März 1922 gilt grundsätzlich für jene Betriebe, die dem Fabrikgesetz nicht unterstellt sind. Es verbietet, allerdings mit zahlreichen Ausnahmemöglichkeiten, die Beschäftigung von Personen, die das 18. Altersjahr noch nicht zurückgelegt haben, während der Nacht. Dabei ist unter « Nacht » ein Zeitraum von wenigstens 11 aufeinanderfolgenden Stunden zu verstehen, welcher die Zeit von 10 Uhr abends bis 5 Uhr morgens in sich schliesst. Nach Art. 8 bezeichnet der Bundesrat diejenigen gesundheitsschädlichen gewerblichen Arbeiten, bei denen jugendliche Personen unter 18 Jahren und weibliche Personen über 18 Jahre nicht oder nur unter besondern Bedingungen beschäftigt werden dürfen. Es ist uns nicht bekannt, dass der Bundesrat diese gesundheitsschädlichen Berufe bezeichnet hat. Dieses Gesetz hat praktisch keine wesentliche Bedeutung erhalten.

Es wäre zu erwähnen das « Bundesgesetz über die wöchentliche Ruhezeit » vom 26. September 1939. Dieses Gesetz verlangt in seinem Art. 5: « den Arbeitnehmern ist jede Woche eine Ruhezeit von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren », und im nächstfolgenden Artikel wird bestimmt, dass die Ruhezeit für alle Arbeitnehmer einheitlich auf den Sonntag zu legen ist, ausser wenn die Arbeit an Sonntagen gesetzlich zulässig ist.

Bisher enthält einzig das « Bundesgesetz über die Arbeit in den Fabriken » (kurz Fabrikgesetz = F. G. genannt), wenn auch nicht sehr weitgehende, so doch einigermaßen wirksame Jugendschutzbestimmungen. Art. 71 des F. G. bestimmt:

« Personen, die das achtzehnte Altersjahr noch nicht zurückgelegt haben, dürfen zur Nacht- und zur Sonntagsarbeit nicht verwendet werden; hinsichtlich der Nachtarbeit kann der Bundesrat Ausnahmen, die im öffentlichen Interesse geboten oder in internationalen Uebereinkommen vorgesehen sind, für Knaben über sechzehn Jahre gestatten.

Personen, die das sechzehnte Altersjahr noch nicht zurückgelegt haben, dürfen ausserdem nicht zu den die Dauer der normalen Tagesarbeit überschreitenden Arbeiten (Art. 48 und 64) verwendet werden.

Art. 72. Für Personen unter achtzehn Jahren muss die Nachtruhe unter allen Umständen wenigstens elf aufeinanderfolgende Stunden betragen und die Zeit von 10 Uhr abends bis 5 Uhr morgens in sich schliessen.

Art. 75. Für Personen unter sechzehn Jahren, die nicht Lehrlinge sind, sollen der Schul- und Religionsunterricht und die Arbeit in der Fabrik zusammen die Dauer der normalen Tagesarbeit nicht übersteigen.

Dieser Unterricht darf durch die Fabrikarbeit nicht beeinträchtigt werden.

Art. 76. Der Fabrikhaber soll den Personen, die im siebzehnten und achtzehnten Altersjahre stehen und nicht Lehrlinge sind, für den Besuch beruflichen Unterrichts, der in die Zeit der Fabrikarbeit fällt, wöchentlich bis auf fünf Stunden freigeben.»

Ausser diesen speziellen Bestimmungen über die Beschäftigung von jugendlichen Personen gelten natürlich alle die andern Vor-

schriften des Fabrikgesetzes über Arbeitszeit, Fabrikhygiene usw. Leider ist für die Jugendlichen keine kürzere Arbeitszeit vorgesehen als für die erwachsenen Arbeiter. Jedoch bestehen in Gesetz und Verordnungen schützende Bestimmungen für die Jugendlichen bei veränderter Anordnung der Tagesarbeit, bei Ueberzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit.

Die Bestimmungen des F. G. genügen bestimmt nicht den Anforderungen, welche ein rechter Jugendschutz angesichts der heutigen Arbeitsweise verlangt. Aber ihr Einhalten wird wenigstens durch die Aufsichtsorgane einigermaßen überwacht und das Gesetz damit zu praktischer Wirksamkeit gebracht.

Die kantonale Jugendschutzgesetzgebung ist unentwickelt. Die ältern kantonalen Lehrlingsgesetze sind durch das eidgenössische Berufsbildungsgesetz überholt. Die meisten Kantone beschränkten sich auf blosse Einführungsgesetze zu diesem Bundesgesetz.

Wir sehen also eine ihrem Inhalt nach primitive, weit hinter den heutigen Bedürfnissen zurückbleibende Jugendschutzgesetzgebung. Das wenige, das besteht, ist unübersichtlich in den verschiedensten Gesetzen zersplittert und durch Ausnahmemöglichkeiten in der Wirkung beeinträchtigt. Es fehlt der schweizerischen Jugendschutzgesetzgebung wie überhaupt dem schweizerischen Arbeitsrecht die einheitliche Konzeption und der übersichtliche Aufbau. Es fehlt, um es kurz zu sagen, ein wirksames, fortschrittliches schweizerisches Jugendschutzgesetz.

Die Zustände sind leider in vielen Betrieben, ja in ganzen Gewerben so, dass eine wirksame Jugendschutzgesetzgebung nicht überflüssig, sondern im Gegenteil sehr nötig ist. Werden diese Verhältnisse in nächster Zukunft eine Aenderung erfahren? Zahlreiche Betriebsleitungen insbesondere von grössern Fabrikunternehmungen haben sowohl die berufsbildnerische wie die soziale Seite wenigstens des Lehrlingswesens in den letzten Jahren verbessert, in manchen Firmen sogar sehr grosszügig. Es bleibe dahingestellt, ob dies im Einzelfall aus sozialer Gesinnung geschah oder aus der Einsicht, dass gesunde Arbeitsverhältnisse nicht nur als Kosten-, sondern auch als Ertragsfaktor in Erscheinung treten. Leider geniesst nur ein Teil der Lehrlinge solche befriedigenden Arbeitsverhältnisse. Jedenfalls können wir uns nicht nur auf die freiwillig gewonnene Einsicht der Arbeitgeber verlassen. Aber auch die « Entwicklung » der Sozialgesetzgebung in den letzten zwei Jahrzehnten lässt wenig Hoffnung auf einen baldigen wirksamen gesetzlichen Jugendschutz. Seit dem Erlass des Berufsbildungsgesetzes wird kaum mehr über ein schweizerisches Jugendschutzgesetz gesprochen. Der Schutz des Meistertitels und dergleichen Schöpfungen scheinen die Bundesbehörden mehr zu interessieren. Es drängt sich darum

auf. Die Gewerkschaftsverbände müssen sich stärker und systematischer, als es die meisten bis heute getan haben, um die Arbeitsbedingungen der Lehrlinge, der angelernten und ungelerten jugendlichen Arbeiter bekümmern. Wir denken dabei zunächst an die Ueberwachung der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen. Es darf nicht vorkommen, dass zum Beispiel die Arbeitszeit- oder Ferienbestimmungen des Berufsbildungsgesetzes in einem Betrieb mit organisierter Arbeiterschaft missachtet werden, ohne dass die Gewerkschaft Einspruch erhebt. Die Arbeiterkommissionen und die Vertrauensleute in den Betrieben müssen darüber orientiert werden, was überhaupt an Jugend- und Lehrlingsschutzbestimmungen besteht, und es darf unseren Organisationen nicht zu gering sein, die Einhaltung dieser Bestimmungen von den Betriebsinhabern und nötigenfalls von den Aufsichtsbehörden zu verlangen. Wir haben die Beobachtung gemacht, dass sich viele Vertrauensleute überhaupt nicht bewusst sind, dass sie auch Sachwalter des Jugendschutzes sein müssen. Wer auch nur einigermaßen darüber Bescheid weiss, wie mangelhaft die Jugendschutzgesetzgebung durch die öffentlichen Organe überwacht wird, kann nicht im Zweifel darüber sein, dass der gesetzliche Jugendschutz nur wirksam werden kann, wenn ihn die Gewerkschaften mit als ihre Aufgabe betrachten. Der einzelne Jugendliche und seine Eltern getrauen sich gewöhnlich nicht, die Respektierung der Gesetzesbestimmungen vom Arbeitgeber zu fordern. In den meisten Fällen werden sie überhaupt nicht einmal wissen, was rechtens ist. Selbst in Betrieben, die der eidgenössischen Fabrikinspektion unterstehen, ist die ja nur in grossen Zwischenräumen ausgeübte Kontrolle unvermeidlicherweise ungenügend. Viel schlimmer steht es mit der Aufsicht durch die örtlichen und kantonalen Polizeiorgane und Aufsichtsbehörden. Es fehlt da nicht nur am Augen offenhalten, an Mut einzugreifen, Verzeigungen vorzunehmen und empfindliche Strafen auszufällen, wenn die Gesetze verletzt werden. Es fehlt den Organen, welche die Kontrolle ausüben, allgemein an Kenntnis der Jugendschutzbestimmungen. Das wenige, was wir an gesetzlichem Jugendschutz besitzen, ist derart unübersichtlich, dass es nicht leicht ist, sich zurechtzufinden. Das gilt sogar für die mit dieser Inspektionsaufgabe speziell betrauten Funktionäre von städtischen Gemeinwesen. Wieviel mehr noch für die Landgemeinden! Bei der starken Dezentralisation unserer Industrie ist aber die Kontrolle auf dem Land nicht minder wichtig. Man hat früher etwa von den Gewerkschaften als dem «verlängerten Arm des Gesetzes» gesprochen, der allein vermöge den Gesetzen in den Betrieben Nachachtung zu verschaffen. Wenn irgendwie, so gilt diese Erkenntnis im Jugendschutz.

Mit der Ueberwachung der dürftigen Schutzbestimmungen haben die Gewerkschaften aber ihre Aufgaben gegenüber der

jungen Arbeitergeneration nicht erschöpft. Wenn in letzter Zeit einzelne Gewerkschaftssektionen sich bei den Arbeitgeberverbänden für die Gewährung von Teuerungszulagen an die Lehrlinge verwendet haben, so weist dieses Vorgehen in der Richtung, die gegangen werden muss. Die Lehrlinge und jugendlichen Arbeiter können sich allein nicht helfen. Sie sind darauf angewiesen, dass sich die Gewerkschaften ihrer annehmen. Bisher hat einzig der Schweizerische Typographenbund die Ausbildung und Prüfung, aber auch die Arbeitsbedingungen der Lehrlinge vertraglich mit den Arbeitgebern geregelt. Damit wurde das gesamte Lehrlingswesen im Buchdruckgewerbe zur gemeinsamen Angelegenheit von Arbeitgebern und Arbeitern. Die Erfahrungen sind für das ganze Gewerbe, für Lehrlinge, Lehrmeister und Gehilfen durchaus günstige. Die Voraussetzungen zur Erreichung einer solchen Ordnung mögen in den meisten andern Gewerben ungünstiger liegen. Aber es ist nicht einzusehen, dass das Lehrlingswesen dauernd eine Domäne der Arbeitgeber und ihrer Verbände bleiben soll. Die Arbeiterschaft ist an der richtigen beruflichen Ausbildung ihres Nachwuchses ganz wesentlich interessiert, und es darf ihr auch nicht gleichgültig sein, unter welchen Arbeitsbedingungen die Lehrlinge, die angelernten und die jugendlichen Hilfsarbeiter stehen.

Soweit es die Berufsbildung betrifft, hat bereits das Berufsbildungsgesetz ein Recht der Gewerkschaften zur Mitwirkung im Lehrlingswesen festgelegt. So unter anderem bei der Festsetzung der Dauer der Lehrzeit, der Lehrprogramme und Prüfungsvorschriften, der Gestaltung der Berufsschulen, überhaupt « bei wichtigen Massnahmen sollen die betreffenden Berufsverbände vorgängig angehört werden » (Art. 56). Als Berufsverbände im Sinne dieses Gesetzes gelten sowohl die beteiligten Arbeitgeber- als die beteiligten Arbeitnehmerorganisationen (Art. 56). Das Gesetz sieht auch bereits die gemeinsame Regelung des Lehrlingswesens durch Arbeitgeber und durch Arbeitnehmer vor, wenn es in Art. 56 sagt:

« Wo durch Berufsordnungen gemeinsamer Organisationen oder durch besondere Vereinbarungen zwischen den beiden Organisationen Bestimmungen über die berufliche Ausbildung aufgestellt worden sind, sollen diese für die im Gesetz vorgesehenen Verordnungen in erster Linie massgebend sein.

Wo getrennte Organisationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehen, ist das im Gesetz vorgesehene Vorschlagsrecht grundsätzlich nicht an die Zustimmung beider gebunden. Doch soll vor Erlass einer Verordnung allen beteiligten Organisationen Gelegenheit zur Meinungsäusserung geboten werden.

Geben wir offen zu, dass in vielen Berufen diese Möglichkeiten der Mitbestimmung durch die Gewerkschaften höchst ungenügend ausgenützt werden. Nicht wegen mangelndem Einfluss, sondern weil man sich vielerorts zu wenig verpflichtet fühlt seinem eigenen beruflichen Nachwuchs gegenüber.

Ausser der Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen zur Förderung der beruflichen Tüchtigkeit

müssen aber auch die Lehr- und Arbeitsbedingungen Gegenstand gemeinsamer Regelung bilden. Wir haben auf die Gewährung von Teuerungszulagen an Jugendliche hingewiesen. Es wäre die Feriengewährung zu erwähnen. Ausser dem Kanton Basel-Stadt haben die Nichtlehrlinge überhaupt keinen gesetzlichen Ferienanspruch, Lehrlinge nur die 6 Tage, die ihnen das Berufsbildungsgesetz zusichert (mit Ausnahme der Kantone Zürich und Basel, die den Lehrlingen 12 Arbeitstage gewähren). Dabei müssten in den Jahren stärkster Entwicklung und anstrengender, ungewohnter Arbeit ausgiebige, wenigstens 3wöchige Ferien gewährt werden. Sie könnten im letzten Lehrjahr, wenn der Uebergang ins Erwerbsleben überstanden ist, dann eher wieder kürzer bemessen werden. Ein weiteres Postulat verlangt, dass den Jugendlichen mit dem Lehrbrief nicht gleichzeitig auch die Kündigung in die Hand gedrückt werden darf. Er soll wenigstens für drei Monate ein Recht auf Weiterbeschäftigung als ausgelernter und entsprechend entlohnter Arbeiter haben. Dadurch wird der frisch Ausgelernte eher zu qualifizierter Berufsarbeit gezogen denn als niedrig entlohnter Lehrling, und er wird nach diesem Vierteljahr mit einem Zeugnis als Berufsarbeiter eher ein anderes Arbeitsverhältnis finden. In verschiedenen Berufen kann beobachtet werden, dass die sofort nach Beendigung der Lehre Entlassenen es sehr schwer haben, eine neue Stelle zu finden. Die Arbeitgeber ziehen ältere, besser geübte Kräfte vor. Schon darum sollen die Jugendlichen bei der Arbeitsvermittlung durch die Arbeitsämter nicht zurückgesetzt werden gegenüber den Erwachsenen. Es ist uns oft zu wenig bewusst, dass der Jugendliche die Arbeitslosigkeit schwerer, niederdrückender erlebt als der innerlich gefestigte Erwachsene und dass er auch den moralischen Gefahren der Arbeitsentwöhnung viel stärker ausgesetzt ist.

Unbedingt notwendig ist die Gleichstellung von Lehrlingen und Ungelernten im Jugendschutz. Durch Lehrvertrag und Berufsbildungsgesetz erfährt der Lehrling schon einen gewissen Schutz, und im allgemeinen fühlt sich der Lehrmeister diesen Jugendlichen gegenüber besonders verantwortlich. Es ist für ihn eine Ehrensache, einen gut ausgebildeten Lehrling zur Prüfung anmelden zu können. Das persönliche Verhältnis von Lehrling und Meister, wie es in Gewerbebetrieben noch vielfach besteht, oder wohlgeleitete Lehrlingsabteilungen in Grossbetrieben sorgen im grossen und ganzen für eine verständige Behandlung und vermeiden eher eine Ueberbeanspruchung der Jugendlichen. Ganz anders ist der ungelernte jugendliche Arbeiter gestellt. Kaum aus der Schulbank entlassen, in der er wohlbehütet sass, steht er fast schutzlos im rücksichtslosen Erwerbsleben und muss sich sein Löhnlein voll verdienen. Ihm werden die schmutzigsten, eintönigsten Arbeiten übertragen. Um sein persönliches Ergehen kümmert sich gewöhnlich niemand. Die Aufgabe, seinen Beruf zu erlernen, lässt den Lehrling manche Mühsal ertragen. Sie bringt ein Moment

der Spannung und Erwartung in sein Leben. Der junge Ungelernte aber sieht fast keine Aufstiegsmöglichkeiten vor sich. Der höhere Lohn, den er seinen berufslernenden Kameraden zunächst voraus hat, bietet auf die Dauer keinen innerlich befriedigenden Ersatz. Er wird nur sehr schwer ein rechtes Verhältnis zur Arbeit gewinnen. Die Zahl dieser Jugendlichen ist verhältnismässig gross. Sie muss nach den Ergebnissen der letzten Volkszählung auf zirka 46,000 berechnet werden. Die Forderung ist voll berechtigt, dass die gesetzlichen Jugendschutzbestimmungen, also auch jene, die im Berufsbildungsgesetz enthalten sind, sinngemäss auch auf die nicht in einem Lehrverhältnis stehenden Jugendlichen Anwendung finden. Ausserdem sollte die Arbeitstüchtigkeit auch der ungelerten und angelernten jungen Arbeiter im persönlichen und volkswirtschaftlichen Interesse gehoben werden durch einen entsprechenden beruflichen Unterricht. Es ist für das Fortkommen des Arbeiters in einem angelernten Beruf nicht gleichgültig, ob er durch eine gewisse Schulung seine Leistungsfähigkeit steigern und damit seinen Verdienst verbessern kann.

Das Berufsbildungsgesetz sieht übrigens vor, dass tüchtigen Hilfsarbeitern Gelegenheit geboten werden soll, zum gelernten Berufsarbeiter aufzusteigen. Nach einjähriger Beschäftigung in einem Beruf ist der Besuch des beruflichen Unterrichts gestattet und, nachdem der Anwärter doppelt so lang, als die übliche Lehrzeit beträgt, im Beruf tätig war, soll er zur Lehrabschlussprüfung zugelassen werden. Diese Möglichkeit zur Anlernung eines Berufes bedeutet einen begrüssenswerten Fortschritt. Vorläufig führt sie nur eine kümmerliche Existenz. Es wurde von den Kantonen nur wenig zu ihrer Verwirklichung getan.

Man hat in einem Ton der Herabsetzung vom « Verfürsorgtsein » der heutigen Jugend gesprochen. Wer so redet, beweist oberflächliches Denken oder reaktionäre Gesinnung. Es geht ja gerade darum, die berufliche Ausbildung so zu vervollkommen und die Arbeitsbedingungen derart zu verbessern, dass sich die jungen Arbeiter ohne Fürsorge, aber auch ohne Not durchbringen können. Es darf sich auch nicht nur darum handeln, tüchtige Erwerbsmenschen auszubilden. Wichtiger ist eine richtige Einstellung zu Beruf und Arbeit überhaupt. Die Heranbildung von Persönlichkeiten mit Gesinnung, sozialer Verantwortung und Lebensmut. Gewiss gehen diese Aufgaben über die blosser Lohnpolitik hinaus, und doch ist in ihnen zum guten Teil die Zukunft der Gewerkschaftsbewegung, und mehr noch als das, beschlossen. Sie können auch nur dann mit Aussicht auf Erfolg gelöst werden, wenn sich die Organisationen zu einer systematischen gewerkschaftlichen Jugendarbeit entschliessen.

H a n s N e u m a n n.