

alleiniger Vertreter bestellten Dienstnehmer die Provision von allen sogenannten »direkten« Geschäften, auch wenn er die Kundschaft nicht zugeführt hat, gebührt, dürfte den Buchhandel wenig betreffen, da meines Wissens die sogenannten »Bezirksagenten« im Buchhandel nicht eingeführt sind.

Weit größere Bedeutung, insbesondere für die Reisegeschäfte, haben folgende Bestimmungen: Dem Dienstnehmer gebührt die Provision auch für jene Fälle, in denen der Dienstgeber aus Willkür die Ausführung des Geschäftes unterläßt oder durch sein Verschulden die Ausführung hindert oder in denen der Eingang der Zahlung infolge lässigen Verhaltens des Dienstgebers unterblieben ist. Hier ist also zu denken an die verzögerte Expedition infolge mangelhaften Lagers, an unrichtige Lieferung, an saumselige Mahnung u. dgl. Ferner spricht das Gesetz dem Dienstnehmer eine angemessene Entschädigung zu, wenn ihm die Möglichkeit des Provisionsverdienstes durch den Dienstgeber ganz oder zum Teil entzogen wird. Dabei kann man wohl an die nicht rechtzeitige Lieferung von Musterbänden, Bestellscheinen, Subskriptionsmappen u. dgl. denken.

Bezüglich des Tantiemenverhältnisses ist nur zu bemerken, daß dort, wo keine Vereinbarung vorliegt, die Abrechnung für das abgelaufene Geschäftsjahr auf Grund der Bilanz stattfindet, und daß der Dienstnehmer die Einsicht der Bücher verlangen kann, soweit das zur Prüfung der Richtigkeit der Abrechnung erforderlich ist.

Was die periodischen Remunerationen betrifft, so gebührt bei Auflösung des Dienstverhältnisses, gleichviel, von welcher Seite gekündigt wurde, dem Dienstnehmer der aliquote Teil, wenn er auf die Remuneration Anspruch hatte. (Zwingendes Recht.) Ob er darauf Anspruch hatte, wird nach den Umständen des einzelnen Falles zu beurteilen sein. Hier dürfte der Keim zu manchen Streitfällen liegen.

Die im Buchhandel bereits ziemlich allgemein übliche Institution eines alljährlichen Urlaubs ist durch das Handlungsgehilfengesetz nunmehr gesetzlich gewährleistet, unter der Voraussetzung, daß das Dienstverhältnis ununterbrochen bereits sechs Monate dauerte. Trifft diese Bedingung zu, so beträgt der Urlaub bei einer Dauer des Dienstverhältnisses bis zu fünf Jahren zehn Tage, bei der Dauer des Dienstverhältnisses über fünf bis zu fünfzehn Jahren vierzehn Tage, bei längerer Dauer drei Wochen. Unternehmer, die nicht mehr als drei Bedienstete beschäftigen, können den Urlaub in zwei annähernd gleiche Zeitabschnitte teilen. Selbstverständlich behält der Dienstnehmer während desurlaubes den Anspruch auf seine Geldbezüge, auch darf ihm die Zeit, während deren er durch Krankheit oder durch einen Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert ist, in den Urlaub nicht eingerechnet werden*). Alle diese Bestimmungen sind zwingendes Recht. Wenn der Dienstnehmer gekündigt hat, ist der Dienstgeber zur Gewährung des Urlaubs nicht verpflichtet.

Ein eigener Paragraph (18) legt dem Unternehmer Maßnahmen auf, die die Fürsorge zum Schutze des Lebens und der Gesundheit der Angestellten betreffen — Bestimmungen zwingenden Rechts, die um so wichtiger sind, als deren Verletzung nach § 26 den Dienstnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt. Diese Bestimmungen beziehen sich in erster Linie auf die Arbeitsräume, die licht, rein und staubfrei gehalten, im Winter geheizt werden sollen u. dgl.

Während somit für den Angestellten ein starker Wall von Schutzparagraphen errichtet wurde, sprechen nur zwei Paragraphen von seinen Pflichten, bzw. legen sie ihm Verbote auf.

*) Hingegen darf die Erfüllung der Militärdienstpflicht in den Urlaub eingerechnet werden.

§ 7 verbietet dem Dienstnehmer, ohne Einwilligung des Dienstgebers ein selbständiges kaufmännisches Unternehmen zu betreiben und in dem Geschäftszweige des Dienstgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte zu machen. Es ist somit ausgeschlossen, daß ein Buchhandlungsgehilfe ohne Einwilligung seines Prinzipals irgend ein selbständiges kaufmännisches Unternehmen betreibt oder buchhändlerische Geschäfte für eigene oder fremde Rechnung macht. Wenn der Dienstnehmer die genannte gesetzliche Vorschrift übertritt, so steht es dem Dienstgeber frei, Schadenersatz zu verlangen; er kann auch (nach § 27) den Dienstnehmer sofort entlassen. Dagegen ist aus dem Wortlaut dieses Paragraphen, wie dies auch der Ausschußbericht erklärt, zu ersehen, daß dem Bediensteten grundsätzlich nicht die Möglichkeit vorenthalten wird, gelegentlich durch den Kauf und die Weiterveräußerung einer Sache für sich etwas zu erwerben. Es wäre somit dem Sortimentiergehilfen gestattet, gelegentlich etwa Inserate zu vermitteln oder Versicherungsgeschäfte zu machen. Dem Dienstnehmer bleibt es unbenommen, im Wege der Vereinbarung das angeführte Verbot auch auf Geschäfte auszudehnen, die außerhalb seines Geschäftszweiges fallen. — Das zweite Verbot bezieht sich auf die ohne Einwilligung des Dienstgebers erfolgte Annahme einer Provision oder sonstigen Belohnung des Dienstnehmers von seiten eines Dritten, mit dem er für den Dienstgeber Geschäfte abschließt oder vermittelt. Der Dienstgeber kann vom Dienstnehmer die Herausgabe der unrechtmäßig empfangenen Provision oder Belohnung verlangen, er kann aber nebstdem (nach § 27) den Dienstnehmer sofort entlassen.

III. Endigung des Dienstverhältnisses.

Das Handlungsgehilfengesetz unterscheidet in bezug auf die Kündigung folgende Arten des Dienstverhältnisses:

1. Das Dienstverhältnis für eine bestimmte Zeit. Bei diesem gibt es keine Kündigung, sondern es endet ohne Kündigung automatisch an dem letzten Tag des Zeitabschnittes, für den es geschlossen wurde. Hat also ein Buchhändler einen Gehilfen für die Zeit vom 1. Juli bis 30. September (etwa für eine Sommerfiliale) oder vom 1. Januar bis 31. März (etwa für Remissionsarbeiten) aufgenommen, so endet das Dienstverhältnis ohne jegliche Kündigung am 30. September, beziehungsweise am 31. März.
2. Das Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit, wohl der in der Praxis am häufigsten vorkommende Fall. Bei diesem gibt es zwei Möglichkeiten:
 - a) die vertragsmäßige Kündigung; diese kann nicht unter einen Monat herabgesetzt werden und muß stets am fünfzehnten oder am letzten Tag eines Kalendermonats enden. Es sind also vertragsmäßige Kündigungen von acht, zehn, vierzehn Tagen ungültig, ebenso ungültig sind auch Vertragsstipulationen, nach welchen dem Dienstnehmer an jedem beliebigen Tag gekündigt werden kann. Ferner bestimmt das Gesetz, daß die Kündigungsfrist immer für beide Teile gleich sein muß. Würden ungleiche Fristen vereinbart, so gilt für beide Teile die längere Frist. Wie der Ausschußbericht hierzu bemerkt, kann der Dienstnehmer bezüglich der Kündigungsfrist niemals schlechter gestellt sein als der Dienstgeber;
 - b) die gesetzmäßige Kündigungsfrist, die dann eintritt, wenn keine vertragsmäßige vorliegt. Die gesetzmäßige Kündigungsfrist ist die sechswochentliche mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres ausgehend. Bei Anwendung der gesetzlichen Bestimmung durch den Richter ist darauf Rücksicht zu nehmen, ob nicht etwa im einzelnen Falle ein dem