

Angestellten günstigerer Ortsgebrauch besteht. Das dürfte im Buchhandel wohl nirgends der Fall sein.

Wo also der Buchhändler im Engagementsbrief keine Kündigungsfrist festsetzt, hat er zu bedenken, daß sodann für ihn und den Angestellten die Kündigungsfrist nur an vier Tagen im Jahre ablaufen kann, nämlich bei vorhergegangener sechswöchentlicher Kündigung am 31. März, 30. Juni, 30. September und schließlich am 31. Dezember.

3. Das Dienstverhältnis auf Probe, ein in der Praxis auch im Buchhandel nicht seltener Fall, da es doch oft notwendig ist, die Qualität des Dienstnehmers zu erproben. Ein auf Probe vereinbartes Dienstverhältnis kann während des ersten Monats der Probezeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden. Es kann somit im ersten Monat sowohl der Dienstgeber wie der Dienstnehmer ohne weitere Kündigung täglich mit der Beendigung des Dienstes vorgehen. Wird jedoch das Dienstverhältnis nach Ablauf des ersten Monats ohne weitere Vereinbarung fortgesetzt, so kann es nur unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist (siehe oben) gelöst werden.
4. Das Dienstverhältnis für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfs. Dieses kann während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit unter Einhaltung einer einwöchentlichen Kündigungsfrist gelöst werden. Der Gesetzgeber hat hier an Fälle gedacht, wo die Zeit, für welche der Angestellte benötigt wird, von vornherein nicht genau festgesetzt werden kann, so z. B., wenn ein Angestellter für die Dauer der Inventuraufnahme oder zur Aushilfe für einen erkrankten Angestellten akzeptiert wird. Derlei Dienstverhältnisse gehen, wenn sie länger als einen Monat dauern, in definitive über und können dann nur nach Maßgabe der vertragmäßigen oder gesetzlichen Bestimmungen über die Kündigungsfrist aufgelöst werden.
5. Das Dienstverhältnis, vereinbart auf mehr als fünf Jahre oder für die Lebenszeit eines Dienstnehmers. Dieses kann nur von dem Dienstnehmer, und zwar nach Ablauf von fünf Jahren unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten gekündigt werden.

Das Gesetz anerkennt ferner, daß sowohl der Dienstgeber als auch der Dienstnehmer, durch wichtige Gründe veranlaßt, berechtigt ist, das Dienstverhältnis vor Ablauf der bestimmten Zeit — und ist eine solche nicht bestimmt, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist — zu lösen. Alle wichtigen Gründe vollständig aufzuzählen, erklärt der Ausschußbericht für nicht leicht möglich, der Gesetzgeber mußte sich damit begnügen, einige dieser wichtigen Gründe anzuführen. Im § 26 sind in vier Absätzen solche Gründe angeführt, die den Dienstnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigen (z. B. wenn der Dienstgeber die im § 18 normierte Fürsorgepflicht nicht erfüllt etc.); ebenso sind im § 27 in sechs Absätzen solche Gründe angeführt, die den Dienstgeber zur vorzeitigen Entlassung berechtigen (z. B. Untreue des Dienstnehmers im Dienste, Annahme von Provisionen oder Belohnung von einem Dritten, Führung eines selbständigen kaufmännischen Geschäfts u. dergl.).

Bezüglich der Kündigung wäre noch zu bemerken, daß eine besondere Form nicht vorgeschrieben ist. Wenn also dieselbe auch mündlich erfolgen kann, so ist es doch durchaus zu empfehlen, die schriftliche Form zu wählen. Die Kündigung muß unbedingt und bestimmt erfolgen. Eine bedingte Kündigung ist in allen Fällen rechtsunwirksam. Kein Teil, insbesondere nicht der Gehilfe, darf über das Fort-

bestehen des Vertrags im Ungewissen bleiben. Rechtsunwirksam sind also Erklärungen folgender Art: »Wenn Sie wollen, können Sie schon zum Ersten gehen« oder »Suchen Sie sich eine andere Stelle« oder »Sie sind zum Quartalschluß entlassen, wenn Sie bis dahin nicht mindestens 5000 Kronen umgesetzt haben« und dergleichen.

In den weiteren Paragraphen (28, 29) sind die Schadenersatzansprüche geregelt, die den beiden Kontrahenten bei vorzeitigem Austritte oder bei vorzeitiger Entlassung ohne wichtigen Grund zukommen. Während der Dienstgeber die Höhe des ihm erwachsenen Schadens (etwa durch Engagement besser bezahlter Kräfte u. dgl.) nachzuweisen verpflichtet ist, ist der Dienstnehmer von dieser Verpflichtung befreit und kann das ganze Entgelt, auf das er Anspruch hat, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses auf einmal fordern — also nicht etwa nach Maßgabe der Fälligkeit.

Zum Auffuchen einer neuen Stellung muß dem Dienstnehmer nach der Kündigung (auch dann, wenn sie von seiner Seite erfolgt ist) an Werktagen »angemessene Zeit« frei gegeben werden. (Zwingendes Recht.) Der Begriff »angemessene Zeit« ist etwas dehnbar, und es ist wünschenswert, daß die im Gesetze in Aussicht gestellten Verordnungen hierüber bald erfließen.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses hat der Dienstgeber dem Dienstnehmer auf Verlangen ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und Art der Dienstleistung auszustellen. Es ist nicht gestattet, Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnisse zu machen, durch die dem Dienstnehmer die Erlangung einer neuen Stellung erschwert wird. — Hierzu bemerkt der Ausschußbericht: Das Gesetz stellt es dem Dienstgeber frei, das Zeugnis auch auf die Verwendung des Dienstnehmers auszudehnen; will er aber eine solche Äußerung in dem Zeugnisse abgeben, dann darf sie nur günstig lauten. Es genügt also, eventuell in einem Zeugnisse zu bestätigen: »N. N. war vom . . . . bis . . . . bei mir als Journalexpedient (Buchhalter, Sortimentler oder dgl.) angestellt.« Der Lakonismus in den Zeugnissen dürfte, wenn er um sich greift, dahin führen, daß jedem Engagement ein Briefwechsel mit dem früheren Prinzipal vorhergehen wird.

#### IV. Nach dem Austritt.

Die Konkurrenzklausele (das heißt eine Verpflichtung, die der Dienstnehmer bezüglich Einschränkung seiner wirtschaftlichen Tätigkeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses eingetht) dürfte im Buchhandel nicht allzu häufig vorkommen; immerhin sind Fälle bekannt geworden, in denen sich ein Gehilfe verpflichten mußte, nach Austritt aus dem Dienstposten keine Stellung in einer andern Buchhandlung an demselben Orte anzunehmen. Nun erscheint das Feld der Konkurrenzklausele wesentlich durch die folgenden Bestimmungen eingeengt. Vor allem ist die Konkurrenzklausele unwirksam, wenn der Dienstnehmer zur Zeit der Vereinbarung minderjährig ist (daran ändert auch der Umstand nichts, daß der Vater oder der Vormund etwa sein Einverständnis gegeben hätte), ferner, wenn der Dienstnehmer zur Zeit der Beendigung des Dienstverhältnisses nicht ein Entgelt von mehr als 4000 Kronen bezieht. Aber selbst wenn die Bedingungen der Volljährigkeit zur Zeit der Vereinbarung und das Entgelt von mehr als 4000 Kronen jährlich zur Zeit der Beendigung erfüllt sind, erfährt die Konkurrenzklausele wesentliche Einschränkungen; sie darf sich nur auf die Tätigkeit in dem Geschäftszweige des Dienstgebers beziehen und den Zeitraum eines Jahres nicht übersteigen, und sie darf endlich nach bestimmten Beziehungen keine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Dienstnehmers enthalten.

Die Konkurrenzklausele ist ferner mit unwesentlichen Ausnahmen rechtsunwirksam, wenn der Dienstgeber das Dienst-