

Juristischer Briefkasten.

R. Ph. in T. Zu Beginn des vorigen Monats engagierte ich einen Gehilfen zunächst auf Probe mit der Bedingung, dass es mir gestattet sein solle, ihm nach Belieben täglich mit sofortiger Wirkung zu kündigen. Vereinbart war ein Monatslohn von 120 Mk. Nun überzeugte ich mich aber schon nach vierzehn Tagen (also nicht nach einem halben Monat, sondern nach zwei Wochen) davon, dass der Mann für mich nicht geeignet sei, und entliess ihn deshalb, wobei ich ihm im ganzen 56 Mk., d. h. also eine Vergütung von 4 Mk. für jeden Tag, den er bei mir verbracht hatte, auszahlte. Der Mann behauptet aber, Anspruch auf 60 Mk. zu besitzen, weil die Anstellung in unserem Fache mindestens immer auf einen halben Monat erfolge, d. h. weil also nur für die Mitte und für den Schluss des Monats die Kündigung ausgesprochen werden könne. Ich möchte es nun, wenn ich im Unrecht sein sollte, nicht auf eine Klage ankommen lassen, andererseits fühle ich mich aber nicht veranlasst, diesem Gehilfen, der sich als unbrauchbar und unfleißig erwiesen hat, mehr zu zahlen, als ihm zukommt. Ich bitte daher um ihre gütige Belehrung.

Antwort. Nach unserem Dafürhalten befinden Sie sich vollkommen in Ihrem Rechte. Hätten Sie den Mann ohne weiteres fest angestellt, so wäre freilich dem herrschenden Gebrauche gemäss das Dienstverhältnis auf mindestens einen halben Monat gestellt gewesen und Sie hätten ihn vorher ohne einen vom Gesetze anerkannten Grund nicht entlassen können. Hier aber liegt die Sache anders, denn Sie haben ihn ausdrücklich nur zur Probe in Ihren Dienst genommen und sich dabei ausbedungen, dass sie ihm jeder Zeit, und ohne an eine Kündigungsfrist gebunden zu sein, entlassen könnten. Hat er mithin bei Ihnen nur vierzehn Tage gearbeitet, so steht ihm natürlich auch nur eine Vergütung für diesen Zeitraum zu, die Sie richtig auf 56 Mk. bemessen haben.

X. Y. Z. Einen meiner Angestellten habe ich vor kurzem plötzlich entlassen, weil sich auf ihn der schwere Verdacht fortgesetzter Unterschlagungen lenkte. Ihm war nämlich in meinem Uhrmachersgeschäft eine Kasse zur Führung übertragen worden, aus der Portis und sonstige kleinere fortlaufende Ausgaben bestritten werden sollten; die Gelder befanden sich in einem Behältnisse, zu dem er allein den Schlüssel besass, so dass auch er wiederum über den Inhalt nur allein verfügen konnte. Bei einer Revision, die ich unlängst vornahm, ergab sich nun ein Fehlbetrag von keineswegs belangloser Höhe, und als ich den jungen Mann darüber zur Rede stellte, wusste er selbst dieses Manko in keiner Weise zu erklären, legte auch sonst ein so scheues Wesen an den Tag, dass kein unbefangener Mensch an seiner Schuld gezweifelt hätte. Wenige Tage nun, nachdem ich ihn fortgeschickt hatte, klärte sich die Sache auf; es hatte nämlich einer meiner Lehrlinge sich einen Nachschlüssel zu der Kasse verschafft und diese geplündert. Jetzt fordert nun der gemassregelte Gehilfe von mir Schadloshaltung und droht mit Klage. Wer ist im Rechte?

Antwort. Sie haben leider nicht angegeben, unter welchen Kündigungsbedingungen der Gehilfe bei Ihnen angestellt war, darauf aber kommt für die Entscheidung Ihres Falles sehr viel an. Waren die gesetzlichen Bestimmungen massgebend, so dass also die Kündigungsfrist nicht mehr als vierzehn Tage betrug, so begründet die Massregelung, die Sie vorgenommen haben, die Verpflichtung zum Schadenersatz. Vor Ablauf der vertragsmässigen Zeit und ohne Aufkündigung können nämlich Gesellen und Gehilfen gemäss § 123, Ziff. 2 nur entlassen werden,

„wenn sie eines Diebstahls, einer Entwendung, einer Unterschlagung, eines Betruges oder eines liederlichen Lebenswandels sich schuldig machen.“

Der Angestellte muss sich einer strafbaren Verfehlung der angegebenen Art also in Wirklichkeit schuldig, nicht bloss verdächtig gemacht haben. Der blosser Verdacht reicht hier zu einer kündigunglosen Entlassung noch nicht hin. Anders aber liegt die Sache dann, wenn das Dienstverhältnis ein sogen. langfristiges war, wie es dem § 124a der Gewerbeordnung vorschwebt, wenn es also mindestens auf vier Wochen, oder wenn eine längere als vierzehntägige Kündigungsfrist vereinbart war.

Dann reicht jeder wichtige Grund hin zur sofortigen Aufhebung des Vertrags, und als ein solcher wichtiger Grund wiederum muss es auch angesehen werden, wenn sich ein dem Anscheine nach wohl begründeter Verdacht der Unredlichkeit auf den Angestellten lenkt. Das Oberlandesgericht zu Hamburg hat erst kürzlich, nämlich durch Erkenntnis vom 8. Februar 1904, in einem ähnlichen Falle die Schadenersatzansprüche eines Gehilfen abgewiesen, weil sich bei dem Prinzipal, als er die Entlassung aussprach, auf Grund bestimmter und zugleich gewichtiger Verdachtsmomente die Ueberzeugung gebildet hatte, dass der andere unredlich zu Werke gehe. Auch bei Ihnen war der Verdacht, der Sie zu Ihrer Massnahme führte, keineswegs ein leichter, sondern nach Lage der Sache mussten Sie in dem Gehilfen auch den Täter erblicken, und er selbst hat nichts dazu getan, das Dunkel aufzuhellen.

St. & Co. in B. Im Oktober vorigen Jahres bestellten Sie bei einer Firma einen Posten kleinerer Schmuckgegenstände, wie man sie als Anhängsel an der Uhrkette und dergl. zu tragen pflegt. Geliefert sollte Mitte März werden, und indem Sie diese Frist bestimmten, hatten Sie im Auge, dass nach derartigen Dingen vor dem Osterfeste und zugleich auch zur Zeit der Einsegnungen eine grössere Nachfrage zu sein pflegt. Nun ist aber die Ware anstatt innerhalb der bedungenen Lieferfrist erst jetzt nach Ostern bei Ihnen eingetroffen, wo die Absatzgelegenheit für Sie eine viel geringere ist. Wenn sie nun fragen, ob Sie angesichts dessen die Abnahme und Bezahlung der Ware ablehnen können, so müssen wir Ihnen hierauf mit Nein antworten. Wenn nämlich der Verkäufer die ihm gesetzte Lieferzeit nicht einhält, so muss ihm der Käufer eine angemessene Nachholungsfrist mit dem Hinzufügen setzen, dass er, wenn diese Frist nutzlos verstreichen sollte, von dem Vertrage zurücktreten und eventuell Schadenersatz wegen Nichterfüllung fordern werde. Setzt er eine solche Nachholungsfrist nicht oder verbindet er mit ihr die Androhung des Rücktrittes nicht, so muss er die Ware, auch wenn sie verspätet geliefert wird, doch noch annehmen und bezahlen. Eine Ausnahme hiervon lässt das Gesetz insbesondere nur für den Fall zu, dass nach Lage der Sache die verspätete Erfüllung für den Käufer überhaupt keinen Zweck mehr hat. Dass dieser Fall aber hier vorliege, wird man füglich nicht behaupten können, denn Gegenstände der von Ihnen gekauften Art lassen sich, wenn auch vielleicht etwas schwerer und langsamer, auch zu jeder anderen Jahreszeit noch absetzen. Auch ein anderer Ausnahmefall scheint hier nicht gegeben zu sein, er würde darin bestehen, dass Sie von Anfang an erklärt hätten, Sie besässen für die Ware keine Verwendung mehr, wenn sie später als Mitte März Ihnen zuginge. Dann läge ein sogen. Fixgeschäft vor, das den Verkäufer zu pünktlicher Erfüllung von Anfang an verpflichtet.

Dr. B.

**Innungs- und Vereinsnachrichten
des Central-Verbandes der Deutschen Uhrmacher.**

Kostenlos geöffnet für Unterverbände, Vereine, Freie und Zwangs-Innungen¹⁾.

Uhrmacher-Zwangs-Innung zu Dresden.

Das diesjährige Osterquartal findet **Mittwoch, den 27. April**, im Restaurant „Herzogin Garten“, Ostra-Allee 15 b, Saal, statt. Tagesordnung durch schriftliche Einladung. Ausstellung von Arbeiten der Fachzeichengruppe und Gehilfenstücken.

Um zahlreiches Erscheinen bittet
Mit kollegialem Grusse
Dresden, den 2. April 1904. Der Vorstand
der Uhrmacher-Zwangs-Innung zu Dresden.
Ernst Schmidt.

Uhrmacher-Verein Halberstadt und Umgegend.

Unsere **Hauptversammlung** findet **Sonntag, den 17. d. Mts., nachmittags 3 Uhr**, im Kunstmannschen Gasthofs (Breiteweg) statt.
Tagesordnung: 1. Rechnungslegung, 2. Neuwahl des Vorstandes, 3. Verschiedenes.
Um zahlreiches Erscheinen bittet Der Vorstand.

1) Zur Beachtung. Der unberechtigte Nachdruck unserer Vereinsnachrichten, auch auszugsweise, ist ausdrücklich verboten und wird gerichtlich verfolgt.
Der Vorstand des Central-Verbandes.