

Worten und Schlägen im ununterbrochenen Streite mit seinen Mitangestellten liegen. Dass dies leicht zu Zuständen führen kann, die keineswegs als durchaus erfreulich und leicht erträglich bezeichnet werden können, braucht kaum erwähnt zu werden.

Es ist hier endlich wohl zu beachten, dass die Sachbeschädigung zum Nachtheile des Arbeitgebers oder eines Mitangestellten bereits verübt sein muss, wenn sie zur sofortigen Entlassung den Anlass bieten soll. Worauf es hierbei hinaus kommt, möge folgendes Beispiel veranschaulichen: Der Gehilfe A., der sich auf seinem Posten nicht ganz sicher fühlt und fürchtet, dass ihm gekündigt werden könne, lässt seinem Kollegen B. gegenüber, mit dem er gemeinsam in den Diensten des Uhrmachers C. steht, die Aeusserung fallen: „Wenn mir C. kündigt, so verderbe ich bis zum Abgange alle Arbeiten, die mir unter die Finger kommen.“ So wenig es dem einfachen Laienverstande einleuchten mag, so ist dennoch der Prinzipal angesichts einer derartigen angenehmen Aussicht, die ihm sein Gehilfe eröffnet, rechtlich nicht in der Lage, ihn vor die Tür zu setzen, er hat nur die Wahl, ob er ihn weiter beschäftigen will, wobei er Gefahr läuft, empfindlichen Schaden zu erleiden, oder ihn wegzuschicken, dann aber auch ihm unverkürzt den Gehalt und womöglich noch Unterhalt zu gewähren. Hier liegt nämlich nur die Drohung einer Sachbeschädigung vor, die Tat selbst ist aber noch nicht ausgeführt worden. Liesse es der Prinzipal darauf ankommen, so könnte er allerdings für allen Schaden, den ihm sein Gehilfe vorsätzlich oder aus grober Fahrlässigkeit bereitet hat, Ersatz fordern; erfahrungsgemäss ist ein solcher Anspruch aber meistens nicht sehr viel wert, weil der Schuldner nichts besitzt, was zur Befriedigung herangezogen werden könnte.

Die Verleitung zu Handlungen, welche wider das Gesetz oder die guten Sitten verstossen, bieten einen weiteren Entlassungsgrund, von dem in Ziffer 7 die Rede ist. Seiner kann sich der Prinzipal nur bedienen, wenn das Opfer dieser Verleitung wiederum dem Personenkreise angehört, der dem Arbeitgeber näher steht, wenn es sich also um einen Familienangehörigen des Prinzipals oder um einen Mitarbeiter des Gehilfen handelt. Dieser Tatbestand wäre z. B. erfüllt, wenn der Gehilfe A. es versuchen würde, seinen Mitangestellten B. zum Vertragsbruche zu bewegen. Der Verstoss gegen das Gesetz oder gegen die guten Sitten, zu dem er mit oder ohne Erfolg verleitet, braucht wiederum nicht dem Prinzipale zum Schaden zu gereichen, sondern die kündigungsslose Entlassung wird auch gerechtfertigt, wenn sich die Tat, zu der A. den B. im Falle unseres Beispiels verleiten will, gegen eine dritte Person wendet. Man denke sich die Sache etwa so, dass der Gehilfe A. den Kollegen B. anstiften will, einen Dritten, der sich ihm auf dem Tanzboden misslieblich gemacht hat, des Abends zu überfallen, um ihn mit Stockschlägen zu traktieren. Würde A. diese Ausschreitung allein begehen, so könnte ihn der Prinzipal C. deshalb nicht sofort entlassen, denn in Ziffer 5 des Gesetzes ist nur die Rede davon, dass die Tüchtigkeit gegen den Arbeitgeber oder seine Vertreter oder gegen die Familienangehörigen des einen oder des anderen begangen sein muss. Fiel ihr eine aussen stehende Person zum Opfer, so beeinflusst diese Tat den Fortbestand des Dienstverhältnisses nicht. Sobald aber A. es sich beikommen lässt, den B. zu einer solchen Handlung zu verleiten, so hat er das Recht auf ordnungsmässige Abwicklung des Dienstverhältnisses verwirkt, selbst wenn B. sich nicht verführen lässt.

Wenn der Gehilfe zur Fortsetzung der Arbeit unfähig wird oder wenn ihn eine abschreckende Krankheit befällt, so gibt auch dies dem Prinzipale das Recht zur kündigungsslosen Entlassung. Die Unfähigkeit braucht nicht auf einer akuten Krankheit zu beruhen. Sie kann z. B. die Folge eines anormalen Zustandes sein, wie etwa einer auffallenden Abschwächung des Sehvermögens und dergl. mehr. Die abschreckende Krankheit wiederum kann so beschaffen sein, dass unter ihr die Arbeitsfähigkeit des Gehilfen zwar nicht leidet, dass aber andere Menschen sich dadurch abgestossen fühlen. Vor allen Dingen dürfte dies für einen Ausschlag zutreffen und für ähnliche Krankheiten, die sich in ekelregender Weise äussern. Abgesehen von diesem letzteren Falle büsst der Prinzipal sein Recht zur sofortigen Entlassung des Gehilfen ein, wenn er es nicht binnen einer Woche geltend macht, nachdem er von der entsprechenden Tatsache Kenntnis bekommen hat.

Alles dies aber gilt lediglich für solche Dienstverhältnisse, die als kurzfristig angesehen werden müssen, dazu gehören die Fälle, in denen die Anstellung von vornherein auf weniger als vier Wochen geschehen ist, also Probebeschäftigungen und Aushilfe-Engagements, sodann aber auch diejenigen Verträge, zu deren Lösung eine Kündigungsfrist von höchstens 14 Tagen erforderlich ist. Stellt ein Uhrmacher seinen Gehilfen von vornherein auf drei Monate an, oder verabredet er mit ihm eine Kündigungsfrist von vier Wochen, so kann er die sofortige Entlassung nicht bloss aus den Gründen aussprechen, die der § 123 der Gewerbeordnung auführt, sondern er ist hierzu gemäss § 124a daselbst berechtigt, aus jedem sonstigen wichtigen Grunde. Das Verhalten eines Gehilfen, von dem zu Anfang dieser Betrachtung die Rede war, würde daher zu einer kündigungsslosen Entlassung haben führen können, wenn das Dienstverhältnis ein langfristiges in dem soeben erörterten Sinne gewesen wäre, wenn also eine Kündigungsfrist von mehr als 14 Tagen hätte eingehalten werden müssen, oder wenn der Gehilfe auf mehr als vier Wochen von vornherein fest engagiert wäre. Die Erklärung dafür, dass das Gesetz bei langfristigen Dienstverhältnissen den Beteiligten eine grössere Bewegungsfreiheit einräumt, als bei kurzen Fristen, ist leicht gefunden, sie beruht auf der Erwägung, dass dort, wo nur eine kurze Spanne Zeit zwischen der Kündigung und der Beendigung des Dienstverhältnisses zu liegen braucht, es dem Prinzipal nicht so schwer fällt, trotz aller Unzutraglichkeiten bis zum regelrechten Ablaufe des Dienstverhältnisses auszuharren, weil es sich hier immer nur um ein paar Tage handelt, es wird ihm aber nicht zugemutet werden können, sich in eine solche üble Lage für längere Zeit zu fügen. Als selbstverständlich darf es bezeichnet werden, dass durchaus nichts im Wege steht, mit dem Gehilfen auch andere Vorkommnisse und Verhältnisse zu vereinbaren, angesichts deren die sofortige Entlassung solle stattfinden dürfen. Eröffnet mithin in den Engagementsverhandlungen der Prinzipal dem Gehilfen, dass er nächtliche Schwärmereien nicht dulde, und dass er sich vorbehalte, ohne weiteres seinen Angestellten fortzuschicken, falls er sich am Tage als unbrauchbar erweisen sollte, infolge einer allzu intensiven Ausnutzung der Nacht für sein Vergnügen, so hat es damit sein Bewenden. Dieser Vereinbarung mit dem einfachen Angestellten steht der Fall gleich, dass in der Arbeitsordnung eines Fabrikbetriebes gewisse Entlassungsgründe aufgeführt werden, sie gelten als vertragsmässig festgesetzt. Erfahrungsgemäss aber werden solche Vereinbarungen so gut wie nie getroffen, das Dienstverhältnis selbst ist auch verhältnismässig nicht oft als ein langfristiges im Sinne des Gesetzes zu erachten, und dann bleibt der Prinzipal an die Entlassungsgründe gebunden, die das Gesetz erschöpfend auführt.

Beamtenschaft und selbständiger Mittelstand.

(Nachdruck verboten.)

Unter den Hauptforderungen, die Gewerbe und Handwerk im Interesse ihrer Hebung immer wieder auf allen ihren Tagungen geltend machen, nimmt das Verlangen nach einem gesetzlichen Verbot für die Staatsbeamten, durch Gründung von eigenen Warenhäusern, Beamtenkonsum- und Konsumentenvereinen in den Wettbewerb mit den freien Erwerbsständen zu treten, eine hervorragende Stelle ein. Es soll nun heute nicht unsere Aufgabe sein, darüber Erörterungen zu pflegen, ob nach Lage der Verhältnisse der Erlass eines derartigen staatlichen Verbotes in absehbarer Zeit in Aussicht steht, des weiteren auch nicht, ob ein solcher Eingriff in die persönliche Freiheit des einzelnen seitens des Staates opportun erscheint und zu rechtfertigen wäre, vielmehr wollen wir im nachfolgenden einmal diejenigen Gründe kritisch beleuchten, die den Staatsbeamten die Unterlassung der angezogenen erwerbswirtschaftlichen Institutionen und Vereinigungen von selbst nahelegen.

Die Beamten haben bei uns in Deutschland vor den Angehörigen der anderen Erwerbsstände vieles voraus. Vom Staate werden sie geschützt gegen jegliche Konkurrenz und Lohnunterbietung in ihrem Berufe, und wenn auch die mittleren und

...man in
...werden d
...wollen kat
...möglich an
...sachliche S
...als Seig
...schleier.
...Bande hat d
...möglich
...wunder b
...den Priva
...habe wissen
...denen Beq
...wird ausge
...wird Broig
...schad früher
...stimmte am
...gehört sind.
...pension, so
...wird in ihr
...sollte da
...nach des L
...oder ähnlic
...sind di
...gegenüber
...Beamten mit
...welche die
...wir im weiter
...en ein, so er
...in jeder Staats
...gutes Kömme
...Wie ist dies
...in letzter
...Krankenhaus
...auf genos
...des Genos
...mög man v
...der oben
...hän allerdin
...sachlichen M
...sammen steu
...stehe stehend
...Staats anvert
...noch ganz
...die den ilme
...hü benutzen
...erwerbenden
...nein.
...verhält es
...einen sele
...des neu er
...für den Ruin
...sachlich han
...zu werden
...stellungs
...den und Ke
...behörden
...persönliche
...nicht bei
...essentlich
...Anfang
...wans- tr
...ke an se
...nte, die
...nahme
...sein an
...den be
...hören
...tubed
...nen la
...wider
...mit il