

ihm dieser Wechsel meistens nicht nur einen Zeitverlust, sondern auch noch andere und vielleicht empfindliche Nachteile eintragen; die Methode und der Geschäftsgang bei dem einen ist nicht so wie bei dem andern, und so muss in dem Kopfe des jungen Mannes Unklarheit oder gar Verwirrung entstehen. Aber auch der Lehrherr sieht sich geschädigt, wenn er den Lehrling vor Beendigung der Lehrzeit wegschicken oder gehen lassen muss. In der ersten Zeit hat er unendlich viel Mühe und Sorgfalt dem angehenden Berufsgenossen zuwenden müssen. Diese Leistungen waren naturgemäss unendlich viel mehr wert, als das, was der Lehrling ihm zu bieten vermochte; anfangs hat er auch nur Schaden angerichtet, wenn man ihm irgend eine Arbeit übertrug, und erst allmählich sollte sich aus dem unbeholfenen Stümper ein geschickter und brauchbarer Mitarbeiter entwickeln. Aber wenn nun gerade in dem Augenblicke, in welchem der Lehrherr diese so mühsam herangezogenen Früchte ernten will, der Lehrling nach Belieben austreten könnte, so würde dies eine arge Enttäuschung und Schädigung für den Lehrherrn zur Folge haben. Darum konnte diese Lösung des Lehrvertrags nicht von einer der freien Entschliessung anheimgegebenen Kündigung abhängig gemacht werden, sondern es müssen unbedingt wichtige Gründe vorliegen, wenn man die Freiheit für sich in Anspruch nehmen will, das Lehrverhältnis vorzeitig abzubrechen.

Je fester nun aber der Gesetzgeber, indem er solchen Erwägungen Folge gab, Meister und Lehrling aneinander zu binden sich bemühte, desto mehr musste er auch darauf bedacht sein, beiden zunächst eine Probe freizustellen, eingedenk jener weisen Regel:

„Drum prüfe, wer sich ewig bindet.“

Dieser Ausspruch Schillers trifft nicht nur für die lebenslängliche Bindung zu, die zwischen Ehegatten hergestellt werden soll, sondern er hat auch seine Berechtigung für jenes Band, das sich auf die Dauer von drei oder höchstens vier Jahren zwischen Meister und Lehrling knüpft. Im Hinblick hierauf sagt die Gewerbe-Ordnung in § 127b, Abs. 1:

„Das Lehrverhältnis kann, wenn eine längere Frist nicht vereinbart ist, während der ersten vier Wochen nach Beginn der Lehrzeit durch einseitigen Rücktritt aufgelöst werden. Eine Vereinbarung, wonach diese Probezeit mehr als drei Monate betragen soll, ist nichtig.“

Länger als drei Monate — um dies vorweg zu nehmen — darf die Probezeit nicht dauern, weil man sonst den Willen des Gesetzgebers vereiteln und durch eine gar zu lange Ausdehnung dieses interimistischen Zustandes tatsächlich die volle Kündigungsfreiheit einführen könnte, die ja gerade ausgeschlossen werden soll. Ein Zeitraum von drei Monaten aber reicht vollkommen hin für den Lehrling und dessen gesetzlichen Vertreter, um sich ein Urteil darüber zu bilden, ob der junge Mann für den erwählten Beruf geeignet sei, und ob der Lehrherr, zu dem er gekommen, auch für ihn passe, dieser wiederum wird sich während einer solchen Probezeit klar darüber werden können, ob sein Zögling einschlagen und ob er sich zutrauen könne, ihn zu einem tüchtigen Gehilfen oder Gesellen auszubilden.

Es braucht an dieser Stelle kaum gesagt zu werden, wie mannigfache Vorbedingungen gegeben sein müssen, wenn es in dem Zusammenwirken zwischen Lehrherrn und Lehrling einen guten Klang geben soll. Der eine muss für die Methode des anderen empfänglich sein, dieser wiederum die Fähigkeit besitzen, auf die Individualität des jungen Mannes einzugehen und ihm das, dessen er benötigt, beizubringen, es muss auch der Geschäftsbetrieb und der Geschäftsgang dazu angetan sein, um als Schule für den zukünftigen Handwerker zu dienen, und wo es in dieser oder in jener Beziehung fehlt, da kann von einer erspriesslichen Anleitung nicht die Rede sein. Darum hat das Gesetz in dem soeben mitgeteilten Texte während dieser Probezeit jedem der beiden Beteiligten die volle Kündigungsfreiheit zugestanden; man braucht keinen Kündigungstermin einzuhalten und auch keine Kündigungsfrist zu beobachten; jeden Tag, ja zu jeder Stunde können der Lehrherr oder auf der andern Seite der Lehrling, bzw. sein gesetzlicher Vertreter erklären: „Bis hierher und nicht weiter, ich breche jetzt ab; denn ich bin nicht willens, das Lehrverhältnis auch nur noch um eine Stunde fortzusetzen.“ Die

Angabe von Gründen kann nicht gefordert werden, jeder ist vollkommen souverän in seinen Entschliessungen. Regelmässig wird man sich über die Dauer der Probezeit einigen, hat man dies aber nicht getan, so gilt nach dem Willen des Gesetzes eine solche für die Dauer von vier Wochen.

Solange dieser provisorische Zustand aber herrscht, sind die rechtlichen Beziehungen zwischen beiden noch nicht so weit gefestigt, um zur Grundlage von gegenseitigen Ansprüchen dienen zu können. Wenn mithin beispielsweise der Lehrling unter Bewilligung seines Vaters oder Vormunds während der Probezeit die Lehre verlässt, so ist es ihm gestattet, bei einem andern Meister in demselben Fache sofort einzutreten, während ihm dies sonst nach § 127e der Gewerbe-Ordnung erst nach Ablauf von neun Monaten gestattet sein würde. Eben deshalb aber, weil alles gewissermassen noch im Entstehen begriffen und noch in der Schwebe befindlich ist, verlangt das Gesetz die Errichtung eines schriftlichen Lehrvertrags erst, nachdem die Probezeit zu Ende gegangen ist. Der Lehrherr macht sich also, wenn er die Schriftform innerhalb der Probezeit noch nicht erfüllt, nicht strafbar. Immerhin aber rächt sich die Unterlassung an beiden Teilen empfindlich, wenn während des Interimistikums die Beziehungen aufgehoben werden. Die Gewerbe-Ordnung sagt in § 127f, Abs. 1, dass Ansprüche aus der vorzeitigen Lösung des Lehrverhältnisses von dem geschädigten Teile nur erhoben werden können, wenn der Lehrvertrag schriftlich geschlossen ist, und wenn die Aufhebung schon während der Probezeit stattgefunden hat, so kann ein solcher Anspruch nur geltend gemacht werden, „wenn dieses in dem Lehrvertrage unter Festsetzung der Art und Höhe der Entschädigung vereinbart ist“.

Hat man sich also mit dem mündlichen Vertrage begnügt, so kann der Vermögensnachteil, der durch die Aufhebung des Lehrverhältnisses dem einen oder dem anderen Teile erwächst, ein noch so grosser sein, er mag ihn noch so klar und vollständig beweisen können, nichts hilft ihm, er muss den Verlust selbst tragen. Aber auch selbst dann, wenn der Schriftform Genüge geschehen wäre, würde er richterliches Gehör mit seiner Ersatzforderung nicht finden, wenn nicht gerade für die Probezeit noch ausdrücklich die Art und die Höhe der Entschädigung festgesetzt worden ist. Denken wir uns den Fall einmal, dass ein Lehrling etwa im zweiten Jahre der Lehrzeit seinem Meister untreu wird, dass er also einen Vertragsbruch begeht, so kann der Lehrherr, wofür nur der Vertrag überhaupt schriftlich errichtet worden ist, volle Schadloshaltung von dem Lehrlinge, bzw. von dessen Vater verlangen, selbst wenn von diesem Punkte in dem schriftlichen Vertrage auch nicht mit einem Worte die Rede wäre. Ist aber die Aufhebung des Lehrverhältnisses noch während der Probezeit erfolgt und vermag der Lehrherr darzutun, dass er dadurch einen gewissen Vermögensnachteil erlitten hat, so kann er auf Genugtuung nur dann mit Erfolg klagen, wenn in dem Vertrage ausdrücklich der Fall einer Lösung während der Probezeit vorgesehen und für ihn festgesetzt ist, in welcher Art und in welcher Höhe die Entschädigung geleistet werden soll. Es muss also beispielsweise heissen: „Sollte einer von beiden Teilen vor Ablauf der Probezeit diesen Vertrag aufheben, so ist er verpflichtet, dem andern eine Entschädigung in Höhe von 50 Mk. zu zahlen.“ Würde nur von der Entschädigungspflicht überhaupt die Rede sein, so würde dies nicht genügen, denn das wäre keine ausreichende Bestimmung über die „Art“ und „Höhe“.

Einen lehrreichen Anwendungsfall, der wesentlich zur Veranschaulichung des soeben Vorgetragenen dienen kann, bietet ein Urteil des Gewerbegerichts zu Karlsruhe vom 26. Juni 1903. Hier lag die Sache so, dass während der Probezeit das Lehrverhältnis zwischen den Parteien seine Lösung gefunden hatte, während ein schriftlicher Vertrag zwischen ihnen überhaupt nicht zu stande gekommen war. Der Lehrling hatte bei seinem Meister im ganzen zehn Tage gearbeitet und er forderte nun im Klagewege Lohn für diese Zeit. Es war ihm nämlich für jeden Monat ein gewisser Betrag als Vergütung zugesagt, und den dritten Teil hiervon glaubte er für die zehn Tage, die er bei dem Beklagten als Lehrling zugebracht hatte, beanspruchen zu dürfen. Das Gericht hat ihn aber abschlägig beschieden, indem es ungefähr folgendes ausführte: Nachdem der Kläger