

### Juristischer Briefkasten<sup>1)</sup>.

**L. P. Die Lohnbeschlagnahme** ist ohne Rücksicht auf das Dienstinkommen des Arbeiters sofort statthaft, nachdem sein Dienstherr ihm den Lohn ausgezahlt hat. Man begegnet im Verkehr vielfach der Meinung, dass der Lohn während des ganzen Zahltages, auch nachdem er schon in die Hände des Arbeiters gelangt ist, der Zwangsvollstreckung entzogen sei; allein diese Auffassung, mag sie auch in der Literatur und in den Entscheidungen von Gerichten unterer Instanz mehrfach vertreten sein, beruht auf einem Irrtum. Jedes Privilegium zu Gunsten des Arbeitnehmers hört auf, sobald die Zahlung bewerkstelligt ist. (Vergl. Beschluss des Oberlandesgerichts zu Hamburg vom 1. Mai 1905.) Bemerkenswert sei hierbei, um einem anderen weitverbreiteten Irrtum zu begegnen, dass der Prinzipal, dem ein Pfändungsbeschluss über den Gehalt oder Lohn einer in seinen Diensten befindlichen Person zugestellt wird, keinerlei rechtliche Verpflichtung besitzt, zu Gunsten des Schuldners Gegenvorstellungen zu machen; dies ist vielmehr Sache des von der Massnahme Betroffenen selbst. Für den Arbeitgeber genügt es, dass die Voraussetzungen an und für sich überhaupt zutreffen, dass also der Schuldner in seinen Diensten steht und einen Gehalt oder Lohn von ihm bezieht. Ob dieser, weil er die Grenze des sogen. Existenzminimums nicht überschreitet, unter dem gesetzlichen Privilegium steht oder nicht, das zu untersuchen und zur Geltung zu bringen ist nicht die Aufgabe des Prinzipals, sondern des Angestellten.

**E. H. in N.** Den Begriff **Verrufserklärung** definiert das Reichsgericht in einem Erkenntnisse des II. Strafsenats vom 13. Januar 1905 folgendermassen: „Unter Verrufserklärung ist die von der Seite des Standes- oder Berufsgenossen ausgehende Erklärung zu verstehen, dass ein erkennbar bezeichneter Genosse wegen Unwürdigkeit von dem Verkehr mit den Standes- oder Berufsgenossen ausgeschlossen sein solle. Der Wille, ihn von diesem Verkehr auszuschliessen, kann aber nicht nur durch Worte, sondern auch durch Handlungen zum verständlichen Ausdruck gebracht werden.“ Es genügt in dieser Beziehung z. B. das Verlassen des Tisches, an welchem der in Verruf Gesteckte Platzgenommen hat, die demonstrative Verweigerung des Grusses oder die Versagung des Dankes auf seinen Gruss, kurz, jedes Verhalten, aus dem die Absicht erkennbar wird, wegen der vermeintlichen Unwürdigkeit den Verkehr mit jenem abzubrechen. Diese Begriffsbestimmung zeigt zugleich auch den Unterschied zwischen der Verrufserklärung im eigentlichen Sinne und dem Boykott. Beim letzteren handelt es sich um eine Massnahme, die gegen die Angehörigen eines anderen Standes oder Berufs gerichtet ist, um das Missfallen über irgend ein Verhalten zum Ausdruck zu bringen. Wichtig ist diese Definition aber für die Auslegung des bekannten § 153 der Gewerbe-Ordnung, welcher von dem strafbaren Missbrauche mit der Koalitionsfreiheit handelt.

**A. R. in L. Ordnungswidrige Abfassung eines Lehrvertrages.** Die Gewerbe-Ordnung bedroht in § 150, Ziffer 4a mit Strafe den Lehrherrn, „welcher den Lehrvertrag nicht ordnungsmässig abschliesst“. Damit will sich das Gesetz nicht nur gegen denjenigen Meister wenden, der einen Lehrling einstellt, ohne überhaupt einen schriftlichen Vertrag mit ihm zu errichten, sondern auch schon gegen den, der zwar einen das Lehrverhältnis durch eine Vertragsurkunde regelt, bei ihrer Abfassung jedoch nicht den Formvorschriften des Gesetzes genügend Rechnung trägt. Nicht derjenige macht sich also bloss strafbar, der es unterlässt, einen schriftlichen Lehrvertrag zu machen, sondern schon der, der ihn „nicht ordnungsmässig abschliesst“. Ein Lehrvertrag, so sagt das Oberlandesgericht Posen in einem Erkenntnisse vom 16. Mai 1905, der nicht in allen Stücken den jüngsten Formvorschriften des § 126b der Gewerbe-Ordnung genügt, ist als schriftlich errichtet überhaupt nicht anzusehen. Dahin gehört es demnach schon, wenn der Vertrag zwar von dem Lehrherrn auf der einen, und von dem Vater des Lehrlings oder dessen sonstigem

Vertreter auf der anderen Seite, nicht aber von dem Lehrling selbst unterzeichnet wird, denn dann ist der Vertrag kein ordnungsmässiger mehr und wird so behandelt, wie wenn er überhaupt nicht zu Papier gebracht worden wäre. Der Lehrherr, der auf Grund eines solchen mangelhaften Vertrages das Lehrverhältnis beginnt und über die Dauer von vier Wochen fortsetzt, verfällt also der Strafe.

**L. K. in P. Die Entlassung eines Angestellten wegen fehlerhafter Arbeit** ist keineswegs nur dann statthaft, wenn solche Vorkommnisse im bösen Willen oder in absoluter Unfähigkeit ihre Entstehungsursache haben. Vielmehr muss man zu einer solchen Massregel dem Prinzipal auch dann das Recht geben, wenn Flüchtigkeit und Fahrlässigkeit des Angestellten seine unbrauchbare Arbeit erklären. Freilich genügt hier nicht ein einzelt auftretender geringfügiger Fehler, sondern es müssen solche wiederholt vorgekommen sein und ihr Urheber muss trotz ernster und mehrfacher Ermahnungen zur aufmerksameren Arbeit nicht zu bestimmen gewesen sein. Aber auch selbst, wenn es sich nur um ein einmaliges Versehen handelt, so kann dies wohl zur Entlassung führen, wofür es von besonders schwerwiegender Natur ist. Man kann es keinem Prinzipal zumuten, in seinen Diensten einen Angestellten zu behalten, der ihm durch Ausserachtlassung der gebotenen Sorgfalt einen empfindlichen Schaden zugefügt hat. Hieran würde auch die Tatsache nichts ändern, dass der betreffende Angestellte oder einer seiner Angehörigen den entstandenen Nachteil ersetzt hat; denn immerhin wird in dem letzteren das Vertrauen in die Zuverlässigkeit des Täters nunmehr so ernstlich erschüttert sein, dass er ihm wichtige Arbeiten zu übertragen für die Folge kaum noch den Mut haben dürfte.

**A. K. in O.** Wenn man einen Lehrling zeitweilig zu Verrichtungen verwendet, die eigentlich einem Gehilfen obliegen, so ändert dies an seiner rechtlichen Stellung als Lehrling dennoch nicht das mindeste, und zwar auch in dem Falle nicht, dass er dauernd einen solchen Gehilfen zu ersetzen vermag. Es kann also vor allen Dingen nicht die Rede davon sein, dass unter derartigen Umständen der Lehrling den Anspruch auf eine vollwertige Gegenleistung zu erheben vermöchte, er muss sich vielmehr mit derjenigen Vergütung begnügen, die ihm im Lehrvertrag zugesichert worden ist, und wenn er nach diesen Abmachungen gar nichts zu fordern hat, so behält es sein Bewenden hierbei auch, selbst wenn er durch seine Tätigkeit für den Lehrherrn einen noch so grossen Verdienst erzielen sollte. Das liegt eben im Wesen solcher Verhältnisse, dass der Lehrling mit fortschreitender Ausbildung auch an Verwendbarkeit zunehme, und gerade dadurch, dass seine Leistungen in der letzten Zeit an Wert denen eines Gehilfen gleich oder doch nahe kommen, hält er ja seinen Lehrherrn schadlos für die Mühe, die dieser im Anfange auf ihn verwendet hat, ohne dass er damals aus der Beschäftigung des Lehrlings einen Nutzen hätte ziehen können.

**C. K. in P. Vorzeitige Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.** Wenn ein Prinzipal kündigunglos seinen Gehilfen entlässt oder dieser umgekehrt ohne Einhaltung der Kündigungsbedingungen seine Arbeit niederlegt, und wenn hierauf von dem Teile, der sich dadurch verletzt fühlt, Schadensersatzansprüche geltend gemacht werden, so hängen diese natürlich von der Vorfrage ab, ob die vorzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses eine berechtigte war oder nicht. Wer muss nun aber in diesem Falle den Beweis führen? Hierauf antwortet das Landgericht II zu Berlin in einem Erkenntnisse vom 4. August 1905 mit folgendem Satze: Wer behauptet, das Arbeitsverhältnis sei zu Unrecht kündigunglos aufgehoben worden, ist beweispflichtig. Klagt also der entlassene Gehilfe auf Schadensersatz wegen Vertragsbruchs gegen seinen Prinzipal, so kann man dem letzteren nicht zumuten, dass er den Beweis erbringe, er habe sich vollständig in seinem Rechte befunden, indem er jenen plötzlich wegschickte; sondern umgekehrt muss der Gehilfe die Umstände darlegen, aus denen sich nach seiner Meinung ergibt, dass die ihm widerfahrene Behandlung eine ungerechtfertigte gewesen sei. Solange er diesen Beweis nicht zu führen vermag, gilt die ihm widerfahrene Behandlung als eine begründete und der verlangte Schadensersatz ist ihm zu versagen.

<sup>1)</sup> Alle Rechtsfragen, die sich auf geschäftliche Verhältnisse beziehen, beantwortet unser Syndikus, Herr **Dr. jur. Biberfeld, Berlin W. 15, Kurfürstendamm 65**, unsern Mitgliedern an dieser Stelle und erforderlichenfalls auch brieflich unentgeltlich.