

Bestimmungen, welche ein der Wahrheit gemässes Dienstzeugnis bei Strafe verlangen, nicht berührt.“ Nach wie vor kann also dort, z. B. in Rheinpreussen, der Dienstherr, welcher bei der Abfassung des Zeugnisses, auch zu gunsten seines Gesindes wissentlich von der Wahrheit abweicht, mit öffentlicher Strafe belegt werden.

So weit geht freilich das Reichsgesetz in Ansehung aller übrigen Kategorien von Arbeitnehmern, also insbesondere der kaufmännischen und gewerblichen Angestellten nicht. Es hat sich jeder Strafordnung für wahrheitswidrige Zeugnisse enthalten, dagegen will es einer solchen Handlungsweise die zivilrechtlichen Nachteile nicht ersparen. Setzen wir einmal folgenden Fall: Ein Angestellter namens M. hat sich mehrfach die Gelegenheit zu Nutzen gemacht und sich rechtswidrig Sachen, welche seinem Prinzipal N., gehörten, angeeignet. Er ist wegen solcher Unredlichkeit entlassen worden, nichtsdestoweniger aber hat man ihm ein Abgangszeugnis erteilt, in welchem es hiess: Herr M. hat in der und der Zeit als Kassierer oder Materialverwalter in meinen Diensten gestanden und sich in jeder Hinsicht zu meiner vollen Zufriedenheit geführt.“ Von den Unterschlagungen, die er begangen hat, ist hier nicht die Rede, auch nicht davon, dass er wegen dieser groben Verstösse gegen seine Pflicht kündigunglos entlassen worden ist. Wer in dem Zeugnisse liest, dass N. in jeder Hinsicht mit dem M. zufrieden gewesen sei, muss natürlich annehmen, dass dies auch von seiner Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit gelte. Engagiert darauf O., ein anderer Arbeitgeber, den M., indem er glaubt, es mit einem anständigen Manne zu tun zu haben, und überträgt er etwa auch seinerseits ihm die Verwaltung einer Kasse oder gewisser Vorräte und nimmt er dann wahr, dass er auf das gröblichste getäuscht worden sei, indem M. auch hier wieder gegen fremdes Eigentum sich verging, so wird er natürlich zu allererst von diesem M. selbst Ersatz verlangen können, denn er ist ja der eigentliche Täter, aber als Mitschuldiger haftet ihm in einem solchen Falle unbedingt auch N., der gegen die eigene Ueberzeugung seine volle Zufriedenheit mit der dienstlichen Führung des M. in feierlicher Form ausgesprochen hat. Würde N. die Wahrheit gesagt haben, so hätte O. den M. überhaupt nicht in seine Dienste genommen, jedenfalls ihm nicht ohne weiteres Vertrauen geschenkt; er wäre dadurch vor empfindlichem Schaden und vielleicht vor noch grösserem Aerger bewahrt worden. Das Verhalten des N. kennzeichnet sich daher vom Standpunkte des geltenden Rechtes aus als eine unerlaubte Handlung und macht auch ihn schadenersatzpflichtig, er haftet neben dem eigentlichen Täter, dem M., als Gesamtschuldner für alle Vermögensnachteile, die der neue Arbeitgeber O. infolge der Unredlichkeit dieses M. erlitten hat. „Wenn der Dienstherr“ — so sagt der bereits erwähnte Autor — „ein Führungsattest ausstellt, so darf er nicht wider besseres Wissen grobe Fehler, wie Veruntreuungen, verschweigen, sonst ist er dem Dritten schadenersatzpflichtig, weil dieser nach Einsicht des Zeugnisses den Bediensteten engagierte.“ — Das Führungsattest muss der Wahrheit entsprechen, der Dienstherr darf den Bediensteten nicht fortloben.“

Nun könnte man vielleicht einwenden, dass es im Falle unseres Beispiels Sache des O. gewesen wäre, sich noch einmal mit der Bitte um direkte Auskunft über ihn an den früheren Prinzipal zu wenden, dann hätte dieser ihm gewiss die Wahrheit gesagt. Es kann zugegeben werden, dass die Einholung solcher Auskünfte vielfach üblich ist, allein daraus, dass O. diese Massnahme unterlassen hat, kann man gegen ihn den Vorwurf der Sorglosigkeit durchaus nicht herleiten. Wozu ist denn das Zeugnis da, wenn es nicht eine zuverlässige Handhabe bieten soll für denjenigen, der seinen Inhaber anzustellen beabsichtigt. Würde irgend eine wichtige Beziehung in dem Zeugnisse übergegangen worden sein oder wäre sie nicht mit genügender Klarheit zum Ausdruck gebracht worden, so hätte Z. vielleicht gebotenen Anlass gehabt, sich dieserhalb an N. zu wenden, wenn es aber ganz klipp und klar zu lesen steht, dass M. in jeder Beziehung, also hinsichtlich seiner Leistungen und seiner Führung, vor allen Dingen auch in Ansehung seines Charakters, seiner Ehrlichkeit und Vertrauenswürdigkeit die volle Zufriedenheit des bisherigen Prinzipals sich errungen hat, wenn ein so wichtiger Vorfall wie Unterschlagungen und die daraufhin erfolgte Massregelung einfach mit Stillschweigen übergegangen wird, so kann O. unmöglich

auf die Vermutung kommen, dass hier ein Mann gelobt worden sei, der in Wirklichkeit den schärfsten Tadel verdient. Ist ein Angestellter zum Schurken an seinem Prinzipal geworden, so soll er selbst auch die Folgen hiervon tragen, und man soll keinem anderen zumuten, ihm Vertrauen zu schenken und ihm damit ebenfalls zum Opfer zu fallen.

Was im Voraufgegangenen von der Unredlichkeit gesagt ist, gilt aber auch in jeder andern Beziehung, und zwar auch dort, wo es sich mehr um Unfähigkeit, um unzulängliche Leistungsfähigkeit und nicht um schwerwiegende Charakterfehler handelt. Ein Arbeiter, der das Gebiet, auf welchem er tätig sein soll, noch gar nicht beherrscht, der nicht selbständig zu arbeiten vermag, sondern auf Schritt und Tritt der Anleitung und der Nachprüfung bedarf, den soll man im Zeugnisse nicht als einen perfekten Mann hinstellen, der selbst den schwierigsten Aufgaben gewachsen sei. Es liegt allerdings nahe und verrät ein an und für sich recht lobenswertes Mitgefühl, wenn man dem früheren Beamten bei der Erlangung eines neuen Postens durch Empfehlung und Lob behilflich sein will, aber man muss hierbei immer vor Augen halten, dass ein übertriebenes Mitgefühl schliesslich Schwäche wird, und dass man die Kosten für das, was man dem Angestellten zu gute tut, doch schliesslich dem neuen Arbeitgeber aufbürdet. Man braucht ja nicht rigoros und als Splitterrichter bei der Abfassung des Zeugnisses zu Werke zu gehen, man kann und soll sich von einem gewissen Wohlwollen dabei leiten lassen, man hüte sich aber sorgfältigst vor jeder Uebertreibung und Beschönigung und vor allen Dingen vor allen solchen Kundgebungen, die im bewussten Gegensatze zu der objektiven Wahrheit stehen.

Dr. jur. Biberfeld.

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

**H. in D.** Einer Ihrer Gehilfen, den Sie aus gewissen Gründen kündigunglos entlassen haben, hat gegen Sie vor dem Gewerbegericht Lohn in Höhe von 104 Mk. eingeklagt, weil er die ihm widerfahrne Massnahme als ungerechtfertigt erachtete. Im Laufe des Prozesses haben Sie seinen Anspruch in Höhe von 50 Mk. als begründet anerkannt und auch bereits befriedigt; zur Zahlung des Restes aber sind Sie verurteilt worden, weil sich das Gewerbegericht in der Beurteilung des Entlassungsgrundes Ihrem Gegner angeschlossen hat. Angesichts dessen können wir Ihnen nicht dazu raten, das Rechtsmittel der Berufung einzulegen; das Landgericht würde es nämlich aller Wahrscheinlichkeit nach als unzulässig verwerfen. Allerdings sagt das Gesetz, dass in Streitfällen, in denen es sich um mehr als 100 Mk. handelt, die Berufung von dem Gewerbegerichte an das Landgericht des betreffenden Bezirkes statthaft sein soll, allein nach der massgebenden Rechtsprechung wird das Streitobjekt in solchen Fällen nicht nach dem Werte bemessen, den es zur Zeit der Klage-Erhebung repräsentierte, sondern entscheidend ist der Zeitpunkt, zu welchem das angefochtene Urteil erlassen wurde. In Ihrem Falle nun handelte es sich aber zwar anfangs um 104 Mk., das Urteil jedoch ist nur über 54 Mk. ergangen, also über eine Summe, die an die Mindestgrenze nicht heranreicht.

**R. B.** Der von Ihnen vorgetragene Fall deckt sich im wesentlichen mit einem anderen, den das Gewerbegericht zu Hamburg unter dem 3. August 1904 entschieden hat. Dort lag die Sache in Kürze so: Ein Gehilfe hatte, weil er durch Krankheit zur Fortsetzung der Arbeit unfähig geworden war, vorzeitig seine Stellung verlassen, er hatte also von dem Rechte der kündigunglosen Aufhebung des Dienstvertrages Gebrauch gemacht. Sein Prinzipal musste nun zwar zugeben, dass in Wirklichkeit Krankheit auf seiten des Gehilfen vorliege, und dass er infolge ihrer arbeitsunfähig geworden sei, er glaubte aber ungeachtet dessen für den Schaden Ersatz fordern zu können, der ihm daraus erwachsen war, dass jener unvermutet die Arbeit hatte niederlegen müssen. Diese Ansicht ist jedoch vom Gericht

1) 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.