

## Das Recht des Lehrherrn beim Entlaufen eines Lehrlings

An die Handwerkskammern werden trotz mehrfacher Behörungen fortlaufend noch immer zahlreiche Anfragen von Handwerksmeistern über die beim Entlaufen eines Lehrlings aus der Lehre zu treffenden Maßnahmen gerichtet, und zwar häufig erst dann, wenn die gesetzlichen Fristen zur Ergreifung der zulässigen Rechtsmittel bereits verstrichen sind. Für die beteiligten Kreise seien deshalb nachstehend zur Kenntnis die durch die Gewerbeordnung gegebenen Bestimmungen zusammengestellt.

Während der sogenannten Probezeit kann jedes Lehrverhältnis ohne weiteres durch einseitigen Rücktritt des Lehrherrn sowohl wie des Lehrlings ohne Angabe näherer Gründe aufgelöst werden. Diese Probezeit muß mindestens den Zeitraum der ersten vier Wochen nach Beginn der Lehrzeit umfassen und darf ein Lehrvertrag auf eine längere, jedoch drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum vereinbart werden.

Verläßt ein Lehrling nach Ablauf der Probezeit unbefugter Weise ohne Zustimmung seines Lehrherrn die Lehre, so stehen dem Lehrherrn kraft des schriftlichen Lehrvertrages zwei Wege offen, um zu seinem Rechte zu kommen. Er kann die zwangsweise Zurückführung des Lehrlings bei der Ortspolizeibehörde beantragen oder unter Verzicht auf die Rückkehr des Lehrlings den Anspruch auf Entschädigung geltend machen.

Der Antrag auf zwangsweise Zurückführung des Lehrlings muß bei der Ortspolizeibehörde binnen einer Woche nach dem Austritt des Lehrlings unter Berufung auf § 127d der Gewerbeordnung gestellt werden. Will der Lehrherr den zweiten Weg wählen, so hat er das Lehrverhältnis für aufgelöst zu erklären, was am zweckmäßigsten durch eingeschriebenen Brief an den gesetzlichen Vertreter des Lehrlings, oder sofern der letztere bereits volljährig ist, an diesen selbst geschieht; alsdann kann der Lehrherr innerhalb vier Wochen nach Auflösung des Lehrverhältnisses den Anspruch auf Entschädigung durch Klage bei dem zuständigen Gewerbegericht oder Amtsgericht unter kurzer Darlegung des Sachverhalts und unter Einreichung des Lehrvertrages geltend machen.

Im allgemeinen ist noch hervorzuheben, daß sämtliche Ansprüche, die dem Lehrherrn seinem Lehrling gegenüber in Fällen des böswilligen Verlassens der Lehre gesetzlich zur Seite stehen, rechtswirksam nur geltend gemacht werden können, wenn die vorstehend angegebenen Fristen genau beobachtet werden und wenn der Lehrvertrag schriftlich abgeschlossen worden ist.

Wie übrigens bisher häufig bemerkt worden ist, nehmen die Handwerksmeister beim Entlaufen eines Lehrlings oft auch deshalb von weiteren Schritten Abstand, weil sie der irrümlichen Ansicht sind, daß ein aus der Lehre entlaufener Lehrling innerhalb der nächsten neun Monate in demselben Gewerbe bei keinem anderen Lehrherrn ohne Zustimmung des früheren Lehrherrn beschäftigt werden dürfe, widrigenfalls sich der neue Lehrherr strafbar mache. Eine derartige Bestimmung ist in der Gewerbeordnung allerdings vorgesehen, aber nicht für die Fälle des Entlaufens aus der Lehre, sondern für solche Fälle, in denen der gesetzliche Vertreter des Lehrlings oder, sofern der letztere bereits volljährig ist, dieser selbst dem Lehrherrn gegenüber die schriftliche Erklärung abgegeben hat, daß der Lehrling zu einem anderen Gewerbe oder anderen Beruf übergehen werde; in solchen Fällen gilt das Lehrverhältnis, wenn der Lehrling nicht früher entlassen wird, nach Ablauf von vier Wochen nach Abgabe der Erklärung als aufgelöst, und es darf der Lehrling innerhalb neun Monaten nach der Auflösung des Lehrverhältnisses in demselben Gewerbe von einem anderen Arbeitgeber ohne Zustimmung des früheren Lehrherrn nicht beschäftigt werden. In solchen Fällen des Entlaufens aus der Lehre ist der neue Lehrherr, der den aus der Lehre entlaufenen Lehrling

in seinem Handwerksbetriebe beschäftigt, nur eben dem gesetzlichen Vertreter des Lehrlings für die Zahlung der dem früheren Lehrherrn zuerkannten Entschädigung haftbar, wenn er den Lehrling zum Verlassen der Lehre verleitet oder ihn angenommen hat, obwohl er wußte, daß der Lehrling zur Fortsetzung eines Lehrverhältnisses bei einem anderen Lehrherrn noch verpflichtet war.

## Wenn sich ein Handlungsgehilfe bei einem Konkurrenten seines Prinzipals bewirbt, darf er dem Prinzipal dies auf Befragen nicht verheimlichen

Der gegen M. 260 Monatsgehalt angestellte Einkäufer eines Grossisten ließ seinem Prinzipal telephonisch mitteilen, daß er durch hohes Fieber verhindert sei, ins Geschäft zu kommen. Da der Prinzipal durch einen Reisenden aber zufällig erfahren hatte, daß der Einkäufer sich inzwischen bei einem seiner heftigsten Konkurrenten beworben hatte, stellte er ihn nach seinem Eintreffen darüber zur Rede. Als der Gehilfe dann trotz dreimaligen Vorhaltens dabei blieb, daß er krank gewesen sei, erhielt er seine Entlassung. Das Hamburger Kaufmannsgericht, bei dem der Einkäufer dann seine Entlassung als unberechtigt anfocht und bis zum 30. Juni seinen Gehalt verlangte, stellte sich ganz auf den Standpunkt des Prinzipals und wies die Klage unter etwa folgender interessanter Begründung zurück. Es ist zuzugeben, daß der Angestellte unter Umständen ein berechtigtes Interesse daran haben kann, sich nach einer anderen Stellung umzusehen, bevor er seine Stellung gekündigt hat. Es kann ihm auch nicht verwehrt werden, sich bei einem Konkurrenten des Prinzipals um eine Stellung zu bewerben, sofern er durch eine Konkurrenzklausel nicht gebunden ist und einen Vertragsbruch nicht beabsichtigt. Der Umstand, daß der Angestellte ohne Wissen des Prinzipals und ohne vorherige Kündigung mit einem Konkurrenten desselben Verhandlungen zwecks späteren Übertritts anknüpfte, wird daher in der Regel kein Grund zur sofortigen Entlassung sein. Unter allen Umständen unzulässig ist es aber, wenn der Angestellte, um die angeknüpften Verhandlungen zu verheimlichen, seinen Prinzipal belügt, und ihm, um sich zwecks Führung der Verhandlungen freie Zeit zu verschaffen, falsche Tatsachen vorspiegelt. Ein derartiges Verhalten steht in völligem Widerspruch zu dem Vertrauensverhältnis, daß zwischen dem kaufmännischen Angestellten und seinem Prinzipal bestehen muß, zumal wenn der Angestellte keinen untergeordneten Posten einnimmt, sondern, wie es hier der Fall ist, den wichtigen und selbständigen Posten eines Einkäufers bekleidet. Es handelt sich hier nicht um eine menschlich verzeihliche Notlüge aus unbedeutendem Anlaß, sondern um eine wohlwogene Täuschung des Prinzipals in einer wichtigen Angelegenheit; denn daß ein Angestellter, der Einblick in alle Einzelheiten des Geschäftsbetriebes hat oder doch nehmen kann, und der alle Kunden und Bezugsquellen kennt, demnächst zur Konkurrenz übertreten will, ist selbstverständlich für den Prinzipal von größter Bedeutung, und die Möglichkeit, daß der Beklagte, wie er behauptet, auf die Dienste des Klägers, wenn er ihm reinen Wein eingeschenkt hätte, unter Fortzahlung des Gehaltes bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist verzichtet hätte, läßt sich nicht von der Hand weisen. Mindestens ist aber damit zu rechnen, daß er geeignete Maßnahmen getroffen haben würde, um sich gegen die ihm drohende Schädigung seiner Interessen zu schützen. Es mag sein, daß dem Kläger jede unlautere Absicht und jede Schädigung seines Prinzipals ferngelegen hat, für die Entscheidung ist dies nicht von Bedeutung. Schon die Unwahrhaftigkeit in derartig wichtiger Angelegenheit war bereits geeignet, das Vertrauen des Prinzipals zu dem Kläger in seinen Grundlagen zu erschüttern. Der Beklagte war daher für berechtigt zu erachten, ihn sofort zu entlassen.

Die Uhrmacher-Woche