

# Deutsche

# Bäcker- und Konditoren-Zeitung

Organ des Zentralverbandes der Bäcker, Konditoren, Lebküchler u. der Arbeiterstaff in der Süßwaren-, Keks-, Marmeladen- u. Teigwarenindustrie

Verbandsmitglieder erhalten das Blatt unentgeltlich. Abonnement pro Quartal 6 Mk.

Ersteht jeden Mittwoch Redaktionschluss Sonnabend nadim. 3 Uhr

Inserionspreis pro festgespaltene Nonpareillezeile 1 Mark, für Zeilstellen 50 Pfg.

## Streik der Bäcker und Konditoren in Norwegen.

### Zuzug streng fernhalten!

Von dem Vorsitzenden des norwegischen Bruderverbandes geht uns die telegraphische Nachricht zu, daß die Tarifunterhandlungen mit dem Unternehmertum gescheitert sind. Der allgemeine Streik ist am 26. Mai ausgebrochen.

Wir fordern alle Bäcker und Konditoren auf, den norwegischen Kollegen nicht in den Rücken zu fallen. Agenten der Unternehmer sollen bereits nach Deutschland zur Anwerbung von Streikbrechern unterwegs sein. Weist diesen Menschenhändlern die Tür. Uebt Solidarität gegenüber Euren um mehr Luft und Licht ringenden norwegischen Arbeitsbrüdern!

## Das Recht der Arbeit.

Von Hermann Kruse, Kiel.

V.

Bei Beendigung des Arbeitsvertrages hat man zu unterscheiden zwischen tatsächlicher und rechtlicher Beendigung. Diese Begriffe decken sich nicht. Folgende Auflösungsgründe des Arbeitsvertrages kommen in Betracht: Tod, Ablauf der Vertragsfrist, Auflösung durch Kündigung und fristlose Auflösung des Vertrages.

Uns interessieren in der Hauptsache die Rechte des gewerblichen Arbeiters. Der Tod des Verpflichteten löst naturgemäß das Arbeitsverhältnis auf; nicht dagegen der Tod des Unternehmers. In diesem Falle kann der Arbeiter Fortsetzung des Vertrages verlangen. Wird dem nicht stattgegeben, kann er von den Erben Schadenersatz fordern. Ein Arbeitsverhältnis, das für eine bestimmte Zeit abgeschlossen wurde, endet selbstverständlich mit Ablauf derselben. Ein Konditor oder Bäcker, der für die Saison in einem Badeort verpflichtet wurde, muß naturgemäß mit Ablauf der Saison seine Arbeit einstellen.

Der regelmäßige Fall der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist, daß unter Innehaltung einer vereinbarten oder gesetzlichen Kündigungsfrist der Arbeitsvertrag aufgelöst wird. Die gesetzliche Kündigungsfrist der gewerblichen Arbeiter findet sich in § 122 der Gewerbeordnung:

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Gesellen oder den Gehilfen und ihren Arbeitgebern kann, wenn nicht ein anderes verabredet ist, durch eine jedem Teil freistehende, 14 Tage vorher erklärte Aufkündigung gelöst werden. Werden andere Aufkündigungsfristen vereinbart, so müssen sie für beide Teile gleich sein. Vereinbarungen, die dieser Bestimmung zuwiderlaufen, sind nichtig.

Der § 122 der Gewerbeordnung ist eine der wichtigsten Bestimmungen des gewerblichen Arbeitsvertrages. Unauswählbar scheint bei den Beteiligten der Irrtum zu sein, daß, wenn keine Kündigung vereinbart ist, jederzeit Austritt und Entlassung erfolgen kann. Ist keine Kündigungsfrist vereinbart, gilt die gesetzliche. Eine Form für die Abgabe der Kündigung ist nicht vorgeschrieben. Der ausdrückliche Gebrauch des Wortes Kündigung ist nicht nötig; doch muß die Kündigung dem Inhalte nach bestimmt und endgültig sein. Die Äußerung eines Meisters: „Wenn Sie Ihre Arbeit nicht besser machen, sind Sie entlassen.“ oder „wenn Sie noch einmal zu spät kommen, kündige ich Ihnen.“ ist keine Kündigung.

Die gesetzliche Kündigungsfrist kann durch ausdrückliche Vereinbarung jederzeit geändert werden. Bei

der Kündigung braucht der Grund nicht angegeben werden. Eine Ausnahme ist auf Grund des § 84 Ziffer 1 des Betriebsrätegesetzes gegeben. Die Kündigung braucht nicht direkt durch den Arbeitgeber zu erfolgen; sie kann durch eine beauftragte Person ausgesprochen werden. Der Arbeiter kann umgekehrt seine Kündigung bei dem Werkmeister oder einer sonstigen Person, die zur Entgegennahme einer Kündigung befugt ist, anbringen. Nicht erforderlich ist, daß die Kündigung angenommen wird, denn die Kündigung gehört zu den einseitigen Willenserklärungen.

Die Kündigungsfristen werden nach § 181 des Bürgerlichen Gesetzbuches berechnet. Danach wird bei Berechnung der Frist der Tag, an dem die Kündigung erfolgte, nicht mitgerechnet. Das Arbeitsverhältnis endet also erst mit Ablauf des fünfzehnten Tages der Kündigung. Die Kündigungsfristen müssen für beide Teile gleich sein. Bestimmungen, die gegen die Gleichheit der Kündigungsfristen treten, sind nichtig; an deren Stelle gelten die gesetzlichen Fristen über die Kündigung. Die Kündigung muß an einem angemessenen Ort und zu angemessener Zeit erfolgen.

Nach der Kündigung hat der Unternehmer dem Arbeiter auf Verlangen eine angemessene Zeit zum Auffuchen eines neuen Dienstes zu geben. Jedoch ist der Arbeiter nicht berechtigt, ohne Befragen des Arbeitgebers zum Auffuchen einer neuen Arbeitsstelle die Arbeit zu verlassen.

Das außerordentliche Kündigungsrecht beider Vertragsparteien ist nur gegeben auf Grund gesetzlicher oder vereinbarter Bestimmungen.

Für die der Gewerbeordnung unterstehenden Arbeiter führt § 123 der Gewerbeordnung folgende Gründe an:

Vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Aufkündigung können Gesellen und Gehilfen entlassen werden:

1. wenn sie bei Abschluß des Arbeitsvertrages den Arbeitgeber durch Vorgeigung falscher oder gefälschter Arbeitsbücher oder Zeugnisse hintergangen, oder ihm über das Bestehen eines andern, sich gleichzeitig verpflichtenden Arbeitsverhältnisses in einem Irrtum versetzt haben;
2. wenn sie eines Diebstahls, einer Entwendung, einer Unterschlagung, eines Betruges oder eines lieblichen Lebenswandels sich schuldig machen;
3. wenn sie die Arbeit unbefugt verlassen haben oder sonst den nach dem Arbeitsvertrag ihnen obliegenden Verpflichtungen nachzukommen beharrlich verweigern;
4. wenn sie der Verwarnung ungeachtet mit Feuer und Licht unvorsichtig umgehen;
5. wenn sie sich Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen gegen den Arbeitgeber oder seine Vertreter oder gegen die Familienangehörigen des Arbeitgebers oder seiner Vertreter zuschulden kommen lassen;
6. wenn sie einer vorzähligen und rechtswidrigen Sachbeschädigung zum Nachteil des Arbeitgebers oder eines Mitarbeiter sich schuldig machen;
7. wenn sie Familienangehörige des Arbeitgebers oder seiner Vertreter oder Mitarbeiter zu Handlungen verleiten oder zu verleiten versuchen, oder mit Familienangehörigen des Arbeitgebers oder seiner Vertreter Handlungen begehen, die wider die Gesetze oder die guten Sitten verstoßen;
8. wenn sie zur Fortsetzung der Arbeit unfähig oder mit einer absehenden Krankheit befallen sind.

In den unter Ziffer 1 bis 7 gedachten Fällen ist die Entlassung nicht mehr zulässig, wenn die zugrunde liegenden Tatsachen dem Arbeitgeber länger als eine Woche bekannt sind.

Inwiefern den unter Ziffer 8 gedachten Fällen dem Entlassenen ein Anspruch auf Entschädigung zuzurechnen ist, nach dem Inhalt des Vertrages und nach den allgemeinen gesetzlichen Vorschriften zu beurteilen.

Hervorgehoben sei, daß die unter 1 bis 7 angeführten Fälle eine Entlassung nicht mehr rechtfertigen, wenn die Tatsachen dem Unternehmer länger als eine Woche bekannt sind, daß jedoch nach Ziffer 8 die Entlassung jederzeit vorgenommen werden kann. Hat der Unternehmer ausdrücklich oder stillschweigend durch sein Verhalten gezeigt, daß er auf sofortiges Entlassungsrecht verzichtet, kann er von seinem Entlassungsrecht keinen Gebrauch mehr machen.

Grundlegend für das außerordentliche Kündigungsrecht der Gesellen und Gehilfen gegenüber dem Unternehmer ist § 124 der Gewerbeordnung:

Vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Aufkündigung können Gesellen und Gehilfen die Arbeit verlassen:

1. wenn sie zur Fortsetzung der Arbeit unfähig werden;
2. wenn der Arbeitgeber oder seine Vertreter sich Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen gegen die Arbeiter oder gegen ihre Familienangehörigen zuschulden kommen lassen;
3. wenn der Arbeitgeber oder seine Vertreter oder Familienangehörige derselben die Arbeiter oder deren Familienangehörigen zu Handlungen verleiten oder zu verleiten versuchen, oder mit den Familienangehörigen Handlungen begehen, die wider die Gesetze oder die guten Sitten laufen;
4. wenn der Arbeitgeber den Arbeitern den schuldigen Lohn nicht in der bedungenen Weise auszahlt, bei Entlassung nicht für ihre ausreichende Beschäftigung sorgt, oder wenn er sich widerrechtlicher Ueberbeteiligungen gegen sie schuldig macht;
5. wenn bei Fortsetzung der Arbeit das Leben oder die Gesundheit der Arbeiter einer ernstlichen Gefahr ausgesetzt sein würde, die bei Eingehung des Arbeitsvertrages nicht zu erkennen war.

In den unter Ziffer 2 gedachten Fällen ist der Austritt aus der Arbeit nicht mehr zulässig, wenn die zugrunde liegenden Tatsachen dem Arbeiter länger als eine Woche bekannt sind.

Verschieden von der fristlosen Kündigung und Entlassung ist die Aufhebung des Arbeitsvertrages wegen Irrtums, Betrugs oder Zwanges. Hierher gehört auch die Aufhebung wegen Irrtums solcher Eigenschaften der Personen, die im Verkehr als wesentlich angesehen werden, Verträgen usw. Fristlose Entlassung kann auch erfolgen, wenn der Vertrag nichtig ist.

Ist die Dauer des Arbeitsvertrages von vornherein auf mindestens 4 Wochen festgesetzt oder eine längere als vierzehntägige Kündigungsfrist vereinbart, kann fristlose Kündigung aus einem wichtigen Grunde erfolgen. Was ein wichtiger Grund ist, sagt das Gesetz nicht. Die Gewerbeordnung regelt sodann noch die Kündigungsfristen der Lehrmeister, Werkmeister, Betriebsbeamten usw. im § 133 c; das Kündigungsrecht des Lehrherrn im § 127 b Ziffer 2, das des Lehrlings im § 127 b Ziffer 3 bis 4 und im § 127 e.

Das Kündigungsrecht des Arbeitgebers ist durch das Betriebsrätegesetz und die Verordnung vom 12. Februar 1920 modifiziert worden. In Betrieben, wo ein Betriebsrat ist, kann der Arbeitnehmer im Falle der Kündigung den Gruppenrat anrufen. (§ 84 des Betriebsrätegesetzes.) Hält der Gruppenrat den Einspruch für berechtigt, hat er zu versuchen, eine Verständigung mit dem Unternehmer herbeizuführen. Gelingt diese nicht, kann der Gruppenrat, wie auch der Gefündigte selber, den Schlichtungsausschuß anrufen. (§ 86 des Betriebsrätegesetzes.) In Betrieben, in denen weniger als 20 Beschäftigte sind, ist ein Einspruch nur gegeben, wenn dem Betriebsobmann gekündigt wird. Die Betriebsratsmitglieder sind gegen Kündigungen noch besonders geschützt.

Nach der Verordnung vom 12. Februar 1920 kann ein gekündigter Arbeitnehmer den Schlichtungsausschuß anrufen, wenn er glaubt, Ansprüche auf Fortführung eines bestehenden oder Erneuerung eines aufgelösten Arbeitsverhältnisses zu haben. Das Recht des Einspruchs haben jedoch nur solche Arbeitnehmer, denen aus Anlaß zur Verminderung der Arbeitnehmerzahl gekündigt, für die also keine andere Arbeitnehmer eingestellt wurden. Auch kann der Schlichtungsausschuß angerufen werden, wenn die Kündigung erfolgte „aus Anlaß der Wiedereinstellung von Kriegsteilnehmern“, zu deren Wiedereinstellung der Arbeitgeber verpflichtet ist.

Für Schwerbeschädigte gilt die Verordnung vom 6. April 1920. Danach ist die Kündigung erst dann wirksam, wenn die Genehmigung der Hauptfürsorgestelle eingeholt wurde.





