

Kündigung auf den 2. für den 16. Juli, oder auf den 7. für den 21. eines Monats, oder auf den 18. November für den 2. Dezember u. s. w.

Der Tag der Kündigung ist gänzlich unabhängig von dem Tage der Lohnzahlung.

Wer von den beiden Vertragschliessenden behauptet, das Arbeitsverhältnis sei zu Unrecht aufgehoben worden, ist beweispflichtig.

Ein Angestellter, der wegen Krankheit von der Arbeit fortbleiben muss, hat nach gerichtlicher Entscheidung die Pflicht, unverzüglich seinem Prinzipal davon Mitteilung zu machen. Tut er das nicht, so gilt das als unbefugtes Fernbleiben vom Geschäft im Sinne des Gesetzes, was sofortige Entlassung rechtfertigt. Auch bei Empfang einer Einberufungsordre zu einer Reserve- oder Landwehrübung hat er dem Prinzipal sofort Mitteilung zu machen.

Für den Fall, dass der Gehilfe vor Antritt seiner Stellung erkranken sollte, tritt die Entschädigungspflicht des Arbeitgebers von dem Tage an in Kraft, an welchem der Eintritt erfolgen sollte.

Vereinbarungen, nach welchen in Fällen unverschuldeter Krankheit, Uebungen, Vorladungen u. s. w. überhaupt keine Entschädigung stattfindet, sind stets zulässig. Ist eine solche Abmachung nicht getroffen, so behält es bei den Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches sein Bewenden.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, wenn § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches Anwendung findet, Beträge, welche dem Gehilfen von seiten der Krankenkasse, ferner als Löhnung bei Uebungen, als Zeugengebühren u. s. w. zufließen, von seinem Gehalt in Abzug zu bringen.

Zur sofortigen Entlassung des Gehilfen ist der Arbeitgeber unter anderem berechtigt, wenn sich der Gehilfe eines Diebstahls, einer Unterschlagung oder eines liederlichen Lebenswandels schuldig macht; wenn er der Verwarnung ungeachtet mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht; wenn er sich Tathlichkeiten, grobe Beleidigungen oder vorsätzliche Sachbeschädigungen zu schulden kommen lässt (§ 123 der R.-G.-O.) u. s. w. Dagegen ermächtigt ein verspätetes Zudienstekommen des Gehilfen den Arbeitgeber noch nicht zur sofortigen Entlassung. Erst wenn er sich diese Verfehlung wiederholt zu schulden kommen liess und ermahnt wurde, dass er bei Beharrung seines unpünktlichen Verhaltens die sofortige Kündigung zu gewärtigen habe, ist der Arbeitgeber zu einer solchen berechtigt.

Streitfälle in denen das Objekt 100 Mk. nicht übersteigt, entscheidet das Gewerbegericht, höhere das zuständige Landgericht. In diesem Falle ist die Bestellung eines Rechtsanwalts notwendig.

## Der Lohn in Krankheitsfällen.

Von Rechtsanwalt **William Hirschfeld** in Leipzig.

**V**on Zeit zu Zeit ergehen an die Redaktionen gewerblicher Fachzeitungen Anfragen, ob ein Gehilfe, der seinem Arbeitgeber ohne Beifügung einer ärztlichen Bescheinigung anzeigt, er sei erkrankt und könne deshalb erst nach einigen Tagen wieder zur Arbeit kommen, sofort entlassen werden könne. Wir führen daher hierüber folgendes aus:

Nach § 105 der Gewerbe-Ordnung ist die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und den gewerblichen Arbeitern Gegenstand freier Uebereinkunft. Bei dieser Uebereinkunft müssen nur die Beschränkungen, die durch Reichsgesetz begründet sind, berücksichtigt werden. Soweit solche nicht vorhanden sind, gilt somit Vertragsfreiheit. Ist von dieser Vertragsfreiheit kein Gebrauch gemacht worden, so treten die gesetzlichen Bestimmungen an deren Stelle. Dies gilt insbesondere auch für die Aufkündigungsfristen. Sie können von beiden Teilen nach vorherigen Vereinbarungen kurz oder lang bemessen werden. Nur müssen sie in diesem Falle für beide Teile gleich sein. Ist aber eine Verabredung über die Aufkündigungsfristen nicht erfolgt, so kann das Arbeitsverhältnis von jedem Teile durch eine 14 Tage vorher erklärte Aufkündigung gelöst werden.

Das Gesetz führt nun in § 123 der Gewerbe-Ordnung eine Reihe von Gründen an, die den Arbeitgeber berechtigen, obwohl über die Kündigung nichts vereinbart worden ist und somit an und für sich 14tägige Kündigung zu gelten hätte, das Vertragsverhältnis sofort zu lösen. Für die Beantwortung der gestellten Frage können hier nur die Bestimmungen des § 123, Ziff. 3 u. 8 in Betracht kommen. Danach kann ein Gehilfe sofort entlassen werden:

1. Wenn er die Arbeit überhaupt verlassen hat oder sonst den nach dem Arbeitsvertrag ihm obliegenden Verpflichtungen nachzukommen sich beharrlich weigert.

2. Wenn er zur Fortsetzung der Arbeit unfähig oder mit einer abschreckenden Krankheit behaftet ist.

Ist jemand nur erkrankt und wird er durch die Krankheit zu arbeiten verhindert, so ist hierin weder ein unbefugtes Verlassen der Arbeit, noch ein Weigern zum Nachkommen der obliegenden Verpflichtungen zu erblicken. Im Gegenteil, die Krankheit gibt ihm gerade die Befugnis, die Arbeit zu verlassen und die ihm nach dem Arbeitsvertrag im Falle der Gesundheit sonst obliegenden Verpflichtungen zu verweigern.

Natürlich muss, wenn Krankheit als Grund für das Unterlassen der Arbeit angeführt werden soll, die Art der Krankheit und die Art der Beschäftigung berücksichtigt werden. Bei einem Sänger dürfte Schnupfen oder Heiserkeit die befugte Unterlassung der Arbeit zur Folge haben, während ein Böttcher- oder Zimmergeselle trotz derselben Krankheit ruhig seine Arbeit weiter versehen könnte. Es wird daher praktisch sein, wenn derjenige, der infolge Krankheit nicht arbeiten will, um den Beweis zu erbringen, dass er nicht arbeiten kann, sich eine ärztliche Bescheinigung über seine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ausstellen lässt. Eine Verpflichtung zur Beibringung eines solchen Zeugnisses tritt aber erst dann ein, sobald sie vom Arbeitgeber gefordert wird. Wird dann das Zeugnis trotz Aufforderung hierzu und obwohl die Möglichkeit vorlag, es erbringen zu können, nicht vorgelegt, sondern dies beharrlich verweigert, so dürfte die sofortige Entlassung gerechtfertigt sein. Nicht aber kann die sofortige Entlassung erfolgen, weil ohne Aufforderung zur Beibringung eines Zeugnisses, das Zeugnis nicht freiwillig erbracht wurde.

Das Gesetz bestimmt nun weiterhin, dass Entlassung eintreten kann, wenn jemand zur Fortsetzung der Arbeit unfähig wird. Nun macht jede vorübergehende Krankheit an und für sich zunächst arbeitsunfähig. Dennoch ist eine derartige Arbeitsunfähigkeit noch kein Grund zur sofortigen Auflösung des Vertrages. Es würde ja sonst bei jeder Krankheit der Arbeitsvertrag sofort aufgelöst werden können. Dies ist natürlich unzulässig. Die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit kann vielmehr erst dann eintreten, wenn in der Person des bisher die Arbeit Verrichtenden eine derartige Wandlung eingetreten ist, dass nach menschlichem Ermessen er zu der von ihm früher ausgeübten Arbeit nicht mehr fähig ist, oder auf längere Zeit nicht fähig sein wird. Z. B. ein Tänzer verliert ein Bein, ein Maler wird blind. Die Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit braucht jedoch keine ständige, sie kann auch nur vorübergehend sein, in diesem Falle muss sie aber von längerer Dauer sein, z. B. ein Schmied bricht den Arm.

Kann nun infolge Krankheit nicht gekündigt werden, so entsteht weiterhin die Frage, ob und welche Vergütung während der Dauer der Krankheit bezahlt werden muss. Der § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches beantwortet die Frage dahin, dass der zur Dienstleistung Verpflichtete des Anspruchs auf Vergütung nicht dadurch verlustig geht, dass er für eine verhältnismässig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.

Was als eine verhältnismässig nicht erhebliche Zeit anzusehen ist, wird sich nach richterlichem Ermessen richten. Hierbei dürfte die Länge der vereinbarten oder gesetzlichen Kündigungsfrist mit zu berücksichtigen sein. Bei einer Kündigungsfrist mit 14 Tagen dürfte in dieser Beziehung der Zeitraum von 8 bis 10 Tagen nicht erheblich genannt werden.

Während dieser verhältnismässig nicht erheblichen Zeit der Arbeitsunfähigkeit läuft die Vergütung des Dienstverpflichteten fort. Die Krankheit soll aber zu keinem Gewinne führen, der