

Berechnung des Kirchenkalenders. Von den scheinbaren Bewegungen der Sonne und des Mondes richtet sich dann das Auge nach den zwei Mechanismen, die denselben zur Seite stehen. Der zur Linken des Zuschauers dient, wie es die Ueberschrift „Comput ecclésiastique“ andeutet, zur Bestimmung der verschiedenen Angaben, welche zur Abfassung eines Kalenders und hauptsächlich der Kirchenfeste nötig sind.

Es ist dies das erstemal, dass vermittelt mechanischer Vorrichtungen ein ewiger Kalender und eine kirchliche Zeitrechnung verfertigt worden. Zwar sind diese Mechanismen nicht die einzigen, die J. B. Schwilgué erfunden hat; man verdankt ihm noch jene, von denen wir schon gesprochen haben, wie noch diejenigen, die noch zu beschreiben übrig sind.

Der Comput oder Kirchenkalender dient hauptsächlich dazu, folgende Bestimmungen anzugeben: 1. die Jahreszahl, 2. den Sonnencyklus, 3. den Mondeyklus oder die goldene Zahl, 4. die Indiktion oder Römer-Zinszahl, 5. den Sonntagsbuchstaben, 6. die Epakten und 7. das Osterfest.

1. Die Jahreszahl besteht aus vier Ziffern, welche am oberen Teile des Computs angebracht sind; eine jede dieser Ziffern steht auf einem besonderen Ring, welcher die neun Zahlen nebst der Null trägt. Der Ring der Einheiten, der alljährlich um eine Ziffer vorrückt, braucht 10 Jahre, um einen völligen Umlauf zu vollenden. Der Ring der Zehner, der nur alle 10 Jahre sich bewegt, vollendet demnach seinen Umkreis alle 100 Jahre. Der dritte Ring, welcher die Hunderte anzeigt, verwendet 1000 Jahre zu seinem vollen Kreislauf. Der letzte endlich, jener der Tausende, erreicht sein Ziel erst nach Verlauf von 10000 Jahren.

Ist man an diesem Zeitpunkt angelangt, so hört dennoch der Gang des Computs nicht auf, weil das Prinzip, nach welchem dieser Mechanismus verfertigt worden ist, keine Grenzen hat, nur sind alle möglichen Kombinationen der vier Ziffern der Jahreszahl erschöpft. Ueber das Jahr 9999 hinaus bedarf es bloss, dass man die Zahl Eins vor den Ring der Tausende stellt, um die Reihe der darauf folgenden Jahre zu erhalten. Man könnte bis ins Unendliche fortfahren, wenn je das Werk einen so ungeheuren Zeitraum auszuhalten vermag. (Fortsetzung folgt.)

•Kündigunglose Entlassung.



In Bezug auf die aus dem gewerblichen Arbeitsvertrage hervorgehenden Rechte und Pflichten herrscht bedauerlicherweise bei Prinzipalen sowohl als auch bei Gehilfen sehr oft grosse Unklarheit. Wer die Verhandlungen unserer Gewerbegerichte genau verfolgt, wird finden, dass die Mehrzahl der Klagen gar nicht erst erhoben worden wären, wenn die Parteien die einschlägigen Gesetzesbestimmungen kennen würden.

Bei den hauptsächlich vor den Gewerbegerichten zur Verhandlung gelangenden Klagen handelt es sich um Streitigkeiten über die Kündigungsfrist. Dabei zeigt sich denn, dass die Bestimmungen über Kündigungsfristen und die kündigunglose Entlassung den Parteien selten genau bekannt sind. Aber auch hier schützt Unkenntnis des Gesetzes nicht vor Strafe und Schaden; wir halten es deshalb für angebracht, mit Bezug auf mehrfach an uns gerichtete Anfragen an dieser Stelle einmal einige der wichtigsten einschlägigen Gesetzesbestimmungen näher zu erörtern.

Die aus dem gewerblichen Arbeitsvertrage hervorgehenden Rechte und Pflichten sind in Deutschland mit Einführung des Bürgerlichen Gesetzbuches auch durch Rechtsgesetze bestimmt. Die früher gültigen landesgesetzlichen Vorschriften sind auf Grund des Artikels 55 des Einführungsgesetzes zum Bürgerlichen Gesetzbuche ausser Kraft getreten. Es kommen demnach für den gewerblichen Arbeitsvertrag in erster Linie das Bürgerliche Gesetzbuch und die Gewerbeordnung in Betracht.

Während in der Gewerbeordnung in den §§ 103 bis 126 die allgemeinen rechtlichen Verhältnisse der gewerblichen Arbeiter geregelt werden, enthalten die §§ 121 bis 125 spezielle Vorschriften über die Gehilfen, hauptsächlich bezüglich der Kündigung. Der § 123 zählt die Fälle auf, in denen ein Gehilfe vor Ablauf der vertragsmässigen Zeit, also ohne Innehaltung der

Kündigungsfrist, entlassen werden kann, ohne dass der Gehilfe irgendwelche weitere Ersatzansprüche an den Arbeitgeber zu stellen berechtigt ist. Allerdings wird es dabei den Gewerbe- und höheren Gerichten überlassen, die aufgezählten Fälle aus der Praxis heraus zu ergänzen, resp. weiter auszubauen, um so gewissermassen den Text der Gewerbeordnung durch Entscheidungen in aussergewöhnlichen Fällen zu vervollständigen.

Zu den nicht gerade seltenen Vorkommnissen gehört es, dass der Prinzipal durch Vorzeigung gefälschter Zeugnisse und Arbeitsbücher getäuscht wird. Wenn das der Fall ist, so kann der Gehilfe ohne Kündigung sofort entlassen werden. Weiter aber bestimmt der § 123, dass der Gehilfe den Arbeitgeber nicht über das Bestehen eines anderen, den Gehilfen verpflichtenden Arbeitsverhältnisses im unklaren halten darf, denn auch in diesem Falle kann der Gehilfe sofort entlassen werden. Das letztere ist vorkommenden Falles dem Arbeitgeber um so mehr anzuraten, als er, wenn ihm das Bestehen eines derartigen Arbeitsverhältnisses bekannt ist und er von dem ihm zustehenden Entlassungsrecht keinen Gebrauch macht, nach § 125 der Gewerbeordnung dem früheren Arbeitgeber haftpflichtig ist.

Weiter ist Diebstahl und Betrug ein Entlassungsgrund, jedoch nur dann, wenn der Gehilfe sich dieser Straftat während der Dauer des Arbeitsverhältnisses schuldig macht; unerheblich ist es dabei, welche Person durch den Diebstahl u. s. w. benachteiligt wurde. Zu beachten ist aber, dass weder Diebstahl noch Betrug oder Unterschlagung vorliegt, wenn eine rechtswidrige Absicht gefehlt hat. Werden z. B. Abfälle oder Reste, ausgerangierte Materialien u. s. w. von einem Gehilfen behalten, so liegt dann kein Diebstahl oder Unterschlagung vor, wenn der Gehilfe glaubte, zu der Entnahme berechtigt zu sein. Ob dieser Glaube in der Tat vorhanden war, hat das Gericht von Fall zu Fall zu prüfen.

Ein liederlicher Lebenswandel kann erst dann den Grund zur sofortigen Entlassung geben, wenn der Gehilfe wiederholt sittlich Anstoss erregt, dagegen ist schon der Versuch, Angehörige des Prinzipals oder dessen Vertreter zu unsittlichen Handlungen zu verführen, vollauf ausreichend für die kündigunglose Entlassung. Einfache Trunkenheit wird dagegen nicht als genügend zu sofortiger Entlassung angesehen; vielmehr muss der Gehilfe ein Gewohnheitstrinker sein, wodurch seine Tauglichkeit im Geschäft in Frage gestellt würde.

Weit öfter aber als mit obigen Fällen, wird man mit dem unbefugten Verlassen der Arbeit und der Weigerung, den obliegenden Verpflichtungen nachzukommen, zu rechnen haben. Ein unbefugtes Verlassen der Arbeit liegt vor, wenn der Gehilfe nach Lage der Verhältnisse zum Verlassen der Arbeit nicht berechtigt war, und wenn es sich um ein wirkliches Verlassen, nicht etwa nur um eine vorübergehende Entfernung von der Arbeit handelt.

Ob ein mehrstündiges Fernbleiben aus der Werkstatt als ein Verlassen der Arbeit anzusehen ist und den Prinzipal zu sofortiger Entlassung berechtigt, kommt ganz auf die Umstände, vor allem aber auf die mehr oder weniger verantwortungsvolle Stellung an, die der betreffende Gehilfe in dem Geschäft einnimmt. Auch muss der Angestellte sich bewusst gewesen sein, dass er nicht befugt war, die Arbeit zu verlassen.

Die Weigerung, den übernommenen Verpflichtungen nachzukommen, ist dann ein Grund zu sofortiger Entlassung, wenn diese Weigerung wiederholt geschieht, wobei zu bemerken ist, dass die Aufforderungen des Prinzipals oder dessen Vertreters nicht bei ein und derselben Gelegenheit erfolgen müssen, also die im Gesetze vorgesehene „beharrliche Weigerung“ öfter in verschiedenen Fällen wiederkehrt. Gleichbedeutend mit beharrlicher Weigerung ist natürlich auch beharrliches Nichtstun.

Unvorsichtiges Umgehen mit Feuer, Maschinen u. s. w. ist dann ein genügender Grund zur sofortigen Entlassung, wenn eine vorherige Verwarnung in mündlicher oder schriftlicher Form erfolgt ist.

Als weitere Entlassungsgründe kommen grobe Beleidigungen und Tätlichkeiten gegen den Arbeitgeber oder dessen Vertreter, oder gegen die nächsten Angehörigen des ersteren in Betracht; jedoch sind auch hierbei gewisse Grenzen gezogen, namentlich