

Verpflichtungen zu genügen, die ihm aus dem Dienstvertrage seinem Prinzipal gegenüber erwachsen. Dieses Hindernis liegt nicht in äusseren Verhältnissen, wie dies z. B. der Fall wäre bei einer Betriebsstörung infolge einer Feuersbrunst, sie liegt auch nicht in der Person des Prinzipals, sondern einzig und allein in der des Angestellten selbst, und ausserdem ist von vornherein zuzugeben, dass ein Verschulden des letzteren hier nicht obwaltet, da ja doch die Erfüllung einer allgemeinen staatsbürgerlichen Pflicht in Frage steht. Es handelt sich also für die Entscheidung darüber, ob ihm während der Dauer dieser Uebung der Anspruch auf die Gehaltszahlung gewahrt bleibt oder ob er dessen verlustig geht, lediglich darum, ob die Verhinderung sich auf eine verhältnismässig erhebliche Zeit erstreckt oder ob sie von so kurzer Dauer ist, dass sie nicht in Betracht kommen kann.

Irgend welche bestimmte Zeitgrenzen hat das Gesetz nicht gezogen, auch nicht einmal angedeutet, es ist somit vollkommen der richterlichen Beurteilung anheimgegeben, wann und unter welchen Voraussetzungen dem Angestellten während einer militärischen Uebung das Recht auf die vertragsmässige Vergütung erhalten bleiben soll. Zugleich wird klar, dass ein für allemal gültige Zeitmasse hier überhaupt nicht denkbar sind, da ja für die rechtliche Beurteilung der Unterbrechung den Ausschlag gibt, ob sie „verhältnismässig“ erheblich oder unerheblich ist. Damit will der Gesetzgeber zum Ausdruck bringen, dass bei Beantwortung dieser Frage der Richter alle die Umstände, unter denen das Vertragsverhältnis sich abwickelt, zu berücksichtigen hat, also nicht bloss die absolute Dauer der Uebung, sondern auch andere Verhältnisse. Zu würdigen sind dabei, wie die Rechtsprechung einheitlich annimmt, Momente wie etwa: Art der Tätigkeit des Angestellten, die Dauer des Dienstverhältnisses, die Grösse des Betriebes, die Häufigkeit, in welcher Unterbrechungen bereits stattgefunden haben, und dergl. mehr. Festzuhalten ist dabei aber überall an dem Grundgedanken, dass der Gesetzgeber, indem er die Norm des § 616 schuf, einen dem Angestellten günstigen Standpunkt hat einnehmen wollen, und daraus ergibt sich, dass in Fällen des Zweifels zum Vorteile des Angestellten zu entscheiden sein wird.

Vor allen Dingen fällt natürlich zunächst ins Gewicht die Dauer der Uebung selbst, und in dieser Hinsicht neigt sich die Praxis der Auffassung zu, dass eine Abhaltung, auch wenn sie durch eine militärische Uebung herbeigeführt worden ist, sofern sie sich über 14 Tage hinaus erstreckt, nicht unter den Schutz des § 616 fällt, dass also dann der Angestellte auch nicht für einen einzigen Tag seiner Verhinderung Gehalt fordern kann (vergl. unter anderm ein Urteil des Gewerbegerichts zu Ludwigsburg, mitgeteilt in der Zeitschrift „Das Gewerbegericht“, Jahrgang 1903, Spalte 267). Dieser Satz bezieht sich im wesentlichen aber auf Dienstverhältnisse des gewerblichen Personals, also der Gesellen, der Gehilfen und der einfachen Arbeiter. Massgebend war hierbei die Erwägung, dass die gesetzliche Kündigungsfrist für solche Verträge auf 14 Tage normiert ist und dass man deshalb die Verpflichtung des Prinzipals zur Fortzahlung des Gehalts nicht auf einen längeren Zeitraum erstrecken kann als auf denjenigen, der zwischen ordnungsmässiger Kündigung und Beendigung des Dienstvertrages liegen muss. Es kommt hierbei nicht darauf an, wie die Gehaltszahlung selbst geregelt ist, ob sie wöchentlich oder halbmonatlich oder nur einmal im Monate stattfindet, es kann auch dem Angestellten nach dieser Auffassung nicht zum Vorteil gereichen, dass er vielleicht schon jahrelang ununterbrochen im Dienste seines gegenwärtigen Arbeitgebers gestanden hat, auch nicht, dass er während der Dauer seiner Uebung im Geschäfte nicht allzusehr vermisst wird, etwa weil geschäftsstille Zeit herrscht, oder weil sich die Arbeitslast, die er zu bewältigen hat, auf die übrigen vorhandenen Hilfskräfte leicht verteilen lässt, oder weil er das Versäumte später nachholen kann. Man hat sich in der Praxis der Gewerbegerichte (wohin ja die Streitigkeiten zwischen Gesellen, Gehilfen und Arbeitern auf der einen Seite und ihrem Prinzipale auf der anderen Seite gehören) einfach dahin geeinigt, für eine militärische Uebung, die länger als 14 Tage dauert, dem Angestellten den Anspruch auf Gehalt zu versagen. Damit ist aber dieses Recht auf Fortzahlung des Gehalts für alle die Fälle anerkannt, in denen die Uebung weniger

als 14 Tage ausmacht, wo also beispielsweise eine Einberufung zu einer zehntägigen Landwehrübung stattgefunden hat. Hier sollen vielmehr die sonstigen Verhältnisse, wie sie oben angedeutet worden sind, vom Richter zur Entscheidung herangezogen werden.

Angesichts dieses Standpunktes aber, der, wie gesagt, die Rechtsprechung der Gewerbegerichte beherrscht, verdient eine ganz besondere Beachtung ein Urteil des Landgerichts zu Frankfurt a. d. Oder vom 1. September 1903, das zu einem für den Arbeitnehmer sehr viel günstigeren Ergebnisse kommt. Freilich muss vorweg hervorgehoben werden, dass hier in Frage kommt ein Angestellter höherer Art, also ein Angehöriger derjenigen Kategorie von Privatbeamten, denen, wie den Handlungsgehilfen, den Betriebsbeamten und Technikern, das Gesetz eine bevorzugte Rechtslage eingeräumt hat. Es kam des weiteren hinzu, dass dieser Angestellte, bevor er sein gegenwärtiges Dienstverhältnis antrat, seiner Militärpflicht als „Einjährig-Freiwilliger“ genügt hatte, dass er seinen Posten bereits vier Jahre bekleidet hatte, ohne seine Tätigkeit jemals unfreiwillig unterbrechen zu müssen, und dass der Betrieb des Prinzipals ein ziemlich bedeutender war, der mit einem zahlreichen Personal geführt wurde. Angesichts dessen hat nun das erwähnte Gericht diesem Angestellten den vollen Gehalt zugebilligt für die Dauer einer Uebung von acht Wochen, zu der er einberufen worden war. Aus den Entscheidungsgründen, die sehr ausführlich gehalten sind, mögen folgende markante Sätze wegen der grossen Tragweite, die ihnen zukommt, hervorgehoben werden:

„Der Kläger hat als Einjährig-Freiwilliger gedient. Er gehört also zu den Personen, von denen in Deutschland ganz allgemein, auch dem Beklagten, bekannt ist, dass sie zu militärischen Uebungen, und zwar zu längeren, bis zu acht Wochen, wider ihren Willen eingezogen werden. Es liegt in sozialen und politischen Verhältnissen von Deutschland, dass auf diese Personen, welche an sich schon benachteiligt sind gegenüber solchen, die gar nicht gedient haben, besondere Rücksicht auf ihre Erwerbsverhältnisse genommen werden muss oder sollte. Kläger ist seit über vier Jahre beim Beklagten tätig gewesen, ohne dass bis dahin eine zwangsweise Unterbrechung der klägerischen Tätigkeit stattgefunden hatte. Die in Betracht kommende Behinderung von acht Wochen muss nun auf diese vier Jahre und nicht bloss auf das eine Jahr, in dem sie tatsächlich stattgefunden hat, in Anrechnung gebracht werden. Erwägt man dies und den Grund der Behinderung, sowie endlich den Umstand, dass der ganze Gewerbebetrieb des Beklagten in einem grossen Stile angelegt ist und mit einem verhältnismässig zahlreichen Personale geführt wird, so ist bei dem für die Bediensteten wohlwollenden Standpunkte des B. G.-B. anzunehmen, dass im vorliegenden Falle die achtwöchige Unterbrechung der klägerischen Tätigkeit als eine verhältnismässig nicht erhebliche Zeit anzusehen ist.“

So weit das Landgericht zu Frankfurt a. d. Oder. Dass diese Ausführungen überzeugend wirken und dass sie den Anforderungen der Billigkeit auch gegenüber dem Arbeitgeber gerecht werden, wird man schwerlich behaupten können. Man vergegenwärtige sich doch einmal die Sachlage, so wie sie sich für beide Teile gestaltet, wenn der eine von ihnen, nämlich der Arbeitnehmer, zu einer militärischen Uebung einberufen wird. Er seinerseits ist in einem solchen Falle keineswegs, wie etwa dann, wenn er von einer Krankheit heimgesucht wird, der Not ausgesetzt, wofür er des Gehaltsanspruchs verlustig gehen sollte, sorgt doch dann der Staat in einer den Verhältnissen angemessenen, stets aber auskömmlichen Weise für seine Bedürfnisse. Der andere Teil aber, der Arbeitgeber, wird genötigt, eine Hilfskraft zu bezahlen, die ihm keinerlei Dienste leistet, und es dürfte mehr als fraglich sein, ob jeder Gewerbetreibende hierzu ohne weiteres in der Lage ist, ob er nicht vielmehr unter einer solchen Bestimmung schwerer zu leiden hat, als ihn das Gesetz billigerweise treffen konnte und wollte. Man denke sich z. B., dass ein Uhrmacher, der sein Geschäft nur unter der Mitwirkung eines einzigen Gehilfen betreibt und der diesem Angestellten einen Monatsgehalt von 120 Mk. zahlt. Nun wird der junge Mann zu einer zwölfstägigen Uebung einberufen, die ihn also, rund gerechnet, seinen vertragsmässigen Dienstpflichten auf die Dauer von 14 Tagen

Nr. 9.  
 zuzieht. Hieraus erwachse  
 deren Teile für einen hal  
 von 60 Mk. zu zahlen. ohne  
 stung zu empfangen. er a  
 die Hilfe nicht auskomme  
 er eine geeignete Ve  
 hingungen finden wird.  
 er an und für sich in l  
 behelzung von 60 Mk  
 nicht fallen muss.  
 e Kosten der militäris  
 immer eingezogen wird.  
 einem Prinzipal austritt  
 letzten Grunde eigentl  
 (Behelfsstellung?) Störbe  
 tteubar gefordert wird. au  
 sondern auf dessen Prinz  
 Verhältnisse gar nicht mel  
 dass dies bis zu einem ge  
 Rücksicht heraus zu erla  
 über sollten die Organe v  
 an lassen. diese Unter  
 indem sie sie setzen. stel  
 we die des Angestellten v  
 aber sagt das Urteil, desse  
 sind, dass der beklagte A  
 eines verhältnismässig gro  
 Personal geführt werde.  
 auch, dass der beklagte w  
 Kosten auf sich nehmen z  
 übrigen Personal, das er  
 nötig zu einer Uebung v  
 man vertritt sich das  
 hat, um anderen Person  
 erwählt für den Krieg  
 seiner, die ihren Conting  
 für deren Bestimmung  
 der Billigkeit oder auf  
 ranke finden könnte. Es  
 solche Arbeitnehmer, die  
 völli gezeit haben, ein  
 tigen militärischen Verh  
 andere, denn es darf doch  
 sei ihrer Berufs- und Erw  
 schil, während andere, die  
 keine nicht nur eine sebr  
 sondern ihrer Berufstätig  
 werden, um später, wenn  
 ngen, wieder von vorne  
 auch in dieser Beziehung  
 volle, so ist nicht recht  
 vermessen Lasten auf  
 Angestellter die Qualität  
 eines solchen sich erwe  
 weiterhin in den Bahnen  
 Frankfurt a. d. Oder eingese  
 lit, die sein, dass vorstie  
 werden. Gehilfen anzusch  
 militärischen Verhältnis be  
 sich die vom Gesetze sich  
 dem den Arbeitnehmern.  
 Pflicht zu erfüllen haben.  
 eine Unterfunktion zu find  
 § 616 des B. G.-B. bewahrt  
 der Mephisto sagen lässt:  
 „Nicht  
 Wölfe  
 Angesichts dieser Sach  
 die Frage, ob und wie e  
 kann. In dem in die h  
 Seiten, noch eingehend  
 die als die hierbei geltend