

auf diese so wichtige Frage, die doch den springenden Punkt der ganzen Sache bildet, lässt das Gesetz mit einer Antwort vollkommen im Stiche; es begnügt sich mit dieser so allgemeinen und blassen Redewendung, für die es, zunächst wenigstens, sogar an jeder Spur einer verlässlichen Handhabe fehlt. Was aber der Gesetzgeber verabsäumt hat, das soll die Rechtsprechung und die Wissenschaft nachholen, und dieser Aufgabe hat sie sich denn im vorliegenden Falle mit Eifer und, man darf wohl auch sagen, mit einem gewissen Erfolge unterzogen.

Zunächst muss untersucht werden, wonach sich dieses Verhältnis überhaupt zu bestimmen habe. Man muss sich fragen, zu welchen anderen Dingen oder Umständen soll denn die Zeitdauer der Verhinderung in ein Verhältnis gebracht werden? Da ist denn die Antwort darauf, dass massgebend sein soll die Dauer des Dienstverhältnisses überhaupt, so dass es darauf ankommt, wie lange der erkrankte Gehilfe schon in den Diensten des Prinzipals steht; weiter aber auch, wie häufig und wie lange früher bereits seine Tätigkeit durch Krankheit oder ähnliche Vorkommnisse eine Unterbrechung erfahren hat; ferner nicht minder, wie die Kündigungsbedingungen lauten, ob eine kurz bemessene Kündigungsfrist oder eine weitsichtige massgebend ist; abgesehen hiervon: ob der Prinzipal in der Lage ist, den Ausfall leicht zu verschmerzen oder ob die wirtschaftlichen Nachteile, die ihm dadurch aufgebürdet werden, ihn zu schwer belasten, und schliesslich auch wird Gewicht darauf zu legen sein, ob der zeitweilige Wegfall der Arbeitskraft, welche durch den erkrankten Gehilfen repräsentiert wird, im Betriebe selbst sich störend geltend macht oder ob sie durch das Einspringen anderer verfügbarer Kräfte mehr oder minder ausgeglichen werden kann.

Alle solche und ähnliche Momente hat der Richter in Erwägung zu ziehen, wenn er eine Entscheidung auf Grund des § 616 des B. G. B. fällen soll. Eine lange Reihe von Gesichtspunkten, ebenso zahlreich, wie schwach beleuchtet! Festzuhalten ist zunächst daran, dass ein Gehilfe, der schon lange und treu seinem Prinzipal dient, auf grössere Rücksicht Anspruch hat wie ein anderer, der erst vor kurzem seine Stellung angetreten hat; wer immerfort kränkelt und bald drei Tage, bald acht Tage, bald wieder einen Tag und dann vier oder fünf Tage dem Geschäfte fernbleiben muss, steht ungünstiger auch in Ansehung unserer Frage da als ein anderer, der bis dahin kerngesund war und auch nicht eine Stunde lang seine Arbeit hat liegen lassen müssen und der dann auf einmal von einer starken Influenza oder Kolik ergriffen wird, die ihn 14 Tage lang ans Zimmer fesselt.

Ueber den einen Punkt aber herrscht so ziemlich allgemeine Uebereinstimmung, nämlich dass der Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes während der Dauer einer Krankheit nur ausnahmsweise sich auf einen längeren Zeitraum erstreckt, als die Kündigungsfrist beträgt. Das besagt: gehen die Vereinbarungen dahin, dass mit Frist von 14 Tagen oder halbmonatlich gekündigt werden kann, so hat der Gehilfe Anspruch auf den Lohn in Krankheitsfällen regelmässig höchstens nur auf die Dauer von ebenfalls nur 14 Tagen; ist die Kündigungsfrist eine längere, so beeinflusst dies zu seinen Gunsten auch die Pflicht des Prinzipals zur Fortzahlung des Gehaltes.

7. Endet das Dienstverhältnis auf Grund rechtmässiger und ordnungsmässiger Kündigung nach der Erkrankung des Gehilfen, aber noch bevor er durch diese für eine „verhältnismässig nicht erhebliche Zeit“ an der Verrichtung seiner Arbeit gebindert worden war, so hört damit jegliche Verpflichtung des Prinzipals auf.

Beispiel: Der Gehilfe A. muss infolge eines unglücklichen Sturzes einige Tage unbedingt die Zimmerruhe geniessen, kann sich also in der Werkstatt des Prinzipals zur Arbeit nicht einfinden. Bevor sich dieser Unfall ereignete, ist ihm aus irgend einem Grunde gekündigt worden, und das Dienstverhältnis läuft an dem Tage, nachdem er sich jene Verletzung zugezogen, ab. Er hat die Vergünstigung, die ihm der § 616 des B. G. B. zugesteht, also eigentlich nur einen einzigen Tag genossen, während er, wenn das Dienstverhältnis weiter bestanden hätte, während der vollen Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit, also etwa während

acht oder zehn Tagen, den vollen Lohn bekommen hätte. Dies verpflichtet den Prinzipal aber natürlich nicht dazu, ihm den Lohn auch dann noch weiter zu zahlen, wenn zwar die Arbeitsunfähigkeit noch andauert, das Vertragsverhältnis selbst aber bereits seine Lösung gefunden hat.

8. Liegen die Umstände so, dass der Gehilfe die Fortzahlung des Lohnes während der Dauer seiner Verhinderung fordern kann, so muss er sich von dem Betrage, der ihm zu zahlen wäre, dennoch so viel abrechnen lassen, wie er „aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung“ empfängt. Gemeint sind hier vor allen Dingen also die Krankenkassengelder und ähnliche Bezüge. Die Versicherung also, die der Prinzipal in Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften für den Gehilfen genommen hat, kommt, solange die Lohnzahlung weiter erfolgt, nicht dem Gehilfen, sondern dem Prinzipal zugute, und hieran ändert auch nichts die Tatsache, dass zu den Beiträgen auch der Gehilfe beigesteuert hat. Wenn er dagegen eine Versicherung genommen hat, zu der das Gesetz nicht verpflichtet, also bei irgend einer Versicherungsgesellschaft, so kommen die Gelder, die ihm aus dieser Quelle zufließen, auf die Gehaltsforderung nicht in Anrechnung.

Die vorstehende Erörterung stellt einen Versuch dar, Aufklärung wenigstens über die allerwichtigsten Punkte zu geben, die im Falle der Erkrankung eines Gehilfen zu berücksichtigen sind. Nach den Erfahrungen, die mit ähnlichen Versuchen fast allenthalben gemacht worden sind, kann kaum der Hoffnung Raum gegeben werden, dass der Erfolg den gehegten Wünschen entsprechen werde. Aber vielleicht regen diese Zeilen den einen oder den anderen Leser zum Nachdenken an und veranlassen ihn, sich mit der Bitte um weitere Belehrung an die Schriftleitung oder an den Vorsitzenden des Central-Verbandes zu wenden. Durch die Vermittelung wird ihm dann vom Verfasser gern jeder ihm wünschenswerte Aufschluss zuteil werden.

Zur Erinnerung an die Erfindung der Pendeluhr durch Christian Huyghens vor 250 Jahren.

Schon in den frühesten Stufen der menschlichen Kultur machte sich das Bedürfnis fühlbar, allerlei Mittel zu ersinnen, den Tag in eine Anzahl gleicher Teile einzuteilen. Zunächst diente dazu der verschiedene Stand der Sonne am Tage und des Nachts der der Sterne, ferner das Hahnengeschrei und dergl. Eines der ersten Instrumente, das sich der menschliche Scharfsinn zum Bestimmen der Zeit und deren Abmessung in Stunden erdachte, ist der Gnomon oder die Sonnenuhr, die dann später je länger desto mehr eine Vervollkommnung erfuhr und als solche Sonnenquadrant genannt wurde. Als einen dieser ersten Zeitmesser, dessen Andenken sich erhalten hat, darf man wohl den von Ahas im Jahre 750 v. Chr. erfundenen Sonnenquadrant ansehen. Rom allerdings konnte sich des Besitzes eines ersten Sonnenquadranten schon seit dem Jahre 293 v. Chr. rühmen, in welchem Jahre eine solche vervollkommnete Sonnenuhr durch den römischen General Papirius Cursor bei dem Tempel des Quirinus aufgestellt wurde. Doch nach Vitruv ist die Benutzung der sogen. Klebsydra oder Wasseruhr auf die allerfrüheste Zeit zurückzuführen: denn er erwähnt in seinen Schriften, dass dieses Instrument durch Ktesibius aus Alexandrien schon im Jahre 140 v. Chr. wesentlich verbessert worden sei.

Auch die Sanduhren dürften wohl gleich der ihnen ähnlichen Wasseruhren als die allerersten im Gebrauche gewesenen Zeitmesser zu betrachten sein. Die erste vollständige, durch Räder und Gewichte im Gange erhaltene Uhr, deren Dasein uns bekannt geworden ist, wurde im 13. Jahrhundert gefertigt. Sie war das Werk eines arabischen Künstlers und auf Befehl des Sultans Salaheddin gefertigt, welcher sie später dem Kaiser Friedrich II. zum Geschenk machte.

Immer mehr liessen sich die Menschen die Vervollkommnung der Uhr angelegen sein; es genügte ihnen bald nicht mehr, die Bestimmung und Abmessung der Zeit in Stunden, sondern