

Angestellten in Krankheitsfällen nach dem § 63 des Handelsgesetzbuches, wonach sie bis zur Höchstdauer von sechs Wochen den vollen Gehalt zu fordern haben. Da nun aber dieser Gesetztext im allgemeinen von Fällen eines unverschuldeten Unglücks spricht, so kann er nicht zur Anwendung kommen auf eine Einberufung zu einer militärischen Uebung; denn wenn der Staat einen seiner Bürger auffordert, sich einer militärischen Dienstleistung zu unterziehen, so vermag das für den, an den dieser Befehl ergeht, wohl von Nachteilen und Unbequemlichkeiten vielfach begleitet sein, als ein Unglück kann man es aber keineswegs bezeichnen. Welcher Art also auch immer die Dienste sind, zu denen sich der Arbeitnehmer verpflichtet hat, und welcher Kategorie von Angestellten er auch angehören möge, ob er als kaufmännischer oder als gewerblicher Gehilfe, als Arbeiter oder als technischer Gehilfe anzusehen sei, ist vollkommen gleichgültig, das Rechtsverhältnis zwischen ihm und seinem Arbeitgeber im Falle einer Berufung zu einer Reserve- oder Landwehrübung bestimmt hier der § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches gleichmässig. Dort wird — um es in Kürze zu rekapitulieren — gesagt, dass der Angestellte seines Anspruches auf Gehalt, bezw. Lohn dadurch nicht verlustig geht, dass er durch Verhältnisse, die in seiner Person liegen, die er aber nicht verschuldet hat, für eine verhältnismässig nicht erhebliche Zeit seinen Vertragspflichten entzogen wird. Erhält nun ein Gehilfe eine solche Einberufung beispielsweise zu einer Uebung von vierwöchiger Dauer, so ist zunächst klar, dass die Unterbrechung, die dadurch in seinen Arbeitsleistungen herbeigeführt wird, auf einen in seinen persönlichen Verhältnissen liegenden Umstand zurückzuführen ist; weil er seiner staatsbürgerlichen Pflicht zu genügen hat, muss er die Vertragspflicht hintenan setzen. Als Verschulden kann man aber diese Unterbrechung auch nicht ansehen, und zwar nach der herrschenden Meinung selbst dann nicht, wenn sich der Angestellte zu der Uebung freiwillig gemeldet hätte, etwa um die Beförderung in einen höheren Dienstrang zu erlangen. Die gegenteilige Auffassung würde dem Interesse des Staates schnurstracks zuwiderlaufen; denn wenn die Angestellten ihres Gehaltes verlustig gingen während der Dauer einer freiwillig übernommenen Uebung, so würden sie mit der Meldung zu einer solchen schwerlich so leicht bereit sein.

Es bleibt also zunächst nur noch die Frage offen, was in diesem Falle als eine verhältnismässig nicht erhebliche Zeit anzusehen sei; denn je nachdem die Antwort hierüber ausfällt, bestimmt sich auch die Entscheidung darüber, ob der Gehalt weiter zu zahlen sei oder nicht. Die Gesichtspunkte, von denen aus aber diese Frage beurteilt werden muss, sind wiederum hier genau dieselben, wie dort, wo es sich um eine Erkrankung des Angestellten handelt. Das Gewerbegericht zu Ludwigsburg hat in einer Entscheidung (sie ist im Auszuge mitgeteilt in der Zeitschrift „Das Gewerbegericht“, Jahrgang 1903, Spalte 296) gerade in Bezug auf militärische Uebungen folgenden Satz aufgestellt:

„Eine Verhinderung von mehr als 14 Tagen darf sicher als eine verhältnismässig erhebliche Zeit während angesehen werden. Auch eine solche von kürzerer Dauer hängt namentlich davon ab, wie lange das Dienstverhältnis schon besteht, nicht aber davon, ob Ersatz vorhanden ist.“

Dieses Urteil soll hier nur so weit berücksichtigt werden, als es sich mit der Dauer der Unterbrechung beschäftigt, denn der letzte Satz namentlich wird unangefochten nicht hingenommen werden können — ein Punkt, auf den noch zurückzukommen ist. Sobald also die Uebung, zu welcher der Gehilfe einberufen wird, drei Wochen dauert oder gar noch länger, so kann regelmässig nicht die Rede davon sein, dass ihm auch für diese Zeit der Gehalt weiter zu gewähren sei; der Anspruch hierauf steht aber auch dann nicht unbedingt fest, wenn es sich etwa nur um eine Uebung von zehn oder elf Tagen handeln würde, denn dann eben hätte die Erwägung Platz zu greifen, ob nicht dennoch die Unterbrechung als eine verhältnismässig erhebliche zu gelten habe.

Ueber die Gesichtspunkte, von denen aus die Bemessung stattfinden muss, ist in dem hier mehrfach schon angezogenen Aufsätze, der sich mit den Krankheitsfällen befasste, die Rede gewesen, sie treffen hier, wie schon gesagt, im wesentlichen

ebenfalls zu. Hingewiesen mag jedoch werden auf ein anderes Erkenntnis der gewerbegerichtlichen Rechtssprechung, nämlich auf ein Urteil des Gewerbegerichts zu Eisenach vom 6. Dezember 1904. Dort verhielt sich die Sache folgendermassen: Der Kläger hatte schon drei Jahre lang in dem Dienste des Beklagten gestanden und war dann zu einer Uebung von vier Wochen einberufen worden. Mit Rücksicht darauf, dass er bisher ziemlich regelmässig seinen Dienst verrichtet und nur in ganz vereinzelt Fällen und für sehr kurze Zeit einmal durch Krankheit oder durch Familienverhältnisse genötigt war, auszusetzen, glaubte er, dass diese vier Wochen als eine nicht erhebliche Zeit im Sinne des Gesetzes angesehen werden müssten. Er war der Meinung, dass die Dauer der Uebung zu bemessen sei an der Gesamtdauer seiner bei dem Beklagten verbrachten Dienstzeit. Verteile man aber vier Wochen auf drei Jahre, so stelle sich eine Versäumnis von etwa neun Tagen für jedes Jahr heraus, und das sei so wenig erheblich, dass er der Vergünstigung aus § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches nicht verlustig gehen könne. Das Gewerbegericht hat jedoch seinen Anspruch abschlägig beschieden, und zwar im wesentlichen mit folgender Begründung:

„Die Ansicht des Klägers, dass das Verhalten zur gesamten bisherigen Dienstzeit in Frage komme, ist irrig. Sie würde bei vieljähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses zu Ungeheuerlichkeiten führen, ebenso wie sie bei erst kurzem Bestehen desselben die Wohltat des § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches fast illusorisch machen würde. Die Zeit der Versäumnis ist vielmehr mit der Tätigkeit im Betriebe und mit der gesetzlichen oder vertragsmässigen Kündigungsfrist in Vergleich zu bringen.“

Sodann aber betonen die Urteilsgründe noch, dass ausserdem die Frage in Betracht zu ziehen sei, ob der Arbeitnehmer im Betriebe entbehrlich, und ob es dem Arbeitgeber möglich sei, sich ohne erhebliche Schwierigkeiten einen Ersatz zu verschaffen. Bleiben wir einen Augenblick gerade bei diesem Rechtsausspruche stehen: Das Gewerbegericht zu Ludwigsburg hat in dem oben mitgeteilten Satze erklärt, auf diese Verhältnisse, ob der Arbeitnehmer abkömmlich sei oder nicht, komme es gar nicht an, das Urteil aus Eisenach legt hierauf ein entscheidendes Gewicht, und doch wohl auch mit Recht. Es gibt fast in jedem Betriebe Zeiten im Jahre, in denen man eine Arbeitskraft ganz gut und gern entbehren kann, mancher behält seine Leute während dieser toten Saison nur aus Rücksicht gegen sie selbst, um sie dann, wenn die Beschäftigung sich wieder mehrt, sofort zur Verfügung zu haben. Fällt in diese Ruhezeit die Einberufung zu einer militärischen Uebung, so wird der Betriebsinhaber dies selbst bei einer 14-tägigen Unterbrechung sehr viel weniger lästig empfinden, als wenn ihm in der Hochsaison, wo Not am Mann ist, und wo niemand auch nur auf eine Stunde entbehrt werden kann, ein Angestellter auf drei oder vier Tage entzogen wird. Nichts liegt näher, als dass gerade dieser Umstand gewürdigt werden muss. Es kommt natürlich auch auf die Art der Tätigkeit selbst an. Ein einfacher Arbeiter, der bloss mechanische Vorrichtungen auszuführen hat, ist viel leichter zu entbehren, weil ebenso leicht zu ersetzen, wie ein Werkmeister oder Vorarbeiter, an den die ihm unterstellten Leute gewöhnt sind; diese letzteren kommen naturgemäss in eine gewisse Verwirrung, wenn ihnen plötzlich ein anderer vorgesetzt wird, in den sie sich und der sich in sie erst hineinfinden muss.

Der § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches, auf den sich die ganze vorliegende Betrachtung stützt, enthält nun in seinem zweiten Satze folgenden Ausspruch:

„Er muss sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.“

Hier ist, wie man sieht, in Ansehung der Abzüge, die sich der Angestellte gefallen lassen muss, nur die Rede von den Unterstützungen aus einer Kranken- oder Unfallversicherung. Wolte man demgemäss dem Wortlaut dieses Textes allein folgen, so würde man dazu gelangen, dass sich der zu einer Reserve- oder Landwehrübung einberufene Gehilfe das, was ihm der Staat zahlt, nicht auf seinen Gehalt anrechnen zu lassen brauche. Obwohl