

Regel, dass eine Uebung, die den Angestellten länger als zehn Tage von seiner Arbeit fernhält, als eine „verhältnismässig erhebliche“ Unterbrechung anzusehen ist. Bei Reserveübungen also, die sich über ein ganzes Manöver und die vorhergehenden Tage erstrecken, hat der Arbeiter während dieser ganzen Zeit nichts an Lohn von seinem Arbeitgeber zu fordern. Ebenso würde schon zu urteilen sein bei einer 14tägigen Uebung, weil auch sie das soeben gekennzeichnete Höchstmass, sei es auch nur um eine kleinere Spanne Zeit, übersteigt. Allerdings muss bemerkt werden, dass hier und da Ausnahmen von den Gerichten zu Gunsten der Arbeiter zugelassen werden, dann nämlich, wenn das Dienstverhältnis schon viele Jahre besteht und bisher keine nennenswerte Unterbrechung erlitten hat. Manchmal lassen sich die Gerichte auch noch von anderen Erwägungen leiten; so ist z. B. gelegentlich dem Arbeiter der Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes zugestanden worden bei länger dauernder Uebung mit Rücksicht darauf, dass der Betrieb ein sehr grosser war, in welchem eine einzelne Arbeitskraft nach Meinung des Gerichts leichter entbehrt werden könnte, und es liegen sogar Entscheidungen vor, in denen die Verurteilung des Arbeitgebers zur Lohnzahlung gerechtfertigt wird mit seiner eigenen günstigen Vermögenslage. Dass solche Urteile verfehlt sind, liegt auf der Hand. Hat ein Arbeiter von seinem Arbeitgeber etwas zu fordern, so muss letzterer es ihm auch leisten, selbst wenn er sich in bedrängter Lage befindet. Es gibt keinen Fall, in dem die Gerichte Bedacht genommen hätten auf prekäre Vermögensverhältnisse des Arbeitgebers, und daraus folgt umgekehrt, dass sich die Ansprüche des Arbeiters nicht einzig und allein deshalb erhöhen können, weil sein Arbeitgeber Geld genug hat, um auch mehr zu bezahlen, als wozu er eigentlich verpflichtet ist. Entscheidungen, die auf solche Umstände sich stützen, wurzeln nicht mehr im objektiven Rechte, sondern in Mitleid oder in sonstigen Gefühlen, die, sie mögen noch so schön und löblich sein, doch nimmermehr eine Quelle des Gesetzes und der Rechtsfindung sein können.

c) Was sodann die oben unter Nr. 2 aufgeworfene Frage anlangt, ob dem Angestellten die Werte, die er in Form von Sold und Naturalien während der Dauer seiner Uebung vom Fiskus empfängt, auf den Lohn in Anrechnung gebracht werden können, so hat es hiermit folgende Bewandnis; der bereits oben besprochene § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches sagt nämlich in seinem Schlusssatze, dass sich der Angestellte auf seinen Lohn den Betrag anrechnen lassen muss,

„welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt“.

Lässt man den Wortlaut allein den Ausschlag geben, so wird man sagen müssen, dass Abzüge nur statthaft seien in Fällen einer Krankheit, in denen der Arbeiter von der Kasse, welcher er angehört, Unterstützungen empfängt oder in denen ihm auf Grund der Unfallversicherung die vom Gesetze vorgesehenen Leistungen zufließen; denn es ist ja nur von „Kranken- und Unfallversicherung“ hier die Rede. Allein gerade in diesem Punkt ist es nach langem Ringen der Judikatur endlich gelungen, sich vom Buchstaben loszulösen und einen Standpunkt zu gewinnen, der auch dem Geiste des Gesetzes gerecht wird. Warum soll, so hat man sich gefragt, der Reservemann pekuniär besser stehen, wie der Kranke? Warum soll er für die Zeit seiner Uebung doppelte Bezüge haben, nämlich den Lohn vom Arbeitgeber und Sold und sonstige Emolumente vom Staate? Der erkennbare Wille des Gesetzgebers ist unzweifelhaft darauf gerichtet gewesen, dass der Arbeiter während der Dauer einer unverschuldeten Verhinderung, wenn diese eine nur kurzzeitige ist, nichts einbüßen soll, daran aber, dass er dabei noch ein gutes Geschäft machen dürfe, ist gewiss nicht gedacht worden. Wenn das Gesetz nur Krankheit oder Unfall erwähnt, so geschieht dies deshalb, weil dies die häufigsten Ursachen für die Unterbrechung in den Arbeiten sind, sich das ganze Jahr ereignen und für Dienstpflichtige, wie für Militärfreie, für Alte, wie für Junge zutreffen. Es sind also nur Beispiele, die das Gesetz hier wählt, ohne dass die Absicht dahin ginge, andere Verhinderungsgründe abweichend zu behandeln. An der Hand dieser Er-

wägungen, gegen deren Folgerichtigkeit sich wohl schwerlich etwas einwenden lässt, wird man also zur Bejahung der zweiten eben formulierten Frage kommen.

d) Aber auch die dritte Frage muss man sicherlich mit ja beantworten. Sobald ein Arbeiter die Einberufungsordre empfängt, vergegenwärtigt er sich die Möglichkeit, dass ihm sein Dienstherr kündigen werde, schon damit ihm nicht die Verpflichtung erwachse, während der Dauer der Uebung den Lohn weiter zu zahlen. Das will der Arbeiter vermeiden, und darum hält er die ganze Sache solange, wie es nur irgend geht, geheim, um vielleicht erst ganz zuletzt, an dem Tage, an welchem er zu seinem Truppenteil abreisen muss, mit der Erklärung hervortreten, er beginne nunmehr eine zehntägige oder dergl. Uebung. Es handelt sich aber für den Arbeitgeber auch nicht immer nur um die Frage, ob er den Lohn weiter zahlen müsse, oder ob er sich durch rechtzeitige Kündigung des Reserve-, bezw. Landwehrmannes entledigen könne, sondern es walten hier auch Rücksichten auf die ordnungsmässige Fortsetzung des Betriebes ob, die unbedingt gewahrt werden müssen. Es ist nicht immer möglich, jedenfalls häufig doch recht schwer, sofort einen geeigneten Ersatz zu finden, so dass das plötzliche Ausscheiden der Arbeitskraft des Reservemannes für den Arbeitgeber oft empfindliche Nachteile, jedenfalls aber immer eine höchst unliebsame Belästigung nach sich zieht.

Manchmal hört man nun aus den Kreisen der Arbeitgeber die Frage laut werden: Wann muss der Arbeiter, dem die Einberufung zugegangen ist, hiervon seinem Dienstherrn Mitteilung machen? Wie so oft, lässt sich hierauf eine präzise Antwort geben, sondern man muss hier auf die Grundsätze von Treu und Glauben verweisen, nach denen jeder seine Vertragspflicht zu erfüllen hat, und nicht zuletzt der Arbeitnehmer auf Grund des Dienstvertrages. Ob er sofort, nachdem ihm das betreffende Schriftstück behändigt worden ist, zum Arbeitgeber eilen und ihm davon Kenntnis geben muss, kann dahingestellt bleiben; jedenfalls darf er nicht so lange säumen, dass die Gelegenheit, für ihn einen Ersatz zu schaffen, erschwert wird.

e) Im Zusammenhange hiermit aber sei schliesslich noch ein anderer Punkt erörtert. Oft wird einem Arbeiter oder Gehilfen, wenn er sich um eine freigewordene Stelle bewirbt, vor dem Engament die Frage vorgelegt, in welchem militärischen Verhältnis er stehe; meistens erfolgt hierauf die prompte Antwort: „Ich habe alle Uebungen abgemacht und brauche deshalb eine weitere Einberufung nicht zu fürchten.“ Würde er der Wahrheit gemäss erwidern, dass er voraussichtlich schon bei der nächsten Gelegenheit zu einer längeren Reserveübung werde eingezogen werden, so würde ihn der andere wahrscheinlich gar nicht engagieren, weil es ihm daran gelegen ist, eine Arbeitskraft zu gewinnen, die sich ihm ohne Unterbrechung widmen kann. Wird nun der Mann nachher, sei es auch nur für acht Tage, eingezogen, so wird man ungeachtet alles dessen, was der § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches zu Gunsten der Arbeitnehmer vorsieht, dennoch sagen müssen, dass hier jeder Anspruch auf Lohnzahlung in Wegfall kommt. Nicht etwa, weil die Verhinderung eine verschuldete wäre, oder weil sie sich über einen zu langen Zeitraum erstreckte — nein, solche Gründe greifen hier nicht Platz, sondern es ist die arglistige Täuschung, die der Angestellte begangen hat und die ihn seines Anspruches entkleidet.

Im Voraufgegangenen ist überall der Einfachheit wegen von Arbeitern die Rede gewesen; es braucht aber kaum noch hinzugefügt zu werden, dass alle die hier entwickelten Sätze gleichmässig auch für alle anderen Kategorien von Angestellten, also für kaufmännisches und technisches Personal, zutreffen. Auch die Handlungsgehilfen können für sich in dieser Beziehung kein Sonderrecht in Anspruch nehmen, denn der § 63 des Handelsgesetzbuches, der ihnen das Recht auf Fortzahlung des vollen Gehaltes für die Dauer von sechs Wochen gewährt, auch wenn sie ihre Dienste nicht zu leisten vermögen, hat immer zur Voraussetzung ein „unverschuldetes Unglück“, vermöge dessen eine zeitweilige Unterbrechung in der Vertragserfüllung eintritt. Bei einem solchen unverschuldeten Unglücke hat man an Krankheit