

punkt weder erschüttern, noch die damalige Behauptung der Gehilfenschaft als nicht zutreffend kennzeichnen. Es muss nach wie vor als eine Schädigung der Gehilfen betrachtet werden, wenn in dem vorgeschlagenen Verträge ein Paragraph aufgenommen wird, der die staatliche Fürsorge für die Arbeitnehmer zu Gunsten der Arbeitgeber beschneidet oder zum Teil aufhebt.

Nachstehend lassen wir einen Teil der Urteile folgen, worauf die Vertreter der Gehilfenschaft ihre Behauptung gestützt hatten:

Das **Gewerbegericht Offenbach** entschied, dass ein Arbeiter für die Zeit einer vierzehntägigen militärischen Uebung den Lohn zu erhalten habe, obgleich der Arbeiter nur mit vierzehntägiger Kündigung in die Arbeit eingestellt worden war. Betreffs der „nicht erheblichen Zeit“ nahm das Gericht an:

„Dass bei auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen dauernden Arbeits- oder Dienstverträgen, welche die Erwerbstätigkeit der Verpflichteten vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nehmen, die vereinbarte oder gesetzliche Kündigungsfrist im allgemeinen als eine nach dem Willen des Gesetzgebers „nicht erhebliche Zeit“ aufzufassen sei, für welche dem Verpflichteten ein Unterhalt gewährleistet sein soll, sofern er nicht durch sein Verschulden den Anspruch verscherzt. Im vorliegenden Falle kann sonach die vierzehntägige militärische Uebungszeit als eine erhebliche, die Anwendbarkeit des § 616 ausschliessende Zeit nicht betrachtet werden. Zu beachten ist aber ferner, dass gerade die betreffende Uebungszeit die kürzeste ist, und anzunehmen, dass gerade dieser Fall dem Gesetzgeber vorgeschwebt habe.“

Das **Gewerbegericht Hamburg** billigte einem Brauereiarbeiter den Lohn für die Zeit einer 14tägigen militärischen Uebung zu, obgleich der Arbeiter unter Ausschluss der Kündigungsfrist eingestellt worden war. Das Gericht führte in den Urteilsgründen unter anderem aus:

„Der vereinbarte Ausschluss der gesetzlichen Kündigungsfrist ist nicht ausschlaggebend für die Frage, ob die Zeit der Verhinderung eines Arbeiters als eine verhältnismässig nicht erhebliche im Sinne des § 616 des B. G.-B. anzusehen ist. Wenn auch auf dem Papier die Möglichkeit jederzeitiger Lösung eines gewerblichen Arbeitsverhältnisses vorbehalten ist, geht die Absicht der Contrahenten doch in der Mehrzahl der Fälle dahin, möglichst lange zusammen zu bleiben, solange nicht besondere Umstände eintreten. Der Arbeitsvertrag muss in solchen Fällen als auf unbestimmte Dauer geschlossen gelten. Ein derartiges Arbeitsverhältnis liegt offenbar auch hier vor.“

Das **Gewerbegericht Wiesbaden** verurteilte einen Arbeitgeber, dem Arbeiter den Lohn für die Dauer einer 12tägigen militärischen Uebung zu zahlen, obgleich der Arbeiter erst den Tag bevor ihm vom Eintritt in die Uebung Kenntnis gegeben hatte. Der Arbeiter war 5 Monate bei dem Meister in Arbeit. Dagegen lehnte das **Gewerbegericht Königsberg** den gleichen Anspruch eines Buchdruckers ab, obgleich er 1½ Jahre in der Stellung war, weil mit Rücksicht auf den geringen Umfang des Betriebes des Arbeitgebers die Zeit von 12 Tagen eine verhältnismässig erhebliche Zeit sei. In den Urteilsgründen führte das Gericht aus:

„Der Umfang des Geschäfts wird für die Frage nach der Erheblichkeit der Zeit zu berücksichtigen sein, weil bei einem Geschäftsbetriebe, in welchem mit geringem Kapital gearbeitet wird, Arbeitskräfte nur angenommen werden, wenn wirklich Arbeiten zu liefern sind, und auch nur bezahlt werden können, wenn sie verwertet worden sind, während grosse Betriebe die Zahl ihrer Bediensteten nicht immer sofort auf die zum augenblicklichen Bedarf erforderliche Anzahl einschränken werden,

so dass die Zeit der Verhinderung eines in einem grossen Betriebe Angestellten unter Umständen nicht erheblich zu sein braucht, während dieselbe Zeit unter sonst gleichen Voraussetzungen bei einem kleinen Betriebe schon erheblich genannt werden muss.“

Die in Gewerbesachen massgebende Zeitschrift „Das Gewerbegericht“ schreibt:

„Was unter „verhältnismässig nicht erheblicher Zeit“ zu verstehen sei, ist strittig; aber im Hinblick auf die Vorbilder dieser Bestimmung (H. G. B. § 63 und G. O. 133e) muss wohl bei auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverträgen die übliche Kündigungsfrist als nicht erheblich angesehen werden, so dass z. B. für eine 14tägige militärische Uebung in ungekündigtem Arbeitsverhältnis bei 14tägiger Kündigungsfrist der Lohn weiter zu zahlen ist, jedoch unter Anrechnung der Bezüge.“

Das „Allgemeine Journal der Uhrmacherkunst“, Organ des Meisterverbandes, schrieb, allerdings zu einer Zeit, wo man an die Einführung eines Arbeitsvertrages nicht dachte, folgendes:

„Unter Umständen kommt viel darauf an, wie lange der Angestellte, um den es sich hier handelt, sich bereits in Ihren Diensten befindet, wie stark Ihr sonstiges Personal noch ist und welchen Einfluss überhaupt das zeitweilige Fehlen dieser einen Arbeitskraft auf den Geschäftsgang bei Ihnen ausübt. Abgesehen hiervon nimmt die Praxis der Gewerbegerichte an, dass regelmässig, d. h. wenn nicht besondere Umstände vorliegen, die Fortzahlung des Lohnes höchstens für die Dauer von 10 Tagen verlangt werden könne. Sie dürfen aber hiervon alles das in Abzug bringen, was der Gehilfe an Löhnung und sonstigen Bezügen während seiner militärischen Uebung vom Militäriskus empfängt.“

486.



Lohnbewegung unter den nordischen Uhrmachergehilfen.

(Nachdruck verboten.)

Die streikenden finnischen Uhrmachergehilfen beabsichtigen, sich auf genossenschaftlichem Wege selbständig zu machen. Im Norden wird es unter den Arbeitnehmern immer unruhiger, und es gibt fast keinen Industriezweig und kein Handwerk mehr, in dem nicht im Laufe der letzten 9 Monate irgendwelche Lohn- oder sonstige Streitigkeiten vorgekommen wären. Nun hat auch „Stockholms Urmakeriarbetareförening“ der Korporation der Arbeitgeber, nämlich der Stockholms Urmakaresocietät mit Streik gedroht, wenn die Forderungen der Arbeiterschaft nicht erfüllt würden. Die Arbeiter fordern in der Hauptsache folgendes: Dreijähriges Abkommen, das erste Jahr 30 Kronen, das zweite 31 und das dritte Jahr 32 Kronen Wochenlohn. Jeden Sommer eine Woche Urlaub bei vollem Lohn, die Arbeitgeber sollen das Werkzeug stellen oder dem Gehilfen die Abnutzung des seinigen vergüten. Weiter sollen sich die Arbeitgeber bereit erklären, die Gehilfen auf ihre, der Prinzipale Kosten gegen Unfälle zu versichern. Die Korporation der Arbeitgeber erklärte sich bereit, mit den Arbeitern zu verhandeln, und wählte zu diesem Zwecke eine dreigliedrige Kommission, die aus den Herren Rob. Engström, Knut Gelhaar und Henrik Laurin besteht. Die Unterhandlungen schweben noch.

Die finnische Bewegung nahm ihren Anfang am 16. Septbr. in Helsingfors. An diesem Tage richteten 31 Gehilfen meist jugendlichen Alters an ihre Prinzipale ein Schreiben des Inhalts, dass sie in 14 Tagen die Arbeit niederlegen würden, wenn gewisse Forderungen bis dahin nicht erfüllt wären. Die Uhrmacher liessen es darauf ankommen, und die Gehilfen legten nach Ablauf der genannten Frist die Arbeit