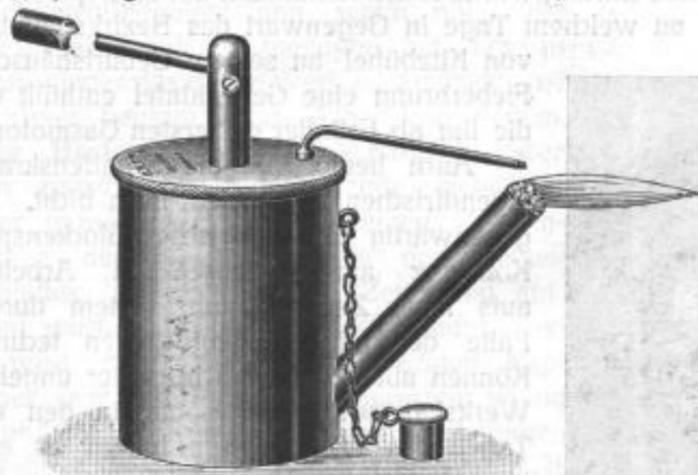


teilt uns nun mit, daß sie eine ganze Reihe von Härten mit Hilfe dieser Flüssigkeit vorgenommen habe, ohne ein nachweisbar anderes Ergebnis erzielt zu haben als beim Härten mit gewöhnlichem Wasser.

Eine Lötlampe mit drehbarem Blasrohr und ebensolchem Ausströmungsrohr am Deckel ist Herrn Julius Dilger, Uhrmacher in Triberg (Bad. Schwarzwald) durch D. R. G. M. Nr. 325 962/63 geschützt worden. Die Lampe ist ähnlich



wie die bekannten selbstblasenden Lötlampen eingerichtet, unten mit dem Spiritusbehälter, oben mit einer Luftkammer, in die ein wenig Benzin eingeschüttet wird. Bläst man in das Blasrohr, so strömen die Benzindämpfe aus, vereinigen sich mit der Spiritusflamme und geben eine scharfe Stichflamme. Dadurch, daß das auf den Deckel gesteckte Blasrohr und das Ausströmungsrohr nach allen Seiten gedreht werden können, behält man beide Hände zum Arbeiten frei. Die Lampe ist von dem Erfinder selbst zu beziehen.

Lindensamen-Öl. Von Herrn Kollegen F. L. Löbner in Friedenau werden wir auf die Abhandlung »Über ein fettes Öl aus Lindensamen« aufmerksam gemacht, die der kürzlich verstorbene Botaniker Prof. Dr. Carl Müller im Jahrgang 1890 (Seite 372 und folgende) der »Berichte der Deutschen Botanischen Gesellschaft« (Verlag Gebrüder Bornträger in Berlin) veröffentlicht hatte. Müller sammelte einst eine größere Menge Lindensamen, ließ sie an der Luft austrocknen, bis die Samen sich durch Zerdrücken der Fruchtschalen leicht von diesen sondern ließen, mahlte sie auf einer Kaffeemühle und zog mit Hilfe von Petroläther das in den Samen enthaltene Fett aus. Dieses schön gelbe Fett besitzt nach Müller eine Anzahl sehr schätzenswerter Eigenschaften. Niemand hatte bis dahin wohl geglaubt, daß die kleinen Lindensamen zu den ölreichsten überhaupt gehören, denn sie enthalten nicht weniger als 58% der Rohsubstanz an Öl. Dieses gehört zu den nicht trocknenden Ölen. Es wird in offenen Schalen nicht ranzig, hat also keine Neigung zur Bindung von Sauerstoff und der dadurch bedingten Verharzung. Ferner gefriert das Öl selbst bei einer Kälte von 21,5° Celsius nicht; bei welchem Grade das Gefrieren eintritt, scheint noch nicht festgestellt zu sein. Herr Löbner meint, daß das Lindenöl wegen seiner hervorragenden Eigenschaften die Aufmerksamkeit der Uhrenölfabrikanten verdiene, und wir glauben, daß eine Nachprüfung in dieser Hinsicht durchaus angebracht wäre. L.

Weibliche Konkurrenz. Der Uhrmachermeister Peter K. in Schwientochlowitz ließ seine Tochter Agathe als Lehrling in die Lehrlingsrolle der Beuthner Uhrmacher-Zwangsinneung eintragen. Übrigens ist dies nichts Neues, denn eine Tochter des Uhrmachermeisters Karl Müller in Preiskretscham hat ihre Lehre schon seit einigen Jahren hinter sich und ist Gehilfin im Geschäft des Vaters.

Entziehung der Uhrenlieferung. Die Uhrenfabrik Tavannes Watch Co. Schwob Frères & Co. in Chaux-de-Fonds macht bekannt, daß sie dem Uhrenversandhause Edmund Herrmann in Kraftsdorf-Gera, gegen das auch bei uns Beschwerden eingelaufen waren (vergl. den Artikel »Deutscher

Uhrmacher-Bund« in Nr. 23 und 24, 1907), ihre Uhren entzogen habe, weil es unter den obligatorischen Verkaufspreisen und auch an Warenhäuser lieferte.

Entlassung des Gehilfen wegen Krankheit. Während nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch der Angestellte eines kaufmännischen Geschäfts für eine nicht erhebliche Zeit, in der er ohne seine Schuld an der Arbeitsleistung verhindert war, seinen Anspruch auf den Lohn behält, besagt die Gewerbe-Ordnung, daß ein Gehilfe ohne Kündigung entlassen werden kann, wenn er »zur Fortsetzung der Arbeit unfähig« wird. Dabei braucht eine dauernde Unfähigkeit nicht vorzuliegen. Diese einander in gewissem Sinne widersprechenden Bestimmungen haben es wohl in erster Linie mit verschuldet, wenn über die Frage, ob und wann ein Gehilfe wegen Krankheit entlassen werden kann, so große Meinungsverschiedenheiten herrschen. Zu dieser umstrittenen Frage hat nun das Gewerbegericht in Berlin eine interessante Entscheidung gefällt, zu der uns ein Jurist folgende Erläuterungen gibt:

»Der Kläger, der bei dem Beklagten als gewerblicher Arbeiter (Geselle, Gehilfe) beschäftigt war, wurde am 2. Januar krank und erschien nicht zur Arbeit; am folgende Tage wurde er daher vom Beklagten entlassen. Nach seiner Genesung am 10. Januar erschien der Kläger wieder bei dem Beklagten, um ihm seine Dienste weiter anzubieten, da er die Entlassung nicht als berechtigt anerkannte. Der Beklagte nahm jedoch die einmal ausgesprochene Entlassung nicht zurück. Mit seiner Klage verlangte nun der Kläger Zahlung des Lohns für vierzehn Tage, d. h. bis zum ersten gesetzlich zulässigen Kündigungstermin. Das Gewerbegericht hat aber seine Klage abgewiesen.

»Nach § 123 Ziffer 8 der Gewerbeordnung können gewerbliche Arbeiter (Gesellen, Gehilfen) ohne vorherige Aufkündigung sofort entlassen werden, wenn sie zur Fortsetzung der Arbeit unfähig sind. Eine Unfähigkeit zur Arbeit liegt vor, wenn jemand durch irgend einen außerhalb seines Willens liegenden Umstand (Unglücksfall, Krankheit usw.) an der Fortsetzung der begonnenen Arbeit gehindert wird (s. Landmann, Kommentar zur Gewerbe-Ordnung); auf einem Verschulden des Gesellen wird die Arbeitsunfähigkeit im Falle des § 123 Nr. 8 regelmäßig nicht beruhen. Keineswegs ist etwa für eine berechtigte Entlassung erforderlich, daß der Gehilfe dauernd zur Fortsetzung der Arbeit unfähig geworden ist. Das lehrt die Entstehungsgeschichte dieser Gesetzesvorschrift. Bei den Beratungen zu dieser Novelle war nämlich von der Reichstagskommission ursprünglich die Fassung »dauernd unfähig« angenommen worden. Im Plenum fand das jedoch vielfachen Widerspruch, und der Zusatz »dauernd« wurde daher gestrichen. Daraus geht klar hervor, daß der Gesetzgeber auch vorübergehende Unfähigkeit zur Arbeit als Entlassungsgrund angesehen hat.

»Nun kann man aber natürlich nicht so weit gehen, daß man dem Arbeitgeber ein Entlassungsrecht auch dann gibt, wenn der Geselle wegen einer ganz leichten Erkrankung nur kurze Zeit von der Arbeit fortbleibt. Wie so oft liegt das Richtige in der Mitte. Verhältnismäßig ganz unerhebliche Behinderungen berechtigen nicht zur sofortigen Entlassung. Bei der gesetzlichen Kündigungsfrist von vierzehn Tagen, die ja für zahlreiche Arbeitsverhältnisse die Regel bildet, wird daher wegen einer zwei bis drei Tage dauernden Krankheit eine Entlassung ohne vorherige Aufkündigung nicht erfolgen dürfen; wohl aber, wenn, wie hier, die Krankheit acht Tage dauert. Bei wöchentlicher Kündigungsfrist darf wohl auch schon wegen einer dreitägigen Behinderung der Geselle entlassen werden. Ist bei Beginn der Krankheit eine längere Dauer der Krankheit vorauszusehen, so kann die Entlassung natürlich sofort erfolgen. Der Lohnanspruch des Klägers war also leicht begründet, und der Kläger mußte demnach abgewiesen werden.«

Vom Büchertisch. Die Anmeldung und Bearbeitung von Erfindungen zur Erlangung deutscher Patente. Von Paul Jahr, Diplom-Ingenieur. Verlag von Carl Heymann in