

1911
XVII

Sammlung

von

Entscheidungen der k. k. Gewerbegerichte.

Herausgegeben vom k. k. Justizministerium.

XII. Band. — Nr. 1742 bis 1911.



DAR
PRÁVNICKÉ JEDNOTY
MORAVSKÉ.

Wien.

Aus der kaiserlich-königlichen Hof- und Staatsdruckerei.

1911.

Systematisches Register

der in Band XI und XII enthaltenen Entscheidungen Nr. 1603 bis 1911.

I. Teil.

Materielles Dienstvertragsrecht.

I. Subjekte des Arbeitsverhältnisses.

A. Dienstgeber.

- Bindermeister einer Brauerei. Rückwirkung der Verfügungen der Brauerei auf das Arbeitsverhältnis zwischen dem Meister und seinen Hilfsarbeitern. 1650.
- Der gewerbliche Unternehmer behält diese Eigenschaft, solange er den Gewerbeschein nicht zurücklegt; auch wenn er sich bei einem anderen Unternehmer zur Arbeit verdingt. 1630.
- Stellvertretung oder Pacht. 1690.
- Der Kantineur in einer Militärkaserne ist nicht Unternehmer im Sinne der Gewerbeordnung. 1745.
- Haftung des tatsächlichen Unternehmers, wengleich das Gewerbe nicht auf dessen Namen eingetragen ist. 1767.
- Der Agent haftet dem in seine Dienste aufgenommenen Handlungsgehilfen für den ganzen Gehalt und kann ihn nicht an das von ihm vertretene Haus weisen. 1828.
- Der Agenturvertrag geht nicht in einen Dienstvertrag über, wenn Reise durch kurze Zeit gegen Diäten und Provision, Einhaltung der Tour und täglicher Bericht vereinbart wird. 1835.
- Kein Dienstvertrag, wengleich der Agent zur Krankenversicherung angemeldet worden ist. 1836.
- Große Ehrenbeleidigung durch den Stellvertreter des Gewerbeinhabers berechtigt zum Austritt. 1857. 1867.

B. Dienstnehmer.

1. Hilfsarbeiter im allgemeinen.

- Zum Begriff des Hilfsarbeiters ist regelmäßige Beschäftigung erforderlich. 1854.
- Gesellschaftsverhältnis oder Dienstverhältnis. 1859.
- Ein Schlossermeister, der das von ihm angemeldete Gewerbe in einem fremden Unternehmen ausübt und Wochenlohn bezieht, ist nicht Hilfsarbeiter. 1864.
- Heimarbeiter. Selbständige Heimarbeiter sind nicht gewerbliche Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 Gew. O. 1647.
- — Der zu Hause gegen Stücklohn unter zeitweise tagelangem Aussetzen arbeitende Schneidergehilfe ist nicht Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 Gew. O. 1717.
- — Haftung für verspätete Lieferung. 1679.
- — Kein Anspruch auf Entschädigung wegen vorzeitiger Entlassung. 1750.

1. Hilfsarbeiter im allgemeinen.

Lehrling siehe unter VIA.

Tagelöhner.

- — Begriff des Tagelöhners. 1709.
- — Eine in einem Gast- und Schankgewerbe mit Geschirrwaschen und mit Reinigung der Gasthauslokalitäten regelmäßig und dauernd beschäftigte Bedienerin ist nicht Tagelöhnerin sondern Hilfsarbeiterin im Sinne des § 73 Gew. O. 1659.
- — Der beim Spediteur mit Auf- und Abladen beschäftigte täglich entlohnte Arbeiter ist Tagelöhner. 1676.
- — Bestimmung der Entlohnung durch den Richter, wenn der Tagelöhner einen besser bezahlten Arbeiter vertritt. 1605.
- — Verweigerung einer in das Fach einschlagenden Arbeit bildet einen Entlassungsgrund. 1620.
- — Entlassung untertags begründet keinen Lohnanspruch für den restlichen Tag. 1763.
- — Die Arbeit eines Sandwerfers ist Lohnarbeit der gemeinsten Art. 1765.
- — Verpflichtung zur Verrichtung jeder ihm aufgetragenen Arbeit. 1790.

2. Zur Leistung kaufmännischer Dienste angestellte Personen.

3. Zur Leistung höherer nicht kaufmännischer Dienste angestellte Personen.

- Der Korrektor einer Buchdruckerei leistet höhere Dienste. 1798. 1799.
- Der dem Weberleiter unterstellte Webermeister leistet nicht höhere Dienste. 1764.
- Ein Bauschreiber leistet nicht höhere Dienste. 1796.
- Ein Bauaufseher (Polier) leistet nicht höhere Dienste. 1797. 1881.
- Nicht jeder Bauzeichner leistet höhere Dienste. 1890.
- Der Schneider, der zugeschnittene Kleider den Arbeitern zuteilt und von diesen zur Prüfung übernimmt, leistet nicht höhere Dienste. 1895.

C. Diensteseigenschaft.

- Abwaschmädchen. Verzicht auf den Entlassungsgrund durch Kündigung. 1646.
- Agent. Entlassung wegen Weigerung, die besuchten Kunden zu nennen. 1634.
 - Durch Abänderung der Vertragsbestimmungen über das Entgelt wird die ursprüngliche Vereinbarung über die Kündigung nicht berührt. 1644.
 - Entlassung wegen Vertragsverletzung (Konkurrenz). 1671.
 - Beweispflicht bezüglich der Provisionsansprüche. 1715.
 - Entlassung wegen Fälschung von Bestellzetteln. 1756.
 - Anspruch im Krankheitsfalle. 1905.
- Anbinder. Nichterfüllung des Versprechens, besser entlohnte Arbeit zuzuweisen. 1888.
 - Bedienung einer Maschine, die bisher von zwei Personen überwacht wurde. 1889.
- Anstreicher. Zurückhaltung des Arbeitsbuches. 1871.
 - Unbeanstandete Annahme von Lohnzetteln. 1897.
 - Aussetzen als Auflösungsgrund. 1904.
- Aushilfsmädchen. Entlassung wegen entstellter Wiedergabe einer Äußerung des Gewerbehalters. 1902.
- Auslagenarrangeur. Entlassung wegen Berausung. 1761.
 - Entlassung wegen Vertrauensunwürdigkeit. 1814.
- Ausnaherin. Gelegentliche Erklärungen über die Höhe des Wochenverdienstes begründen nicht den Anspruch auf Mindestlohn. 1689.
- Bäcker. Entlassung wegen Unfähigkeit. 1661.
 - Widerruf der Kündigung aus Rechtsirrtum. 1681.
 - Bedeutung der Äußerung: „Sie können mir jederzeit das Buch geben“. 1718.
 - Haftung des Unternehmers, auf dessen Namen das Gewerbe nicht eingetragen ist. 1767.
 - Entlassung wegen Zuspätkommens. 1849.

- Bauarbeiter. Lohnvergütungsanspruch des Arbeiters, dem Arbeit versprochen wurde. 1619.
 - Stillschweigende Vereinbarung des Kollektivvertrages. 1652.
 - Ort der Rückstellung des Arbeitsbuches. 1752.
- Baupolier. Entlassung wegen Zuspätkommens. 1850.
 - leistet nicht höhere Dienste. 1797. 1881.
- Bauschreiber. Kenntnis der Arbeitsordnung bindet auch ohne Verlautbarung. 1771.
- Bauzeichner. Diensteseigenschaft. 1890.
- Betriebsbeamter. Konkurrenzklausel. 1813.
 - Weigerung des Dienstgebers, vor Mißhandlung Mitangestellter zu schützen. 1891.
- Brunnenmacher. Auslegung der Aufforderung, das Arbeitsbuch gleich mitzunehmen, wenn er sich nicht bessere. 1705.
- Buchbinder. Tarifmäßige Entlohnung. 1843.
- Buchdrucker. Entlassung wegen zu langsamen Arbeitens. 1747.
- Buchhalter. Austritt wegen Beschränkung seiner Befugnisse. 1640.
 - Entlassung wegen Verletzung der Treupflicht. 1815.
 - Zulässigkeit des Abzuges von Pensionsversicherungsbeiträgen nach drei Monaten. 1880.
 - Retentionsrecht an den Bezügen. 1903.
- Chauffeur. Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes für Klagen des Chauffeurs seiner Kuranstalt. 1696.
- Dachdecker. Ungültigkeit der Lohnvereinbarung für besonders schwierige Arbeit. 1739.
- Eisendreher. Aussperrung. 1651.
 - Eintragung im Arbeitsbuch. 1863.
 - Eintägige Arbeitszeit. 1879.
- Elektriker. Entlohnung für Nachtarbeit. 1772.
- Emailarbeiter. Verpflichtung zur Rückstellung irrtümlich zu viel erhaltenen Lohnes. 1680.
- Fabrikarbeiter. Schadenersatzanspruch wegen Vernichtung der Kleider durch einen Fabriksbrand. 1608.
 - Wegen angekündigter Verlängerung der Arbeitszeit am Abend darf die Arbeit nicht schon vormittags verlassen werden. 1616.
 - Stillschweigende Zustimmung zur Auflösung. 1682.
 - Widerruf der Kündigung durch Nichtausfolgung des Arbeitsbuches. 1683.
 - Durch Weiterverwendung wird das Entlassungsrecht nicht aufgehoben. 1780.
 - Haftung des Unternehmers wegen Abwesenheit des zur Ausfolgung des Arbeitsbuches bestimmten Beamten. 1788.
 - Aushilfsdienstverhältnis. 1837.
 - Schadenersatzpflicht des Unternehmers wegen Nichtbeschäftigung. 1885.
 - Schadenersatz wegen Vorenthaltung des Arbeitsbuches. 1894.
- Facchin. Gegenseitige Ehrenbeleidigung. 1714.
 - Verlautbarung der Arbeitsordnung. 1716.
- Färber. Der Grund der Arbeitsverweigerung muß sofort angegeben werden. 1613.
 - Entlohnung für geleistete Maurerarbeiten. 1775.
- Fleischer. Entschädigung für nicht geleistete Arbeit. 1846.
- Flüßiseur. Entziehung der Trinkgelder als Austrittsgrund. 1855.
- Gärtner. Zweifelhafte Austrittserklärung. 1866.
- Geschäftsdieners. Entlassung wegen gefänglicher Anhaltung. 1615.
 - Anspruch auf Ruhezeit. 1719.
 - Verzögerung als Entlassungsgrund. 1753.
 - Entlassung wegen Verweigerung der Mitwirkung an der Inventur. 1762.
 - Entlassung wegen überflüssiger Privatgänge. 1883.
- Geschäftsleiter. Jahresremuneration. 1738.
- Gießer. Verzicht auf Minimallohn. 1844.
 - Vertretungsbefugnis beim Gewerbegericht. 1893.
- Glasmacher. Entlassung entgegen den Bestimmungen der Arbeitsordnung. 1649.

- Goldschleiferin. Die Ablehnung der unbedingten Verantwortung für das Arbeitsmaterial ist keine Dienstverweigerung. 1638.
- Gradzieherin. Verweigerung von Streikarbeit berechtigt zur Entlassung. 1754.
- Handlungsgehilfe. Gerechtfertigte Dienstverhinderung. 1712.
- Diebstahlsbeschuldigung. 1748.
 - Verrat von Geschäftsgeheimnissen. 1757.
 - Entlassung wegen verspäteten Dienstantrittes. 1758.
 - Entlassung wegen Bezeichnung des Geschäftes als „Schnackerlgeschäft“. 1759.
 - Entlassung wegen Verlassens der Arbeit. 1807.
 - Probendienstverhältnis. 1812.
 - Zulässigkeit teilweisen Verzichtes auf die Kündigungsentschädigung. 1822.
 - Erhebliche Ehrverletzung. 1833.
 - Vereinbarung des Kündigungsausschlusses. 1896.
- Hausknecht. Urlaubüberschreitung. 1722.
- Heizer. Kein Anspruch auf Zeugnis bei nicht ordnungsmäßigem Austritt. 1693.
- Kein Anspruch auf Prämie bei gerechtfertigter Entlassung. 1694.
- Hemdennäherin. Herabsetzung des Stücklohnes bei Einführung schneller arbeitender Maschinen. 1642.
- Hilfsarbeiter. Zulässigkeit des Vermerkes „lohnbefriedigt entlassen“ im Arbeitsbuch. 1893.
- Hofarbeiter. Austritt wegen Unfalls eines Mitarbeiters. 1786.
- Inkassant. Zeitpunkt der Wirkung einer Kündigung, die vor dem vertragsmäßigen Termin erklärt wurde. 1611.
- Kanzleidner. Entlohnung für Sonntagsarbeit. 1820.
- Kassier. Anspruch auf Gehalt bei Einberufung zur Militärdienstleistung. 1637.
- Kellner. Berechnung der Arbeitszeit. 1840.
- Undeutliche Entlassungserklärung. 1847.
 - Zureisekosten. 1901.
- Kellnerin. Entlassung wegen verspäteten Eintrittes. 1708.
- Grobe Ehrenbeleidigung durch die Gattin des Gewerbehhabers. 1857.
 - Auflösung aus beiderseitigem Verschulden. 1860.
- Kommis. Entlassung, wegen Übergabe von Waren, ohne von der Kunde Geld zu fordern. 1785.
- Kontorist. Verlängerung der Probezeit. 1811.
- Neujahrsremuneration. 1816.
 - Haftung des Dienstgebers für den Lohn. 1828.
 - Eigenmächtiges Bezahlmachen aus dem Inkasso. 1832.
 - Entlassung wegen Unfähigkeit. 1884.
- Kontoristin. Einfluß des Geschäftsverkaufes auf den Dienstvertrag. 1657.
- Fälschliche Angabe des ledigen Standes. 1744.
 - Entlassung wegen Verwendung des Briefpapiers der Firma und halbtägigen Ausbleibens. 1784.
- Korrespondent. Entlassung wegen Vertrauensmißbrauchs. 1858.
- Korrespondentin. Eigenmächtige Entnahme von Geld in der Höhe des bereits verdienten Gehaltes aus der anvertrauten Kasse ist nicht ohne weiteres als Untreue anzusehen. 1639.
- Kutscher. Schadenersatzpflicht wegen Verweigerung der Feiertagsarbeit. 1607.
- Zulässigkeit anderweitiger Verwendung. 1664.
 - Anfechtung des Vertrages wegen Irrtums in der Person. 1675.
 - Anspruch auf Entlohnung für Mehrarbeit. 1677.
 - Begrenzung der Pflicht zur Arbeitsleistung. 1700.
 - Entlassung wegen feuergefährlicher Handlung. 1783.
 - Entlassung wegen Überlastung der Pferde und Fahren mit nicht beschlagenen Pferden. 1794.
 - Eigenmächtige Fahren mit den Fahrbetriebsmitteln des Dienstgebers. 1842.
 - Entlassung wegen abträglichen Nebengeschäftes. 1885.
 - Anzeige des Austrittes bei Kündigungsausschluß. 1869.
 - Rückbehaltung des Lohnes. 1900.

- Lohndiener. Kündigung statt Entlassung. 1848.
- Arbeitszeit. 1877.
- Magazineur. Probezeit. 1829.
- Maler. Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Vollendung einer bestimmten Arbeit. 1698.
- Austritt wegen Arbeitsmangels. 1800.
- Maurer. Stillschweigender Verzicht auf den Anspruch für die Kündigungsfrist. 1617.
- Aufnahme durch einen Bevollmächtigten. 1695.
 - Bei Wiederaufnahme unterbrochener Arbeit gelten die früheren Arbeitsbedingungen. 1697.
 - Kündigungsausschluß. 1733.
 - Verantwortlichkeit für die Werkzeuge. 1741.
- Mechaniker. Verleitung der Mitarbeiter zum Ungehorsam. 1653.
- Inhalt des Zeugnisses. 1710.
 - Entlassung wegen Bedrohung eines Mitarbeiters. 1760.
- Metallarbeiter. Weigerung, eine gefährliche Arbeit zu übernehmen, ist kein Entlassungsgrund. 1666.
- Urlaub. 1734.
 - Lohnzahlung. 1776.
- Modelltischler. Gerechtfertigte Abwesenheit. 1724.
- Monteur. Vertragsabschluß im telegraphischen Wege. 1674.
- Entlohnung für Sonntagsarbeit nur im Falle besonderen Auftrages oder Notwendigkeit. 1678.
 - Kündigungsausschluß. 1743.
- Musterweber. Entlassung wegen Unfeißes nach der Kündigung. 1851.
- Nachtwächter. Entlassung wegen Unterlassung der vorschriftsmäßigen Begehung der Fabrikräume. 1779.
- Operateur. Kein Anspruch auf Überstunden. 1874.
- Pferdeknecht. Entreißen der Zügel mit den Worten „schauen Sie, daß Sie weiterkommen“ unter gleichzeitiger Zuweisung einer anderen Arbeit ist keine Entlassung. 1703.
- Platzvertreter. Wirkung des Wiedereintrittes in das Dienstverhältnis. 1817.
- Portier. Grobe Ehrenbeleidigung durch den Stellvertreter. 1867.
- Presser. Entlassung wegen Ehrenbeleidigung vor Aufnahme. 1782.
- Rauchfangkehrer. Kollektivvertrag. 1730.
- Reisender. Unzulässigkeit der Unterbrechung des Verfahrens wegen Feststellung von Gegenforderungen. 1618.
- Unwahre Angaben über den Tag der Ankunft im Domizil. 1625.
 - Entlassung wegen unrichtiger Angabe der Daten der Bestellung in den Bestellungsorders. 1633.
 - Anspruch auf Entschädigung bei Verhinderung des Reisens. 1667.
 - Die rechtzeitig bei dem voraus bestimmten Postamt angelangte Kündigung des Reisenden ist gültig. 1668.
 - Vereinbarung eines Fixums nur bei bestimmtem Umsatz. 1669.
 - Lauf der Kündigungsfrist. 1728.
 - Dessen Aufnahme ist ein Handelsgeschäft. 1806.
 - Verpflichtung zur Berichterstattung. 1809.
 - Probezeit. 1829.
 - Provision für eingeleitete Geschäfte. 1831.
 - Anspruch auf Ersatz der Spesen. 1876.
- Sandwfer unterliegen nicht der Gewerbeordnung. 1765.
- Schankbursche. Keine Entlassung wegen Einberufung zur Waffenübung. 1870.
- Schlosser. Entlassungsgrund. 1628.
- Wirkung der gegenseitigen Ehrenbeleidigung. 1665.
 - Weigerung, im Akkord zu arbeiten, bildet noch keinen Entlassungsgrund. 1687.
 - Vermintlicher Widerruf der Kündigung. 1720.
 - Schadenersatz wegen verdorbener Arbeit. 1777.
 - Verweigerung der Arbeit bei einem anderen Meister. 1887.
- Schmied. Akkordarbeit. 1735.

- Schneider. Eigenschaft als Heimarbeiter. 1717.
 — Weigerung, eine einschlägige Arbeit zu leisten. 1723.
 — Vertragsabschluß unter einer Bedingung. 1729.
 — Entlassung wegen Unfähigkeit. 1791.
 — Wer nicht regelmäßig in Arbeit steht, ist nicht Hilfsarbeiter im Sinne der Gewerbeordnung. 1854.
 — Entlassung wegen Mangels an Arbeit. 1862.
 — Mangel der Arbeitszuweisung als Austrittsgrund. 1899.
 — Kündigungsausschluß. 1909.
- Schuhstepperin. Abzüge für Benützung des elektrischen Stromes. 1821.
- Schuster. Stücklohnarbeit. 1808.
 — Verpflichtung auf das Geschäft acht zu geben. 1910.
- Spieldirigentin. Spätere Kenntnis vom Entlassungsgrund. 1908.
- Servierkellner. Grenzen für den Lohnabzug. 1644.
- Setzer. Entlassung wegen Verweigerung einer Änderung der Geschäftsgebarung. 1746.
 — „Sie sind verrückt“ keine grobe Ehrenbeleidigung. 1749.
 — Entlassung wegen langsamer Arbeit. 1781.
- Sitzkassierin. Kein Lohn für Sonntagsarbeit. 1732.
- Sodawasserfüller. Entlassung wegen Drohung. 1725.
- Spengler. In der Annahme der Arbeitsbuches liegt kein Verzicht auf die Kündigungsentschädigung. 1878.
- Spinner. Rechtmäßigkeit der Entlassung trotz mittlerrweiliger Fortsetzung der Arbeit. 1612.
 — Solidarhaftung bei Arbeitsverweigerung. 1672.
 — Nichtbeachtung des Verbotes, während der Mittagspause andere Arbeiter zu besuchen. 1685.
- Spulerinnen sind Webereiarbeiterinnen. 1688.
- Steindrucker. Stillschweigender Verzicht auf Lohnzuschuß. 1792.
- Stickerin. Fähigkeit der Minderjährigen zum Abschluß des Dienstvertrages. 1805.
 — Entlassung wegen Aufforderung zur Kündigung. 1823.
- Streifer. Haftung des Unternehmers für Beschädigung der Kleider des Hilfsarbeiters. 1778.
- Strohputzweberin. Nach Kündigung durch den Stellvertreter kann der Prinzipal nicht mehr die Entlassung aussprechen. 1643.
- Technischer Beamter. Jahresremuneration. 1830.
- Tischler. Austritt wegen Beschimpfung. 1656.
 — Ungerechtfertigter Lohnabzug wegen Verwendung elektrischer Maschinen. 1692.
 — Drohung mit Einsetzen in die Zeitung und Entziehung der übrigen Hilfsarbeiter, kein Entlassungsgrund. 1726.
 — Abschluß des Arbeitsvertrages. 1768.
 — Wirkung des Vorschusses auf die nächste Akkordarbeit. 1789.
 — Minimallohn. 1852.
- Tuchfabrikarbeiter. Minimallohn. 1845.
- Verkäufer. Entlassung ohne Kündigung bei Aufhören des Gewerbebetriebes. 1610.
 — Entlassung wegen Teilnahme an der Hochzeit des Bruders. 1629.
 — Versetzung in eine Filiale, wo unter ungünstigeren Bedingungen gearbeitet werden muß, berechtigt zum Austritt. 1658.
 — Entlassung wegen Nichterlages einer Kautions. 1684.
 — Stillschweigende Erneuerung. 1731.
 — Erweiterung des Magazins und Verkaufslokales ist kein Austrittsgrund. 1804.
 — Haftung für Abgänge. 1882.
 — Solidarhaftung der Mitunternehmer. 1886.
- Wäscherin. Benachrichtigungspflicht von der Erkrankung. 1622.
 — Entschädigung bei beiderseitig verschuldeter Lösung des Dienstverhältnisses. 1834.
- Wäschezusneider. Tadels- oder Entlassungserklärung? 1624.
- Walker. Dauer einer Zulage für schwerere Arbeit. 1604.
- Weber. Anspruch auf Prämien beim Jahresschluß, im Falle früherer Auflösung des Dienstverhältnisses. 1603.

- Weber. Die Vereinbarung fixen Wochenlohnes berührt nicht das Recht zum Abzuge des Krankenkassebeitrages. 1606.
 — Schadenersatzanspruch, wenn wegen Kälte im Arbeitsraum nicht oder weniger gearbeitet werden konnte. 1609.
 — Der Grund der Auflösung des Dienstverhältnisses ist in das Zeugnis nicht aufzunehmen. 1670.
 — Undeutliche Erklärung der Kündigung. 1686.
 — Umfang seiner Tätigkeit. 1721.
 — Abschluß des Vertrages auf bestimmte Zeit. 1770.
 — Anwendung des § 1155 a. b. G. B. 1773.
 — Beschäftigung auf verschiedenen Webstühlen. 1774.
 — Entschädigung wegen Maschinengebrechen. 1838.
 — Entschädigungspflicht des Unternehmers wegen Reparaturbedürftigkeit der Maschine. 1839.
- Webmeister leistet nicht höhere Dienste. 1764.
- Werkmeister. Reisekosten. 1841.
- Zeichner. Verletzung der Pflicht, sich anständig zu betragen. 1905.
- Zimmerfrau. Meinungsverschiedenheit über den Umfang der Obliegenheiten berechtigt nicht zum Austritt. 1699.
- Zuschneider. Entlassung wegen abträglichen Nebengeschäftes. 1645.
 — ist kein höherer Angestellter. 1895.
- Zuträger. Wegnahme des Lohnes durch einen Gläubiger des Arbeiters. 1740.

II. Begründung und Änderung des Dienstverhältnisses.

A. Vertragsabschluß durch die Parteien selbst.]

- Vertragsabschluß im telegraphischen Wege. 1674.
- Die in einem Kollektivvertrag enthaltene Bestimmung, wonach jeder weitere Separatvertrag ungültig sein soll, steht dem Abschluß eines besonderen Übereinkommens nicht im Wege. 1730.
- Fähigkeit des Minderjährigen zum Abschlusse des Dienstvertrages. 1805.
- Die Aufnahme eines Reisenden durch einen protokollierten Kaufmann ist ein Handelsgeschäft. 1806.
- Ein Agent haftet dem in seine Dienste aufgenommenen Handlungsgehilfen für den ganzen Gehalt und kann ihn nicht an das von ihm vertretene Haus weisen. 1828.
- Kein Übergang des Agenturvertrages in einen Dienstvertrag, wenn Reise auf bestimmter Tour durch kurze Zeit gegen Diäten und Provision und täglicher Bericht vorgeschrieben ist. 1835.
- Kein Dienstvertrag, wenngleich der Agent zur Krankenversicherung angemeldet worden ist. 1836.
- Wird die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages von der Beibringung des Arbeitsbuches abhängig gemacht, so gelten vor Eintritt dieser Bedingung nicht die gesetzlichen Kündigungsfristen. 1875.
- Für die Verbindlichkeiten aus einem durch den Miteigentümer eines Unternehmers abgeschlossenen Dienstvertrag haften alle Miteigentümer solidarisch. 1886.

§B. Durch Bevollmächtigte und gesetzliche Vertreter.

1. Durch Bevollmächtigte und gesetzliche Vertreter.
- Überläßt der Arbeitgeber die Durchführung einer Arbeit und die Aufnahme der nötigen Arbeitskräfte seinem Hilfsarbeiter, so stehen die aufgenommenen Arbeiter im Dienste des Arbeitgebers. 1695.
- Haftung Minderjähriger, wenn der Vertrag ohne Zustimmung des gesetzlichen Vertreters geschlossen wurde. 1882.
- Entgegennahme des Arbeitsbuches durch den Stellvertreter des Dienstgebers mit der Aufforderung, später wieder zu kommen, begründet noch nicht den Abschluß des Arbeitsvertrages. 1768.
2. Kollektivverträge. 1652. 1729. 1730. 1792.

C. Verhältnis zwischen dem Unternehmer, Subunternehmer (Partieführer) und dem Arbeiter.

Der Verwaltungsrat einer Brauerei ist nicht berechtigt, dem für sie ausschließlich tätigen Bindermeister Verpflichtungen aufzuerlegen, die das Arbeitsverhältnis zwischen dem Meister und seinen Hilfsarbeitern berühren. 1650.

Wenn der Unternehmer einem Hilfsarbeiter eine Akkordarbeit übergeben hat, von der er wußte, daß dieser sie nicht allein besorgen kann, so steht der von dem Akkordanten aufgenommene Arbeiter in einem direkten Verhältnis zum Unternehmer. 1769.

D. Ausdrückliche Vereinbarung.

Die Erklärung des Arbeitgebers bei der Aufnahme eines Arbeiters, er nehme nur organisierte Arbeiter auf, enthält nicht die Festsetzung einer Bedingung. 1729.

Die Bedingung des ledigen Standes muß ausdrücklich vereinbart sein. 1744.

E. Stillschweigende Vereinbarung.

Stillschweigende Annahme der Arbeitsordnung liegt nicht vor, wenn diese durch eine dritte vom Prinzipal hierzu nicht ermächtigte Person zur Verlesung gebracht wird. 1632.

Stillschweigende Vereinbarung der Geltung des Kollektivvertrages. 1652.

Stillschweigendes Weiterdienen bei Geschäftsverkauf gilt als Zustimmung zur Fortsetzung des Dienstvertrages mit dem neuen Chef unter den alten Bedingungen. 1657.

Bei Wiederaufnahme unterbrochener Arbeit gelten die früheren Arbeitsbedingungen. 1697.

Gestattung des Weiterdienen durch zwei Tage nach der Austrittserklärung ist keine stillschweigende Erneuerung des Dienstverhältnisses. 1731.

Entgegennahme des Arbeitsbuches durch den Stellvertreter des Dienstgebers mit der Aufforderung, später wieder zu kommen, begründet noch nicht den Abschluß des Arbeitsvertrages. 1768.

Stillschweigender Verzicht auf den im Kollektivvertrag festgesetzten Lohnsatz. 1792.

Keine Erneuerung des Arbeitsvertrages, wenn der Unternehmer den Arbeiter eine bei Ablauf der Kündigungsfrist unterbrochene Stücklohnarbeit später beendigen läßt. 1808.

F. Form der Vereinbarung.

G. Ungültigkeit des Vertrages.

Anfechtung des Vertrages wegen Irrtums in der Person des Hilfsarbeiters. 1675.

Die Vereinbarung täglicher Berichterstattung, widrigens der Reisetag nicht zu honorieren sei, verstößt nicht gegen die guten Sitten. 1809.

Ungültigkeit ehrenwörtlicher Bekräftigung der Konkurrenzklausel. 1813.

III. Dauer des Dienstverhältnisses.

A. Auf unbestimmte Zeit. Kündigung.

Unverbindlichkeit der Zusicherung: „Für Jahresposten wird garantiert“ und „diese Stellung ist eine Jahresstelle respektive Lebensstellung“. 1701.

Die Zusicherung von Arbeit für Winter und Sommer enthält nicht die Verbindlichkeit, den Arbeiter ein volles Jahr zu behalten. 1702.

Widerspruchlose Entgegennahme einer Kündigung für einen ungesetzlichen Termin gilt als Vereinbarung, das Dienstverhältnis zu diesem Termin zu lösen. 1810.

1. Gesetzliche Kündigungsfrist.

Der beim Spediteur mit Auf- und Abladen beschäftigte und täglich entlohnte Arbeiter ist Tagelöhner und hat keinen Anspruch auf die gesetzliche Kündigungsfrist. 1676.

Die Geltung der Kündigungsfrist für Bauzeichner ist durch deren Dienstleistung bedingt. 1890.

2. Vereinbarte Kündigungsfrist.

Durch Abänderung der Vertragsbestimmungen über das Entgelt wird die ursprüngliche Vereinbarung über die Kündigung nicht berührt. 1641.

Ist eine nach dem Handlungsgehilfengesetz unzulässige kurze Kündigungsfrist vereinbart, so gilt die kürzeste zulässige einmonatliche Frist. 1896.

3. Ausschließung der Kündigung.

a) Durch ausdrückliche Vereinbarung.

Die Äußerung „Sie können mir jederzeit das Buch geben“ ist ein Antrag auf sofortige Lösbarkeit des Arbeitsverhältnisses. 1718.

Dem Bauarbeiter, dem am Samstag nicht gekündigt, sondern Arbeit für Montag versprochen wurde, gebührt Lohnvergütung, wenn er am Montag erschienen ist und ihm Arbeit nicht gewährt wurde. 1619.

Ist jederzeitige Lösbarkeit des Dienstverhältnisses vereinbart worden, so hat der untertags entlassene Arbeiter keinen Lohnanspruch für den restlichen Tag. 1763.

b) Durch stillschweigende Vereinbarung.

Stillschweigende Vereinbarung des Kündigungsausschlusses. 1652.

Stillschweigendes Zugrundelegen des mit dem früheren Geschäftsinhaber vereinbarten Ausschlusses der Kündigung. 1657.

Durch Beförderung des Arbeiters zum Vorarbeiter wird der mit ihm ursprünglich vereinbarte Kündigungsausschluß nicht aufgehoben. 1733.

Wirkung eines Vorschusses für die nächste Akkordarbeit auf die Vereinbarung des Kündigungsausschlusses. 1789.

Wiederholte unbeanständete Annahme von Lohnzetteln, in denen Kündigungsausschluß festgesetzt ist, gilt als Zustimmung. 1897.

4. Beginn und Ende der Kündigungsfrist.

„Suchen Sie sich vom Ersten einen anderen Posten“ bedeutet, daß die Kündigungsfrist bereits am nächsten Ersten abläuft. 1728.

5. Einfluß von Krankheit, Sonn- und Feiertagen auf den Ablauf.

6. Stellensuche nach Kündigung.

B. Auf bestimmte Zeit.

Ist die Dauer des Arbeitsverhältnisses auf bestimmte Zeit vereinbart, so gilt diese, nicht aber die in der Arbeitsordnung vorgesehene Kündigungsfrist. 1770.

C. Bis zur Vollendung einer bestimmten Arbeit.

Bei Aufnahme eines Arbeiters zur Verrichtung einer bestimmten Arbeit ist das Arbeitsverhältnis mit Vollendung der Arbeit gelöst. 1698.

Keine Erneuerung des Arbeitsvertrages, wenn der Unternehmer den Arbeiter eine bei Ablauf der Kündigungsfrist unterbrochene Stücklohnarbeit später beendigen läßt. 1808.

D. Auf Probe.

Übergang des Dienstverhältnisses auf Probe in ein fixes. 1625.

Bestimmung der für die Erprobung des Hilfsarbeiters ausreichenden Zeit durch den Richter. 1713.

Vereinbarung eines Probendienstverhältnisses. 1809, 1812.

Lösung des Probendienstverhältnisses bei verlängerter Probezeit. 1811.

Fristberechnung bei der Probezeit. 1829.

E. Aushilfsdienstverhältnis.

„Sie werden für einen Kranken arbeiten“ begründet ein Aushilfsdienstverhältnis. 1837.

IV. Inhalt des Dienstvertrages.**A. Arbeiterschutz.****1. Obsorge für Leben und Gesundheit.**

Haftung des Unternehmers, wenn durch das Platzen von Werkgerätschaften die Kleider des Hilfsarbeiters beschädigt werden. 1778.

2. Entgeltansprüche während der Zeit der Dienstverhinderung.**a) Wegen Krankheit oder Unglücksfalles.**

Die Vertragsbestimmung, daß der Gehaltsanspruch von der faktischen Arbeitsleistung abhängig ist, berechtigt im Falle der Erkrankung nicht zu einem Abzug vom Gehalt. 1905.

b) Wegen Militärdienstleistung.

Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes im Falle der Einberufung zur außerordentlichen Militärdienstleistung. 1637.

c) Wegen anderer wichtiger Gründe.**3. Arbeitsordnung.**

Wirkung der Verlautbarung durch dritte vom Dienstgeber nicht ermächtigte Personen. 1632.

Der bloße Anschlag der Arbeitsordnung und deren Ausfolgung gelegentlich einer früheren Dienstleistung genügen nicht. 1716.

Die in der Arbeitsordnung vorgesehene Kündigungsfrist gilt nicht, wenn eine bestimmte Dauer des Arbeitsverhältnisses vereinbart wurde. 1770.

Kenntnis der Arbeitsordnung bindet auch ohne Verlautbarung. 1771.

Anwendung des § 1155, a. b. G. B. trotz Bestimmung der Arbeitsordnung, daß für schlechtes Material keine Vergütung geleistet wird. 1773.

B. Unfall- und Krankenversicherung.

Der Unternehmer ist zur Schadenersatzklage wegen nicht rechtzeitiger Anmeldung des Arbeiters zur Krankenkasse nicht passiv legitimiert. 1660.

Die dreimonatliche Frist zum Abzug der Pensionsversicherungsbeiträge ist eine Präklusivfrist. 1819 vgl. aber 1880.

C. Gegenstand der Arbeitsleistung.

Meinungsverschiedenheiten über den Umfang der Obliegenheiten berechtigen den Arbeiter nicht zum Austritt. 1699.

Der Tagelöhner muß jede ihm aufgetragene Arbeit verrichten. 1790.

Unzulässigkeit der Zuweisung anderer als der vereinbarten Arbeit. 1881.

D. Arbeitszeit.**1. Normale.**

Angekündigte Verlängerung der Arbeitszeit am Abend berechtigt nicht zum sofortigen Verlassen der Arbeit am Vormittag. 1616.

Nach Beendigung der Tagesarbeit kann der Arbeiter nicht verhalten werden, für einen anderen Hilfsarbeiter weiter zu arbeiten. 1700.

Berechtigung zur Verweigerung einer Arbeit, deren Ausführung die elfstündige Ruhezeit verkürzen würde. 1719.

An den Dienstnehmer dürfen nicht Anforderungen gestellt werden, deren Erfüllung physisch unmöglich ist. 1877.

2. Überstunden.

Anspruch des Kutschers auf Entlohnung für Mehrarbeit trotz Vereinbarung der Arbeitszeit „nach Bedarf“. 1677.

Solidarhaftung der Arbeiter bei gemeinschaftlicher vertragswidriger Verweigerung von Überstunden. 1672.

Der Geschäftsleiter eines photographischen Ateliers hat keinen Anspruch auf Bezahlung der Überstunden. 1874.

3. Nacharbeit.

Inventuraufnahme zur Nachtzeit ist erlaubte Arbeit; die Verweigerung der Mitwirkung berechtigt zur Entlassung. 1762.

Der Verzicht auf die Entlohnung von Überstunden gilt nicht auch für Nacharbeit. 1772.

4. Arbeitspause und Sonntagsruhe.

Schadenersatzpflicht wegen Verweigerung der Feiertagsarbeit. 1607.

Nichtleistung gewerblicher Arbeit am Sonntag in der Privatwohnung des Arbeitgebers bildet keinen Entlassungsgrund. 1621.

Solidarhaftung der Arbeiter bei gemeinschaftlicher vertragswidriger Verweigerung von Feiertagsarbeit. 1672.

Der Anspruch auf Entlohnung für Sonntagsarbeit besteht nur, wenn diese aufgetragen oder durch besondere Verhältnisse notwendig wurde. 1678.

Für Sonntagsarbeit gebührt kein Lohn. 1732.

Für Sonntagsarbeit gebührt Lohn. 1820.

Nachträgliche Entschädigung für nicht gewährte Ersatzruhetage kann nicht gefordert werden. 1874.

5. Aussetzen mit der Arbeit.

Kein Lohnanspruch, wenn der Hilfsarbeiter mit der Aussperrung einverstanden war. 1651.

Bei Kündigungsausschluß kann der Arbeiter, der ausgesetzt hat, keine Entschädigung verlangen, wenn die Zusicherung der Arbeitsgewährung nicht eingehalten wurde. 1743.

Bei einverständlichem Aussetzen ist ein Auflösungsgrund erst dann gegeben, wenn der Gehilfe Arbeit verlangt und nicht erhalten hat. 1904.

6. Urlaub.

Eigenmächtiges Überschreiten des Urlaubs bildet einen Entlassungsgrund. 1722.

Urlaub, der für ein Kalenderjahr vertragsmäßig gebührt, kann mangels anderer Vereinbarung nicht schon in den ersten Tagen des Jahres angetreten werden. 1734.

E. Arbeitsort.**F. Entgelt.**

Dem Bestellten gebührt der Lohn auch dann, wenn die Arbeit ohne Wissen des Bestellers und Bestellten von einem Dritten verrichtet wurde. 1846.

1. Arten.**a) Akkordlohn.**

Schadenersatzanspruch des Akkordarbeiters, wenn wegen Kälte im Arbeitsraum nicht oder weniger gearbeitet werden konnte. 1609.

Herabsetzung des Stücklohnes bei Einführung schneller arbeitender Maschinen. 1642.

Gelegentliche Erklärungen über die Höhe des Wochenverdienstes des Akkordarbeiters begründen noch nicht das Versprechen des Mindestlohnes. 1689.

Erhöhung des Akkordlohnes durch den Richter, wenn der Arbeiter bei Übernahme der Arbeit deren Umfang nicht erkannte. 1711.

- Voraussetzungen für die Beendigung der Akkordarbeit. 1735.
- Vereinbarung einer Akkordarbeit ohne Festsetzung des Lohnes ist nicht Vereinbarung eines Akkordvertrages. 1736.
- Dem Akkordarbeiter, der vor Vollendung der Arbeit rechtmäßig entlassen wurde, gebührt keine Entschädigung. 1760.
- Anwendung des § 1155 a. b. G. B. trotz Bestimmung der Arbeitsordnung, daß für schlechtes Material keine Vergütung geleistet wird. 1773.
- Besondere Entlohnung eines Akkordwebers, der innerhalb weniger Tage auf verschiedenen Webstühlen beschäftigt wurde. 1774.
- Empfang eines Vorschusses auf die nächste Akkordarbeit schließt die Lösung des Dienstverhältnisses vor Vollendung trotz Kündigungsausschluß aus. 1789.
- Keine Entschädigung, wenn der Akkordarbeiter das Maschinengebrechen nicht angezeigt hat. 1838.
- Entschädigungspflicht des Unternehmers, wenn der Akkordarbeiter bei einer reparaturbedürftigen Maschine verwendet wird. 1839.

b) Zeitlohn.

- Berechnung des Arbeitstages im Gastgewerbe. 1840.

c) Provision, Diäten, Reisekosten, Tantiemen.

- Der Reisende hat Anspruch auf Entschädigung, wenn er grundlos an den ihm gewährleisteten Reisen behindert wird. 1667.
- Der Provisionsberechtigte muß den Bestand und die Höhe seiner Provisionsansprüche beweisen. 1715.
- Rückreisekosten sind zu vergüten, wenn dem Arbeiter ein gesetzlicher Grund zur sofortigen Lösung des Dienstverhältnisses gegeben wurde. 1737.
- Die Vereinbarung, daß ein Reisender nur bei Erzielung eines bestimmten Umsatzes einen Monatsgehalt beziehen, sonst aber auf Diäten beschränkt sein soll, ist gültig. 1669.
- Die Vereinbarung täglicher Berichterstattung, widrigens der Reisetag nicht zu honorieren sei, verstößt nicht gegen die guten Sitten. 1809.
- Provision für Geschäfte, die vom Reisenden eingeleitet worden sind. 1831.
- „Reisekosten gänzlich zu bezahlen“ verpflichtet zur Vergütung der Rückreisekosten. 1841.
- Anspruch des Reisenden auf Ersatz der Spesen für den Kundenbesuch am Platz. Spesen für Vorbereitung der Geschäftsreise. 1876.
- Die unter einer Bedingung vereinbarten Zureisekosten gebühren, wenn der Gewerbeinhaber willkürlich die Erfüllung der Bedingung vereitelt hat. 1901.

d) Naturalbezüge (Kost, Quartier).

e) Trinkgelder, Prämien, Remuneration, Neujahrsgehalt.

- Der Anspruch auf die beim Jahreschluß zu zahlenden Prämien richtet sich hinsichtlich der im Laufe des Jahres ausgeschiedenen Arbeiter nach der Art der Lösung des Dienstverhältnisses. 1603.
- Der Anspruch auf Zulage für schwerere Arbeit erlischt, wenn der Arbeiter wieder in seiner früheren Beschäftigung verwendet wird. 1604.
- Kein Anspruch auf Prämie, wenn der Arbeiter gerechtfertigt entlassen wird. [1694.]
- Jahresremuneration kann nicht gefordert werden, wenn der Angestellte das Dienstverhältnis selbst vor Ablauf des Jahres gelöst hat. 1738.
- Der Anspruch auf den verhältnismäßigen Anteil an der Neujahrsremuneration gebührt auch im Falle rechtmäßiger Entlassung. 1815.
- Ungeachtet wiederholten Bezuges der Neujahrsremuneration besteht kein Anspruch, wenn der Prinzipal erklärt hat, es stehe ihm frei, eine Remuneration zu geben. 1816.

- Aberkennung des Anspruches auf eine nicht vereinbarte Jahresremuneration wegen Schädigung des Unternehmers. 1830.
- Trinkgelder gehören zum Verdienst. 1855.

2. Feststellung.

a) Durch Vereinbarung.

- Bedeutung der Redensart des Arbeiters: „Ich verlange keinen Heller, ich schenke euch alles.“ 1711.
- Die Lohnvereinbarung hat normale Arbeitsleistung zur Voraussetzung, für abnormal schwierige Arbeit gilt die Vereinbarung nicht. 1739.
- Gelegentliche Erklärungen über die Höhe des Wochenverdienstes begründen noch nicht das Versprechen des Mindestlohnes. 1689.

b) Durch Tarife.

- Unanwendbarkeit des Tarifes, wenn der Hilfsarbeiter zu einer anderen Arbeit verwendet wird, als zu der er aufgenommen wurde. 1775.
- Stillschweigender Verzicht auf den im Kollektivvertrag festgesetzten Lohnzuschuß für Unterweisung der Lehrlinge. 1792.
- Der tarifmäßige Lohn gebührt auch dann, wenn der Arbeiter daneben im geringen Umfang andere Arbeiten besorgen muß. 1843.
- Verzicht auf den tarifmäßigen Minimallohn durch Annahme des niedrigeren Akkordverdienstes. 1844.

- Der durch Zeitverlust verkürzte Akkordarbeiter kann bei tarifmäßiger Festsetzung eines Minimallohnes nur diesen als Entschädigung fordern. 1845.

- Lohnbestimmung durch den Arbeitgeber beim Bestande eines Lohnstarifes mit Minimalsätzen. 1852.

c) Durch den Richter.

- Bestimmung der Entlohnung durch den Richter, wenn ein gegen bestimmten Taglohn aufgenommener Hilfsarbeiter aushilfsweise einen besser bezahlten Arbeiter vertreten hat. 1605.
- Erhöhung des Akkordlohnes durch den Richter. 1711.

3. Lohnzahlung.

- Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für den Teil des Lohnes, der während der Auszahlung von einem Gläubiger des Arbeiters eigenmächtig weggenommen wurde. 1740.

a) Barzahlung.

b) Unerlaubte Abzüge.

- Lohnabzüge zur Deckung einer Alimentationsforderung dürfen gegen die gesetzlichen Bestimmungen über die Pfändung der Bezüge Privatbediensteter nicht verstoßen. 1644.
- Abzüge vom Lohn für die Benützung der elektrisch betriebenen Maschinen des Arbeitgebers zur Arbeit müssen im voraus vereinbart sein. 1692.
- Nach Ablauf von drei Monaten können Pensionsversicherungsbeiträge von den Bezügen des Versicherten nicht in Abzug gebracht werden. 1819, vgl. aber 1880.

c) Erlaubte Abzüge, insbesondere Vorschüsse.

- Das Versprechen, „der Arbeiter werde wöchentlich 19 K bezahlt erhalten“, steht dem Abzuge des Krankenkassenbeitrages nicht im Wege. 1606.
- Zulässigkeit der Kompensation mit der Lohnforderung bei Lösung des Dienstverhältnisses, selbst, wenn ratenweise Tilgung der Vorschüsse vereinbart war. 1712.
- Abzüge zur Deckung der Kosten des die Maschine des Arbeiters treibenden elektrischen Stromes sind zulässig. 1821.
- Gewinn des Dienstnehmers aus eigenmächtigem Handeln kann vom Dienstgeber durch Lohnabzug hereingebracht werden. 1842.
- Zulässigkeit des Abzuges von Pensionsversicherungsbeiträgen nach Ablauf der dreimonatlichen Frist. 1880, vgl. aber 1819.

d) Zeit der Lohnzahlung.

Der am Samstag ausbezahlte Geldbetrag ist zunächst auf den Wochenlohn und nicht auf eine andere Forderung abzurechnen. 1776.

Bei einverständlicher vorzeitiger Lösung kann der Lohn nicht bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zurückbehalten werden. 1900.

Kein Retentionsrecht des Dienstgebers an den Bezügen behufs Erzwingung notwendiger Aufklärungen. 1903.

e) Ort der Lohnzahlung.

4. Konventionalgeldstrafen.

G. Konkurrenzverbot.

a) Gesetzliches.

Verpflichtung des Handlungsgehilfen zur Überlassung des Gewinnes aus einem Konkurrenzgeschäft. 1671.

b) Vertragsmäßiges (Konkurrenzklause).l)

Ungültigkeit der Konkurrenzklause.l) und ehrenwörtlicher Verpflichtung. 1813.

H. Schadenersatzpflicht wegen Vertragsverletzung.

Schadenersatzpflicht wegen Verweigerung der Feiertagsarbeit. 1607.

Dem Bauarbeiter, dem am Samstag nicht gekündigt, sondern für nächsten Montag Arbeit versprochen wurde, gebührt Lohnvergütung, wenn er am Montag erschienen ist und ihm Arbeit nicht gewährt wurde. 1619.

Fabriksarbeiter, die vertragswidrig Überstunden oder Feiertagsarbeit gemeinschaftlich verweigern, haften solidarisch. 1672.

Heimarbeiter haften für verspätete Lieferung. 1679.

Heimarbeiter, die für verschiedene Dienstgeber arbeiten, haben keinen Entschädigungsanspruch wegen vorzeitiger Entlassung. 1750.

Ist jederzeitige Lösbarkeit des Dienstverhältnisses vereinbart worden, so hat der untertags entlassene Arbeiter keinen Lohnanspruch für den restlichen Tag. 1763.

Bei Kündigungsausschluß gebührt dem entlassenen Arbeiter der Lohn für die letzte begonnene Arbeitsstunde. 1825.

Schadenersatzpflicht des Unternehmers, wenn der Akkordarbeiter wegen Arbeitsverweigerung weder entlassen noch anderweitig beschäftigt wird. 1885.

Entschädigung wegen Nichterfüllung des Versprechens, besser entlohnte Arbeit zuzuweisen. 1888.

I. Sonstige Ersatzansprüche aus dem Arbeitsvertrag.

Schadenersatzpflicht des Unternehmers wegen Vernichtung der Arbeiterkleider durch einen Fabriksbrand. 1608.

Schadenersatzanspruch des Akkordarbeiters für jene Tage, an denen wegen Kälte im Arbeitsraum nicht oder weniger gearbeitet werden konnte. 1609.

Die Unterlassung rechtzeitiger Benachrichtigung des Arbeitgebers von der Erkrankung des Hilfsarbeiters ist diesem als Verschulden zuzurechnen. 1622.

Verpflichtung des Hilfsarbeiters zur Rückerstattung des irrtümlicherweise zu viel erhaltenen Lohnes. 1680.

Trifft den Arbeiter ein Unfall, der ihn verhindert, seine Werkzeuge selbst zu verwahren, so ist der Geschäftsinhaber verpflichtet, sie in Verwahrung zu nehmen. 1741.

Die Verweigerung der Ausfolgung eines Krankenzettels begründet nicht ohne weiteres eine Ersatzpflicht. 1742.

Schadenersatz wegen einer verdorbenen Schlosserarbeit. 1777.

Haftung des Unternehmers für Beschädigung der Kleider des Hilfsarbeiters. 1778.

Schadenersatzanspruch des Unternehmers wegen Überlastung der Pferde und Fahrens mit nicht beschlagenen Pferden. 1794.

Ein Kutscher, der eigenmächtig mit dem Fuhrwerk des Dienstgebers Fahren besorgt, muß diesem den Gewinn überlassen. 1842.

Minderjährige, die ohne Zustimmung des gesetzlichen Vertreters zu selbständigen Verkäufern bestellt worden sind, haften für Eingriffe in die Kassa, nicht aber für unaufgeklärte Abgänge. 1882.

Die Übernahme des Auftrages, auf das Geschäft acht zu geben, begründet für sich allein noch nicht die Verbindlichkeit zum Schadenersatz, wenn aus dem Geschäft ein Gegenstand abhanden gekommen ist. 1910.

V. Auflösung des Dienstverhältnisses.

A. Durch Ablauf der Zeit.

B. Infolge Aufhörens des Geschäftsbetriebes.

Entlassung ohne Kündigung bei Aufhörens des Gewerbebetriebes. 1610.

C. Durch Willensübereinstimmung beider Parteien.

Stillschweigende Zustimmung zur Auflösung, wenn auch nur einer der Arbeiter sich ausdrücklich einverstanden erklärt, die anderen dagegen schweigen. 1682.

D. Infolge Kündigung.

1. Zeitpunkt.

Einer Kündigung, die vor dem vertragsmäßigen Termin gegeben wurde, kommt von diesem Tage an die volle Rechtswirkung zu. 1611.

Der Tag des Einlangens der Kündigung an das vorausbestimmte Postamt gilt als Tag der Zustellung an den Reisenden. 1668.

Die Worte des Prinzipals am Ersten des Monats „Ich kann Sie nicht brauchen, suchen Sie sich vom Ersten einen anderen Posten“ enthalten eine Kündigung mit der Wirkung, daß das Dienstverhältnis bereits am nächsten Ersten endigt. 1728.

Bei Kündigungsausschluß bedeuten die Worte „Sie sind gekündigt“ die sofortige Entlassung. 1909.

2. Ausdrückliche Erklärung.

„Wenn Sie fertig werden, wird auf diesen Webstuhl keine Kette kommen“ ist keine Kündigung. 1686.

Die Worte: „Sie taugen nicht für unser Geschäft“ enthalten noch keine Kündigung. 1713.

3. Stillschweigende Erklärung.

Verzicht auf den Anspruch für die Kündigungsfrist durch Nichtbeantwortung der Frage, ob der Hilfsarbeiter ausgeglichen sei. 1617.

4. Widerruf.

Die Auflösung des Dienstverhältnisses kann nicht auf eine Kündigung gestützt werden, die — wenn auch aus Rechtsirrtum — widerrufen ist. 1681.

Widerruf der Kündigung durch Nichtausfolgung des Arbeitsbuches. 1683.

Die Worte des Arbeitgebers: „Er werde sich die Sache noch überlegen“, bilden keinen Widerruf der gegebenen Kündigung. 1720.

E. Durch einseitige Erklärung (Entlassung oder Austritt).

Auch bei vereinbartem Kündigungsausschluß muß der Hilfsarbeiter den Austritt dem Gewerbeinhaber anzeigen. 1869.

1. Zeitpunkt.

Die am Sonntag früh nach beendiger Nachtschicht ausgesprochene Entlassung eines Arbeiters, der in der Nacht vom Freitag zum Samstag einen Entlassungsgrund gegeben hat, ist nicht verspätet. 1612.

Sobald der Stellvertreter gekündigt hat, kann der Prinzipal nicht mehr aus demselben Anlasse die Entlassung aussprechen. 1643.

Der Arbeiter kann nicht mehr entlassen werden, wenn ihm vom Arbeitgeber in Kenntnis des Entlassungsgrundes gekündigt wurde. 1646.

Die Entlassung ist nicht verspätet, wenn der Arbeiter noch zur Beseitigung des von ihm verursachten Schadens verwendet wurde. 1780.

2. Ausdrückliche Erklärung.

„Sie richten mich zugrunde, entweder gehen Sie oder ich“ bedeutet keine Entlassung. 1624.

„Wenn das noch einmal vorkommt, werde ich Sie entlassen“ ist als Verzicht auf den Entlassungsgrund anzusehen. 1653.

In dem Entreißen der Zügel und den Worten: „Schauen Sie, daß Sie weiterkommen“, unter gleichzeitiger Zuweisung einer anderen Arbeit ist keine Entlassung gelegen. 1703.

Die dem Arbeiter gegenüber gemachte Äußerung, „wenn er sich nicht bessere, sei es ihm (Arbeitgeber) lieber, wenn er das Arbeitsbuch gleich mitnehmen würde“, enthält keine Entlassung. 1705.

„Entweder fügen Sie sich meinen Anordnungen oder es ist Schluß“ bedeutet keine Entlassung. 1818.

„Wenn Sie nachmittags nicht gekommen sind, so kann ich Sie jetzt auch nicht mehr brauchen“ ist keine Entlassung. 1847.

Kein Austritt, wenn der Arbeiter im berauschten Zustand zu einem Kameraden sich äußert, er werde nicht mehr arbeiten, aber im Dienste verbleibt. 1866.

Beim Kündigungsausschluß bedeuten die Worte „Sie sind gekündigt“ die sofortige Entlassung. 1909.

3. Stillschweigende Erklärung.

4. Widerruf.

Die Aufforderung, weiter zu arbeiten, ist nicht ohne weiters als Zurücknahme der Entlassung anzusehen. 1632.

F. Fortsetzung des Dienstverhältnisses nach Ablauf der Kündigungsfrist oder nach der Auflösungserklärung.

Keine Erneuerung des Arbeitsvertrages, wenn der Unternehmer den Arbeiter eine bei Ablauf der Kündigungsfrist unterbrochene Stücklohnarbeit später beendigen läßt. 1808.

Verzicht auf die Kündigungsentschädigung durch Wiedereintritt in das Dienstverhältnis. 1817.

Der Unternehmer, der wegen eines Entlassungsgrundes kündigte, die Kündigungsfrist aber verstreichen ließ, kann später nicht mehr auf den Entlassungsgrund zurückgreifen. 1848.

G. Entlassungs- und Austrittsgründe im allgemeinen.

Wenn in der Arbeitsordnung die Entlassungsgründe aufgezählt sind, kann der Arbeiter wegen eines gesetzlichen in die Arbeitsordnung nicht aufgenommenen Entlassungsgrundes nicht entlassen werden. 1649.

Die wiederholte Äußerung des Hilfsarbeiters, er werde nicht im Akkord, sondern nur im Taglohn arbeiten, rechtfertigt noch nicht die Entlassung. 1687.

Wegen Nichterlages der Kautions kann der Handlungsgehilfe nicht entlassen werden, wenn das Probedienstverhältnis bereits in ein definitives übergegangen ist. 1684.

Entlassung ist unzulässig, wenn für spätes Erscheinen zur Arbeit nur mit Lohnabzug gedroht wurde. 1802.

Entlassungsgründe können auch dann geltend gemacht werden, wenn sie zur Zeit der Entlassung dem Unternehmer nicht bekannt waren. 1908.

Mangel an Arbeit ist kein Entlassungsgrund. 1862.

Die Einberufung des Arbeiters zur Waffenübung berechtigt nicht zu dessen Entlassung. 1870.

Kein Entlassungsgrund, wenn sich die Dienstnehmerin als ledig ausgibt und der ledige Stand nicht zur Bedingung gesetzt wurde. 1744.

H. Entlassung durch den Dienstgeber.

I. Auf Grund der Gewerbeordnung.

a) Wegen Irreführung.

Entlassung des Dienstnehmers wegen Nichtübereinstimmung der Abschrift eines Dienstzeugnisses mit dem Original. 1874.

b) Wegen Unfähigkeit zur vereinbarten Arbeit.

Entlassung des als Dönnmacher aufgenommenen Bäckergehilfen wegen schlechter Gärung des Teiges. 1661.

Unfähigkeit des Schneidergehilfen zur „kleinen Arbeit“. 1791.

c) Wegen Trunksucht.

d) 1. Wegen strafbarer Handlungen, insbesondere Diebstahl und Veruntreuung.

2. Wegen Vertrauensverlustes durch eine strafbare Handlung.

e) Wegen Verrates eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses oder wegen abträglichen Nebengeschäftes.

Der Zuschneider, der für eigene Rechnung ohne Zustimmung des Prinzipals dritten Personen Kleider anfertigen läßt, kann entlassen werden. 1643.

Der Kutscher, der heimlich Ware von der Konkurrenzfirma bezieht und sie dem Kunden liefert, kann entlassen werden. 1865.

f) 1. Wegen unbefugten Verlassens der Arbeit.

Die Weigerung des Schlossergehilfen, dem Lehrling beim Transport über eine steile Straße zu helfen, ist einem unbefugten Verlassen der Arbeit gleichzustellen. 1628.

Die Weigerung des Hilfsarbeiters, die unbedingte Verantwortung für Arbeitsmaterial zu übernehmen, ist nicht als unbefugtes Verlassen der Arbeit anzusehen. 1638.

Unbefugtes Verlassen der Arbeit liegt nicht vor, wenn einer Gebärenden Hilfe geleistet wurde. 1654.

Die Weigerung des Hilfsarbeiters, Gänge zur Herbeischaffung der notwendigen Werkzeuge zu verrichten, ist nicht immer als unbefugtes Verlassen der Arbeit anzusehen. 1655.

Eine Kellnerin, die zwischen 7 und $1\frac{1}{8}$ Uhr früh den Dienst antritt, kann nicht wegen verspäteten Eintrittes entlassen werden. 1708.

Eigenmächtiges Überschreiten des Urlaubs bildet einen Entlassungsgrund. 1722.

Eigenmächtiges, durch schwere Erkrankung der Frau gerechtfertigtes eintägiges Ausbleiben ist kein Entlassungsgrund. 1724.

Die Verweigerung einer in das Fach einschlagenden Arbeit ist als unbefugtes Verlassen der Arbeit anzusehen. 1620.

Verzögerung der Ausführung eines Auftrages ist dem unbefugten Verlassen der Arbeit noch nicht gleichzuachten. 1753.

Entfernung aus dem Geschäft ohne Lösung des vorgeschriebenen Passierscheines berechtigt nicht zur Entlassung, wenn der Angestellte erkrankt ist. 1755.

Verweigerung der Mitwirkung bei der zur Nachtzeit vorgenommenen Inventur berechtigt zur Entlassung. 1762.

Das Verlassen der Arbeit, um die Erfüllung einer unwesentlichen Vertragsbestimmung zu erzwingen, ist unbefugt. 1807.

Einmaliges verspätetes Erscheinen zur Arbeit rechtfertigt noch nicht die Entlassung. 1827.
Kein Entlassungsgrund, wenn ein Bäckerhilfe, der verschlafen hat, um 2 1/2 Stunden zu spät kommt. 1849.
Der Baupolier kann wegen Zuspätkommens um 3 1/2 Stunden entlassen werden. 1850.
Der Hilfsarbeiter, der anstatt zu arbeiten bei den Behörden überflüssige Auskünfte einholt, kann entlassen werden. 1883.
Die Weigerung des Mitarbeiters, bei einem anderen Meister auszuhelfen, begründet nicht die Entlassung. 1887.

2. Wegen beharrlicher Vernachlässigung der Pflichten.

Der Grund der Arbeitsverweigerung ist sofort anzugeben; die nachträgliche Angabe bei der Streitverhandlung ist verspätet. 1613.
Entlassung wegen einmaligen Zuspätkommens. 1614.
Nichtleistung gewerblicher Arbeit am Sonntag in der Privatwohnung des Arbeitgebers bildet keinen Entlassungsgrund. 1621.
Die Weigerung, eine gefährliche Arbeit zu übernehmen, bildet keinen Entlassungsgrund. 1666.
Nichtbeachtung des Verbotes, während der Mittagspause Mitarbeiter in anderen Arbeitsstätten zu besuchen, bildet keinen Entlassungsgrund. 1685.
Eine beharrliche Pflichtvernachlässigung liegt nicht vor, wenn der Arbeiter es ablehnt, nach Beendigung der Tagesarbeit für einen anderen Hilfsarbeiter weiter zu arbeiten. 1700.
Die Weigerung des Musterwebers, Pakete mit dem Handkarren zur Post zu befördern, bildet keinen Entlassungsgrund. 1721.
Die Weigerung eines seit Jahren im Schneidergewerbe tätigen Gehilfen, einen Kantorentalar zu nähen, berechtigt zur Entlassung. 1723.
Die Verweigerung einer vom Arbeitgeber aufgetragenen Änderung der bisherigen Gebarung berechtigt zur Entlassung. 1746.
Entlassung wegen zu langsamem Arbeiten ungeachtet Ermahnung ist gerechtfertigt. 1747.
Verweigerung von Arbeit, die infolge Streikes in einer anderen Betriebsstätte zugewiesen wurde, berechtigt zur Entlassung. 1754.
Entlassung eines Nachtwächters, der die Fabrikräume nicht vorschriftsmäßig begeht. 1779.
Der Entlassungsgrund ist gegeben, wenn die vereinbarte Minimaltagelohnleistung nicht erreicht wird. 1781.
Entlassung wegen Unfleißes nach der Kündigung. 1851.
Die Weigerung des Dienstnehmers, die Aufträge der vom Dienstgeber ermächtigten Kontoristin zu befolgen, ist beharrliche Pflichtvernachlässigung. 1868.
Der Dienstnehmer kann wegen unregelmäßiger Dienstleistung nicht entlassen werden, wenn deren genaue Erfüllung physisch unmöglich ist. 1877.
Beharrliche Verletzung der Pflicht, sich anständig zu betragen, bildet einen Entlassungsgrund. 1906.

3. Wegen Verleitung der Hilfsarbeiter und Hausgenossen zum Ungehorsam und zur Auflehnung.

Einflußnahme auf die Mitarbeiter, die Arbeit nach Aufhebung der Aussperrung nicht anzutreten, berechtigt zur Entlassung. 1651.
Das Bereden der Mitarbeiter, einen Antrag auf Abänderung der Arbeitsordnung zu stellen, enthält keine Verleitung zum Ungehorsam. 1653.
Die Aufforderung des Mitarbeiters zur Kündigung rechtfertigt noch nicht die Entlassung. 1823.

4. Wegen Verleitung der Hilfsarbeiter und Hausgenossen zu unordentlichem Lebenswandel, zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen.

g) 1. Wegen grober Ehrenbeleidigung.
„Wenn Sie mir das sagen, so kann ich Sie nur auslachen“ enthält eine grobe Ehrenbeleidigung des Gewerbehhabers. 1623.

Entlassung im Falle gegenseitiger grober Ehrenbeleidigung. 1665.

Die Folgen einer groben Ehrenbeleidigung treffen den Hilfsarbeiter auch dann, wenn sie sich als Erwiderung auf eine vom Gewerbehhaber ausgesprochene Beleidigung darstellt. 1714.

Wegen der Äußerung: „er werde sich rächen“, kann der Hilfsarbeiter entlassen werden. 1725

Die Drohung des Hilfsarbeiters mit der Einsetzung in die Zeitung und der Entziehung sämtlicher Gehilfen aus dem Betriebe bildet keinen Entlassungsgrund. 1726.

Entlassung eines Arbeiters wegen grober Ehrenbeleidigung, die er vor der Aufnahme begangen hat. 1782.

Die entstellte Wiedergabe einer Äußerung des Gewerbehhabers, die geeignet ist, seine Interessen zu gefährden, bildet einen Entlassungsgrund. 1902.

2. Wegen Körperverletzung oder gefährlicher Drohung.

Entlassung eines Akkordarbeiters wegen Bedrohung eines Mitarbeiters. 1760.

3. Wegen feuergefährlicher Handlungen.

Ein Kutscher, der vor dem Einschlafen das Licht brennen läßt, kann entlassen werden. 1783.

h) 1. Wegen abschreckender Krankheit.

2. Wegen verschuldeter Arbeitsunfähigkeit.

3. Wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit von mehr als vier Wochen.

i) Wegen gefänglicher Anhaltung.

Der Entlassungsgrund der gefänglichen Anhaltung macht keinen Unterschied zwischen Strafhaft und Untersuchungshaft. 1615.

II. Auf Grund des Handlungsgehilfengesetzes (Handelsgesetzbuches).

a) Wegen Untreue.

Entlassung eines Kommis, der einer Kunde Ware ohne Entgelt gegeben hat. 1785.

Unbefugtes Notieren von Adressen aus dem Debitorenverzeichnis ist eine Verletzung der Treupflicht. 1815.

Eigenmächtige Entnahme von Geld in der Höhe des bereits verdienten Gehaltes aus der anvertrauten Kasse ist nicht ohne weiters als Untreue anzusehen. 1639.

1. Annahme von Belohnungen von dritten Personen.

2. Vertrauensunwürdigkeit.

Wird in den Bestellungen vom Reisenden das Datum der Bestellung absichtlich unrichtig angegeben, so kann der Reisende entlassen werden. 1633.

Unwahre Angaben des Reisenden über den Tag seiner Ankunft im Domizil des Prinzipals berechtigen diesen nicht unter allen Umständen zur Entlassung des Reisenden. 1625.

Der Agent, der einen Bestellzettel durch Einsetzen eines höheren Betrages fälscht, kann entlassen werden. 1756.

Mitteilungen an dritte Personen über die beim Prinzipal vorgenommenen Pfändungen sowie über die Höhe des Umsatzes berechtigen zur Entlassung des Handlungsgehilfen. 1757.

Die Benützung des Briefpapiers des Prinzipals und unwahre Angaben zur Rechtfertigung eine halbtägigen Abwesenheit begründen noch nicht die Entlassung. 1784.

Entlassung eines Auslagenarrangeurs, der sich von dem Konkurrenten zur Herstellung einer Auslage verwenden läßt. 1814.

Kein Entlassungsgrund, wenn ein Dienstnehmer sich für das widerrechtlich vorenthaltene Entgelt aus dem Inkasso bezahlt macht. 1832.

Ein Dienstnehmer, der Fakturen jener Firmen, von denen sein Dienstgeber Waren bezieht, anderen Firmen übersendet, kann entlassen werden. 1858.

b) Unfähigkeit zur Dienstleistung.

Entlassung wegen Unfähigkeit. 1884.

c) Übertretung des Konkurrenzverbotes.

Entlassung des Handlungsgehilfen wegen Konkurrenzgeschäfte. 1671.

d) 1. Wegen Unterlassung und Verweigerung der Dienstleistung.

Der Platzagent, der sich weigert, die an einem bestimmten Tage besuchten Kunden zu nennen, kann entlassen werden. 1634.

Ausbleiben wegen Teilnahme an der Hochzeit des Bruders ist kein Entlassungsgrund. 1629.

Das Ausbleiben des Handlungsgehilfen ist entschuldigt, wenn er infolge Abreise seiner Gattin zu ihrer schwer erkrankten Mutter genötigt war, für einige Tage die Obsorge über seine drei unmündigen Kinder zu übernehmen. 1712.

Entlassung des Handlungsgehilfen wegen verspäteten Dienstantrittes, wenn der Grund der Verspätung nicht angezeigt wurde. 1758.

Halbtägige Abwesenheit fällt nicht unter den Begriff „erheblicher Zeit“. 1784.

2. Auflehnung und Verleitung anderer Bediensteter zum Ungehorsam.

e) Wegen Dienstverhinderung durch längere Zeit.

1. Infolge Krankheit.
2. Infolge Unglücksfalles.
3. Infolge Freiheitsstrafe.
4. Infolge Militärdienstleistung.

f) Wegen Tätlichkeiten, Ehrverletzungen und Verletzungen der Sittlichkeit.

Der Handlungsgehilfe, der das Geschäft seines Prinzipals als „Schnackerlgeschäft“ bezeichnet, kann entlassen werden. 1759.

Wegen starker Berausung kann der Handlungsgehilfe entlassen werden. 1761.

„Er kann mich gern haben“, „Das sind für mich Drehs“ erhebliche Ehrverletzungen. 1833.

J. Austritt des Dienstnehmers.

I. Auf Grund der Gewerbeordnung.

a) Wegen Gesundheitsgefährdung.

Kein Austrittsgrund, wenn der Mitarbeiter einen Unfall erlitten hat. 1786.

b) Wegen tätlicher Mißhandlung oder grober Beleidigung durch den Dienstgeber.

Die Drohung, dem Arbeiter etwas an den Kopf zu werfen, berechtigt noch nicht zum Austritt. 1656.

Grobe Ehrenbeleidigung durch den Stellvertreter des Gewerbeinhabers berechtigt zum Austritt. 1857. 1867.

„Sie sind verrückt“ ist keine grobe Beleidigung. 1749.

c) Wegen Verleitung zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen.

d) 1. Wegen Vorenthaltens bedingener Bezüge.

Herabsetzung des Stücklohnes bei Einführung schneller arbeitender Maschinen berechtigt nicht zum Austritt. 1642.

2. Wegen Vertragsverletzung.

Wegen angekündigter Verlängerung der Arbeitszeit am Abend darf die Arbeit nicht schon vormittags verlassen werden. 1616.

Versetzung einer Verkäuferin in eine Filiale, wo unter ungünstigeren Bedingungen gearbeitet werden muß, bildet eine Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen. 1658.

Zuweisung des als Kutscher aufgenommenen Hilfsarbeiters zur Arbeit im Kohlendepot bildet eine wesentliche Vertragsverletzung. 1664.

Vorübergehende Verwendung der Hilfsarbeiter bei einem anderen Meister begründet noch keine Vertragsverletzung. 1800.

Erweiterung des Magazins- und Verkauflokales ist kein Austrittsgrund. 1604.

In der Entziehung der Bedienung von Gästen, die Trinkgelder gewähren, liegt die Weigerung, dem Hilfsarbeiter Verdienst zu geben. 1855.

Zurückweisung der Tätigkeit auf dem im Aufnahmsbrief bezeichneten Bau ist Verletzung einer wesentlichen Vertragsbestimmung. 1881.

Nichterfüllung des Versprechens, besser entlohnte Arbeit zuzuweisen, berechtigt nicht zum Austritt, sondern gibt nur einen Entschädigungsanspruch. 1888.

Die Forderung, eine Maschine allein zu bedienen, die bisher von zwei Personen bedient wurde, berechtigt den Arbeiter nicht zum Austritt. 1889.

e) Wegen Mangels an Arbeit.

Nicht die bloße Besorgnis, sondern tatsächlicher Mangel und Verdienstmöglichkeit begründen den Austritt. 1800.

Mangel der Arbeitszuweisung an den Akkordarbeiter durch mehrere Stunden trotz Aufforderung berechtigt zum Austritt. 1899.

II. Auf Grund des Handlungsgehilfengesetzes (Handelsgesetzbuches).

a) 1. Wegen Unfähigkeit zur Dienstleistung.

2. Wegen Schädigung der Gesundheit oder Sittlichkeit.

b) Wegen Schmälerung des Entgeltes, Vertragsverletzung.

Beschränkungen des als alleiniger Oberbuchhalter Angestellten im Umfange seiner Tätigkeit berechtigen nicht zum Austritt. 1640.

c) Wegen Verletzung der gesetzlichen Fürsorgepflicht.

d) Wegen Tätlichkeiten, Ehrverletzungen und Verletzungen der Sittlichkeit.

Der Angestellte, der eine ihm ins Gesicht geschleuderte Diebstahlsbeschuldigung hingenommen hat, kann nicht deshalb austreten, weil der Dienstgeber ihn auch dritten Personen gegenüber des Diebstahls beschuldigte. 1748.

Der Dienstgeber hat den Schutz vor Mißhandlungen durch Mitangestellte nicht verweigert, wenn er auf die Aufforderung erwidert, er wisse noch nichts davon. 1891.

K. Entschädigung wegen vorzeitiger Auflösung.

1. Wegen ungerechtfertigter Entlassung.

Verzicht auf den Anspruch für die Kündigungsfrist durch Nichtbeantwortung der Frage, ob der Hilfsarbeiter ausgeglichen sei. 1617.

Bei Berechnung der Entschädigungssumme ist das Entgelt, das bisher für den Verzicht auf den Ersatzruhetag gegeben wurde, nicht zu berücksichtigen. 1681.

Heimarbeiter, die für verschiedene Dienstgeber arbeiten, haben keinen Entschädigungsanspruch wegen vorzeitiger Entlassung. 1750.

Der Anspruch auf Entschädigung wegen grundloser Entlassung kann im vollen Betrage nicht mehr geltend gemacht werden, wenn die Parteien die Zahlung einer geringeren Summe vereinbart haben. 1622.

2. Wegen ungerechtfertigten Austrittes.

3. Bei beiderseitigem Verschulden.

Bei beiderseitigem Verschulden an der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses tragen beide Teile den Schaden verhältnismäßig. (Die Hälfte der Kündigungsentschädigung.) 1622.

Auch ohne gesetzlichen Austrittsgrund kann wegen beiderseitigen Verschuldens an der Auflösung des Dienstverhältnisses dem Arbeiter eine Entschädigung zugesprochen werden. 1648.

Aufteilung der Entschädigung, wenn ein Handlungsgehilfe nach Ablauf der Probezeit entlassen wurde, weil er keine Erfolge erzielte. 1829.

Anwendung des § 32 H. G. G. auch auf gewerbliche Arbeitsverhältnisse. 1834.

Auflösung aus beiderseitigem Verschulden. 1860.

L. Zwang zur Rückkehr in die Arbeit.

VI. Lehrverhältnis.

A. Subjekte des Lehrverhältnisses.

Bildhauerlehrling. Austritt wegen Diebstahlsverdächtigung. 1795.

Eisengießerlehrling. Inhalt des Lehrzeugnisses. 1787.

Kaufmännischer Lehrling. Entlassung wegen unrichtigen Messens der Stoffe. 1631.

Kochlehrling. Anspruch auf Rückerstattung des Lehrgeldes. 1766.

Maschenschlosserlehrling. Auflösung des Lehrverhältnisses wegen Vernachlässigung der Pflichten des Lehrherrn. 1627.

Mechanikerlehrling. Austritt wegen ungenügender Ausbildung. 1636.
— Mangelhafte Ausbildung als Auflösungsgrund. 1803.

Photographenlehrling. Mißbrauch des Zuchtrechtes. 1801.

Riemerlehrling. Vertragsabschluß durch einen Minderjährigen. 1861.

Weberlehrling. Akkordentlohnung. 1892.

B. Begründung und Änderung des Lehrverhältnisses.

1. Vertragsabschluß durch die Parteien selbst.

Der Lehrvertrag, durch den dem Vater eine Last nicht auferlegt wird, kann vom Minderjährigen allein abgeschlossen werden. 1861.

Die Gültigkeit des Lehrvertrages ist von der in § 99 Gew. O. vorgesehenen Form nicht abhängig. 1861.

2. Mitwirkung der gesetzlichen Vertreter.

Das Versprechen des minderjährigen Lehrlings, eine Schuld abzarbeiten, ist ohne Zustimmung des gesetzlichen Vertreters ungültig. 1731.

C. Dauer des Lehrverhältnisses und Probezeit.

Durch Ablauf der Lehrzeit erlangt der Lehrling Gehilfeneigenschaft. 1751.

D. Inhalt des Lehrvertrages.

Die Vereinbarung, den Lehrling nach der Freisprechung durch drei Monate als Handlungsgehilfen gegen Gehalt zu behalten, ist nur dann bindend, wenn der Lehrling zur Zeit der Freisprechung noch im Dienste des Lehrherrn ist. 1635.

1. Pflichten des Lehrlings.

2. Pflichten des Lehrherrn.

Kein Rückbehaltungsrecht an den vom Lehrling hinterlegten Dokumenten. 1824.

3. Lehrgeld.

4. Lohn.

Durch Ablauf der Lehrzeit erlangt der Lehrling Gehilfeneigenschaft und hat Anspruch auf Entlohnung als Gehilfe. 1751.

Anspruch eines im Akkord entlohnenden Lehrlings auf Entschädigung gemäß § 1155 a. b. G. B. 1892.

E. Auflösung des Lehrverhältnisses.

1. Durch einseitige Erklärung.

a) Von Seiten des Lehrherrn.

Entlassung wegen unrichtigen Messens der Stoffe. 1631.

Entlassung wegen Arbeitsverweigerung. 1635.

b) Von Seiten des Lehrlings.

Auflösung des Lehrverhältnisses, wenn der Lehrherr erklärt, er könne weder für die körperliche Sicherheit des Lehrlings noch dafür sorgen, daß dieser etwas lerne. 1627.

Der Lehrling kann austreten, wenn der Lehrherr weder selbst mitarbeitet noch einen Gehilfen hält. 1636.

Wenn der Lehrling das Lehrverhältnis während der Probezeit löst, kann er die Rückerstattung eines Teiles des Lehrgeldes verlangen. 1766.

Beleidigung des Lehrlings durch den Meister. 1793.

Die Bemerkung des Meisters, daß in der Werkstätte ein Dieb sei, berechtigt den Lehrling nicht zur Lösung des Lehrverhältnisses. 1795.

Austritt wegen Mißbrauchs des väterlichen Zuchtrechtes. 1801.

Auflösung wegen mangelhafter Ausbildung. 1803.

2. Kündigung des Lehrverhältnisses.

3. Erlöschen des Lehrvertrages.

F. Lehrzeugnis.

Die Bestätigung vollkommen befriedigender Ausbildung kann nur dann verlangt werden, wenn sie der Wahrheit entspricht. 1787.

Über die Zulässigkeit des Vermerks im Zeugnisse, daß der Lehrling zu einem wesentlich verschiedenen Gewerbe übergegangen ist. 1803.

VII. Arbeitsbücher.

A. Rechtliche Bedeutung der Übernahme und Ausfolgung.

Bedeutung der Übernahme oder Nichtübernahme des Arbeitsbuches. 1854.

Zurückhaltung des Arbeitsbuches beim Fehlen von Werkzeug ist nicht zulässig. 1871.

In der bloßen Annahme des Arbeitsbuches ist ein Verzicht auf die Kündigungsentschädigung nicht zu erblicken. 1878.

B. Aufbewahrung.

C. Eintragungen.

1. Zulässige.

Die Eintragung „Lohnbefriedigt und gesund entlassen“ ist zulässig. 1863. 1893.

Die Eintragung einer eintägigen Arbeitszeit ist zulässig. 1879.

2. Unzulässige.

3. Einholung der Bestätigung.

D. Ausfolgung.**1. Zeitpunkt.**

Bei nicht ordnungsmäßigem Austritt ist der Arbeitgeber zur Herausgabe des Arbeitsbuches vor Ablauf der Kündigungsfrist nicht verpflichtet. 1699.

Bei Empfang eines Vorschusses auf die nächste Akkordarbeit kann trotz Kündigungsausschluss die sofortige Ausfolgung des Arbeitsbuches nicht begehrt werden. 1789.

Der Dienstgeber ist im Verzug, wenn er die Ausfolgung des Arbeitsbuches von der Vorlage einer Bestätigung über die gegebene Kündigung abhängig macht. 1894.

2. Ort.

Ort der Rückstellung des Arbeitsbuches ist im Baugewerbe die Arbeitsstätte, in der der Arbeiter zuletzt gearbeitet hat. 1752.

3. Übergabe an Gemeinden, Genossenschaften und Behörden, gerichtlicher Erlag.**E. Schadenersatz wegen nicht rechtzeitiger Ausfolgung und wegen unzulässiger Eintragungen.**

Keine Entschädigungsverpflichtung bei Zurückhaltung des Arbeitsbuches im Falle nicht ordnungsmäßiger Lösung des Dienstverhältnisses. 1656.

Entschädigungspflicht, wenn das Arbeitsbuch zwar vorbereitet war, aber wegen Abwesenheit des Beamten nicht ausgefolgt wurde. 1788.

Der Dienstgeber haftet für die verzögerte Rückstellung des Arbeitsbuches, auch wenn ihm kein Verschulden trifft. 1826.

Kein Schadenersatzanspruch, wenn der Arbeiter das Arbeitsbuch wegen des Beisatzes „Lohnbefriedigt entlassen“ nicht angenommen hat. 1893.

Schadenersatz wegen Vorenthaltung des Arbeitsbuches bis zur Vorlage einer Bestätigung über die gegebene Kündigung. 1894.

F. Erneuerung.**VIII. Zeugnis.**

Heimarbeiter haben keinen Anspruch auf ein Zeugnis. 1647.

Der Gewerbeinhaber ist nicht verpflichtet, den Grund der Auflösung des Arbeitsverhältnisses in das Zeugnis aufzunehmen (wurde über eigenes Ansuchen entlassen). 1670.

Der Gewerbeinhaber ist nur bei ordnungsmäßigem Austritt des Hilfsarbeiters verpflichtet, ein Zeugnis auszustellen. 1693.

Das Fehlen der Worte: „treu und fleißig“ im Zeugnis macht den Dienstgeber nicht schadenersatzpflichtig. 1710.

Die Bemerkung „auf eigenes Ansuchen“ ist der Gewerbeinhaber einzutragen nicht verpflichtet. 1863.

Eine ohne Absicht auf Begründung eines dauernden Dienstverhältnisses nur zu einzelnen Arbeiten aufgenommene Person hat keinen Anspruch auf ein Zeugnis. 1911.

II. Teil.**Verfahren in gewerblichen Streitigkeiten.****I. Zuständigkeit.****A. Sachliche.**

Das Gewerbegericht ist zuständig für Streitigkeiten zwischen dem Gewerbeinhaber und selbständigen Heimarbeitern. 1647.

— für Schadenersatzklagen wegen nicht rechtzeitiger Anmeldung des Arbeiters zur Krankenkasse, doch ist der Unternehmer nicht passiv legitimiert. 1660.

Das Gewerbegericht ist zuständig für Klagen gegen den tatsächlichen Inhaber des Unternehmens, wenngleich das Gewerbe nicht auf dessen Namen eingetragen ist. 1767.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen dem gewerblichen Unternehmer und einem bei ihm in Verwendung stehenden gewerblichen Unternehmer, solange letzterer den Gewerbeschein nicht zurückgelegt hat. 1630.

— für Streitigkeiten zwischen einem Marketender oder Kantinenbesitzer in einer vom Militär belegten Kaserne und dessen Kellner. 1662, 1745.

— für Streitigkeiten wegen Herausgabe der dem Unternehmer übergebenen Zeugnisse aus früheren Arbeitsverhältnissen und Ersatz des aus der Nichtausfolgung entstandenen Schadens. 1663.

— für Klagen des Gewerbeinhabers gegen seinen Stellvertreter (Pächter) auf Einhaltung des Vertrages. 1690.

— für Klagen des Chauffeurs einer Kuranstalt. 1696.

— für Streitigkeiten zwischen dem Gastwirt und der nur zum Schein als Kellnerin bezeichneten Pächterin. 1859.

— für Streitigkeiten zwischen einem gewerblichen Unternehmer und den von ihm bloß zum Herumtragen von Reklametafeln gedungenen Arbeitern. 1872.

— für Streitigkeiten zwischen einer Heimarbeiterin und dem Inhaber eines Gastgewerbes. 1873.

B. Örtliche.

Betriebsstätte und Arbeitsstätte als Zuständigkeitsmerkmale. 1691.

Der örtliche Gerichtsstand der Betriebsstätte ist nur gegeben, wenn die Betriebsstätte bei Anbringung der Klage noch besteht. 1856.

II. Verfahren in erster Instanz.**A. Prozeßfähigkeit.****B. Advokaten vor Gewerbegerichten.****C. Verhandlung und Beweisverfahren.**

Unzulässigkeit der Unterbrechung des Verfahrens bis zur Erledigung des Strafverfahrens, wodurch Gegenforderungen des Beklagten festgestellt werden sollen. 1618.

Nur eigenberechtigte Angehörige oder Angestellte können zu Bevollmächtigten bestellt werden. 1898.

D. Urteil.**a) Säumnisurteil.**

Abweisung des Klagebegehrens trotz Säumnis des Beklagten. 1673.

Die Erlassung eines Säumnisurteiles gegen den Beklagten ist auch zulässig, wenn der am Sitze des Gewerbegerichtes wohnende Beklagte die Ladung zur Streitverhandlung erst am Vortage erhalten hat. 1704.

Fällung eines Säumnisurteiles gegen den außerhalb des Gerichtsortes wohnenden Beklagten, dem die Ladung am Tage vor der Verhandlung zugestellt wurde. 1853.

b) Urteil nach Streitverhandlung.**III. Berufungsverfahren.****A. In Sachen im Werte unter 100 K.**

Die Berufung des Beklagten ist, wenn der 100 K übersteigende Klageanspruch durch das Urteil unter 100 K herabgesetzt wurde, nicht nach § 51, sondern nach § 30 Gew. Ger. Ges. zu behandeln. 1626.

B. In Sachen im Werte über 100 K.

Unzulässigkeit von Neuerungen im Berufungsverfahren gegen ein Säumnisurteil. 1673.

Die mangelnde oder ungenügende Bezeichnung der Berufungsgründe ist ein wesentlicher Mangel der Berufungsschrift, der die Berufung selbst unzulässig macht. 1706.

Der Beklagte, gegen den ein Versäumnisurteil erlassen wurde, kann jene Einwendungen, mit denen er infolge der Versäumung ausgeschlossen ist, in der Verhandlung vor dem Berufungsgerichte nicht mit Erfolg geltend machen. 1707.

Die Annahme der rechtzeitig bei der Einlaufstelle des Gewerbegerichtes eingelangten Berufungsschrift darf, wenn sie an das Gewerbegericht rubriziert ist, nicht aus dem Grunde verweigert werden, weil die Kuvertadresse an das Bezirksgericht lautete. 1727.

Unzulässigkeit neuen tatsächlichen Vorbringens im Berufungsverfahren. 1861.

Ausbleiben der Partei von der mündlichen Berufungsverhandlung zieht keine Säumnisfolgen nach sich. 1907.

Verzeichnis der in den Entscheidungen berührten Gesetzesstellen.

Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch:

- 2. 1822.
- 6. 1901, 1905.
- 7. 1834.
- 10. 1709.
- 19. 1807.
- 145. 1801.
- 151. 1751, 1805.
- 152. 1805.
- 244. 1882.
- 246. 1751, 1805, 1861, 1882.
- 425. 1740.
- 426. 1740.
- 471. 1824.
- 696. 1684, 1837.
- 699. 1603, 1604, 1669.
- 704. 1603.
- 861. 1657, 1674, 1680, 1699, 1789.
- 863. 1617, 1652, 1657, 1658, 1682, 1683, 1718, 1732, 1771, 1792, 1820, 1844, 1848, 1878, 1897, 1899, 1904.
- 865. 1751.
- 869. 1657, 1672, 1674, 1689, 1711, 1822.
- 870. 1751.
- 871. 1675, 1739, 1744, 1803, 1804, 1874.
- 872. 1804.
- 873. 1874.
- 875. 1822.
- 876. 1675, 1680, 1718, 1739, 1803.
- 878. 1681, 1773, 1813, 1877.
- 883. 1861.
- 887. 1672, 1680.
- 891. 1886.
- 897. 1604.
- 901. 1681.
- 902. 1752, 1840.
- 905. 1752.
- 914. 1822, 1901, 1905.
- 915. 1689, 1841.
- 916. 1690.
- 919. 1871.
- 941. 1603.
- 957. 1608, 1663, 1824.
- 961. 1824, 1869.
- 962. 1824.
- 963. 1824.
- 964. 1608, 1744.
- 970. 1608.
- 973. 1869.
- 1009. 1769, 1842.
- 1012. 1882.
- 1017. 1695, 1769, 1857.
- 1037. 1846.
- 1039. 1842.
- 1151. 1674, 1886.
- 1152. 1695, 1642, 1644, 1677, 1695, 1772, 1775, 1789, 1820, 1852.
- 1153. 1661, 1679, 1711, 1842, 1903.
- 1154. 1679.
- 1155. 1609, 1612, 1619, 1627, 1640, 1653, 1682, 1689, 1701, 1723, 1744, 1773, 1774, 1838, 1839, 1846, 1885, 1889, 1892.
- 1156. 1841, 1900, 1903.
- 1160. 1640, 1653, 1735, 1760, 1789, 1870.
- 1293. 1671.
- 1294. 1608.

Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch:

- § 1295. 1607, 1608, 1661, 1671, 1672, 1679, 1741, 1778, 1901.
- § 1298. 1679.
- § 1301. 1672.
- § 1302. 1607, 1672.
- § 1304. 1777, 1834.
- § 1307. 1783.
- § 1323. 1607.
- § 1324. 1607, 1671, 1830.
- § 1331. 1869.
- § 1339. 1617, 1772.
- § 1412. 1673, 1740, 1900.
- § 1413. 1903.
- § 1415. 1740.
- § 1416. 1776.
- § 1417. 1776.
- § 1420. 1683.
- § 1431. 1680, 1739.
- § 1435. 1766.
- § 1438. 1607, 1673, 1679, 1712, 1794, 1832, 1842.
- § 1439. 1618, 1712.
- § 1444. 1617, 1878.
- § 1497. 1819.

Einführungsgesetz zum Handelsgesetzbuch:

- § 25. 1610.

Allgemeines Handelsgesetzbuch:

- Art. 1. 1611.
- Art. 57. 1669, 1886.
- Art. 60. 1637.
- Art. 61. 1611, 1640, 1657, 1668, 1744, 1764, 1886.
- Art. 62. 1629, 1633, 1640, 1684, 1712, 1744, 1748, 1756, 1759, 1761, 1784.
- Art. 63. 1640.
- Art. 64. 1629, 1669, 1671, 1712, 1759, 1784, 1832.
- Art. 273. 1806.
- Art. 274. 1806.
- Art. 277. 1806.
- Art. 278. 1728, 1812.
- Art. 283. 1671, 1744.
- Art. 318. 1657.
- Art. 322. 1682, 1806.
- Art. 328. 1829.

Handlungsgehilfengesetz vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20:

- § 1. 1828, 1836, 1905.
- § 2. 1796, 1797, 1798, 1799, 1881, 1890, 1903.
- § 6. 1790.
- § 8. 1905.
- § 15. 1903.
- § 16. 1815, 1830.
- § 19. 1809, 1811, 1812, 1829, 1896.
- § 20. 1812, 1881, 1890.
- § 25. 1830.
- § 26, Z. 2. 1806.

Handlungsgehilfengesetz vom 16. Jänner 1910,
R. G. Bl. Nr. 20:

- 26, Z. 4. 1891.
- 27. 1830, 1870.
- 27, Z. 1. 1814, 1815, 1832, 1858.
- 27, Z. 2. 1829, 1884.
- 27, Z. 6. 1891.
- 28. 1834.
- 29. 1806, 1834, 1891, 1896.
- 31. 1806.
- 32. 1829, 1834.
- 36. 1813.
- 40. 1812, 1905.
- 41. 1836.
- 42. 1834.

Kundmachungspatent zur Gewerbeordnung:
— Art. V, lit. d. 1659, 1676, 1709, 1765.
— Art. V, lit. g. 1696.

Gewerbeordnung:

- § 1. 1767.
- 16. 1877.
- 19. 1690, 1859, 1867.
- 36. 1767.
- 37. 1630, 1767.
- 55. 1690, 1867.
- 72. 1630, 1649, 1670, 1672, 1680, 1695, 1834, 1871, 1901.
- 73. 1610, 1647, 1659, 1717, 1719, 1733, 1750, 1797, 1798, 1799, 1835, 1854, 1873, 1874, 1881, 1890, 1911.
- § 74. 1608, 1778, 1786.
- § 76. 1647, 1714, 1746, 1747, 1749, 1781, 1782, 1851, 1865, 1877, 1881, 1887, 1889, 1901, 1902, 1906.
- § 77. 1603, 1656, 1659, 1676, 1697, 1698, 1699, 1700, 1702, 1703, 1709, 1750, 1764, 1776, 1789, 1808, 1837, 1860, 1869, 1890, 1897, 1901, 1902, 1909.
- § 78. 1644, 1647, 1692, 1871.
- § 78 a. 1647.
- § 78 c. 1692.
- § 79. 1854.
- § 80 c. 1642, 1656, 1789, 1871.
- § 80 d. 1699, 1787, 1863, 1879.
- § 80 g. 1642, 1656, 1683, 1788, 1826, 1863, 1871, 1893, 1894.
- § 81. 1647, 1663, 1670, 1693, 1710, 1737, 1863, 1893, 1911.
- § 82. 1649, 1655, 1664, 1716, 1729, 1862, 1870.
- § 82, lit. a. 1874.
- § 82, lit. b. 1661, 1674, 1791.
- § 82, lit. d. 1664.
- § 82, lit. e. 1645, 1842, 1865.
- § 82, lit. f. 1613, 1614, 1620, 1621, 1628, 1635, 1645, 1651, 1653, 1664, 1665, 1685, 1687, 1693, 1694, 1698, 1719, 1722, 1723, 1746, 1747, 1753, 1762, 1780, 1781, 1790, 1808, 1823, 1827, 1849, 1850, 1851, 1863, 1868, 1877, 1881, 1883, 1906.
- § 82, lit. g. 1651, 1665, 1685, 1760, 1782, 1783, 1902.
- § 82, lit. h. 1649, 1659, 1870.
- § 82, lit. i. 1615.
- § 82 a. 1642, 1737.
- § 82 a, lit. a. 1700, 1786.
- § 82 a, lit. b. 1603, 1656, 1714, 1749, 1857, 1867.

Gewerbeordnung:

- § 82 a, lit. d. 1616, 1651, 1653, 1664, 1732, 1737, 1776, 1800, 1874, 1881, 1888, 1889, 1901.
- § 82, lit. e. 1651, 1800, 1855, 1899, 1904.
- § 83. 1610.
- § 84. 1603, 1610, 1621, 1649, 1654, 1658, 1659, 1661, 1664, 1665, 1700, 1708, 1709, 1714, 1716, 1724, 1732, 1737, 1763, 1771, 1776, 1782, 1834, 1854, 1857, 1860, 1862, 1866, 1867, 1874, 1877, 1878, 1881, 1889, 1902, 1904.
- § 85. 1672, 1707, 1834, 1855, 1875, 1900.
- § 88 a. 1672, 1688, 1716, 1770, 1771, 1797.
- 91. 1857, 1867.
- 92. 1610.
- 95. 1772.
- 96 a. 1772, 1840, 1874.
- 96 b. 1772.
- 96 d. 1719.
- 96 h. 1719.
- 99. 1751, 1861.
- 99 a. 1766.
- 100. 1627, 1803.
- 101. 1635.
- 101, Z. 2. 1707, 1793, 1795.
- 101, Z. 2, lit. a. 1627.
- 101, Z. 2, lit. b. 1627, 1793, 1801, 1803, 1861.
- 102. 1803.
- 104. 1751, 1787, 1793.
- 106. 1630, 1893.
- 114 b. 1730.
- 122. 1630.
- 131. 1732.
- 135. 1732.

Gewerbegerichtsgesetz:

- § 1. 1630, 1662, 1690, 1696, 1745, 1767, 1778, 1859, 1864, 1872, 1873.
- § 3. 1767.
- § 4. 1663, 1691.
- § 4, lit. b. 1859.
- § 4, lit. c. 1660, 1663, 1767, 1778.
- § 4, lit. g. 1767.
- § 5. 1859.
- § 5, lit. a. 1733, 1881.
- § 5, lit. b. 1733, 1864, 1872, 1873.
- § 5, lit. c. 1647, 1873.
- § 5, lit. d. 1690, 1872.
- § 22. 1898.
- § 23. 1630, 1662, 1663, 1690, 1691, 1745, 1856, 1859, 1873, 1893.
- § 24. 1704.
- § 30. 1626, 1705.
- § 31. 1626, 1707, 1861.
- § 37. 1691.

Jurisdiktionsnorm:

- § 41. 1690.
- § 42. 1745.
- § 43. 1690.
- § 65. 1691.
- § 66. 1691.
- § 87. 1691.

Zivilprozeßordnung:

- § 29. 1898.
- § 146. 1853.

Zivilprozeßordnung:

- § 191. 1618.
- 226. 1715.
- 231. 1704.
- 273. 1605, 1607, 1608, 1609, 1778, 1869, 1876, 1882.
- 304. 1605, 1608, 1746, 1772.
- 391. 1618.
- 396. 1707.
- 411. 1794.
- 415. 1853.
- 436. 1704.
- 442. 1707.
- 449. 1898.
- § 467, Z. 3. 1706.
- § 468. 1727.
- § 471, Z. 3. 1706.
- § 474. 1705.
- § 477, Z. 3. 1767.
- § 477, Z. 4. 1704.
- § 482. 1673.

Exekutionsordnung:

- § 251. 1871.
- § 374. 1871.

Einquartierungsgesetz vom 11. Juni 1879, R. G. Bl. Nr. 93:

- § 17. 1662, 1745.

Verzeichnis der in Band XI und XII aufgenommenen Entscheidungen.

Aussig.

Entscheidung vom

- 14. Oktober 1908, Cr. II. 70/8. 1694.
- 3. Februar 1909, Cr. II. 7/9. 1693.
- 13. Mai 1909, Cr. I. 21/9. 1690.
- 6. August 1909, Cr. II. 93/9. 1692.
- 11. November 1910, Cr. II. 132/10. 1797.

Bielitz.

Entscheidung vom

- 2. April 1907, Cr. I. 42/7. 1721.
- 13. August 1907, Cr. I. 114/7. 1722.
- 19. August 1907, Cr. I. 111/7. 1723.
- 15. November 1907, Cr. I. 177/7. 1725.
- 21. November 1907, Cr. I. 164/7. 1727.
- 10. Dezember 1907, Cr. I. 185/7. 1717.
- 23. April 1908, Cr. II. 20/8. 1720.
- 1. Mai 1908, Cr. I. 64/8. 1724.
- 26. November 1908, Cr. I. 146/8. 1718.
- 3. Dezember 1908, Cr. I. 145/8. 1726.

Brünn.

Entscheidung vom

- 3. November 1906, Cr. II. 678/6. 1607.
- 10. Jänner 1907, Cr. I. 20/7. 1610.
- 8. Mai 1907, Cr. I. 186/7. 1618.
- 21. Juli 1907, Cr. I. 491/7. 1613.
- 22. August 1907, Cr. I. 356/7. 1611.

Krankenversicherungsgesetz vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33:

- § 3. 1647.
- § 13. 1660, 1742.
- § 22. 1660.
- § 31. 1660.
- § 34. 1606.
- § 36. 1606.
- § 41. 1660.
- § 67. 1660.

Pensionsversicherungsgesetz vom 16. Dezember 1906, R. G. Bl. Nr. 1 ex 1907:

- 1819, 1880, 1881, 1890.

Gesetz vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21 (Sonn- und Feiertagsruhe):

- 1607, 1621, 1672, 1678, 1681, 1732, 1874.

Gesetz vom 14. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 19 (Arbeitszeit und Ladenschluß):

- 1719.

Strafgesetz:

- § 430. 1869.
- § 496. 1749.

Entscheidung vom

- 27. August 1907, Cr. I. 369/7. 1614.
- 8. Oktober 1907, Cr. I. 430/7. 1606.
- 8. November 1907, Cr. I. 469/7. 1617.
- 21. November 1907, Cr. I. 486/7. 1615.
- 26. November 1907, Cr. I. 497/7. 1612.
- 19. Dezember 1907, Cr. II. 641/7. 1675.
- 9. Jänner 1908, Cr. I. 8/8. 1609.
- 12. Jänner 1908, Cr. I. 110/8. 1603.
- 12. Februar 1908, Cr. I. 150/8. 1605.
- 12. Februar 1908, Cr. I. 151/8. 1616.
- 3. März 1908, Cr. I. 185/8. 1604.
- 5. März 1908, Cr. I. 187/8. 1608.
- 6. März 1908, Cr. II. 123/8. 1681.
- 14. April 1908, Cr. I. 244/8. 1685.
- 14. April 1908, Cr. I. 255/8. 1686.
- 8. Juli 1908, Cr. I. 363/8. 1680.
- 15. Juli 1908, Cr. I. 375/8. 1688.
- 22. Juli 1908, Cr. I. 386/8, 387/8, 390/8, 391/8, 392/8. 1689.
- 22. Juli 1908, Cr. I. 394/8. 1683.
- 23. Juli 1908, Cr. I. 384/8. 1684.
- 31. August 1908, Cr. I. 433/8. 1682.
- 31. August 1908, Cr. I. 437/8. 1671.
- 29. September 1908, Cr. I. 458/8. 1679.
- 30. September 1908, Cr. I. 459/8. 1669.
- 6. November 1908, Cr. I. 500/8. 1687.
- 6. November 1908, Cr. I. 503/8. 1677.
- 7. November 1908, Cr. I. 504/8, 505/8. 1657.
- 10. November 1908, Cr. I. 507/8. 1670.
- 18. November 1908, Cr. I. 510/8. 1678.

Entscheidung vom

- 28. November 1908, Cr. I. 589/8. 1676.
- 15. Dezember 1908, Cr. I. 556/8. 1674.
- 26. Jänner 1909, Cr. I. 20/9. 1776.
- 8. März 1909, Cr. I. 74/9. 1780.
- 9. März 1909, Cr. II. 67/9. 1768.
- 16. März 1909, Cr. I. 92/9. 1773.
- 31. März 1909, Cr. II. 106/9. 1771.
- 1. April 1909, Cr. I. 704/9. 1672.
- 27. April 1909, Cr. I. 138/9. 1788.
- 14. Mai 1909, Cr. I. 151/9. 1769.
- 29. Mai 1909, Cr. I. 169/9. 1778.
- 3. Juni 1909, Cr. I. 175/9. 1786.
- 8. Juni 1909, Cr. I. 180/9. 1772.
- 15. Juni 1909, Cr. I. 191/9. 1770.
- 10. August 1909, Cr. I. 230/9. 1784.
- 17. August 1909, Cr. I. 241/9. 1774.
- 17. August 1909, Cr. II. 337/9. 1789.
- 27. August 1909, Cr. I. 248/9. 1779.
- 7. September 1909, Cr. I. 258/9. 1783.
- 22. September 1909, Cr. I. 270/9. 1764.
- 28. September 1909, Cr. I. 283/9. 1777.
- 2. November 1909, Cr. I. 313/9. 1787.
- 17. November 1909, Cr. I. 333/9. 1782.
- 20. November 1909, Cr. I. 342/9. 1785.
- 27. November 1909, Cr. I. 340/9. 1775.
- 5. Jänner 1910, Cr. I. 5/10. 1837.
- 7. Jänner 1910, Cr. II. 3/10. 1846.
- 18. Jänner 1910, Cr. I. 15/10. 1853.
- 26. Jänner 1910, Cr. II. 20/10. 1849.
- 26. Jänner 1910, Cr. II. 22/10. 1840.
- 9. Februar 1910, Cr. II. 48/10. 1843.
- 26. Februar 1910, Cr. I. 55/10. 1839.
- 1. März 1910, Cr. I. 47/10. 1835.
- 8. März 1910, Cr. I. 61/10. 1851.
- 8. März 1910, Cr. II. 73/10. 1848.
- 12. März 1910, Cr. I. 65/10. 1892.
- 19. März 1910, Cr. II. 80/9. 1781.
- 2. April 1910, Cr. I. 93/10. 1841.
- 6. April 1910, Cr. I. 93/10. 1894.
- 9. April 1910, Cr. II. 124/10. 1847.
- 20. April 1910, Cr. I. 106/10. 1838.
- 22. April 1910, Cr. I. 113/10. 1842.
- 21. Mai 1910, Cr. I. 140/10. 1719.
- 4. Juni 1910, Cr. I. 155/10. 1833.
- 9. Juni 1910, Cr. I. 131/10. 1831.
- 24. Juni 1910, Cr. I. 173/10. 1832.
- 28. Juni 1910, Cr. I. 179/10. 1845.
- 28. Juni 1910, Cr. II. 232/10. 1850.
- 3. August 1910, Cr. I. 231/10. 1883.
- 5. August 1910, Cr. I. 227/10. 1834.
- 5. August 1910, Cr. I. 228/10. 1893.
- 8. August 1910, Cr. I. 234/10. 1836.
- 23. August 1910, Cr. I. 237/10. 1885.
- 31. August 1910, Cr. II. 330/10. 1890.
- 2. September 1910, Cr. I. 251/10. 1829.
- 6. September 1910, Cr. I. 253/10. 1844.
- 7. Oktober 1910, Cr. I. 288/10. 1887.
- 12. Oktober 1910, Cr. I. 293/10. 1828.
- 24. Oktober 1910, Cr. I. 307/10. 1830.
- 21. November 1910, Cr. II. 409/10. 1881.
- 2. Jänner 1911, Cr. I. 727/10. 1882.
- 12. Jänner 1911, Cr. I. 12/11. 1888.
- 13. Jänner 1911, Cr. I. 20/11. 1889.
- 27. Jänner 1911, Cr. I. 52/11. 1891.

Graz.**Entscheidung vom**

- 15. Jänner 1909, Cr. I. 20/9. 1621.
- 22. Februar 1909, Cr. I. 87/9. 1622.
- 17. März 1909, Cr. I. 124/9. 1623.

Entscheidung vom

- 24. März 1909, Cr. I. 129/9. 1649.
- 9. April 1909, Cr. I. 161/9. 1648.
- 17. Juli 1909, Cr. I. 305/9. 1708.
- 6. August 1909, Cr. I. 350/9. 1706.
- 4. September 1909, Cr. I. 397/9. 1701.
- 11. Oktober 1909, Cr. I. 448/9. 1705.
- 12. Oktober 1909, Cr. II. 62/9. 1704.
- 5. November 1909, Cr. I. 665/9. 1707.
- 6. November 1909, Cr. I. 507/9. 1702.
- 17. November 1909, Cr. I. 520/9. 1696.
- 14. Dezember 1909, Cr. I. 571/9. 1708.
- 19. Jänner 1910, Cr. I. 29/10. 1762.
- 7. Februar 1910, Cr. I. 56/10. 1767.
- 16. Februar 1910, Cr. I. 72/10. 1766.
- 6. April 1910, Cr. I. 140/10. 1765.
- 2. Mai 1910, Cr. I. 185/10. 1763.
- 5. August 1910, Cr. I. 341/10. 1858.
- 29. August 1910, Cr. I. 365/10. 1870.

Jägerndorf.**Entscheidung vom**

- 2. August 1910, Cr. 21/10. 1818.
- 30. August 1910, Cr. 24/10. 1806.

Krakau.**Entscheidung vom**

- 5. Jänner 1909, Cr. I. 1/9. 1803.
- 12. Jänner 1909, Cr. I. 10/9. 1827.
- 16. Jänner 1909, Cr. II. 70/9. 1801.
- 18. Jänner 1909, Cr. I. 39/10. 1854.
- 25. Jänner 1909, Cr. III. 41/9. 1807.
- 26. Jänner 1909, Cr. I. 60/9. 1852.
- 6. März 1909, Cr. II. 126/9. 1802.
- 22. März 1909, Cr. II. 276/9. 1803.
- 4. Oktober 1909, Cr. III. 234/9. 1804.

Laibach.**Entscheidung vom**

- 5. Jänner 1910, Cr. I. 1/10. 1868.
- 21. März 1910, Cr. I. 23/10. 1866.
- 11. April 1910, Cr. I. 30/10. 1862.
- 26. April 1910, Cr. I. 38/10. 1869.
- 2. Juni 1910, Cr. I. 58/10. 1856.
- 3. Juni 1910, Cr. I. 59/10. 1884.
- 21. Juni 1910, Cr. I. 84/10. 1859.
- 23. August 1910, Cr. I. 121/10. 1861.

Mährisch-Osttau.**Entscheidung vom**

- 13. Oktober 1908, Cr. II. 713/8. 1857.
- 31. Oktober 1908, Cr. II. 757/8. 1863.
- 6. November 1908, Cr. II. 779/8. 1865.
- 12. November 1908, Cr. II. 818/8. 1874.
- 22. Oktober 1909, Cr. II. 624/9. 1871.
- 17. Dezember 1909, Cr. II. 717/9. 1875.
- 14. Jänner 1910, Cr. I. 2/10. 1876.
- 25. Februar 1910, Cr. II. 88/10. 1877.
- 5. April 1910, Cr. II. 135/10. 1878.
- 20. Mai 1910, Cr. II. 222/10. 1800.
- 28. Juni 1910, Cr. II. 1026/10. 1855.
- 3. Februar 1911, Cr. I. 8/11. 1905.
- 24. Februar 1911, Cr. I. 17/11. 1903.
- 24. Februar 1911, Cr. II. 82/11. 1901.
- 24. Februar 1911, Cr. II. 83/11. 1902.
- 17. März 1911, Cr. II. 131/11. 1897.
- 17. März 1911, Cr. II. 132/11. 1904.

Entscheidung vom

- 19. April 1911, Cr. II. 199/11. 1898.
- 9. Mai 1911, Cr. II. 251/11. 1899.
- 12. Mai 1911, Cr. II. 269/11. 1900.

Mährisch-Schönberg.**Entscheidung vom**

- 27. Mai 1906, Cr. I. 48/6. 1695.
- 17. Juli 1906, Cr. I. 51/6. 1697.
- 29. September 1906, Cr. I. 69/6. 1698.
- 18. Juli 1907, Cr. I. 83/7. 1699.
- 7. Oktober 1907, Cr. I. 56/7. 1700.

Pilsen.**Entscheidung vom**

- 7. April 1909, Cr. I. 97/9. 1650.
- 7. Mai 1909, Cr. I. 142/9. 1619.
- 7. Mai 1909, Cr. I. 144/9. 1620.
- 22. Juni 1909, Cr. I. 187/9. 188/9. 1651.
- 23. Juni 1909, Cr. I. 210/9. 1652.
- 10. Jänner 1910, Cr. II. 9/10. 1728.
- 9. Juni 1910, Cr. I. 198/10. 1793.
- 25. Juli 1910, Cr. II. 243/10. 1790.
- 8. August 1910, Cr. I. 209/10. 1791.
- 25. August 1910, Cr. I. 290/10. 1792.
- 3. Oktober 1910, Cr. I. 346/10. 1794.
- 10. Oktober 1910, Cr. I. 469/10. 1795.
- 5. Dezember 1910, Cr. I. 394/10. 1879.
- 10. Jänner 1911, Cr. II. 1/11. 1880.
- 6. Februar 1911, Cr. II. 8/11. 1884.

Prag.**Entscheidung vom**

- 11. Juni 1907, Cr. II. 479/7. 1663.
- 19. März 1908, Cr. I. 264/8. 1663.
- 3. Februar 1909, Cr. II. 46/9. 1666.
- 5. Februar 1909, Cr. I. 97/9. 1661.
- 6. Februar 1909, Cr. II. 77/9. 1667.
- 16. März 1909, Cr. I. 212/9. 1659.
- 17. April 1909, Cr. II. 268/9. 1665.
- 14. Juli 1909, Cr. II. 460/9. 1668.
- 29. Oktober 1909, Cr. I. 815/9. 1660.
- 6. November 1909, Cr. I. 836/9. 1662.
- 10. November 1909, Cr. II. 843/9. 1664.
- 16. November 1909, Cr. I. 856/9. 1658.
- 21. Dezember 1909, Cr. I. 941/9. 1869.
- 4. Jänner 1910, Cr. I. 9/10. 1873.
- 19. Juli 1910, Cr. I. 556/10. 1867.
- 25. November 1910, Cr. I. 871/10. 1798.
- 9. Dezember 1910, Cr. I. 920/10. 1872.
- 20. Dezember 1910, Cr. I. 958/10. 1799.

Triest.**Entscheidung vom**

- 14. August 1908, Cr. 210/8. 1709.
- 21. August 1908, Cr. 217/8. 1710.
- 25. September 1908, Cr. 318/8. 1716.
- 29. September 1908, Cr. 328/8. 1713.
- 16. Oktober 1908, Cr. 362/8. 1711.
- 4. November 1908, Cr. 398/8. 1714.
- 23. März 1909, Cr. II. 48/9. 1712.
- 14. Mai 1909, Cr. II. 78/9. 1715.
- 8. Juli 1910, Cr. II. 119/10. 1886.

Wien.**Entscheidung vom**

- 17. November 1908, Cr. I. 784/8. 1655.
- 26. November 1908, Cr. II. 1303/8. 1656.

Entscheidung vom

- 23. Dezember 1908, Cr. I. 890/8. 1659.
- 3. April 1909, Cr. IV. 609/9. 1654.
- 10. Mai 1909, Cr. VI. 916/9. 1625.
- 12. Mai 1909, Cr. IV. 847/9. 1624.
- 26. Mai 1909, Cr. I. 412/9. 1627.
- 3. Juni 1909, Cr. VI. 1021/9. 1626.
- 11. Juni 1909, Cr. VI. 1054/9. 1633.
- 11. Juni 1909, Cr. VI. 1056/9. 1629.
- 18. Juni 1909, Cr. V. 594/9. 1630.
- 7. Juli 1909, Cr. I. 525/9. 1628.
- 7. Juli 1909, Cr. IV. 1121/9. 1631.
- 8. Juli 1909, Cr. VI. 1190/9. 1652.
- 15. Juli 1909, Cr. VI. 1203/9. 1634.
- 15. Juli 1909, Cr. VI. 1221/9. 1635.
- 20. Juli 1909, Cr. I. 667/9. 1636.
- 22. Juli 1909, Cr. VI. 1078/9. 1637.
- 6. August 1909, Cr. I. 611/9. 1638.
- 9. August 1909, Cr. VI. 1288/9. 1639.
- 16. August 1909, Cr. VI. 1231/9. 1640.
- 23. August 1909, Cr. VI. 1453/9. 1641.
- 26. August 1909, Cr. IV. 1350/9. 1642.
- 11. September 1909, Cr. IV. 1421/9. 1643.
- 13. September 1909, Cr. III. 1417/9. 1644.
- 15. September 1909, Cr. IV. 1462/9. 1645.
- 30. September 1909, Cr. III. 1558/9. 1646.
- 9. Oktober 1909, Cr. I. 757/9. 1647.
- 12. Oktober 1909, Cr. V. 1007/9. 1737.
- 13. Oktober 1909, Cr. III. 1639/9. 1732.
- 14. Oktober 1909, Cr. II. 991/9. 1749.
- 20. Oktober 1909, Cr. VI. 1769/9. 1758.
- 30. Oktober 1909, Cr. I. 814/9. 1738.
- 8. November 1909, Cr. VI. 1850/9. 1761.
- 11. November 1909, Cr. II. 1091/9. 1747.
- 16. November 1909, Cr. VI. 1914/9. 1744.
- 20. November 1909, Cr. I. 984/9. 1735.
- 26. November 1909, Cr. V. 1204/9. 1741.
- 27. November 1909, Cr. III. 1908/9. 1740.
- 4. Dezember 1909, Cr. I. 1044/9. 1760.
- 6. Dezember 1909, Cr. II. 1459/9. 1746.
- 9. Dezember 1909, Cr. IV. 1909/9. 1731.
- 13. Dezember 1909, Cr. VI. 2077/9. 1755.
- 17. Dezember 1909, Cr. V. 1240/9. 1742.
- 28. Dezember 1909, Cr. V. 1344/9. 1752.
- 5. Jänner 1910, Cr. I. 1179/9. 1743.
- 7. Jänner 1910, Cr. V. 1375/9. 1733.
- 11. Jänner 1910, Cr. V. 1306/9. 1739.
- 19. Jänner 1910, Cr. VI. 2066/9. 1756.
- 22. Jänner 1910, Cr. IV. 153/10. 1729.
- 5. Februar 1910, Cr. I. 132/10. 1734.
- 10. Februar 1910, Cr. VI. 476/10. 1757.
- 12. Februar 1910, Cr. IV. 969/10. 1754.
- 16. Februar 1910, Cr. VI. 550/10. 1759.
- 1. März 1910, Cr. V. 258/10. 1730.
- 8. März 1910, Cr. I. 237/10. 1736.
- 9. März 1910, Cr. IV. 546/10. 1750.
- 10. März 1910, Cr. VI. 50/10. 1743.
- 26. März 1910, Cr. IV. 657/10. 1753.
- 8. April 1910, Cr. I. 361/10. 1751.
- 7. Mai 1910, Cr. III. 807/10. 1745.
- 31. Mai 1910, Cr. V. 538/10. 1820.
- 1. Juni 1910, Cr. IV. 1007/10. 1821.
- 3. Juni 1910, Cr. V. 514/10. 1826.
- 6. Juni 1910, Cr. VI. 1116/10. 1819.
- 10. Juni 1910, Cr. V. 614/10. 1825.
- 27. Juli 1910, Cr. VII. 97/10. 1812.
- 12. August 1910, Cr. VII. 145/10. 1817.
- 18. August 1910, Cr. III. 1509/10. 1822.
- 19. August 1910, Cr. VII. 191/10. 1796.
- 24. August 1910, Cr. VII. 140/10. 1809.
- 7. September 1910, Cr. VII. 225/10. 1811.

Entscheidung vom

- 7. September 1910, Cr. IV. 1593/10. 1823.
- 16. September 1910, Cr. VII. 247/10. 1810.
- 19. September 1910, Cr. VII. 269/10. 1816.
- 28. September 1910, Cr. VII. 284/10. 1815.
- 1. Oktober 1910, Cr. IV. 1664/10. 1814.
- 12. Oktober 1910, Cr. IV. 1739/10. 1805.
- 13. Oktober 1910, Cr. VII. 342/10. 1813.
- 14. Oktober 1910, Cr. I. 391/10. 1824.
- 4. November 1910, Cr. VII. 436/10. 1895.
- 6. Dezember 1910, Cr. VII. 537/10. 1896.
- 24. Dezember 1910, Cr. IV. 2144/10. 1909.
- 28. Dezember 1910, Cr. IV. 2109/10. 1906.
- 27. Februar 1911, Cr. VI. 541/11. 1911.
- 19. April 1911, Cr. IV. 664/11. 1908.
- 22. April 1911, Cr. IV. 695/11. 1910.

Landesgericht Brünn.**Entscheidung vom**

- 28. November 1908, Cg. I. 436/8, 437/8. 1657.
- 12. Mai 1909, Cg. I. 186/9. 1672.
- 14. Februar 1910, R. I. 1/10. 1853.
- 3. Juni 1910, Cg. I. 182/10. 1847.
- 5. Oktober 1910, Cg. I. 398/10. 1829.
- 4. Februar 1911, Cg. I. 40/11. 1882.

Landesgericht Graz.**Entscheidung vom**

- 15. April 1909, Cg. I. 166/9. 1649.
- 2. September 1909, Cg. I. 430/9. 1706.
- 30. Oktober 1909, Bc. I. 7/9. 1704.
- 18. November 1909, Cg. I. 627/9. 1707.
- 25. November 1909, Cg. I. 652/9. 1702.
- 17. Februar 1910, Cg. I. 106/10. 1767.

Landesgericht Laibach.**Entscheidung vom**

- 6. Juni 1910, R. I. 1/10. 1864.
- 23. Juni 1910, R. I. 2/10. 1859.
- 17. September 1910, Cr. I. 331/10. 1861.

Kreisgericht Leitmeritz.**Entscheidung vom**

- 19. Mai 1909, R. VIII. 187/9. 1690.
- 24. Dezember 1909, Nc. VIII. 52/9. 1691.

Kreisgericht Neutitschein.**Entscheidung vom**

- 28. März 1911, Cg. I. 105/11. 1903.

Kreisgericht Pilsen.**Entscheidung vom**

- 15. Juni 1909, Cg. III. 32/9. 1650.

Landesgericht Prag.**Entscheidung vom**

- 6. März 1909, Cg. II. 4/9. 1667.
- 10. August 1909, Cg. II. 11/9. 1668.

Kreisgericht Teschen.**Entscheidung vom**

- 26. November 1907, Cr. I. 1/7. 1727.

Landesgericht Troppau.**Entscheidung vom**

- 29. August 1910, Cg. II. 258/10. 1818.

Landesgericht Wien.**Entscheidung vom**

- 21. Juni 1909, Bc. V. 25/9. 1626.
- 5. Juli 1909, R. V. 20/9. 1630.
- 9. Juli 1909, Cg. V. 392/9. 1629.
- 12. Juli 1909, Cg. V. 390/9. 1633.
- 24. September 1909, Cg. V. 464/9. 1640.
- 10. Dezember 1909, Cg. V. 674/9. 1744.
- 17. Dezember 1909, Cg. V. 687/9. 1735.
- 2. März 1910, Cg. V. 94/10. 1746.
- 10. September 1910, Cg. 531/10. 1822.
- 23. Dezember 1910, Cg. V. 810/10. 1907.
- 30. Jänner 1911, Cg. V. 829/10. 1896.

1742.**Die Weigerung des Arbeitgebers, eine Legitimation für die Krankenkasse (Krankenzettel) auszufolgen, begründet nicht ohneweiters eine Ersatzpflicht.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 17. Dezember 1909, Cr V, 1240/9.

Der Kläger ist Ende Oktober 1909 von dem Beklagten als Hilfsarbeiter mit einem Taglohn von 3 K 80 h aufgenommen worden. Das Arbeitsverhältnis wurde am 25. November 1909 gelöst.

Der Kläger behauptet, er habe, da er sich krank gefühlt habe, bei der Entlassung von dem Partieführer, dem Bruder des Beklagten, einen Krankenzettel verlangt, dessen Ausfolgung ihm aber verweigert worden sei. Er habe ins Spital gehen wollen, habe sich auch am 25. November vom Krankenkassenarzt untersuchen lassen, der ihn für krank befunden und von ihm verlangt habe, daß er den Krankenschein bringe. An den Beklagten selbst habe er sich um einen solchen nicht gewendet, weil dieser nie zu treffen sei. — An die Krankenkasse habe er sich erst zufolge Belehrung des Gerichtes gewendet.

Durch die Weigerung, ihm einen Krankenzettel zu geben, sei er insofern geschädigt, als er nunmehr in der Bezirkskrankenkasse nur vom 1. Dezember und nicht vom Beginne seiner Krankheit (d. i. vom 25. November) an die Krankenunterstützung erhalte.

Er verlangt mit vorliegender Klage an Entschädigung für 14 Tage (à 3 K 80 h) den Betrag von 53 K 20 h, welchen Betrag er bei der Streitverhandlung auf 22 K 80 h (für die 6 Tage vom 25. November bis 1. Dezember) restringierte.

Der Beklagte beantragt Abweisung der Klage. Er stellt in Abrede, dem Kläger, einen Krankenzettel auszustellen, verweigert zu haben. Sein Bruder habe dem Kläger bedeutet, daß er keinen solchen Zettel zur Hand habe, er solle sich an den andern Partieführer oder an ihn, Beklagten, wenden. Dies habe aber der Kläger nicht getan. Überhaupt sei er nicht geschädigt, da der Krankenzettel, um eine Krankenunterstützung zu erhalten, gar nicht notwendig sei.

Die Wiener Bezirkskrankenkasse hat mit Zuschrift vom 11. Dezember 1909 mitgeteilt, der Kläger habe sich erst am 1. Dezember in der Ordination des Arztes eingefunden und sei sowohl von diesem als von dem Vertrauensarzte, an welchen er zur ärztlichen Überprüfung gewiesen wurde, für arbeitsfähig erklärt worden, weshalb er von der Kasse kein Krankengeld ausgefolgt erhalten konnte. Kläger sei in der Lohnkategorie B gemeldet und betrage das Krankengeld für diese Kategorie 1 K 50 h pro Tag. Die unterlassene Ausstellung der Arbeitsbestätigung hindere den Versicherten nicht, bei der Krankenkasse

unter Berufung auf das versicherungspflichtige Arbeitsverhältnis die Feststellung seiner Versicherung zu begehren und den Anspruch auf die statutarische Unterstützung zu erheben.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Schon aus der Bestimmung des § 13 des Gesetzes vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33, wonach jede versicherungspflichtige Person von selbst und ohne weiteres Mitglied der Bezirkskrankenkasse ihres Arbeitsortes ist (auch wenn eine ordnungsmäßige Anmeldung seitens des Arbeitsgebers nicht erfolgt ist) geht vorher, daß der Besitz des sogenannten Krankenzettels nicht dafür maßgebend sein kann, um die Krankenunterstützung zu erhalten. Durch die Zuschrift der Wiener Bezirkskrankenkasse steht aber überdies fest, daß, wenn es auch Gepflogenheit ist, solche Zettel, welche die Arbeitsbestätigung enthalten, dem Hilfsarbeiter zur Legitimierung betreffs der Versicherung bei der Krankenkasse auszustellen, die unterlassene Ausstellung der Arbeitsbestätigung den Versicherten nicht hindere, bei der Krankenkasse unter Berufung auf das versicherungspflichtige Arbeitsverhältnis die Feststellung seiner Versicherung zu begehren und den Anspruch auf die statutarische Unterstützung zu erheben.

Selbst wenn also, was übrigens der Beklagte in Abrede stellt, dem Kläger die Ausstellung dieser Arbeitsbestätigung (Krankenzettel) verweigert worden sein sollte, selbst wenn der Kläger tatsächlich in der Zeit vom 25. November bis 1. Dezember krank gewesen sein sollte, ist nicht einzusehen, inwieferne der Kläger durch diese Verweigerung geschädigt sein soll.

Wenn er überhaupt einen Schaden erlitten haben sollte, ist ihm dieser aber nur dadurch entstanden, daß er sich nicht sofort dorthin gewendet hat, von wo ihm das Krankengeld zu bezahlen war, nämlich an die Krankenkasse selbst.

Nr. 1743.

Bei vereinbartem Kündigungsausschluß steht dem Arbeiter auch dann keinerlei Entschädigungsanspruch zu, wenn ihm zugesichert wurde, er werde nach längerem Aussetzen wieder beschäftigt werden, diese Zusicherung aber nicht eingehalten wurde.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 5. Jänner 1910, Cr. I, 1179/9.

Der Kläger trat am 29. November 1909 unter Vereinbarung des Kündigungsausschlusses als Monteur in den Dienst der beklagten Firma mit einem Lohn von 30 K 24 h pro Woche. Er behauptet, ihm sei am 12. Dezember von der beklagten Firma erklärt worden, er müsse einstweilen aussetzen, in der darauffolgenden Woche werde er wieder

beschäftigt werden; als er am 18. Dezember sich zur Arbeit meldete, sei ihm sein Arbeitsbuch ausgehändigt worden. Da er nun im Vertrauen darauf, ab 12. Dezember wieder Beschäftigung zu erhalten, ausgesetzt habe, verlangt Kläger Verurteilung der beklagten Firma zur Zahlung des auf die Woche ab 12. Dezember entfallenden Lohnes im Betrage von 30 K 24 h und zum Kostenersatz. Die beklagte Firma gibt die tatsächlichen Angaben des Klägers im wesentlichen als richtig zu, nur bestreitet sie, daß dem Kläger eine bindende Zusage erteilt worden sei, ihn ab 18. Dezember zu beschäftigen. Sie beantragt kostenpflichtige Abweisung der Klage.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Selbst wenn dem Kläger, wie er behauptet, zugesichert worden ist, daß er nach dem Aussetzen von einer Woche wieder Beschäftigung bei der beklagten Firma finden werde, so lag in dieser Zusicherung noch kein Abgehen von der ursprünglich getroffenen Vereinbarung des Kündigungsausschlusses; die beklagte Firma hat ihm also nur zugesichert, daß sie ihn zu den bisherigen Bedingungen, das ist unter Kündigungsausschluß, ab 18. Dezember beschäftigen wolle. Ging sie also am 18. Dezember mit der Entlassung vor, so war sie nach der Vereinbarung des Kündigungsausschlusses hiezu vollkommen berechtigt. Der Kläger findet in dem Vorgehen der beklagten Firma insofern eine große Härte, als er, wenn sie ihm schon am 12. Dezember das Arbeitsbuch gegeben und nicht mit der Hoffnung, ab 18. Dezember beschäftigt zu werden, hingehalten hätte, bald nach dem 12. Dezember sich anderwärts Arbeit verschaffen und hiedurch vor Schaden bewahren hätte können. Dabei übersieht er aber, daß das Dienstverhältnis zufolge des Kündigungsausschlusses in jedem Momente von beiden Teilen, also auch von ihm selbst gelöst werden kann, daß also die beklagte Firma ihn, wenn er am 18. Dezember das Verhältnis lösen wollte, davon nicht abhalten konnte, daß er also mit der jederzeitigen sofortigen Lösbarkeit rechnen mußte.

Nr. 1744.

Die Dienstnehmerin, die sich bei der Aufnahme fälschlich als ledig ausgibt, kann deshalb nicht entlassen werden, wenn nicht der ledige Stand ausdrücklich zur Bedingung des Dienstvertrages gesetzt wurde.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 16. November 1909, Cr. VI, 1914/9 und des Landes- als Berufungsgerichtes Wien vom 10. Dezember 1909, Cg. V, 674/9.

Nach den übereinstimmenden Angaben beider Teile wurde die Klägerin für die Stelle einer Kontoristin mit einem Monatslohne von 100 K und unter Zusicherung freien Mittagstisches für jeden Arbeitstag

sowie mit der Vereinbarung des Dienstantrittes für den 2. November 1909 aufgenommen, ihr aber, als sie bei ihrem Erscheinen im Geschäfte am 2. November 1909 eingestand, nicht ledig, sondern verheiratet zu sein, der Dienstantritt nicht gestattet.

Das dem Briefe der Klägerin in Abschrift beigelegte Zeugnis lautet auf „Frl. Ella W.“ Der Brief der Beklagten vom 26. Oktober ist an „Frl. Ella M.“ gerichtet. Die Klägerin gibt zu, daß sie bei der Besprechung am 29. Oktober von dem Vertreter der Beklagten Firma mit „Fräulein“ angesprochen worden sei, und sie bemerkt, sie habe sich dies damals gefallen lassen, weil sie zu befangen gewesen sei; auch habe sie gemeint, der Umstand, daß sie sich inzwischen — in der Zeit nach Erlangung des obigen Zeugnisses — verheiratet habe, werde ihrem Eintritte in den Dienst der Beklagten nicht im Wege stehen, da die Beklagte auch schon eine andere verheiratete weibliche Arbeitskraft in ihren Diensten hatte. Dies letztere bezeichnet die Beklagte allerdings als richtig, doch mit dem Beifügen, daß diese andere weibliche Arbeitskraft seinerzeit als Fräulein bei ihr eingetreten und sich erst später — mit ausdrücklicher Bewilligung ihrer Dienstgeberin — verehelicht habe, daß diese überdies getrennt von den anderen weiblichen Arbeitskräften im Magazin verwendet werde, während für die Korrespondenz — für welches Fach die Klägerin aufgenommen worden sei — ausschließlich Fräuleins bei ihr in Verwendung stehen. Die Beklagte bemerkt, es habe ihr nicht gepaßt, die Klägerin in ihre Dienste zu nehmen, da sie von dieser angesichts des Umstandes, daß sie verehelicht sei, eine derart ungestörte Vernehmung des Dienstes, wie von einer ledigen Angestellten nicht gewärtigen konnte, da sie ferner befürchten mußte, es könnte die unverheirateten weiblichen Mitangestellten der Klägerin peinlich berühren, wenn diese einmal mit erkennbaren Anzeichen der Schwangerschaft im Geschäfte erscheinen sollte.

Dem Klagebegehren wurde Folge gegeben.

Gründe: Da — wie gerichtsbekannt — in zahlreichen Geschäften verheiratete Frauen als Kontoristinnen angestellt sind, und da überdies gerade im Geschäfte der Beklagten eine der weiblichen Angestellten verheiratet ist, konnte es die Klägerin nicht als eine selbstverständliche, stillschweigend beigesetzte Bedingung für ihre Aufnahme in den Dienst der Beklagten ansehen, daß sie unverheiratet sein müsse; hätte die beklagte Firma diesen an sich nicht besonders wichtigen Umstand zu einer wesentlichen Bedingung des Dienstvertrages machen wollen, so hätte sie dies ausdrücklich hervorheben müssen und wäre dann allerdings die Klägerin verpflichtet gewesen, sofort wahrheitsgemäß anzugeben, daß sie verheiratet sei. Da die Beklagte unterlassen hat, es ausdrücklich zur Bedingung zu setzen, daß die Bewerberin um die bei

ihr zu besetzende Stelle ledigen Standes sein müsse, war sie nicht berechtigt, beim Hervorkommen des Gegenteiles von dem Dienstvertrage abzugehen. Da sie dies aber dennoch getan hat, ist sie im Sinne des § 1155 a. b. G. B., bezw. des Art. 283 H. G. B. verpflichtet, der Klägerin den dadurch verursachten Schaden im Betrage des Gehaltes und der weiteren Genüsse zu bezahlen, welche auf die Zeit bis zum Ablaufe der aus Art. 61 H. G. B. sich ergebenden Kündigungsfrist entfallen.

Die Berufung der Beklagten wurde abgewiesen.

Gründe: Die Berufung erscheint in jeder Hinsicht unbegründet. Da festgestellt ist, daß der Vertreter der beklagten Gesellschaft, der mit der Klägerin wegen ihres Engagements verhandelte, den ledigen Stand der Klägerin keineswegs zur Bedingung ihrer Aufnahme gemacht hat, ihr überhaupt nicht mitgeteilt hat, daß bei der beklagten Firma nur ledige Frauenspersonen akzeptiert werden, so erscheint das Verhalten der Klägerin in dieser Sache rechtlich vollkommen irrelevant; denn selbst wenn sie durch dieses Verhalten den anderen Teil in Irrtum geführt hätte, so betrifft der Irrtum weder die Hauptsache noch die wesentliche Beschaffenheit des Vertragsgegenstandes, in keinem Falle aber war seitens der beklagten Firma die hierauf gerichtete Absicht der Klägerin rechtzeitig erklärt worden. (§ 871 des a. b. G. B.)

Es ist daher die beklagte Firma nicht berechtigt, aus diesem Grunde den Vertrag für unverbindlich zu erklären.

Aber auch ein Recht zur sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses im Sinne der Art. 62 ff. H. G. B., kann der beklagten Firma nicht zuerkannt werden, denn es liegt hiefür durchaus kein wichtiger Grund vor. Insbesondere kann das bezügliche Verhalten der Klägerin weder als Untreue im Dienste, noch als Vertrauensmißbrauch qualifiziert werden. Es kann überhaupt nicht einmal behauptet werden, daß die Klägerin durch ihr Verhalten sich absichtlich den Anschein geben wollte, daß sie noch ledig sei, denn der Umstand, daß sie auf die Anrede mit „Fräulein“ nicht sofort dahin reagiert hat, daß sie erklärte, sie sei verheiratet, ist wohl einerseits aus der Befangenheit einer stellungsuchenden Person, andererseits daraus zu erklären, daß eine Frau, welche eben erst geheiratet hat, doch überhaupt sehr häufig noch von Personen, die mit ihren Familienverhältnissen nicht vertraut sind, als Fräulein angesprochen wird, daher ihr diese Anredeform nicht sofort auffallen wird. Übrigens ergibt sich aus der Abschrift des von der Klägerin vorgelegten Zeugnisses, daß ihr die Absicht einer Täuschung fern gelegen ist, denn sie bezeichnet sich in dieser Abschrift mit Fräulein Ella W., während sie derzeit „M.“ heißt. Es ist dies ein Umstand, der dem sie aufnehmenden Funktionär der beklagten Firma

sofort hätte auffallen und sehr wohl den Anlaß zu einer Frage hätte geben können.

Es ist noch zu bemerken, daß mit Rücksicht auf den Inhalt der Offerte und die Stellung, welche die Klägerin bei der beklagten Firma auszufüllen gehabt hätte, kein Zweifel darüber bestehen kann, daß sie nicht als Hilfsarbeiterin im Sinne der Gewerbeordnung, sondern lediglich als Handelsangestellte im Sinne des H. G. B. zu gelten, daher auch den Anspruch auf eine 6wöchentliche Kündigung hat.

Es war daher die Berufung zu verwerfen und das angefochtene Urteil zu bestätigen.

Nr. 1745.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig zur Entscheidung über den Lohnanspruch eines in einer Militärkantine aufgenommenen Schankoberkellners.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 7. Mai 1910, Cr. III, 807/10.

Die Klage eines Schankoberkellners, der in einer Militärkantine Dienste leistete, auf Zahlung rückständigen Lohnes und Zahlung einer Kündigungsentschädigung wegen grundloser Entlassung wurde wegen sachlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen.

Begründung: Gemäß § 17 des Gesetzes vom 11. Juni 1879, R. G. Bl. Nr. 93, erfolgt die Bestellung von Kantineuren für den ausschließlichen Bedarf der Truppen durch die Militärverwaltung selbst, ohne daß hiezu eine gewerbebehördliche Konzession erforderlich wäre.

Der Beklagte, welcher Kantineur in der Alserkaserne in Wien ist, kann demnach als gewerblicher Unternehmer im Sinne der Gewerbeordnung und des § 1 des Gesetzes vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218, nicht angesehen werden, weshalb auch die Zuständigkeit des angerufenen Gewerbegerichtes Wien zur Verhandlung und Entscheidung über die vorliegende Klage nicht begründet erscheint.

Gemäß § 42 J. N. und § 23 des Gesetzes vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218, war daher von Amts wegen die sachliche Unzuständigkeit des angerufenen Wiener Gewerbegerichtes auszusprechen und die Rechtssache an die ordentlichen Gerichte zur Verhandlung und Entscheidung zu verweisen.

Nr. 1746.

Die Verweigerung einer vom Arbeitgeber aufgetragenen Änderung der bisherigen Gebarung berechtigt zur Entlassung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 6. Dezember 1909, Cr. II, 1159/9, und des Landes- als Berufungsgerichtes Wien vom 2. März 1910, Cg. V, 94/10.

Der Kläger war am 13. Oktober 1909 bei dem Beklagten als erster Akzidenzsetzer mit einem Wochenlohn von 48 K. und im übrigen auf Grund der Bestimmungen des am 1. Jänner 1906 in Kraft getretenen und bis 31. Dezember 1913 unkündbar gültigen Normallohntarifes für alle gelernten und qualifizierten Buchdruckerei- und Schriftgießereihilfen der österreichischen Kronländer in Kondition getreten. In der letzten Zeit begehrte der Beklagte auf Grund der Bestimmungen des § 6 des genannten Tarifes, daß Kläger seine Arbeiten nach den Angaben des Beklagten einschreibe und wöchentlich belege. Der Kläger kam auch diesem zum Zwecke der Kalkulationsbasis und zur Berechnung der klägerischen Arbeitszeit dienenden Aufträge unbestritten bis zum 17. November 1909 nach, wobei er zu diesem Zwecke gedruckte und rubrizierte einzelne Zettelformulare ausfüllte.

Am Vormittag des 17. November 1909 verständigte Beklagter den Kläger, daß es nunmehr von der Ausfüllung der Einzelformulare aus geschäftstechnischen Gründen sein Abkommen erhalte und Kläger alle seine Arbeiten in ein Buch einzutragen habe.

Die Erfüllung dieses Auftrages wurde vom Kläger, der sich hiezu angeblich nicht für verpflichtet hielt, auf das bestimmteste verweigert, worauf die sofortige Entlassung des Klägers erfolgte.

Der Kläger führte aus, er sei bisher der ihm nach § 6 des Tarifes obgelegenen Pflicht durch Ausfüllung der Formulare für die einzelnen Arbeiten nachgekommen und bereit gewesen, dies auch ferner zu tun.

Den neuen Auftrag, die Eintragungen in einem Buche vorzunehmen, habe er für eine Sekkatur gehalten und sich daher nicht hiezu für verpflichtet gehalten. Kläger müsse daher die sofortige Entlassung als grundlos bezeichnen und verlange Entschädigung für die ihm hiedurch entgangene Arbeits- und Kündigungszeit im Betrage von 127 K 34 h.

Der Beklagte anerkannte bloß die ziffermäßige Berechnung des Klägers auf Grund der Tarifbestimmungen als richtig, bestritt aber das Klagerecht und beantragte die kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens aus den Bestimmungen des § 82, lit. f, Gew. O.

Hiezu führte Beklagter aus, daß sich Kläger am 17. November 1909 grundlos geweigert habe, die Tarifbestimmungen des § 6 zu

erfüllen. Von einer Sekkatur des Klägers sei keine Rede gewesen, es konnte dem Kläger vollkommen gleichgültig sein, ob er einzelne Formulare zu seinen Arbeiten ausfüllte oder hiezu ein Buch benutzte. Kläger habe daher grundlos seine Pflicht verweigert und konnte daher sofort entlassen werden.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Es ist außer Zweifel und kann auch vom Kläger nicht bestritten werden, daß der § 6 des Tarifes, den im gewissen Gelde (Wochenlohn) stehenden Gehilfen verpflichtet, seine Arbeit nach den Angaben der Geschäftsleitung einzuschreiben und wöchentlich zu belegen, und hat daher das Gewerbegericht als festgestellt angenommen, daß es auch Pflicht des Klägers war, einem solchen ihm tatsächlich erteilten Auftrage nachzukommen. Der Verantwortung des Klägers, er habe sich, weil er anfänglich seine Arbeiten in Einzelformulare eintrug, nicht verpflichtet gefühlt, die Art der Eintragungen zu ändern und hiezu ab 17. November 1909 ein eigenes Buch zu benutzen, kann vom Gerichte nicht zugestimmt werden, denn es konnte dem Kläger gewiß ganz gleichgültig sein, ob er die Eintragungen auf einzelnen Formularen oder in einem Buche vornahm, weil Kläger durch diese Änderung nach Ansicht des nach § 364 Z. P. O. als fachmännisch geltenden Gewerbegerichtes weder eine Erschwerung seiner Pflicht, noch einen überflüssigen Zeitaufwand zu befürchten hatte.

Hiezu kommt aber noch die ausdrückliche Tarifbestimmung des § 6, nach welcher der Gehilfe seine Arbeit „nach den Angaben der Geschäftsleitung“ einzuschreiben hat, weshalb Beklagter unbedingt berechtigt war, die Eintragungen, und zwar auch in einem Buche, dem Kläger vorzuschreiben. Der Kläger hat daher durch die Weigerung seine Pflichten im Sinne des § 76 Gew.O. und § 6 des Tarifes verletzt.

Diese Pflichtenverletzung muß aber als eine beharrliche im Sinne des § 82, lit. f, Gew. O. und somit als ein Entlassungsgrund angesehen werden, weil die Erklärung des Klägers im Hinblick auf seine weitere Kondition und ohne jede Einschränkung abgegeben wurde und somit eine dauernde Auflehnung des Klägers gegen seine Pflicht zur Folge gehabt hätte.

Die Berufung gegen dieses Urteil wurde abgewiesen.

Gründe: Nachdem über die Art und Weise, in der das Einschreiben zu erfolgen hat, nichts näher bestimmt ist, ist klar, daß diesfalls die Verfügungen des Arbeitgebers maßgebend und von den Arbeitnehmern zu befolgen sind, sofern nicht etwa dieses Recht des Arbeitgebers in einer schikanösen Weise mißbraucht wurde. Dabei ist noch zu berücksichtigen, daß der durch dieses Einschreiben verursachte Zeitverlust dem Arbeitnehmer in seine Arbeitszeit eingerechnet wird, daher ihm dadurch an seinem Lohne kein Abbruch geschehen

kann. Hieraus ergibt sich, daß die vom Beklagten verfügte Abänderung des bisherigen Modus dieser Eintragung, welche er zu dem Zwecke durchführen wollte, um eine genauere Übersicht über die tägliche Gesamtleistung seiner Angestellten zu erhalten, vollkommen im Rahmen der dem Beklagten durch den Arbeitstarif eingeräumten Berechtigung geschah; wenn nun der Kläger die Befolgung dieser Anordnung nicht nur rundweg ablehnte, sondern dies auch, wie durch die Aussage des Zeugen R. Sp. erwiesen ist, in der von diesem geschilderten brüskten Art und Weise getan hat, und wenn weiters berücksichtigt wird, daß, wie aus den vorgelegten acht Laufzetteln hervorgeht, der Kläger auch schon früher diese Laufzettel nicht ordnungsgemäß ausgefüllt und hiedurch seiner Pflicht, dem Arbeitgeber ein klares Bild über seine Gesamtarbeitsleistung zu verschaffen, nicht nachkommen wollte, so ergibt sich, daß tatsächlich der Kläger im Sinne des § 82, lit. f, Gew. O. seine diesbezügliche Pflicht beharrlich vernachlässigt hat.

Nr. 1747.

Zu langsames Arbeiten ungeachtet Ermahnung stellt sich als beharrliche Pflichtverletzung dar.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 11. November 1909, Cr. II, 1091/9.

Dem auf Kündigungsentschädigung gerichteten Klagebegehren gegenüber wendet der Beklagte ein, daß Kläger in der Zeit von zwei Tagen nicht einmal 2000 Druck, wozu ein Buchdruckergehilfe normalmäßig ungefähr 7 Stunden brauche, beendet gehabt und sich gegenüber einer ihm diesfalls vom Beklagten erteilten Ermahnung frech und auflehnend verhalten habe.

Der Kläger behauptet demgegenüber, es seien nicht 2000, sondern 3000 Druck gewesen und bestritt, sich frech oder auflehnend benommen zu haben.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die am 28. Oktober 1909 erfolgte Entlassung erschien dem Gewerbegericht in den Bestimmungen des § 82, lit. f, Gew. O. begründet.

Nach § 76 Gew. O. ist ein Hilfsarbeiter verpflichtet, dem Gewerbetreibenden Folgsamkeit und Achtung zu erweisen, sich anständig zu betragen und die ihm anvertrauten gewerblichen Verrichtungen nach besten Kräften zu besorgen.

Diese Pflichten hat nun der Kläger nach Ansicht des Gewerbegerichtes dadurch beharrlich verletzt, daß er eine ihm anvertraute

Arbeit von 2000 Druck, zu der er nach Angabe des Beklagten und des sachverständigen Zeugen J. höchstens 7 Stunden benötigt hätte, nicht einmal in 2 Tagen fertigstellte und sich den diesbezüglichen Ermahnungen des Beklagten frech und auflehrend entgegenstellte, wie die Zeugen F. J. und M. W. bestätigen.

Der Beklagte war daher gemäß § 82, lit. f, Gew. O. zur sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses berechtigt.

Nr. 1748.

Der Angestellte, der ungeachtet einer ihm ins Gesicht geschleuderten Diebstahlsbeschuldigung im Arbeitsverhältnis verbleibt, hat keinen wichtigen Grund zum Austritt, wenn er nachträglich erfährt, daß der Dienstgeber ihn auch dritten Personen gegenüber des Diebstahls beschuldigte.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 10. März 1910, Cr. VI, 50/10.

Gegen das auf Antritt des Dienstes gerichtete Klagebegehren wendete der beklagte Handlungsgehilfe (Reisender und Manipulant) ein, daß, wie ihm erst nach dem Abschlusse des Vertrages vom 18. Februar 1910 zu Ohren kam, der Kläger, als er (Beklagter) nach einer in der Zeit vom 1. bis 15. September 1909 im Dienste der Firma U. & A. unternommenen Reise zurückkam und damals einige Stücke von der ihm anvertrauten Musterkollektion nicht ablieferte, zu einem anderen Reisenden dieser Firma geäußert habe, diese fehlenden Stücke seien nicht in Verlust geraten, sie seien vielmehr wahrscheinlich von ihm (dem Beklagten) verkauft worden; der Beklagte meint, daß er aus diesem Grunde berechtigt sei, den Antritt des Dienstes bei dem Kläger zu verweigern.

Der Kläger gibt zu, über den Beklagten, welcher seit mehreren Jahren als Kommis und Manipulant in den Diensten der Firma U. & A. gestanden habe, die erwähnte Äußerung gemacht zu haben. Er bestreitet aber die Berechtigung des Beklagten, aus diesem Grunde von dem am 18. Februar 1910 geschlossenen Vertrag abzugehen, weil er dem Beklagten gleich nach seiner Rückkehr von der Reise im Mai 1909 ins Gesicht gesagt habe, er (der Beklagte) habe die von der Musterkollektion fehlenden Gegenstände gestohlen, ihm zugleich wegen der Vorlage einer Reiserechnung von 700 K nach einer nur etwa 14tägigen Reise Vorwürfe gemacht habe, worauf der Beklagte unter Tränen eingestanden habe, um 100 K mehr aufgeschrieben zu haben, als er tatsächlich ausgegeben habe, bezüglich der fehlenden Muster aber angegeben habe, diese seien auf der Reise abhanden gekommen. Er habe dem Beklagten darauf gesagt, daß er ihn sofort entlassen

werde, und nur auf die unter Tränen vorgebrachten Bitten habe er sich nach Rücksprache mit seinem damaligen Kompagnon A. entschlossen, den Beklagten im Dienste zu behalten. Der Beklagte gibt zu, daß der Kläger ihn schon im Mai 1909 auf diese Weise beschuldigt habe.

Dem Klagebegehren wurde Folge gegeben.

Gründe: Da der Beklagte, trotzdem ihm seinerzeit der Kläger den Vorwurf des Diebstahls ins Gesicht gesagt hatte, sich am 18. Februar bereit erklärt hatte, in dessen Dienste einzutreten, kann darin, daß der Kläger ihn damals auch dem S. K. gegenüber des Diebstahls beschuldigte — mag dies auch dem Beklagten erst nach dem Abschlusse des Vertrages vom 18. Februar zu Ohren gekommen sein —, ein wichtiger Grund, welcher im Sinne des Art. 62 H. G. B. den Beklagten berechtigen würde, das Dienstverhältnis vor der bestimmten Zeit zu lösen, nicht erblickt werden, u. zw. um so weniger, als er gar nicht behauptet, es sei ihm von dem Kläger seinerzeit zugesagt worden, daß die Beschuldigung des Diebstahls unter vier Augen bleiben werde oder geblieben sei.

Der Beklagte ist demnach an den Vertrag vom 18. Februar 1910 gebunden, das Klagebegehren ist somit gerechtfertigt.

Nr. 1749.

Die im Laufe eines Wortwechsels gefallene Äußerung des Geschäftsinhabers, „Sie sind verrückt!“ begründet noch keine grobe Ehrenbeleidigung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 14. Oktober 1909,
Cr. II, 991/9.

Der Kläger ist bei der beklagten Firma als Schriftsetzer in Arbeit gestanden und hat am 2. Oktober 1909 ohne vorhergehende Kündigung das Arbeitsverhältnis gelöst.

Der Kläger berief sich auf die Bestimmung des § 82 a, lit. b, Gew. O. und brachte vor: Er habe am Vormittag des 2. Oktober 1909 zu einem Satze einen Behelf gebraucht, den er an seinem Arbeitsplatz nicht fand. Er habe sich daher zu einem Akzidenzsetzer begeben, um ihn um diesen Behelf zu ersuchen. Während nun der Akzidenzsetzer Nachschau hielt, habe sich plötzlich der öffentliche Gesellschafter M. S. eingemengt und dem Kläger in lautem Tone zugerufen, Kläger habe zu suchen, Kläger sei kommod und lasse sich bedienen. Als Kläger sich hierüber aufhielt und das Vorgehen des S. als eine Sekkatur bezeichnete, habe S. ihn abermals angeschrien und erklärt, er könne machen, was er wolle. Kläger sei durch diese Behandlung auf das äußerste gereizt worden und habe daher dem S.

erwidert: „Schreien Sie mir nicht so in die Ohren, ich bin nicht törrisch!“ Hierauf habe S. erwidert: „Törrisch nicht, aber verrückt!“

Über die Mittagszeit holte sich Kläger bei Kollegen Rat und erschien am Nachmittag wieder mit der Erklärung, daß er in Folge der erlittenen Beleidigung sofort austrete und sein Buch verlange. Kläger erhielt sein Buch und auch seinen bis zum Austritte berechneten Lohn.

Der Kläger stellte daher den Antrag auf Verurteilung der beklagten Firma zur kostenpflichtigen Zahlung der Kündigungsschädigung von 68 K 19 h. Die beklagte Firma beantragte die kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens, weil M. S. keine grobe Ehrenbeleidigung begangen habe.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen:

Gründe: Das Gewerbegericht hat auf Grund der Parteidarstellung als festgestellt angenommen, daß Kläger infolge des Streites mit M. S. das Arbeitsverhältnis gelöst hat, ist aber gleichzeitig zur Überzeugung gelangt, daß dieser Vorgang aus den Bestimmungen des § 82 a, lit. b, Gew. O. nicht zu rechtfertigen ist.

Nach § 82 a, lit. b, Gew. O. kann ein Arbeiter vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Kündigung die Arbeit verlassen, wenn der Gewerbeinhaber sich gegen ihn einer groben Ehrenbeleidigung schuldig macht.

Das Gewerbegericht war der Ansicht, daß das Wort „verrückt“, welches im allgemeinen schon nicht als ein gewöhnliches unter die Strafsanktion des § 496 St. G. fallendes Schimpfwort aufgefaßt werden kann, mit Rücksicht auf die Art des geführten Streites nicht eine grobe Ehrenbeleidigung bilde.

Der Kläger habe bei dem Streite sich jedenfalls auch nicht höflicher Worte bedient und aus der eigenen Schilderung des Klägers muß konstatiert werden, daß er bei dem Wortwechsel mit seinem Prinzipal auf die ihm nach § 76 Gew. O. obliegenden Pflichten, dem Gewerbeinhaber Achtung zu erweisen und sich anständig zu betragen, keine Rücksicht genommen hatte.

Wenn nun der öffentliche Gesellschafter M. S. bei dieser Sachlage in einer etwas schärferen Weise erwiderte, als es vielleicht notwendig gewesen wäre, so konnte das Gewerbegericht hierin keine grobe Ehrenbeleidigung erblicken.

Übrigens ist auch aus dem Benehmen des Klägers, der über den Charakter der erlittenen Beleidigung erst Auskünfte einzuholen für nötig erachtete, zu schließen, daß er diese selbst nicht für eine grobe hielt.

Das Gewerbegericht ist daher zur Überzeugung gelangt, daß die vorzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses unter diesen Umständen

aus den Bestimmungen des § 82 a, lit. b, Gew. O. nicht zu rechtfertigen ist und hat daher das Klagebegehren kostenpflichtig abgewiesen.

Nr. 1750.

Auf Entschädigung wegen vorzeitiger Entlassung haben Heimarbeiter, die nicht in regelmäßiger Beschäftigung bei dem Dienstgeber stehen, keinen Anspruch.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 9. März 1910, Gr. IV, 546/10.

Der Kläger behauptet, im Jänner 1910 als Schuhmachergehilfe gegen Stücklohn in den Dienst des Beklagten getreten, am 4. März 1910 aber grundlos entlassen worden zu sein, und beantragt mit dem Bemerken, daß er durchschnittlich 22 K in der Woche verdiene, die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung der auf die Kündigungszeit entfallenden Bezüge von 44 K und zum Kostenersatz.

Die beklagte Firma beantragt kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens und wendet ein: es liege kein reguläres Dienstverhältnis vor, Kläger sei Heimarbeiter und habe am 17. Jänner das Material zu 15 Paar Ballschuhen übernommen, um sie gegen einen vereinbarten Stücklohn fertig zu machen. Obwohl ihm aufgetragen war, sie in 14 Tagen fertigzumachen, habe er diese Schuhe erst am 4. März geliefert, zu einer Zeit, in der für Ballschuhe kein Absatz mehr ist. Ein Arbeitsbuch habe Kläger nicht abgegeben, bei der Krankenkasse sei er nicht versichert worden, Kläger habe während der Zeit für andere Arbeitgeber gearbeitet.

Kläger gibt zu, daß er sein Arbeitsbuch bei einem anderen Dienstgeber abgegeben habe, für den er in der Zeit vom 17. Jänner arbeitete.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Bestimmungen des § 77 Gew. O. über die Kündigung haben nur Anwendung auf gewerbliche Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 Gew. O. Hilfsarbeiter sind aber im Sinne des § 73 Gew. O. nur solche Arbeitspersonen, die bei einer gewerblichen Unternehmung in regelmäßiger Beschäftigung stehen. Diese Voraussetzung trifft bei dem Kläger nicht zu. Der Umstand, daß er außerhalb der Werkstätte der beklagten Firma arbeitete, würde zwar noch nicht beweisen, daß er kein Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 ist, denn auch Heimarbeiter können in regelmäßiger Beschäftigung stehen. Doch ergibt sich daraus, daß der Kläger bei einem anderen Dienstgeber sein Arbeitsbuch liegen hatte und daß er während der ganzen Zeit vom 17. Jänner bis 4. März 1910 auch für diesen anderen Dienstgeber arbeitete, die Folgerung, daß er der gewerbliche Hilfsarbeiter dieses anderen Dienstgebers gewesen ist und nur nebenbei für den Beklagten arbeitete, daß also

seine Dienstleistung für den Beklagten keine regelmäßigewar. Auch das Arbeitsquantum, das er für die beklagte Firma leistete, 15 Paar Ballschuhe in einer Zeit von mehr als sechs Wochen, weist darauf hin, daß er für die beklagte Firma nicht regelmäßig arbeitete.

Nr. 1751.

I. Durch Ablauf der Lehrzeit erlangt der Lehrling Gehilfeneigenschaft und hat Anspruch auf Entlohnung als Gehilfe.

II. Das Versprechen des minderjährigen Lehrlings, eine Schuld abzarbeiten, ist ohne Zustimmung des gesetzlichen Vertreters ungiltig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 8. April 1910, Cr. I, 361/10.

Der Kläger verlangt mit vorliegender Klage einen Betrag von 60 K als restlichen Lohn. Der Beklagte beantragt Abweisung dieser Klage. Der Beklagte hat mit dem Vater des jetzt 18 Jahre alten Klägers einen Lehrvertrag geschlossen. Als Lehrzeit wurde die Zeit vom 10. Februar 1907 bis 10. Februar 1910 angegeben und ist der Beklagte lediglich verpflichtet gewesen, dem Kläger während der Lehrzeit Kost und Wohnung zu geben. Er hat aber dem Kläger, gleich den anderen Lehrlingen, in der letzten Zeit bis Ende des vorigen Jahres wöchentlich einen Betrag von 2 bis 4 K freiwillig ausbezahlt.

Am 24. Dezember 1909 hat die Gattin des Beklagten den Abgang von 2 Noten à 20 K entdeckt.

Der Beklagte behauptet nun, der Kläger habe diesen Betrag von 40 K entwendet, habe dies auch seiner Gattin und später ihm selbst gegenüber zugestanden und sich ihnen beiden gegenüber damit einverstanden erklärt, daß er diesen Betrag abdiene. Seine Gattin habe dem Kläger nämlich mit der Strafanzeige gedroht, worauf er mit deren Antrag, bis zur Freisprechung ohne Lohn zu bleiben, einverstanden gewesen sei. Deshalb habe er dem Kläger auch bis zum 19. März, an welchem Tage er freigesprochen wurde, einen Lohn nicht ausbezahlt, wohl für aber die letzte Woche bis 26. März den Betrag von 6 K als angemessenen Wochenlohn. Eine Vereinbarung dieses Lohnes sei nicht erfolgt.

Der Kläger, der für die Zeit vom 2. Jänner bis 28. März 1910 den eingeklagten Betrag als angemessenen Lohn per 6 K wöchentlich, abzüglich des erhaltenen Betrages per 6 K begehrt, behauptet, der Lehrvertrag sei schon mit 2. Jänner zu Ende gegangen; er habe den Diebstahl nicht begangen, dies auch nie zugestanden; er gibt aber zu, schließlich nach erfolgter Drohung mit der Strafanzeige der Gattin des Beklagten gegenüber erklärt zu haben, daß er das Geld abarbeiten werde, welche Zusage er aber nicht für verbindlich halte.

Dem Kläger wurde ein Betrag von 27 K zuerkannt.

Gründe: Hat ein Lehrling seine Lehrzeit ordnungsgemäß vollendet, so hat er nach § 104 Gew. O. die Gehilfeneigenschaft erlangt und es gebührt ihm daher von diesem Tage an auch die Entlohnung als solcher. Daß eine Verlängerung der Lehrzeit des Klägers im Sinne des § 99, Abs. 5 und 6, Gew. O. erfolgt ist, war nicht behauptet worden.

Der Umstand, daß die Freisprechung sich bis 19. März 1910 verzögert hat, ändert nichts an der vom Kläger mit Ablauf der Lehrzeit erworbenen Gehilfeneigenschaft. Es warnunbei dem Widerstreit der Parteien die Frage vor allem zu erörtern, wann der Lehrvertrag zu Ende gegangen ist. Hier kann nur der schriftliche Lehrvertrag maßgebend sein, in welchem als Endtermin der 10. Februar 1910 angegeben ist und womit sich auch der Vater des minderjährigen Klägers schriftlich einverstanden erklärt hat. Selbst wenn die Behauptung des Klägers richtig sein sollte, sein Vater habe in Unkenntnis des Inhaltes des Schriftstückes und in der Meinung, es sei als Endtermin der 2. Jänner 1910 aufgenommen, unterschrieben, kann dies um so weniger von Bedeutung sein, als Kläger nicht einmal behaupten kann, daß sein Vater überhaupt von jemandem und insbesondere von dem Beklagten bei Unterfertigung der Urkunde in Irrtum geführt worden sei.

Bei dieser Sachlage konnte allerdings der Kläger vom 10. Februar ab (nicht aber schon vom 2. Jänner ab, wie er vermeint) einen Lohn begehren, der in der verlangten Höhe von 6 K nicht nur nicht zu hoch gegriffen ist, sondern auch durch die tatsächliche Bezahlung eines solchen Betrages für die letzte Woche, vom 21. bis 26. März, vom Beklagten als richtig anerkannt erscheint.

Die Gesamtforderung an Gehilfenlohn vom 10. Februar bis 26. März d. i. für 5½ Wochen berechnet sich daher mit 33 K und da hierauf 6 K bezahlt sind, beträgt die restliche Lohnforderung 27 K und nicht, wie Kläger ausführt, 60 K.

Da nun der Beklagte diesem klägerischen Anspruch nicht eine Gegenforderung wegen des Gelddiebstahls entgegenstellt, sondern auf das Einverständnis des Klägers hinweist, daß er bis zu seiner Freisprechung nichts mehr bekomme oder, wie der Kläger selbst sich geäußert hat, diese Schuld abarbeiten werde, war zu untersuchen, nach welcher Richtung überhaupt diese Abmachung zustande gekommen ist und ob sie, da der Kläger noch minderjährig ist, rechtsgiltig zustande gekommen ist.

In dieser Beziehung geht nun aus der Aussage der Zeugin A. L. hervor, daß ihr Antrag, der auch dann vom Beklagten aufgenommen und wiederholt wurde, nur dahin gemeint war, daß sie dem Kläger jene freiwilligen wöchentlichen Geldleistungen bis zum Freisprechen nicht mehr leisten wollen, welche sie bisher, ohne nach

dem Lehrvertrag verpflichtet zu sein, in der Höhe von 2 bis 4 K geleistet haben. — Die fragliche Abmachung hat sich also gar nicht auf den etwa ins Verdienen zu bringenden Gehilfenlohn bezogen, wie auch noch gar nicht von einem nach Ablauf des Lehrvertrages zu schließenden Arbeitsvertrag die Rede gewesen ist.

Insoweit aber der Kläger die Schuld von 40 K „abzuarbeiten“ sich verpflichtet haben sollte, ist das Gericht zur Überzeugung gelangt, daß diese Vereinbarung nicht rechtsgiltig ist.

Die Frage, ob nicht die Drohung mit der Strafanzeige bei dem erst 18 Jahre alten Kläger einen widerrechtlichen Zwang (nach § 870 a. b. G. B.) hervorgerufen hat, ob der Kläger überhaupt in der Lage gewesen ist, über das Gewicht und die Statthaftigkeit der gemachten Androhungen sich ein Urteil zu machen, soll ganz unberührt bleiben. Auch wenn ein solcher Zwang nicht vorliegt, mangelt dieser Vereinbarung die Rechtsgiltigkeit.

Die §§ 151 und 246 a. b. G. B. gestatten allerdings einem minderjährigen außer der Verpflegung der Eltern stehenden Kinde über das, was es durch seinen Fleiß erwirbt, frei zu verfügen und sich zu verpflichten. Diese Gesetzesbestimmung ist aber als Ausnahmsbestimmung strenge zu interpretieren. Wenn nun diese Verpflichtungsmöglichkeit keineswegs auf jenes Vermögen eingeschränkt werden muß, welches zur Zeit der Verpflichtungsübernahme bereits vorhanden ist, sich vielmehr auf jenes Vermögen erstrecken kann, welches der Minderjährige erst in der Zukunft durch seinen Fleiß schaffen wird, so muß doch im letzteren Falle der Minderjährige schon zur Zeit der Verpflichtungsübernahme in jenem Arbeitsverhältnis stehen oder jene Tätigkeit entfalten, aus welcher er seinen Erwerb zieht.

Hier liegt aber ein solcher Fall nicht vor; der Kläger hat zwar aus dem Lehrverhältnis, nicht aber aus dem Arbeitsverhältnis zur Zeit der Verpflichtungsübernahme Erwerb gezogen. Ein Arbeitsvertrag war noch nicht geschlossen, auch noch gar nicht verabredet, die Höhe eines etwa zu zahlenden Gehilfenlohnes nicht einmal andeutungsweise besprochen oder genannt; es war daher überhaupt ganz unbestimmt, was wöchentlich auf die Schuld von 40 K in Abrechnung kommt. Überdies war der Zeitpunkt des Freisprechens vollkommen unbestimmt; er hätte sich auch dergestalt weit hinausschieben können, daß die wöchentlichen Lohnabzüge weit mehr als 40 K betragen hätten, Umstände, welche die fragliche Vereinbarung als eine solche erscheinen lassen, die nach § 865 a. b. G. B. zu ihrer Giltigkeit der Einwilligung des gesetzlichen Vertreters des Klägers bedurfte.

Das Klagebegehren erschien daher bezüglich des Teilbetrages per 27 K begründet.

Nr. 1752.

Als Ort der Rückstellung des Arbeitsbuches gilt im Baugewerbe bei vereinbartem Kündigungsausschluß jene Arbeitsstätte, in der der Arbeiter zuletzt gearbeitet hat, wenn dort ein zur Verwahrung von Arbeitsbüchern geeigneter Raum vorhanden ist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 28. Dezember 1909, Cr. V, 1344/9.

Kläger behauptet, seit 30. September 1909 bei der Beklagten mit einem wöchentlichen Lohn von 32 K als Gehilfe in Verwendung gestanden zu sein. Am 13. Dezember sei er wegen Arbeitsmangels entlassen worden. Er habe damals sein beim Eintritt übergebenes Arbeitsbuch verlangt, das ihm nicht ausgefolgt worden sei. Er hätte am 24. Dezember bei J. P. Arbeit finden können, sei aber dort ohne Arbeitsbuch nicht aufgenommen worden. Deshalb verlangt er Ersatz des Betrages von 63 K 80 h.

Die Beklagte beantragt Abweisung der Klage. Sie habe die Ausfolgung des Arbeitsbuches dem Kläger nicht verweigert.

Der Kläger, der bei einem Bau in der Mollardgasse mit Stundenlohn und mit Kündigungsausschluß aufgenommen worden sei und dort auch sein Arbeitsbuch bekommen und, als dieser beendet war, am 11. Dezember mit noch vier anderen Arbeitern wieder auf den Bau in die Mollardgasse zur weiteren Verwendung geschickt worden. Dort habe ihnen am 13. der Bauleiter H. mitgeteilt, daß er ihnen, da dieser Bau eingestellt sei, keine Beschäftigung geben könne. Ob der Kläger dort sein Arbeitsbuch verlangt habe, sei ihr nicht bekannt. Gewiß habe er es von dem Bauschreiber, an den er sich hätte wenden sollen, weil ein Polier nicht mehr am Bau gewesen sei, nicht verlangt. Der Bauleiter, von dem der Kläger nunmehr das Buch verlangt haben will, habe mit den Büchern überhaupt nichts zu tun. Gegen 1/2 11 Uhr vormittags sei der Kläger mit den anderen Arbeitern zu ihrem Beamten H. M. gekommen, der sie, da er ihnen andere Arbeiten nicht habe zuweisen können, ausbezahlt und entlassen habe. Wie dieser auch als Zeuge unter Eid bestätigt hat, haben die fünf Arbeiter, darunter der Kläger, ihre Arbeitsbücher verlangt. Von dreien habe er die Bücher unter den in der Kanzlei deponierten gefunden. Das klägerische und dasjenige des anderen Arbeiters fand sich nicht vor. Auf die Mitteilung, daß diese in der Mollardgasse aufgenommen seien, habe M. den Kläger gefragt, ob er dort das Buch verlangt habe, welche Frage verneint wurde. Darauf habe M. zu diesen beiden gesagt: „Jetzt ist es 1/2 11 Uhr; bis 12 Uhr seid Ihr ausbezahlt. Holt Euch die Bücher.“

Während der zweite Arbeiter dagegen nichts vorgebracht habe, habe der Kläger erklärt, das Buch müsse er da kriegen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Von einer Verweigerung der Ausfolgung des Arbeitsbuches durch die Beklagte kann nach der klägerischen Schilderung selbst wohl nicht die Rede sein.

Eine solche kann in der vom Kläger angeführten Äußerung des Bauleiters H., das Arbeitsbuch werde nicht hier sein, nicht erblickt werden, abgesehen davon, daß das fachmännisch besetzte Gericht der Ansicht ist, der Kläger habe sich, indem er sich an den Bauleiter gewendet habe, nicht an die richtige Adresse gerichtet, da ein Bauleiter mit den Arbeitsbüchern in der Regel nicht zu tun habe.

Aber auch der Beamte M. hat ihm die Ausfolgung des Arbeitsbuches nicht verweigert, sondern ihn bloß angewiesen, sich das Buch in der Mollardgasse zu holen, wo es auch tatsächlich verwahrt war.

Der Kläger scheint aber vielmehr der Ansicht gewesen zu sein, daß das Arbeitsbuch im Bureau zur Ausfolgung an ihn hätte bereit liegen sollen.

In dieser Beziehung sind nun bei dem Mangel einer gesetzlichen Bestimmung über den Ort, wo das Arbeitsbuch an den Arbeiter auszufolgen ist, die Bestimmungen des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches, insbesondere §§ 902 und 905 von Bedeutung. Darnach ist vor allem für den Erfüllungsort maßgebend die Verabredung, dann die Natur und der Zweck des Geschäftes, eventuell der Wohnort des Schuldners. Da eine Verabredung über den Erfüllungsort nicht getroffen ist, der Zweck aber wohl dahin geht — insbesondere wenn Kündigungsausschluß vereinbart ist und das Arbeitsverhältnis somit jederzeit, auch von dem Unternehmer, zur Lösung gebracht werden kann —, daß das Arbeitsbuch bei Lösung des Arbeitsverhältnisses ohne besonderen Aufschub ausgefolgt werden könne, andererseits aber dem Arbeitgeber auch eine Verwahrungspflicht obliegt, die er doch nur dann erfüllen kann, wenn ihm ein genügender Verwahrungsraum zu Gebote steht, kommt das fachmännisch besetzte Gericht zur Ansicht, daß als Ort der Rückstellung des Arbeitsbuches für das Baugewerbe bei vereinbartem Kündigungsausschluß jene Arbeitsstätte gilt, wo der Arbeiter zuletzt gearbeitet hat, vorausgesetzt, daß dort auch eine entsprechende Bauhütte zur Verwahrung der Arbeitsbücher zur Verfügung steht. In vorliegendem Falle ist dies, nach den beiderseitigen Ausführungen zu schließen, der Bau in der Mollardgasse, woselbst der Kläger schon gearbeitet hat und zur Arbeit wieder zurückkehren sollte.

Daß der Kläger selbst auch der Ansicht gewesen ist, sein Arbeitsbuch werde auf diesem Bau verwahrt gehalten, geht aus seiner zum

Bauleiter H. gemachten Äußerung hervor: sein Büchel müsse hier liegen.

Der Kläger war mithin schon aus diesem Grunde verpflichtet, sein Buch von dem angegebenen Orte abzuholen und kann daher von einem Verzuge der Beklagten überhaupt nicht gesprochen werden. Es kommt aber auch noch dazu, daß, wie aus der Zeugenaussage hervorgeht, dem Kläger um 1/2 11 Uhr vormittags der Lohn bis mittags 12 Uhr bezahlt wurde und er in der Zeit von 1/2 11 bis 12 Uhr leicht den Weg von der Zimmermannsgasse in die Mollardgasse hätte machen können, ohne irgendwie geschädigt zu sein; hiedurch hätte er vielmehr weiteren Schaden von sich abwenden können.

Nr. 1753.

Die Verzögerung der Ausführung eines Auftrages ist dem unbefugten Verlassen der Arbeit noch nicht gleich zu achten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 26. März 1910, Cr. IV, 657/10.

Der Kläger trat am 9. März 1910 als Geschäftsdienstler mit einem Wochenlohn von 20 K unter Vereinbarung einer 8tägigen Probezeit in den Dienst der Beklagten und wurde am 21. März früh entlassen. Diese Entlassung als grundlos bezeichnend, beantragt er Verurteilung des Beklagten zur Zahlung des auf die Kündigungszeit entfallenden Lohnes im Betrage von 40 K und zum Kostenersatz.

Die beklagte Firma wendet folgendes ein: Am 19. März abends 8 Uhr sei dem Kläger aufgetragen worden, eine Ware zu einer Kunde in die Wasagasse zu tragen. Kläger habe die Ware nur bis zu dem im Hause der Firma befindlichen Greisler getragen und dort liegen lassen. Erst Sonntag den 20. März habe er durch seine Frau die Ware der Kunde zustellen lassen. Da die Kunde sich über die verzögerte Zustellung beschwerte, sei Kläger am Montag den 21. März früh entlassen worden.

Kläger gibt diesbezüglich folgendes an: Am 19. März abends 1/4 9 habe er von der beklagten Firma den Auftrag erhalten, einen zirka 70 cm hohen, ebenso breiten und langen Karton mit einem Damenhut sowie eine flache Schachtel mit einer Pelzboa mittels Straßenbahn zur Kunde zu bringen. Da es regnete und der Karton nicht naß werden durfte, habe er in die Straßenbahn einsteigen wollen, sei aber von den Kondukteuren wegen seines Gepäckes abgewiesen worden. Da es stärker zu regnen anfing, habe er nicht länger auf der Straße verweilt, sondern sich zu einem Greisler begeben, der im Hause der beklagten Firma sein Geschäft hat, und dort die Ware deponiert. Durch die verzögerte Ablieferung sei kein Schaden entstanden.

Daß es am 19. März abends regnete, wird von der beklagten Firma zugegeben. Kläger sagt als Partei vernommen aus, daß er am 19. März versuchte, in 4 bis 5 Straßenbahnwagen einzusteigen, daß er aber von den Kondukteuren wegen seines Gepäcks abgewiesen wurde.

Dem Klagebegehren wurde Folge gegeben.

Gründe: Die Entscheidung dieses Rechtsstreites hängt davon ab, ob in der Nichtausführung des am 19. März erteilten Auftrages, eine Ware einer Kunde zuzustellen, ein unbefugtes Verlassen der Arbeit im Sinne des § 82, lit. f, Gewerbeordnung zu erkennen ist. In diesem Belange hat vor allem das Gericht in tatsächlicher Hinsicht auf Grund der Parteiaussage des Klägers, der die Glaubhaftigkeit durchaus nicht abzuspochen ist, als erwiesen angenommen, daß der Kläger am 19. März versucht hat, in 4 oder 5 Straßenbahnwagen einzusteigen, daß ihm aber die Kondukteure wegen des Umfangs seines Gepäcks keinen Eintritt gewährten. Nun hätte er allerdings zur Firma zurückkehren und die nicht erfolgte Ausführung des erhaltenen Auftrages melden sollen. Daß er dies unterließ, ist gewiß nicht zu rechtfertigen, sondern ist als eine Vernachlässigung der Dienstpflicht zu tadeln. Wegen Verletzung der Pflichten kann jedoch ein Angestellter nach dem Wortlaut des Gesetzes nur dann entlassen werden, wenn er eine beharrliche Pflichtverletzung begangen hat. Eine einzelne Verletzung der Dienstpflicht reicht zur Entlassung noch nicht aus. Von einem Verlassen des Dienstes aber kann in dem vorliegenden Falle schon deshalb keine Rede sein, weil der Kläger am folgenden Tage das Versäumte nachholte und ein Schade durch die Verzögerung nicht verursacht worden ist.

Nr. 1754.

Zuteilung von Arbeitsmaterial, das aus einer Betriebsstätte herrührt, in der gestreikt wird, berechtigt den Hilfsarbeiter nicht, die Verrichtung der Arbeit zu verweigern.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 12. Februar 1910, Gr. IV, 369/10.

Klägerin war in der beklagten Fabrik als Gradzieherin im Stücklohn angestellt. Ihr wurde am 29. Jänner 1910 gekündigt. Sie behauptet, am 1. Februar grundlos entlassen worden zu sein und verlangt Verurteilung der beklagten Firma zur Bezahlung des auf die restliche Kündigungszeit entfallenden, auf 33 K 30 h bezifferten Lohnes und zum Kostenersatz.

Die beklagte Firma wendet ein, sie habe von einer anderen Firma, deren Arbeiter streikten, Ware zur Bearbeitung übernommen, die Klägerin und andere Arbeiterinnen der beklagten Firma haben abgelehnt,

diese Streikarbeit fertig zu stellen, weshalb ihre Entlassung erfolgte. Die Klägerin gibt dies zu und führt an, sie halte sich nicht für verpflichtet, andere Ware als die der beklagten Firma gehörige zu bearbeiten.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die von der Klägerin zugegebene Arbeitsverweigerung stellt sich als ungerechtfertigt dar. Wenn der Arbeitgeber von einer anderen Fabrik Arbeitsmaterial zur Ausarbeitung übernommen hat und dieses Material seinen Arbeitern zuteilt, damit sie die Arbeit fertig stellen, so liegt für den Arbeiter kein triftiger Grund vor, die Ausführung einer solchen Arbeit zu verweigern. Die Besorgnis, daß er von den Arbeitern einer anderen Fabrik angefeindet werden könnte, rechtfertigt noch nicht die Verweigerung der Arbeit.

Nr. 1755.

Entfernung aus dem Geschäfte ohne vorherige Lösung des vorgeschriebenen Passierscheines bildet im Falle der Erkrankung des Angestellten keinen Entlassungsgrund.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 13. Dezember 1909,
Gr. VI, 2077/9.

Die Beklagte beruft sich gegenüber dem auf Kündigungsent-schädigung gerichteten Klagebegehren auf die bei ihr geltende, auch der Klägerin bei ihrer Aufnahme bekanntgegebene Geschäftsordnung, deren § 5 die Bestimmung enthält: „Kein Angestellter darf während der Geschäftszeit das Geschäftslokal verlassen, es sei denn, daß ihm dies von der Geschäftsleitung ausdrücklich erlaubt wird. In diesem Falle hat er die Erlaubnis durch einen ordnungsmäßig ausgestellten Passierschein auszuweisen.“

Klägerin sei einmal statt, wie es der Geschäftsordnung ent-sprochen hätte, um $\frac{1}{2}$ 12 Uhr schon um $\frac{1}{2}$ 11 Uhr vormittags vom Geschäfte fortgegangen, ohne um Erlaubnis anzusuchen und ohne sich einen Passierschein geben zu lassen. Daraufhin sei sie entlassen worden.

Die Beklagte legt eine Ausfertigung der erwähnten Geschäfts-ordnung dem Gerichte vor.

Die Klägerin gibt zu, daß diese ihr bei ihrem Eintritte bekannt gemacht worden sei.

Sie habe nur deswegen das Geschäft einmal etwas früher — übrigens nicht um $\frac{1}{2}$ 11 Uhr, sondern kurz vor $\frac{1}{2}$ 12 Uhr — verlassen, weil sie infolge eines Unwohlseins nicht weiter arbeiten können.

Dem Klagebegehren wurde Folge gegeben.

Gründe: Was das zu frühe Verlassen des Geschäftes ohne Passierschein anlangt, so kann die erwähnte Bestimmung des § 5 der

Geschäftsordnung sinngemäß nur auf jene Fälle angewendet werden, in welchen ein Angestellter, um die Arbeit zu verlassen, überhaupt der Erlaubnis seiner Dienstgeberin bedarf, nicht aber auch auf jene Fälle, in welchen er auch ohne eine solche Erlaubnis, ja selbst bei deren Verweigerung, ohne sich einer Vertragsverletzung schuldig zu machen, mit der Arbeit aussetzen darf, also insbesondere nicht auf den Fall einer die Arbeitsfähigkeit ausschließenden Erkrankung des Angestellten. In einem solchen Falle kann das Verlassen des Hauses, wenn es auch ohne Lösung eines Passierscheines erfolgte, nicht als unbefugt bezeichnet werden, es könnte höchstens die Unterlassung der Lösung eines Passierscheines — dessen Ausfolgung unter solchen Umständen ja gar nicht verweigert werden hätte dürfen — als eine nicht allzuschwerwiegende Ordnungswidrigkeit angesehen werden. Daß die Klägerin an jenem Tage derart leidend gewesen sei, daß sie nicht länger bei der Arbeit bleiben konnte, wurde nach der Zeugenaussage ihrer Mutter als erwiesen angenommen. Die Beklagte war daher nach dem oben Gesagten nicht berechtigt, die Klägerin aus dem Grunde, weil sie an diesem Tage sich vor der vorgeschriebenen Zeit und ohne Passierschein aus dem Geschäftshaus entfernt hatte, ohne Abwarten der Kündigungsfrist zu entlassen.

Nr. 1756.

Der Agent, der einen Bestellzettel durch Einsetzen eines höheren Betrages fälscht, kann entlassen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. Jänner 1910, Cr. VI, 2066/9.

Der Kläger beansprucht Kündigungsentschädigung, weil er grundlos entlassen worden sei.

Die Beklagte beantragt die Abweisung dieses Begehrens. Sie behauptet den Kläger mit Grund ohne vorherige Kündigung entlassen zu haben, weil der Kläger bei einer großen Anzahl von Bestellzetteln, die er ihr von Kunden überbrachte, den Betrag der Bestellung auf einen höheren Betrag verfälscht habe; obwohl R. L. der Inhaber der beklagten Firma, ihm deswegen heftige Vorwürfe gemacht habe, habe er dessen ungeachtet auch in der folgenden Zeit Bestellzettel in derselben Weise verfälscht und sei daraufhin von ihr entlassen worden.

Der Kläger gibt zu, eine Reihe von Bestellungen in der erwähnten Weise verfälscht zu haben, und zwar auch nachdem R. L. ihm im Mai 1909 deshalb Vorwürfe gemacht hatte; er bringt aber vor, daß die Beklagte mittelst des Briefes vom 17. Mai 1909 ihre Kommittentin, die Firma G. Th. Nchfg., verständigt habe, sie habe „ihren fraudulösen Reisenden entlassen“, daß sie ihn aber tatsächlich damals nicht aus

dem Dienste entlassen habe, daß er daher der Meinung gewesen sei, die Beklagte werde nichts dagegen haben, wenn er auch weiterhin solche Verfälschungen vornehme.

Die Beklagte gibt zu, den Kläger im Mai noch nicht entlassen zu haben, als sie ihrer Kommittentin geschrieben habe, daß sie dies getan habe; sie klärt dies damit auf, daß R. L. sich damals in dem Geschäft noch sehr wenig ausgekannt habe, daß er sich deshalb nicht habe entschließen können, den Kläger sofort hinauszweisen, und ihn daher beauftragt habe, die Sache mit den Bestellern zu ordnen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Begründung. Der Kläger hat — nach seinem eigenen Zugeständnis —, auch nachdem er von seinem Dienstgeber wegen der in vielen Fällen von ihm vorgenommenen Verfälschungen von Bestellzetteln rücksichtlich des Betrages der Bestellung zurechtgewiesen worden war, noch weiterhin Bestellzettel in dieser Weise verfälscht; aus dem Umstande, daß er wegen der erwähnten Verfälschungen nicht schon im Mai entlassen wurde, obwohl die Beklagte der Firma G. Th. Nachf. schrieb, sie habe ihn schon entlassen, durfte er nicht mit Grund annehmen, daß sein Dienstgeber mit diesem seinem — ihm als unzulässig ausgestellten — Vorgehen einverstanden sei. Die Beklagte war daher, als er von diesem Vorgehen, durch welches er sich als gänzlich vertrauensunwürdig erwies und seinen Dienstgeber den unangenehmsten Verwicklungen aussetzte, auch nach der Zurechtweisung nicht abließ, im Sinne des Art. 62 H. G. B. berechtigt, das Dienstverhältnis mit ihm ohne vorherige Kündigung zu lösen, und er ist demnach nicht berechtigt, aus diesem Grunde von der Beklagten einen Schadenersatz zu beanspruchen.

Nr. 1757.

Mitteilung des Handelsangestellten über bei dem Prinzipal vorgenommene Pfändungen, ferner Auskundschaften der Höhe seines Umsatzes und Benachrichtigung dritter Personen hievon rechtfertigt die Entlassung wegen Vertrauensmißbrauch.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 10. Februar 1910, Cr. VI, 476/10.

Gegen das auf Kündigungsentschädigung gerichtete Klagebegehren wendete der Beklagte ein, der Kläger habe durch Verrat verschiedener Geschäftsgeheimnisse an Frau J. Sp., von welcher er (der Beklagte) vor einiger Zeit den Betrieb eines Agenturgeschäftes übernommen hatte, das Vertrauen mißbraucht.

Zeugin J. Sp. sagte aus: Der Kläger habe sie eines Tages im Jänner 1910 aufgesucht, um sie zu fragen, ob sie gegebenenfalls als Zeugin bestätigen könnte, daß der Beklagte ihm 10 K monatlich über seinen Gehalt hinaus zugesagt habe; bei dieser Gelegenheit habe er ihr aus eigenem Antriebe erzählt, daß bei dem Beklagten wegen Steuern, ferner wegen der Ansprüche eines Kindes auf Leistung des gesetzlichen Unterhaltes gepfändet worden sei. Sie habe dann, da sie selbst mit dem Beklagten nicht in gutem Einvernehmen gewesen sei und nicht in dessen Geschäft habe gehen wollen, den Kläger gefragt, ob er ihr nicht sagen könne, wieviel Umsatz der Beklagte ungefähr gemacht habe; der Kläger habe versprochen nachzuschauen und habe ihr dann ein paar Tage später mitgeteilt, daß der Umsatz ungefähr 32.000 K ausgemacht habe.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Es liegt in den Mitteilungen, die der Kläger der mit dem Beklagten nicht im besten Einvernehmen stehenden J. Sp., wie diese als Zeugin bestätigt, über die gegen den Beklagten geführten Pfändungen, demnach über Angelegenheiten machte, die dem Kläger offenbar nur infolge seiner Dienststellung bekannt wurden und die den kaufmännischen Ruf des Beklagten immerhin zu beeinträchtigen geeignet waren, dann auch in der Auskundschaftung der Höhe des Umsatzes seines Dienstgebers und der Benachrichtigung der J. Sp. von dem Ergebnisse ein Vertrauensmißbrauch, der jedenfalls die vorzeitige Entlassung des Klägers gerechtfertigt erscheinen läßt.

Nr. 1758.

Der Handlungsgehilfe, der seinen Posten nicht rechtzeitig antreten kann, muß den Grund der Verspätung ohne Verzug dem Prinzipal bekanntgeben.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 20. Oktober 1909, Cr. VI, 1769/9.

Der Kläger beruft sich darauf, daß er von dem Beklagten für den 1. Oktober 1909 als Buchhandlungsgehilfe mit einem Monatslohn von 120 K und gegen gesetzliche Kündigung aufgenommen worden sei, daß er dementsprechend von seinem Wohnorte Köln am Rhein die Reise nach Wien angetreten habe, daß er, nachdem er am 1. Oktober in Prag eingetroffen war, infolge Erkrankung gezwungen gewesen sei, dort Aufenthalt zu nehmen, daß er noch am gleichen Tage die Beklagte benachrichtigt habe, sein Antritt könne „wegen eines Vorkommnisses“ erst einige Tage später, also Dienstag, den 5. Oktober, erfolgen, daß er dann telegraphisch seine Ankunft in Wien für Mittwoch angezeigt, daß ihm aber die Beklagte mittelst eines

am 5. Oktober, 4^{1/2} Uhr nachmittags aufgegebenen Telegramms erklärt habe: „Stelle bereits besetzt, lehnen Ihren Eintritt ab“. Er sei dann doch nach Wien gefahren, um seine Ansprüche geltend zu machen. Es beansprucht an Gehalt für 6 Wochen 180 K, ferner den Ersatz seiner Reiseauslagen im Betrage von 78 K, zusammen 258 K.

Die Beklagte beantragt die Abweisung dieses Begehrens mit Rücksicht darauf, daß der Kläger in seiner am 1. Oktober in Prag aufgegebenen Karte seine Verspätung nur mit „einem kleinen Vorkommnis, welches ihm während der Fahrt Köln—Dresden passierte“ entschuldigte, somit keinen triftigen Grund angab, überdies auf der Karte eine Adresse nicht anzeigte, so daß sie (Beklagte) ihm nicht antworten konnte. Die Richtigkeit dieser Angaben wird durch die von der Beklagten dem Gerichte vorgelegte Karte bestätigt. Am 4. Oktober sei ihr dann ein Telegramm von dem „Prager Gremium“ (ohne Adresse) zugekommen mit der Anfrage, ob H. H. bei ihr engagiert sei. Mit diesem Telegramm habe sich ihr Geschäftsleiter zu der Wiener Handelskammer begeben und gefragt, was zu machen sei, seine Firma könne nicht länger warten. Er habe die Auskunft erhalten, daß seine Firma nicht verpflichtet sei zu warten, daß sie aber noch bis zum 5. Oktober früh warten möge, damit die Sache im guten erledigt werde, und daß, wenn der Kläger dann am 5. Oktober nicht eintrifft, anerkannt werden müsse, daß seiner Firma ein längeres Zuwarten nicht zugemutet werden könne.

Der Geschäftsleiter habe dann an das Prager Gremium telegraphiert: „Wenn morgen früh nicht hier, verzichten wir“.

Dieses Telegramm sei ihm als unbestellbar zurückgekommen. Eine amtliche Bestätigung über diesen Umstand legt er vor.

Am 5. Oktober sei dann ein Telegramm von dem Kläger eingelangt, in welchem er seinen Antritt für den anderen Tag ankündigte. Dieser Ankündigung habe sie aber keinen Glauben beigemessen und deshalb schon am 5. Oktober nachmittags dem Kläger telegraphiert, daß sie seinen Eintritt ablehne. Der Kläger habe sich dann gar nicht bei ihr eingefunden.

Dies letztere gibt der Kläger zu. Er bemerkt, er habe deswegen auf der Karte den Grund seines Aufenthaltes nicht näher angegeben, weil er es nicht passend fand, diesen Grund, nämlich ein Geschwür an seinem Gesäß, auf einer Karte zu erwähnen. Er bemerkt, daß er wegen dieses Unwohlseins in Prag habe zu Bett liegen müssen; einen Arzt habe er in Prag allerdings nicht zu Rate gezogen, wohl aber habe er sich nach seinem Eintreffen in Wien von dem Arzt Dr. L. untersuchen lassen. Er legt ein Zeugnis dieses Arztes vor, wornach sich an seinem Mastdarm eine wunde Stelle zeigt, die erkennen

läßt, daß vor kurzer Zeit ein Abszeß vorhanden war, der ihn für einige Zeit berufsunfähig machte.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Ansicht des Klägers, daß er durch die Absendung der Postkarte vom 1. Oktober seiner Pflicht, sich bei seiner neuen Dienstgeberin zu entschuldigen, genügt habe und daß er aus Anstandsrücksichten den Grund seiner Verspätung nicht genauer angeben könne, ist nicht beizupflichten. Der Kläger hätte in einem verschlossenen Briefe sehr wohl der beklagten Firma mitteilen können, um was es sich handle, ohne den Anstand zu verletzen; er hätte ihr mitteilen sollen, daß er durch eine Erkrankung am rechtzeitigen Erscheinen in Wien gehindert sei, und wohl auch seine Adresse in Prag bekanntgeben sollen, um sie in die Lage zu versetzen, mit ihm in Verkehr zu treten.

Da er dies alles unterließ, konnte die Beklagte sich gar kein Urteil darüber bilden, ob er aus einem wirklich triftigen Grunde oder nur aus Nachlässigkeit seinen Dienstantritt verzögere, und sie war daher, zumal sie ohnehin bereits bis zu dem in der Karte bezeichneten Tage seines Eintreffens zugewartet hatte, vollkommen berechtigt, ohne noch einen weiteren Tag hingehen zu lassen, das Dienstverhältnis mit ihm zu lösen.

Nr. 1759.

Der Handlungsgehilfe, der das Geschäft seines Prinzipals als „Schnackerlgeschäft“ bezeichnet, kann entlassen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 16. Februar 1910, Cr. VI. 550/10.

Die Beklagte beantragt, das auf Kündigungsentschädigung gerichtete Klagebegehren abzuweisen, u. zw. mit Rücksicht darauf, daß der Kläger (Expedient), der am 9. Februar den Auftrag erhalten hatte, den Geschäftswagen auf den Bahnhof zu schicken, dies aber unterlassen hatte und deswegen am 10. Februar zurechtgewiesen wurde, in Gegenwart der Geschäftsangestellten H. R. und A. L. gesagt habe, er kündige und er sei froh, aus so einem Schnackerlgeschäft herauszukommen, daß er demnach durch diese gegen seinen Dienstgeber geäußerte Ehrverletzung diesem berechtigten Anlaß gegeben habe, das Dienstverhältnis sofort zu lösen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Indem der Kläger das Geschäft seines Dienstgebers als ein „Schnackerlgeschäft“ bezeichnete, also als ein ganz geringfügiges, unbedeutendes Geschäft, konnte sich sein Dienstgeber, der doch in der Führung dieses Geschäftes seinen Beruf erblickt, mit Recht verletzt

fühlen; diese in Gegenwart von mindestens zwei Geschäftsangestellten vorgebrachte Ehrverletzung muß um so mehr als erheblich angesehen werden, als, wie durch die Aussage des Zeugen L. bewiesen wurde, der Kläger schon früher wiederholt den Ausdruck „Schnackerlgeschäft“ in Gegenwart dieses Zeugen mit Bezug auf das Geschäft des Beklagten gebraucht hat, demnach anzunehmen ist, daß der Kläger sich die fragliche Äußerung nicht unbedacht hat entschlüpfen lassen, daß er diese vielmehr mit Vorbedacht in beleidigender Absicht getan habe. Daß er zu der Äußerung durch eine ihm angetane Kränkung, nämlich durch die Bezeichnung seines Vorgehens als desjenigen eines Schulbuben, herausgefordert worden sei, kann, da beide vernommenen Zeugen diese seine Behauptung als unrichtig bezeichnen, als eine Entschuldigung für sein Vorgehen nicht in Betracht gezogen werden.

Die Beklagte war demnach im Sinne der Art. 62 und 64 H. G. B. berechtigt, das Dienstverhältnis mit dem Kläger sofort zu lösen.

Nr. 1760.

Bedrohung eines Mitarbeiters mit Mißhandlung ist ein ausreichender Grund, dem Arbeiter die ihm übertragene Akkordarbeit sogleich zu entziehen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 4. Dezember 1909, Cr. I. 1044/9.

Der Kläger trat am 20. September 1909 als Mechaniker in den Dienst des Beklagten gegen Akkordlohn unter Vereinbarung des Kündigungsausschlusses. Am 16. November 1909 wurde ihm die Montage eines Fernrohres zum Preise von 65 K übertragen, am 20. Jänner 1910 wurde er nach Auszahlung eines Betrages von 21 K für die von ihm bisher geleistete Arbeit entlassen.

Hierin einen Vertragsbruch erblickend, verlangt er die Verurteilung der beklagten Firma zur Zahlung des restlichen Akkordlohnes im Betrage von 44 K und zum Kostenersatz. Er begründet seinen Anspruch damit, daß er sich diesen Betrag hätte verdienen können, wenn ihm die Vollendung der Arbeit vertragsmäßig gestattet worden wäre.

Die beklagte Firma gibt an, den Kläger deshalb entlassen zu haben, weil er mit einem anderen im selben Betriebe angestellten Arbeiter namens D. gestritten, auf ihn losgegangen, ihn geohrfeigt und ihm den Vorwurf niederträchtiger Gemeinheit ins Gesicht geschleudert habe.

Kläger gibt diesbezüglich an, D. sei ihm feindlich gesinnt und habe ihm in das Gesicht gespuckt. Aus Zorn über dieses Vorgehen habe er die Hand gegen D. erhoben, um ihn zu ohrfeigen, und ihm die Worte: „niederträchtige Gemeinheit“ zugerufen. D. aber habe den

gegen ihn gerichteten Arm des Klägers weggetaucht und dem Kläger selbst eine Ohrfeige versetzt.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Aus den Angaben des Klägers ergibt sich, daß er am 20. November gegen D., einen im selben Betriebe angestellten Arbeiter mit dem erhobenen Arm in der zugestandenen Absicht, ihn zu ohrfeigen, losging, mithin ihn tätlich mit Mißhandlungen bedrohte. Hierin allein ist nach § 82, lit. g, Gew. O. ein ausreichender Grund zur Entlassung des Klägers gegeben.

Nach dem Gesetze kann einem Akkordarbeiter die ihm übertragene Akkordarbeit nur aus rechtmäßigen Gründen entzogen werden. Zufolge einer nahegelegenen Analogie sind die Gründe, die zur sofortigen Lösung des gewerblichen Dienstverhältnisses berechtigen, auch als rechtmäßige Gründe zur Verabschiedung der Akkordarbeiter im Sinne des § 1160 a. b. G. B. anzusehen.

Tatsächlich kann dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden, Arbeiter, die miteinander eine Balgerei beginnen, im Dienste zu behalten, da die Befürchtung, daß durch die an den Tag gelegte gehässige Gesinnung der Dienst und wohl auch die persönliche Sicherheit der Arbeiter selbst leiden könne, wohl begründet zu erkennen ist.

Nr. 1761.

Wegen starker Berausung kann der Handlungsgehilfe entlassen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 8. November 1910, Cr. VI, 1850/9.

Der Kläger beruft sich darauf, daß der Beklagte, bei dem er seit 16. Oktober 1909 als Auslagenarrangeur gegen 120 K Monatslohn angestellt gewesen sei, ihn am 29. Oktober 1909 grundlos entlassen habe. Er beansprucht demnach als Entschädigung für den ihm für die Zeit vom 29. Oktober bis 31. Dezember 1909 gebührenden Gehalt den Betrag von 252 K.

Der Beklagte beantragt die Abweisung dieses Begehrens mit Rücksicht darauf, daß der Kläger sich am 28. Oktober in seinem, des Beklagten, Geschäftes einen starken Rausch angetrunken habe — so stark, daß er sich erbrechen mußte und die Geschäftsräume verunreinigte — und er meint aus diesem Grunde berechtigt gewesen zu sein, den Kläger am 29. Oktober ohne vorherige Kündigung zu entlassen.

Der Kläger bestreitet, am 28. Oktober stark betrunken gewesen zu sein. Es habe am Nachmittag dieses Tages der Geschäftsführer J.,

der austrat, als „Ausstand“ den Angestellten des Geschäftes 1 Liter Wein zum Besten gegeben; dieser Wein sei um $\frac{1}{2}$ 6 Uhr abends gekommen. Dann habe er (Kläger) als „Einstand“, zur Feier seines kurz vorher erfolgten Eintrittes in das Geschäft, 2 Liter Karlowitzer Wein bezahlt. Er habe bis 5 Uhr nachmittags die Auslage arrangiert, dann bis $\frac{1}{2}$ 7 Uhr abends die Preiszettel geschrieben, um 7 Uhr sei er allerdings etwas benebelt gewesen, so daß er nicht weiter die Preiszettel schreiben konnte, und da sei er im Magazin geblieben. Erbrochen habe er sich nicht.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach den Zeugenaussagen muß als erwiesen angenommen werden, daß der Kläger am 28. Oktober im Geschäftes seines Dienstgebers, u. zw. während der Geschäftszeit sich einen starken Rausch angetrunken hat; aus der Aussage der Zeugin T. in Verbindung mit jener des Zeugen B. kann wohl auch nicht bezweifelt werden, daß der Rausch des Klägers so stark gewesen ist, daß er sich in dem an das Verkaufslokal anstoßenden Magazin erbrach. Da dieses Vorgehen des Klägers geeignet war, das Ansehen des Geschäftes des Beklagten empfindlich zu schädigen, indem Kunden, die in dem Geschäftes einen Angestellten in betrunkenem Zustande angetroffen hätten, sich dadurch leicht vor einem weiteren Besuche des Geschäftes hätten abschrecken lassen, muß die durch den Beklagten erfolgte Entlassung des Klägers im Sinne des Art. 62 H. G. B. als gerechtfertigt angesehen werden.

Nr. 1762.

Verweigerung der Mitwirkung bei der zur Nachtzeit vorgenommenen Inventur berechtigt zur Entlassung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 19. Jänner 1910, Cr. I 29/10.

Nach dem übereinstimmenden Vorbringen beider Streitteile trat der Kläger am 16. Mai 1904 bei der beklagten Firma als Geschäftsdienner gegen einen Lohn von wöchentlich 20 K und achttägige Kündigungsfrist in die Arbeit.

Während dieser Zeit fand alljährlich im Jänner die Inventur des Geschäftes statt, welche durch mehrere Tage hindurch in der Zeit von 8 Uhr abends bis halb 12 Uhr nachts vorgenommen wurde. Während der Zeit der Inventur kündigte nun der Kläger der beklagten Firma das Dienstverhältnis am 15. Jänner 1910 auf und erklärte dem Firmainhaber K. P., daß er von nun ab keine Nachtstunden mache und bei der Inventur nicht mitwirke, da er hiezu nicht verpflichtet sei.

Darauf wurde der Kläger vom Firmainhaber entlassen.

Kläger beantragt die Verurteilung der beklagten Firma zur Vergütung der Kündigungsentschädigung.

Die Beklagte beantragt die Abweisung des Klagebegehrens, indem sie anführt, daß der Kläger auf Kündigung einen Anspruch nicht erheben könne, da er seine weitere Beteiligung an der Inventur, also seine Arbeit verweigert habe, die Entlassung des Klägers somit gerechtfertigt gewesen sei.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger war durch beinahe 6 Jahre im Dienste der beklagten Firma und hat jedes Jahr die Inventur, welche einige Tage in Anspruch nahm und welche, um den Geschäftsbetrieb nicht zu stören, während der Nachtstunden vorgenommen wurde, ohne Widerspruch mitgemacht.

Die Inventur eines Geschäftes ist eine notwendige und vom Gesetze vorgeschriebene Maßregel, welche, soll das Geschäft nicht darunter leiden, zur Nachtzeit durchgeführt werden muß.

Der Kläger hat auch im heurigen Jahre die Inventur durch drei Tage mitgemacht, dann aber seine Mitwirkung plötzlich verweigert. Seine Teilnahme an der Inventur stellt sich nicht als freiwillige Leistung, sondern als Verpflichtung zur Leistung erlaubter Überstunden dar.

In der Weigerung, die Inventur fortzusetzen, liegt demnach ein unbefugtes Verlassen der Arbeit, welches die Firma gemäß § 82, lit. f. Gew. O. berechnete, den Kläger sofort zu entlassen.

Nr. 1763.

Wenn vereinbart wurde daß das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Kündigung gelöst werden kann, hat der untertags entlassene Arbeiter keinen Anspruch auf den Lohn für den restlichen Tag. (§ 84 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 2. Mai 1910, Cr. I, 185/10.

Nach dem übereinstimmenden Vorbringen beider Streitteile trat der Kläger am 25. April 1910 bei der beklagten Firma in Graz als Tagelöhner in die Arbeit und wurde ein Stundenlohn von 34 h sowie Kündigungsausschluß vereinbart.

Der die Kündigung betreffende Passus der dem Kläger mitgeteilten Arbeitsordnung lautet:

„Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits jederzeit ohne vorhergegangene Kündigung und ohne Angabe des Grundes gelöst werden.“

Am 28. April 1910 mittags wurde der Kläger vom Polier der beklagten Firma entlassen. Der Kläger sieht seine Entlassung während des Tages als gesetzlich nicht berechtigt an, da er auch bei Kündi-

gungsausschluß erst am Ende des Tages, welcher eine Arbeitseinheit darstelle, entlassen werden könne.

Der Kläger beantragt Verurteilung der beklagten Firma zur Zahlung des Lohnes für die Zeit von 1 Uhr mittags bis 6 Uhr abends des 28. April 1910 im Betrage von 1 K 70 h.

Der Beklagtenvertreter bestreitet den Klagsanspruch und beantragt Abweisung des Klagebegehrens, indem er anführt, daß die Firma mit Rücksicht auf die Vereinbarung, daß das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Kündigung gelöst werden könne, auch untertags zur Entlassung des Klägers berechtigt gewesen sei.

Außer dem Kläger seien noch mehrere andere Arbeiter zu gleicher Zeit entlassen worden, die gegen die Entlassung aber keinerlei Einwendung erhoben haben.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die in die Arbeitsordnung aufgenommene Bestimmung, daß das Arbeitsverhältnis beiderseits jederzeit ohne vorhergegangene Kündigung gelöst werden könne, ergibt sich für beide Teile die Berechtigung, das Arbeitsverhältnis stündlich zu lösen.

Nr. 1764.

Zum Unterschiede zwischen einem Webereileiter als einem für höhere Dienste angestellten Organe und einem Webmeister als einem gewerblichen Hilfsarbeiter.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 22. September 1909, Cr. I, 270/9.

Die Klage eines Webmeisters gegen einen Tuchfabrikanten auf Schadenersatz für den Rest der Kündigungsfrist, weil ihm nicht nach Art. 61 H. G. B. sondern nach § 77 Gew. O. gekündigt worden ist, wurde abgewiesen.

Gründe: Über die Einwendung der beklagten Firma, daß der Kläger nur als gewerblicher Hilfsarbeiter anzusehen sei, wurden durch übereinstimmendes Parteivorbringen folgende Umstände festgestellt: 1. Der Firmainhaber ist persönlich tätig; ihm untersteht der Webereileiter Rudolf M., der Monatsgehalt bezieht und dem die Manipulation der Garne, die Vorschreibung der Garne, die Instandhaltung der Ware und die Ordination obliegen. 2. Dem Webereileiter Rudolf M. sind zwei Webmeister untergeordnet: der Kläger, dem 50 Webstühle zugewiesen sind, und ein anderer, der 74 Stühle zu beaufsichtigen hat. 3. Der Kläger hatte nur die auf den Webstühlen arbeitenden Weber zu beaufsichtigen und nebstbei eine kurze Zeit einen Vorrichter zu

vertreten; er hatte weder bezüglich der Personen noch bezüglich der Materialien irgend ein Verfügungsrecht; ebensowenig hatte er kaufmännische Arbeiten zu leisten. 4. Der Kläger erhielt den Lohn wöchentlich ausgezahlt; er setzte sich aus dem unveränderlichen Betrage von 32 K und aus wechselnden Provisionsprämien zusammen und betrug durchschnittlich gegen 50 K. 5. Der Kläger hat dem Beklagten bei seinem Eintritte ein Arbeitsbuch und nicht Zeugnisse übergeben. 6. Er hat keine Webschule besucht; er hat als Weber begonnen, dann den Dienst eines Vorrichters vereshen und später den Posten eines Meisters erlangt.

Die Würdigung dieser Umstände zwingt zu dem Schlusse, daß alle Verrichtungen, die nach der Auffassung eines fachkundigen Gerichtes im Gebiete der Weberei als höhere Dienstleistungen gegenüber der gewerblichen Arbeit erscheinen, dem Kläger entzogen und dem Webereileiter Rudolf M. vorbehalten waren, so daß dem Kläger nur die Überwachung der Arbeiter verblieb. Nun genügt aber (wie z. B. in Nr. 501 der Sammlung ausgeführt ist) diese Tätigkeit allein noch nicht, um die Dienste des damit betrauten als höhere erscheinen zu lassen, und es kann demnach nur der Webereileiter und nicht der Kläger als ein für höhere Dienstleistungen angestelltes Organ angesehen werden. Mit dieser Auffassung stimmt auch überein, daß der Kläger keine besondere Vorbildung besitzt, daß er Wochenlohn und nicht Monatsgehalt bezog und daß er ein Arbeitsbuch übergeben hat.

Das Gewerbegericht vermochte daher in dem Kläger nur einen (allerdings besonders qualifizierten) gewerblichen Hilfsarbeiter zu erblicken, für den die Bestimmungen des VI. Hauptstückes der Gewerbeordnung gelten, woraus die Zurückweisung der Klage folgt, weil die im § 77 dieses Hauptstückes bestimmte Kündigungsfrist eingehalten worden ist.

Nr. 1765.

Auf Sandwerfer findet die Gewerbeordnung keine Anwendung. (Art. V, lit. d des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 6. April 1910, Cr. I, 140/10.

Die Klage eines Sandwerfers auf Vergütung des Lohnes für eine 14tägige Kündigungsfrist wegen grundloser vorzeitiger Entlassung wurde abgewiesen, weil die Arbeit eines Sandwerfers Lohnarbeit der gemeinsten Art ist, auf welche die Bestimmungen der Gewerbeordnung über die Kündigungsfrist keine Anwendung finden.

Nr. 1766.

Wenn der Lehrling das Lehrverhältnis während der Probezeit löst, kann er die Rückerstattung eines Teiles des Lehrgeldes begehren.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 16. Februar 1910, Cr. I, 72/10.

Die Klägerin trat bei der Privatkücheneinhaberin N. als Kochlehrling in die Lehre und erlegte für den ersten Monat ein Lehrgeld von 12 K.

Nach Verlauf von 12 Tagen verließ die Klägerin den Lehrplatz und verlangte die Rückstellung des Lehrgeldes per 12 K.

Da die N. dies verweigerte, beantragte die Klägerin im Klagswege die Verurteilung der N. zur Rückzahlung des Lehrgeldes von 12 K.

Die Beklagte wurde zur Zahlung des Betrages von 7 K 20 h verurteilt, das Mehrbegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 99 a, Gew. O. kann das Lehrverhältnis, wenn bei der Aufnahme des Lehrlings keine längere Probezeit bedungen wurde, während der ersten vier Wochen nach Beginn der Lehrzeit durch einseitigen Rücktritt jedes der beiden Teile aufgelöst werden.

Da die Klägerin erst 12 Tage bei der Beklagten in der Lehre stand, war sie demnach berechtigt, das Lehrverhältnis ohne Angabe von Gründen zu lösen.

Bei Lösung der Frage, ob die Klägerin einen Anspruch auf Rückstellung des ganzen oder eines Teiles des Lehrgeldes hat, ist die Bestimmung des § 1435 a b. G. B. heranzuziehen. Nach dieser Gesetzesstelle kann der Geber von dem Empfänger auch Sachen, die als eine wahre Schuldigkeit gegeben worden sind, zurückfordern, wenn der rechtliche Grund, sie zu behalten, aufgehört hat.

Da das Lehrverhältnis von der Klägerin in vollkommen berechtigter Weise gelöst wurde, erscheint sie nur verpflichtet, der Beklagten jenes Lehrgeld zu bezahlen, welches auf jenen Zeitabschnitt entfällt, während dessen sie bei der Beklagten in der Lehre stand; die Beklagte trifft demnach die Verpflichtung, den Mehrbetrag der Klägerin herauszugeben.

Da die Klägerin durch 12 Tage bei der Beklagten in der Lehre stand, gebührt der Beklagten nur der auf diese Zeit entfallende Betrag von 4 K 80 h, während sie den Rest von 7 K 20 h der Klägerin zurückzuerstatten hat.

Nr. 1767.**Das Gewerbegericht ist für die Klage eines Bäckergehilfen gegen den tatsächlichen Inhaber einer Bäckerei zuständig, wenn auch das Gewerbe nicht auf dessen Namen eingetragen ist.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 7. Februar 1910, Cr. I, 56/10, bestätigt mit Urteil des Landesgerichtes Graz als Berufungsgerichtes, vom 17. Februar 1910, Cg. I, 106/10.

Nach dem Inhalte der Klage stand der Kläger bei dem Bäckereihinhaber A. G. als Bäckergehilfe in Arbeit und wurde ohne Kündigung entlassen.

Der Kläger beantragt die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung eines restlichen Lohnes und Kündigungsschädigung im Gesamtbetrage von 108 K 34 h.

Gegen den Beklagten wurde ein Versäumnisurteil erlassen, gegen das er die Berufung einbrachte.

Der Beklagte beantragt in seiner Berufung die Aufhebung des gewerbegerichtlichen Urteiles gemäß § 477, Z. 3, Z. P. O., indem er anführt: Er sei nicht Bäckereihinhaber, auch nicht Bäckermeister, sondern lediglich Brotführer bei G. F. in R., als dessen Brotführer er (Beklagter) auch die Filiale in W. geleitet habe.

Kläger sei auch nicht bei ihm (Beklagten), sondern bei G. F. im Dienste gestanden. Es handle sich also vorliegend nicht um einen Rechtsstreit zwischen einem gewerblichen Unternehmer und einem Arbeiter, aber auch nicht um eine Streitigkeit über Ansprüche, welche auf Grund der Übernahme einer gemeinsamen Arbeit von Arbeitern desselben Unternehmens gegen einander erhoben wurden. (§§ 1 und 4 lit. g Gew. Ger. Ges.) Das Gewerbegericht sei demnach für diese Rechtsache gar nicht zuständig.

Der Berufung wurde keine Folge gegeben.

Entscheidungsgründe: Der Berufung des Beklagten kann eine Berechtigung nicht zuerkannt werden. Die von ihm in erster Linie als Berufungsgrund geltend gemachte Nichtigkeit des gewerbegerichtlichen Versäumnisurteiles im Sinne des § 477, Z. 3, Z. P. O. liegt nicht vor.

Denn nach seinem eigenen Zugeständnisse bei der Berufungsverhandlung hat der Beklagte und Berufungswerber das auf Namen des G. F., Bäckermeister in R., angemeldete, auf der Realität des A. T. in W. betriebene Bäckergewerbe faktisch auf eigene Rechnung ausgeübt, die Ausgaben für dieses Gewerbe aus dessen Einnahmen und ohne Beitrag des G. F. bestritten und den Kläger selbst im eigenen Namen für dieses Gewerbe als Gehilfen aufgenommen, was auch aus

dem Kartenbriefe des Beklagten vom 15. Februar 1909 und der Karte des A. T. vom 25. Jänner 1909, deren Echtheit vom Beklagten anerkannt wird, zweifellos hervorgeht. G. F. erscheint daher wohl den Verwaltungsbehörden und der gewerblichen Berufsgenossenschaft gegenüber nominell als Gewerbsinhaber.

Privatrechtlich konnte aber nach den eigenen Angaben des Beklagten nur dieser als der eigentliche Arbeitgeber des Klägers in Betracht kommen.

Den Betrieb des Gewerbes führte der Beklagte ganz auf eigene Rechnung, indem er sowohl dessen wirtschaftliche Lasten trug, als auch den Gewinn daraus zog. Als gewerblicher Arbeitgeber untersteht aber der Beklagte sowohl der Gewerbegerichtbarkeit als auch den Bestimmungen der Gewerbeordnung.

Mag auch der Betrieb des Bäckereigewerbes und das Halten von Gehilfen durch den Beklagten den Bestimmungen der §§ 36 und 37 Gew. O. zuwiderlaufen, so kann doch dem Unternehmer ebensowenig wie den dabei beschäftigten Gehilfen der gewerbliche Charakter abgesprochen werden.

Denn das vom Beklagten faktisch betriebene Bäckereigewerbe muß als ein gewerbliches Unternehmen im Sinne des § 1 Gew. O. aufgefaßt werden und hat der darin beschäftigt gewesene Kläger die Eigenschaft eines gewerblichen Hilfsarbeiters im Sinne des § 73 Gew. O. nicht verloren.

Mit Recht hat daher der Kläger seine aus dem Arbeitsverhältnisse hervorgegangenen Entschädigungsansprüche vor dem Gewerbegerichte geltend gemacht. (§§ 1, 3 und 4 lit. c, Gew. Ger. Ges.).

Nr. 1768.**Entgegennahme des Arbeitsbuches durch den Stellvertreter des Arbeitgebers mit der Aufforderung, später wiederzukommen, begründet noch nicht den Abschluß des Arbeitsvertrages.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 9. März 1909, Cr. II, 67/9.

Ein Tischlergehilfe, der sich um eine Stelle bewarb, traf an einem Vormittag in der Aufnahmskanzlei den Werkführer des Beklagten und wurde von ihm aufgefordert, das Arbeitsbuch zurückzulassen und um $\frac{3}{4}$ 1 Uhr „wieder zu kommen“. Als er sich um diese Stunde meldete, fand er den Beklagten selbst vor und erhielt sein Arbeitsbuch mit der Mitteilung zurück, daß er nicht aufgenommen werden könne.

Die auf Zahlung der Lohnentschädigung für die gesetzliche Kündigungsfrist gerichtete Klage wurde über die Einwendung des

Beklagten, daß der Werkführer den Kläger nicht aufgenommen habe und hiezu auch nicht ermächtigt gewesen sei, abgewiesen.

Gründe: Werkführer gelten gewöhnlich als ermächtigt, Hilfsarbeiter aufzunehmen, und ebenso ist die Zurückbehaltung des Arbeitsbuches gewöhnlich ein Anzeichen dafür, daß ein Arbeiter aufgenommen worden ist; beides sind jedoch nur Vermutungen, die bei entgegenstehenden Tatsachen ausgeschlossen erscheinen. Eine solche ist hier die Bestellung des Klägers auf $\frac{3}{4}$ 1 Uhr.

Nach dem Ergebnisse der Verhandlung steht es in diesem Prozesse außer Frage, daß dem Kläger nicht gesagt wurde, er sei aufgenommen, und daß er nicht zur Arbeit bestellt wurde, sondern daß ihm $\frac{3}{4}$ 1 Uhr zu dem Zwecke bestimmt wurde, um ihm noch vor Beginn der Arbeit mitzuteilen, ob der Beklagte ihn verwenden könne oder nicht. Wer einen Posten sucht, hat bei unbestimmten Erklärungen des andern Teiles zu fragen, ob er aufgenommen ist oder nicht, insbesondere dann, wenn er nicht mit dem Unternehmer, sondern mit dessen Stellvertreter verhandelt, was dem Kläger laut seines Zugeständnisses bekannt war. Im vorliegenden Falle durfte diese Frage um so weniger unterlassen werden, als die Bestellung auf $\frac{3}{4}$ 1 Uhr dem Kläger sofort auffallen und er wissen mußte, daß die Arbeit nachmittags regelmäßig um 1 Uhr beginnt.

Da nun der Kläger über jede beliebige Frage vom Werkführer volle Auskunft erhalten hätte, er aber eine solche Frage nicht gestellt hat, so hat er den Irrtum, daß er bereits aufgenommen sei, allein verschuldet und kann daher aus keinem Grunde gegen den Beklagten einen Schadenersatzanspruch stellen.

Nr. 1769.

Wenn der Unternehmer einem Hilfsarbeiter eine Akkordarbeit übergeben hat, von der er wußte, daß dieser sie nicht allein besorgen kann, so steht der von dem Akkordanten aufgenommene Arbeiter in einem direkten Verhältnisse zum Unternehmer.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 14. Mai 1909, Cr. I, 151/9.

Der Klage eines Tagelöhners gegen eine Handelsfirma auf Zahlung von Lohn und Entschädigung wurde stattgegeben.

Gründe: Wenn die beklagte Firma in Bestreitung der passiven Klagslegitimation einwendet, daß sie das Entladen eines Eisenbahnwagens ihrem Magazineur im Akkord überlassen hat, und wenn sie daraus folgert, daß der vom Magazineur aufgenommene Kläger in keinem Vertragsverhältnis zu ihr stehe, so vermag das Gericht diese Ansicht nicht zu teilen.

Das Gericht nimmt als erwiesen an, daß die Firma wissen mußte, daß der Magazineur diese Arbeit nicht allein besorgen kann und hiezu mindestens einen Tagelöhner benötigt, und es wendet auf den gegebenen Auftrag die Bestimmung des § 1009 a. b. G. B. an, wonach der Machthaber selbst bei einer beschränkten Vollmacht berechtigt ist, alle Mittel anzuwenden, die mit der Natur des Geschäftes notwendig verbunden sind. Hievon ausgehend erblickt das Gericht in dem erteilten Auftrage die stillschweigende Ermächtigung, einen oder zwei Hilfsarbeiter aufzunehmen, woraus sich von selbst ergibt, daß der Magazineur bei Aufnahme des Klägers nicht im eigenen Namen, sondern als Vertreter der beklagten Firma gehandelt und für diese Rechte und Verbindlichkeiten begründet hat. (§ 1017 a. b. G. B.).

Der Umstand, daß der Kläger mit der beklagten Firma keinen Lohn vereinbart hat und vom Magazineur aus dem von der Firma versprochenen Akkordlohn bezahlt werden sollte, kann gegen diese Auffassung nicht mit Erfolg geltend gemacht werden, weil es auch sonst vielfach üblich ist, daß ein Akkordlohn nur mit dem Vorarbeiter vereinbart und dessen Verteilung unter die Glieder der Akkordgruppe dem Übereinkommen der beteiligten Hilfsarbeiter überlassen wird.

Nr. 1770.

Ist die Dauer eines Arbeitsverhältnisses ausdrücklich auf eine bestimmte Zeit vereinbart worden, so kann sich kein Teil auf die Kündigungsfrist der gleichzeitig übergebenen Arbeitsordnung berufen (§ 88 a Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 15. Juni 1909, Cr. I, 191/9.

Der Kläger, der nur auf Handstühlen gearbeitet hatte und das Weben auf mechanischen Stühlen bei der beklagten Textilfirma lernen wollte, wurde über die Bedingungen der Aufnahme belehrt, insbesondere darüber, daß der Verdienst in den ersten Wochen unbedeutend und dann gering sein wird und daß das Verhältnis für beide Teile vier Monate zu dauern hat. Er erklärte sich einverstanden und unterschrieb den Vertrag, der diese Bedingungen enthielt; zugleich wurde ihm eine Arbeitsordnung übergeben, die im § 5 eine dreitägige Kündigung festsetzt. Er kündigte nun auf Grund der Arbeitsordnung nach einigen Wochen auf drei Tage und klagte nach Ablauf auf Ausfolgung des Arbeitsbuches.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Dauer des Vertragsverhältnisses ist in dem von dem Kläger unterfertigten Verträge auf eine bestimmte Zeit festgesetzt. Daraus folgt der Ausschluß einer Kündigung, sei es auf 14 Tage, sei es auf eine kürzere Zeit, nachdem die Voraussetzung

einer solchen, daß das Verhältnis auf eine unbestimmte Zeit abgeschlossen worden ist, nicht zutrifft. Wenn trotzdem ein Teil dem anderen gekündigt hat, so ist eine solche Erklärung als unwirksam zu bezeichnen, die die Auflösung des Verhältnisses nicht herbeiführen kann.

Hieran ändert nichts der Umstand, daß dem Kläger eine Ausfertigung der Arbeitsordnung übergeben worden ist und daß diese eine dreitägige Kündigung festsetzt. Eine Arbeitsordnung enthält in ihren vielen Paragraphen Bestimmungen für alle Kategorien von Fabrikarbeitern und regelt die gegenseitigen Rechte und Pflichten nur im allgemeinen. Ihr Inhalt begründet kein absolut geltendes Recht und kann durch Vereinbarung mit den einzelnen Arbeitern außer Kraft gesetzt werden, so lange eine solche Abmachung nicht gegen ein zwingendes Gesetz verstößt. Dies ergibt sich schon aus der Erwägung, daß ihr Inhalt überhaupt nur dann gilt, wenn er dem einzelnen Arbeiter verlautbart worden ist; auch würde eine andere Auffassung zu Folgerungen führen, die einen geregelten Fabrikbetrieb geradezu gefährden könnten. Es wird also in allen Fällen, wo eine ausdrückliche mündliche oder schriftliche Vereinbarung zwischen Unternehmer und Arbeiter und der Inhalt der kundgemachten Arbeitsordnung einander widersprechen, das mündlich oder schriftlich Vereinbarte gelten, weil immer die besondere Vereinbarung den Vorrang haben muß vor der allgemeinen und weil sich für das Gegenteil kein Grund finden läßt.

Der in Rede stehende Vertrag, der einem Lehrvertrag im Sinne der Gewerbeordnung ähnlich ist, enthält nichts unerlaubtes und kann von dem Kläger, der bei seinem Abschluß volljährig war, nicht angefochten werden. Infolgedessen gilt die darin festgesetzte Vertragsdauer von vier Monaten und nicht die in dem gleichzeitig übergebenen Abdrucke der Arbeitsordnung für sonstige Fälle bestimmte dreitägige Kündigung als vereinbart, woraus die Abweisung der vorzeitig überreichten Klage folgt.

Nr. 1771.

Bedeutung der Kenntnis einer Arbeitsordnung ohne ihre Verlautbarung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 31. März 1909, Cr. II, 106/9.

Die wegen vorzeitiger Entlassung erhobene Klage eines Bauschreibers auf Vergütung der 14tägigen Kündigungsfrist wegen mangelder Vereinbarung über die Kündigung wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger gibt zu, daß er während seiner vorjährigen und heurigen Beschäftigung bei dem beklagten Baumeister

dessen Arbeitsordnung, die für die Hilfsarbeiter — darunter auch für die Bauschreiber — Kündigungsausschluß festsetzt, gehandhabt und deshalb gekannt hat. Er folgert aber die Unverbindlichkeit der den Kündigungsausschluß betreffenden Bestimmung daraus, daß ihm die Arbeitsordnung gegen die Bestimmung des § 88 a Gew. O. nicht verlautbart wurde und daß er nicht ihre Kenntnisnahme mit seiner Unterschrift bestätigte.

Diese Ansicht erscheint unrichtig. Der Schwerpunkt der Anordnung des § 88 a Gew. O. liegt nicht in der förmlichen Verlautbarung der Arbeitsordnung sondern darin, daß der Hilfsarbeiter dadurch in die Kenntnis ihrer Bestimmungen gelangt, da diese nicht einen Bestandteil des Arbeitsvertrages bilden können, wenn sie dem Hilfsarbeiter unbekannt bleiben. Die Unterschrift der Arbeitsordnung ist überhaupt nur zum leichteren Nachweise der Unterordnung unter ihre Bestimmungen gebräuchlich und steht weder mit der Verlautbarung selbst noch mit deren Zweck im Zusammenhange.

Wenn somit der Kläger, trotzdem er während seiner vorjährigen Beschäftigung bei dem Beklagten die einzelnen Bestimmungen der Arbeitsordnung und insbesondere den für die Bauschreiber geltenden Kündigungsausschluß gekannt hat, wieder bei ihm in den Dienst getreten ist, ohne für seine Person eine vierzehntägige Kündigung auszubedingen, so gestattet dieses Verhalten gemäß § 863 a. b. G. B. keinen anderen Schluß als den, daß er sich dem beim Beklagten eingeführten Kündigungsausschluß, der ihm bekannt war, stillschweigend unterworfen hat, womit dem Vergütungsanspruche nach § 84 Gew. O. jede Grundlage entzogen ist.

Nr. 1772.

Der Verzicht auf die Entlohnung von Überstunden erstreckt sich nicht auf die Entlohnung für Nacharbeit.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 8. Juni 1909, Cr. I, 180/9.

In zwei Abteilungen der beklagten Tuchfabrik wird auch während der Nacht gearbeitet, weshalb die Dampfmaschine, die Lichtmaschine und eine Dynamomaschine im Gang bleiben müssen. Als nun der Nachtheizer, dem die Wartung dieser Maschinen obliegt, erkrankte, mußte der Elektriker, der einen Wochenlohn von 30 K bezieht, durch drei Nächte außer dem Tagesdienste die Wartung dieser Maschinen übernehmen, während eine Hilfskraft heizte. Der Elektriker ist laut schriftlichen Vertrages verpflichtet, Überstunden ohne Entgelt zu leisten, und deshalb lehnte die Firma die Zahlung einer Entlohnung für diese drei Nächte ab.

Sie wurde nun im Prozeßwege mit 22 K 50 h begehrt und mit diesem Betrage zugesprochen.

Gründe: Die Gewerbeordnung unterscheidet Nachtarbeit und Überstunden scharf von einander. Sie spricht z. B. von der ersteren in den §§ 95 Abs. 1, und 96 b Abs. 3, von den letzteren in den Absätzen 2, 4, 5 des § 96 a. Auch sonst werden diese zwei Begriffe sprachlich so deutlich auseinander gehalten, daß Fachleute nicht leicht im Zweifel sein werden, wo im einzelnen Falle die Grenze zwischen Überstunden und Nachtarbeit beginnt. Man wird nicht fehl gehen, wenn man die Überstunden auf die Zeit beschränkt, die ein Hilfsarbeiter zur Vollendung der ihm vertragsmäßig obliegenden Arbeiten über die normale Arbeitszeit benötigt; und man wird selbst in einem solchen Falle nicht von Überstunden, sondern von Nachtarbeit reden, wenn zwischen dem Schluß der Arbeit eines Tages und dem Arbeitsbeginne des anderen nicht eine hinreichend lange Ruhezeit gewährt worden ist.

Im vorliegenden Falle war der Kläger überhaupt nicht verpflichtet, während der Nacht Maschinen zu beaufsichtigen, so daß die ihm zugewiesene Arbeit außerhalb des Kreises seiner gewöhnlichen Dienstverrichtung lag. Andererseits liegt in dem erteilten Auftrage eine Ausdehnung der von dem Kläger zu leistenden Tagesarbeit ins Ungemessene und Unbegrenzte und es kann schon deshalb nicht angenommen werden, daß der Kläger bei Vertragsabschluß an eine solche Erweiterung seiner Arbeitszeit gedacht hätte. So wie nun im § 1389 a. b. G. B. bezüglich der Vergleiche bestimmt ist, daß sie nicht auf Rechte angewendet werden dürfen, an welche eine Partei nicht denken konnte, werden auch Vertragsbestimmungen, die einen Verzicht enthalten, nicht auf ein Recht ausgedehnt werden dürfen, an das der Verzichtende nicht denken konnte.

Indem nun das Gericht die Arbeit, deren Entlohnung jetzt strittig ist, sowohl wegen ihrer Art als auch wegen ihrer Dauer nicht als Überstunden ansieht sondern als Nachtarbeit, muß es die erhobene Einwendung, daß auf ein Entgelt verzichtet worden sei, zurückweisen und hat es im Sinne des § 1152 a. b. G. B. mangels einer Vereinbarung den Lohn festzusetzen.

Da nun dem Gerichte als Fachgericht (§ 364 Z. P. O.) bekannt ist, daß als Lohn für die Nachtarbeit der Tagesverdienst mit einem 50%igen Zuschlage gezahlt wird, und da dem Wochenlohne des Klägers von 30 K ein Taglohn von 5 K entspricht, war der Lohn für eine Nachtarbeit mit 7 K 50 h und für drei Nächte mit 22 K 50 h zu bemessen; denn der Kläger mußte während dieser Zeit auch den Dienst bei Tag versehen und hiezu bedurfte er einiger Stunden Schlaf, wenn der Schlummer in einem Kesselhause mit zahlreichen Unterbrechungen überhaupt Schlaf genannt werden kann.

Nr. 1773.

Anwendung des § 1155 a. b. G. B. trotz Bestimmung der Arbeitsordnung, daß für schlechtes Material keine Vergütung geleistet wird.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 16. März 1909, Cr. I, 92/9.

Die Arbeitsordnung einer Tuchfabrik setzt die Kündigungsfrist auf drei Tage fest und bestimmt weiters: „Für schlechtes Material beim Weben wird keine Vergütung geleistet.“ Ein Weber, der nach dem Tarifsatze von 12 h für tausend Schuß entlohnt wurde, kam nun in einer Woche, trotzdem er mit sechs Überstunden arbeitete, wofür er eine Zulage von 1 K 50 h erhielt, nur auf den Verdienst von 10 K 14 h. In der folgenden Woche erkannte er, daß der Akkordlohn noch niedriger ausfallen werde, einmal weil sein Webstuhl mehrere Mängel hatte, sodann weil das zugewiesene Material ganz besonders schlecht war, und deshalb bat er am Mittwoch abend um die sofortige Entlassung. Sie wurde ihm verweigert und er mußte bis Samstag abend arbeiten. In dieser ganzen Woche machte er nur 41.000 Schuß, so daß er nur den Akkordlohn von 4 K 92 h und die Zulage von 1 K 50 h zu fordern hatte, welcher Betrag von der Firma auf 7 K erhöht wurde.

Über seine Klage auf Zahlung einer Vergütung von 8 K 60 h wurden ihm 5 K zugesprochen.

Gründe: Die Verarbeitung eines schlechten Materials erfordert einen größeren Zeitaufwand als die eines guten und fällt daher der Akkordlohn des Arbeiters bei Zuweisung von schlechtem Material niedriger aus; der Arbeiter ist durch Zeitverlust verkürzt worden und kann hiefür gemäß § 1155 a. b. G. B. Entschädigung fordern.

In diesem Falle wird der erhobene Anspruch durch den Hinweis auf die Arbeitsordnung bekämpft, die eine solche Vergütung ausschließt, und ist daher die Frage nach der Zulässigkeit dieser Bestimmung zu untersuchen. Diese Anordnung findet sich manchmal in Verbindung mit Kündigungsausschluß und dann muß ihre Giltigkeit vom Gerichte anerkannt werden. Da dem Arbeiter durch den Kündigungsausschluß die Möglichkeit gegeben ist, bei Zuweisung von schlechtem Material sofort auszutreten, so ist er auch in der Lage, einem solchen Zeitverlust und der damit verbundenen Schädigung dadurch zu entgehen, daß er das Verhältnis sofort löst. Wenn er hievon keinen Gebrauch machen will und aus irgend einem Grunde die Fortsetzung der Arbeit vorzieht, so kann er sich nicht für beschwert erachten, wenn das Gericht eine Bestimmung gegen ihn anwendet, der er sich früher unterworfen hat.

Anders ist aber die Frage nach der Giltigkeit einer solchen Norm zu beantworten, wenn ein Weber bei Zuweisung des schlechten

Materials seine Schädigung durch Zeitverlust erkennt und das Arbeitsverhältnis sofort lösen will, von dem Unternehmer aber unter Berufung auf die Kündigungsfrist zurückgehalten wird. Die Forderung, daß der Arbeitsvertrag während der Kündigungsfrist fortzusetzen ist und daß während dieser eine Arbeit zu einem tarifmäßigen Satze zu leisten ist, dessen Anwendung gegen alle Grundsätze der Billigkeit verstößt, kann vom Gerichte nicht geschützt werden und kann dieses gemäß § 878 a. b. G. B. nicht die Gültigkeit einer Vereinbarung anerkennen, die zur Folge haben kann, daß während der Kündigungsfrist durch Zuweisung des schlechtesten Materials der Arbeitslohn auf einen geringfügigen Betrag herabgesetzt wird.

Das mit fachkundigen Beisitzern besetzte Gericht sah sich sohin trotz der entgegenstehenden Vereinbarung genötigt, dem Kläger gemäß § 1155 a. b. G. B. eine Vergütung zuzuerkennen, die in Berücksichtigung der übrigen bei der Verhandlung festgestellten Umstände mit 5 K bestimmt wurde.

Nr. 1774.

Besondere Entlohnung eines Akkordwebers, der innerhalb weniger Tage auf verschiedenen Webstühlen beschäftigt wurde.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 17. August 1909, Cr. I, 241/9.

Ein Weber beendete an einem Mittwoch mittag eine Kette und erhielt, nachdem er den Webekamm ausgehängt hatte, den Auftrag, auf einem anderen Stuhle 16 Schäfte vorzurichten. Dann wurde er angewiesen, auf einem Stuhle zu arbeiten, wo die Weberin ausgeblieben war, und einige Stunden später wurde ihm befohlen, wieder auf einem anderen Stuhle mit dem Weben zu beginnen. Er erhielt für jede dieser Arbeiten die tarifmäßige Entlohnung, nahm sie aber nicht an und begehrte für die letzten 7 Tage einen Taglohn von 2 K 60 h.

Der Klage wurde mit der Beschränkung auf die drei letzten Tage stattgegeben.

Gründe: Für die Entlohnung des Klägers ist zwischen der Arbeit, die Mittwoch mittags beendet wurde und der folgenden zu unterscheiden. Er erzielte zwar auch bei der ersten Arbeit nicht den ortsüblichen Verdienst täglicher 2 K 60 h; gleichwohl konnte das Gericht den vereinbarten tarifmäßigen Akkordlohn von 11 h für 1.000 Schuß nicht in einen Zeitlohn umwandeln, da hiefür keine rücksichtswürdigen Gründe vorgebracht wurden.

Anders sind aber die Arbeiten von Mittwoch mittags bis Samstag mittags, sohin während der drei letzten Tage, zu beurteilen. Auf diese können die Fabrikstarife nicht angewendet werden, weil ihre selbstverständliche Voraussetzung die ist, daß ein Weber längere Zeit auf demselben Stuhle beschäftigt wird, so daß sich die eine Arbeit ohne

besonderen Zeitverlust an die andere anreicht. Die Verwendung eines Webers auf mehreren Stühlen in so kurzer Zeit ist ungewöhnlich; jeder derartige Wechsel ist mit einem Zeitverlust verbunden und die einzelnen verlorenen Stunden summieren sich zu größeren Ziffern. Es liegt also der Fall vor, daß ein Hilfsarbeiter ohne eigene Schuld durch Zeitverlust verkürzt worden ist, wofür ihm nach § 1155 a. b. G. B. eine angemessene Entschädigung gebührt.

Der Ersatz dieser Entschädigung besteht in der Gewährung des ortsüblichen Tagesverdienstes von 2 K 60 h, sohin für drei Tage im Betrage von 7 K 80 h. Diese Ziffer ist zu dem Akkordlohn von 8 K 60 h, der unberührt bleibt, hinzuzurechnen, woraus sich für den Kläger eine Gesamtforderung von 16 K 40 h ergibt, während das restliche Klagegehren abzuweisen ist.

Nr. 1775.

Entlohnung eines Fabriksarbeiters, der als Färbereiarbeiter aufgenommen, aber als Maurer verwendet wurde.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 27. November 1909, Cr. I, 340/9.

Ein Maurer, der bei Bauten keine Beschäftigung fand, fragte in einer Tuchfabrik nach und wurde als Färbereiarbeiter aufgenommen, jedoch, nachdem man das Arbeitsbuch durchgesehen hatte, als Maurer beschäftigt. Als er nach fünf Tagen austrat und die tarifmäßige Entlohnung eines Färbers von 2 K 20 h erhielt, wies er sie zurück und klagte auf einen Taglohn von 3 K 70 h.

Das Gericht sprach ihm einen solchen von 3 K zu.

Gründe: Wenn jemand als Färbereiarbeiter aufgenommen wurde, so gelten jene Arbeiten als vereinbart, die diese Arbeiterkategorie regelmäßig zu leisten hat, und es gilt jener Lohn als Bedingungen, der für solche Arbeiten durch den Fabrikstarif festgesetzt ist. Zu anderen Arbeiten, z. B. zum Mauern ist ein solcher Arbeiter nicht verpflichtet und ist hiezu seine Zustimmung notwendig. Es wurde sohin allerdings bei der Aufnahme des Klägers als Färbereiarbeiter stillschweigend die tarifmäßige Entlohnung dieser Kategorie mit 2 K 20 h zugrundegelegt; aber in dem Moment, als von ihm Maurerarbeit gefordert und versprochen wurde, kam ein neuer Vertrag zustande und damit wurde stillschweigend von der vereinbarten Entlohnung abgegangen. Es gilt nunmehr die Vorschrift des § 1152 a. b. G. B., daß von demjenigen, der eine Arbeit bestellt hat, angenommen wird, daß er in den angemessenen Lohn eingewilligt habe; der mangels einer Einigung durch den Richter zu bestimmen ist. Die Auffassung der beklagten Firma, die die Anwendung der Sätze eines Tarifes von der Bezeichnung abhängig machen will, die ein Arbeiter

bei seinem Eintritt erhalten hat und nicht von seiner wirklichen Verwendung, verkennt das Wesen eines Tarifes vollständig.

Die Behauptung des Klägers, daß der ortsübliche Taglohn eines Maurers 3 K 70 h beträgt, ist nur mit der Einschränkung richtig, daß er für Bauführungen gilt, wo der Maurer nur einen Teil des Jahres und nur bei günstigem Wetter arbeiten kann, also auf zahlreiche Unterbrechungen rechnen muß. Dagegen ist der Lohn des Maurers, der im Innern von Gebäuden ohne Rücksicht auf die Witterung an allen Tagen des Jahres beschäftigt werden kann, geringer und deshalb wurde dem Kläger für die fünf Novembertage nur der Teilbetrag von 3 K täglich zuerkannt.

Nr. 1776.

Der dem Hilfsarbeiter an einem Samstag ausbezahlte Geldbetrag ist bei Abgang einer Willenserklärung in erster Linie auf seinen Wochenlohn und nicht auf eine Forderung aus einem anderen Rechtsgrunde abzurechnen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 26. Jänner 1909, Cr. I, 20/9.

Ein Metallarbeiter hatte einen Lotteriegewinn gemacht, hatte ihn seinem Meister in Verwahrung gegeben und hatte darauf kleine Beträge entnommen, so daß schließlich nur 10 K übrig blieben. Als er an einem Samstag austrat, erhielt er das Arbeitsbuch und 10 K, wobei nichts gesprochen wurde. Einige Tage später klagte er den Betrag von 10 K als den Lohn der letzten Woche ein und machte gegen die Einwendung des Beklagten, daß er den Lohn beim Austritt erhalten habe, geltend, daß der gegebene Betrag der Rest des verwahrten Gewinnes sei. Der Beklagte stützte seine Weigerung, den Rest des verwahrten Betrages auszufolgen, darauf, daß ihm gewisse Gegenforderungen zustehen, die höher seien.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: In Gemäßheit des § 77 Gew. O., der wöchentliche Entlohnung festsetzt, wird mangels einer anderen Vereinbarung der in der Woche verdiente Lohn am Samstag fällig, ohne daß es einer Mahnung durch den Arbeiter bedarf; es wird daher für Geldbeträge, die am Samstag vom Unternehmer dem Arbeiter gezahlt werden, die Vermutung so lange dafür sprechen, daß sie zur Lohnütlung gegeben worden sind, als nicht eine andere Absicht aus den Umständen deutlich erhellt. An dieser Vermutung wird der Natur der Sache nach selbst dann festgehalten werden müssen, wenn eine andere Forderung zwischen den beiden Teilen an einem Lohnzahlungstage fällig geworden ist; und gar kein Zweifel dafür, daß die Lohnforderung und nicht ein anderer Anspruch befriedigt worden ist, wird dann obwalten

können, wenn die Fälligkeit des anderen Anspruches im Sinne des § 1417 a. b. G. B. durch die Einmahnung bedingt ist und eine solche, wie im vorliegenden Falle, nicht erfolgt ist.

Außerdem bestimmt § 1416 a. b. G. B., daß in dem Falle, wo ein Schuldner demselben Gläubiger mehrere Posten schuldet und seine Willensmeinung bei der Zahlung bezweifelt wird, von mehreren Kapitalien das schon eingeforderte oder fällige zunächst abgerechnet werden soll und dann dasjenige, welches schuldig zu bleiben ihm am meisten beschwerlich fällt. Wird erwogen, daß gemäß § 82 a, lit. d, und § 84 Gew. O. der Gewerbeinhaber durch das Vorenthalten des verdienten Lohnes dem Hilfsarbeiter einen gesetzlichen Grund zum Austritte gibt und ihm den Lohn für die ganze Kündigungsfrist zu ersetzen hat, so kann nicht bestritten werden, daß eine Lohnschuld für den Gewerbeinhaber drückender ist als jede andere und daß auch nach § 1416 a. b. G. B. ein am Lohnzahlungstage gegebener Betrag in erster Linie auf den verdienten Lohn aufzurechnen ist.

Der Kläger war sohin mit dem Anspruche auf Zahlung des letzten Wochenlohnes abzuweisen, weil er ihn bereits erhalten hat; für die Klage auf Rückzahlung eines anvertrauten Geldbetrages aber ist das Gewerbegericht nicht zuständig.

Nr. 1777.

Schadenersatz wegen einer verdorbenen Schlosserarbeit.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 28. September 1909, Cr. I, 283/9.

Ein Schlossermeister trug einem noch wenig erfahrenen Gehilfen, der einen Taglohn von nur 2 K hatte, die Herstellung eines Fußabstreifers auf, teilte ihm einen Lehrling zu und wies ihn an, sich sofort zu melden, wenn er die Arbeit nicht verrichten könne, erhielt aber auf mehrfache Fragen die Antwort, der Gehilfe kenne sich aus. Der fertiggestellte Abstreifer war unbrauchbar und der Meister zog den Schaden von dem Wochenlohn des Gehilfen ab, und zwar rechnete er: 12 Kg. Eisenblech 3 K 12 h, zwei Pakete Nägel 48 h, 32 Stunden à 20 h Arbeitslohn des schuldtragenden Gehilfen und ebensoviel Stunden à 10 h Arbeitslohn des zugeteilten Lehrlings, im ganzen 13 K 20 h.

Über die Klage des Gehilfen wurde der Lohnabzug nur mit 4 K 80 h als gerechtfertigt erkannt.

Gründe: Außer Frage steht das Verschulden des Gehilfen, der, anstatt seine Unfähigkeit schon zu Beginn der Arbeit einzugestehen, zu wiederholten Malen das Gegenteil versicherte; zu beantworten

bleiben demnach nur die Frage nach der Höhe des Schadens und die nach dem geteilten Verschulden. Das mit fachkundigen Beisitzern besetzte Gericht war nun nicht der Ansicht, daß das verdorbene Material wertlos sei und schloß dieses von der Berechnung des Schadens aus, so daß als solcher nur der Arbeitslohn der zwei Arbeiter, d. i. der Betrag von 9 K 60 h übrig bleibt. Das Gericht erblickte ferner in dem Verhalten des Beklagten ein Mitverschulden, da er sich mit der Erklärung des noch wenig erfahrenen Gehilfen, er kenne die Arbeit, nicht zu begnügen hatte, sondern selbst hätte nachsehen sollen. Dadurch hätte er den Schaden überhaupt verhindern können. Gemäß § 1304 a. b. G. B. hat daher der Meister den Schaden mit dem Gehilfen zu gleichen Teilen zu tragen, da sich ein anderes Verhältnis des beiderseitigen Verschuldens nicht bestimmen läßt.

Nr. 1778.

Ersatzpflicht des Unternehmers, weil die Kleider eines Hilfsarbeiters durch Schwefelsäure beschädigt worden sind. Zuständigkeit des Gewerbegerichtes zur Entscheidung dieses Strittes.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 29. Mai 1909, Cr. I, 169/9.

Die beklagte Firma kauft Schwefelsäure in ganzen Eisenbahnwagen, übernimmt die Ware am Bahnhof, läßt die Säure in Ballons einfüllen und verkauft diese an Kunden. Der Kläger, der bei ihr Streifer war, wurde eines Tages beauftragt, mit zwei Arbeitern einen Eisenbahnwagen zu entleeren und achtzig Ballons dem Abgesandten einer Färberei zu übergeben. Diese hatte sich an einen Spediteur gewendet, der einen Wagen mit einem Kutscher und einen jungen Burschen sandte. Als nun der Kläger und der Kutscher mit dem Aufladen beschäftigt waren, platzte ein Ballon, d. i. ein Gefäß aus starkem Glas, eingehüllt in Stroh und bedeckt mit einem Weidengeflecht. Die Schwefelsäure strömte heraus und verbrannte Rock, Weste, Hosen, Wäsche und Stiefel des Klägers, beschädigte ihn aber nicht am Körper. Er beziffert den erlittenen Schaden mit 40 K und klagt diesen Betrag ein.

Die beklagte Firma macht die Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes geltend und wendet ein, daß der Schaden, der bedeutend weniger ausmache, durch die eigene Unvorsichtigkeit des Klägers entstanden sei und von ihr nicht vertreten werden könne, da der Kläger, als er ihn erlitt, nicht für sie sondern für den Spediteur gearbeitet habe. Sie behauptet, daß der Kläger nur den Eisenbahnwagen zu entleeren, nicht aber auch die gefüllten Ballons auf den

Wagen des Spediteurs aufzuladen hatte und daß diese Arbeit von den Arbeitern des Spediteurs oder der Färberei zu besorgen war; sie legt darauf Gewicht, daß zwischen ihr und dem Spediteur nicht vereinbart war, daß sie das Aufladen besorgen werde und daß sie daher von dem Spediteur kein Entgelt dafür bekam, während doch sonst der Verkäufer, wenn er das Aufladen der Schwefelsäure auf den Wagen besorgt, hierfür eine besondere Vergütung erhält.

Das Gericht verwarf die Einwendung der Unzuständigkeit und sprach dem Kläger einen Schadenbetrag von 30 K zu.

Gründe: Wenn zwischen der beklagten Firma einerseits und dem Spediteur oder der Färberei andererseits ein Stritt über die Frage anhängig wäre, welcher Teil einen Schaden zu tragen hat, der während des Aufladens entstanden ist, so wäre die Entscheidung durch die Frage bedingt, was zwischen den Parteien über das Aufladen vereinbart war oder was bei Abgang einer Vereinbarung in diesen Punkten als Handelsgebrauch gilt. Dagegen kann der Inhalt dieses Übereinkommens in dem Stritte zwischen der beklagten Firma und einem ihrer Hilfsarbeiter nicht maßgebend sein, und zwar schon deshalb nicht, weil die Firma nicht einmal behauptet, daß der Vertrag dem Kläger mitgeteilt wurde. Der erhobene Schadenersatzanspruch ist daher nach anderen Gesichtspunkten zu beurteilen.

Aus der Verhandlung geht hervor, daß der Kläger nicht nur Ballons zu füllen, sondern auch achtzig Stück dem Vertreter des Spediteurs zu übergeben hatte. Hätte nun ein Beamter der beklagten Firma einen solchen Auftrag erhalten und hätte dieser beim Aufladen mitgewirkt und hiebei einen Schaden erlitten, so könnte mit Recht gesagt werden, daß er eine Arbeit auf sich genommen hat, die ganz außer dem Rahmen seiner sonstigen Dienstverrichtungen liegt. Im vorliegenden Falle aber, wo der Bedienstete, der zu übergeben hatte, Streifer war, kann nicht von einer ungewöhnlichen Dienstesverrichtung gesprochen werden, wenn er zugleich auf lud. Zudem hat das Gericht die Überzeugung gewonnen, daß der Kläger gerade deshalb, weil der Spediteur bloß einen Kutscher und einen jungen Burschen, nicht aber einen mit dieser Arbeit vertrauten körperlich geeigneten Mann schickte, es für seine Pflicht hielt, mit dem Kutscher aufzuladen. Der Kläger hat mit vollem Rechte annehmen müssen, daß dies den Absichten seines Dienstgebers entspricht und es ist für das Gericht zweifellos, daß es im Interesse der beklagten Firma liegen muß, wenn achtzig Ballon Schwefelsäure so schnell als möglich vom Bahnhofe entfernt werden.

Der Ballon, der in der Mitte gesprungen ist, war von der beklagten Firma beigelegt worden. Ihre Behauptung, daß das Platzen durch die Unachtsamkeit des Klägers erfolgte, wurde durch die Zeugen-

aussage widerlegt. Das Gericht kann daher die Ursache des Sprunges lediglich in der Beschaffenheit des Glases finden und muß aus § 74 Gew. O., der die Überschrift trägt „Vorsorge für Hilfsarbeiter“ und der nur einzelne Beispiele anführt, den Grundsatz folgern, daß alle vom Unternehmer beigestellten Werkgerätschaften von solcher Beschaffenheit sein müssen, daß der Hilfsarbeiter nicht Schaden leiden kann. Daraus ergibt sich gemäß § 1295 a. b. G. B., daß der Gewerbetreibende schadenersatzpflichtig ist, wenn der Hilfsarbeiter durch die mangelhafte Beschaffenheit eines Gerätes Schaden erlitten hat.

Der Entschädigungsanspruch ist aus dem Arbeitsverhältnisse hervorgegangen, so daß im Hinblick auf die §§ 1, Abs. 1 und 4, lit. c des Gewerbegerichtsgesetzes die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes zur Entscheidung über diesen Entschädigungsanspruch feststeht.

Die Bewertung des Schadens mit 30 K erfolgte auf Grund des § 273 Z. P. O.

Nr. 1779.

Entlassung eines Nachtwächters, der die Fabrikräume nicht vorschriftsmäßig begeht.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 27. August 1909, Cr. I, 248/9.

Die Klage eines Nachtwächters auf Lohnschädigung wegen vorzeitiger Entlassung wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger erhielt jeden Abend eine Kontrolluhr mit einem Streifen vorgedruckten Papiers und hatte die Pflicht, in jeder Stunde mit einem anderen der sechs an verschiedenen Stellen des Fabriksgebäudes aufbewahrten Schlüssel in den Streifen, der sich mechanisch fortbewegt, zu stechen. Der vorschriftsmäßig gestochene Papierstreifen bildet die Kontrolle dafür, daß er gewacht und die verschiedenen Fabrikräume begangen hat, u. zw. sowohl für den Fabrikanten als auch für die Versicherungsgesellschaft.

Die bei der Verhandlung vorgelegten Kontrollstreifen über die zwei letzten Nächte weisen nun keine Stiche zwischen ein und vier Uhr früh auf und zwingen demnach zu dem Schlusse, daß der Kläger in diesen Stunden seinen Dienst nicht versehen hat. Da das behauptete Unwohlsein durch nichts glaubhaft gemacht wurde, müssen diese Pflichtwidrigkeiten, zumal sie sich in zwei aufeinander folgenden Nächten wiederholt haben, als beharrliche Pflichtenvernachlässigung angesehen werden, die zur sofortigen Entlassung eines Nachtwächters berechtigt.

Im vorliegenden Falle kann überdies an dieser Befugnis um so weniger gezweifelt werden, als der Kläger selbst eine vorausgegangene Verwarnung und eine Geldstrafe zugibt.

Nr. 1780.

Wenn die beharrliche Pflichtenvernachlässigung eines Hilfsarbeiters eine Betriebsstörung zur Folge hatte, zu deren Beseitigung die Heranziehung des Schuldtragenden nötig war, so ist dessen Entlassung nicht verspätet, wenn sie erst nach Behebung der Störung erfolgte.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 8. März 1909, Cr. I, 74/9.

Der Direktor einer Spinnfabrik bemerkte an einem Donnerstag um $\frac{3}{4}$ 10 Uhr abends bei seinem Rundgange, daß das Hauptlager der Transmissionswelle neben dem Maschinenhause heißgelaufen war und daß die innere Metallkomposition, die geschmolzen war, bereits herausfloß; diese Welle vermittelt bei Tag die Stärke von 900 und in der Nacht von 280 Pferdekraften für den Seilantrieb. Der Direktor ordnete sofort die notwendigen Maßnahmen an und verwendete hiezu auch den Fabrikarbeiter Franz T., dem in dieser Nacht des Schmieren aller Lager oblag. Das Heißlaufen des Hauptlagers hatte am Freitag wegen der Lageverschiebung der Welle das Heißlaufen zweier anderer in der Nähe befindlicher Lager zur Folge. Die Arbeiten zur Beseitigung der Störung wurden Samstag und Sonntag fortgesetzt und endeten erst Montag; abgesehen von dem Schaden, der durch den Stillstand vieler Maschinen entstand, liefen allein 254 K 60 h an Arbeitslohn und Materialkosten auf. Am Montag wurde Franz T. entlassen und bis zu dieser Stunde entlohnt.

Er bezeichnete die Entlassung als unzulässig und klagte auf Schadenersatz.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Die Entscheidung ist nicht durch die Vorfrage bedingt, ob das Heißlaufen des Lagers auf ein Verschulden des Klägers zurückzuführen oder anderen Ursachen zuzuschreiben ist, sondern durch die Vorfrage, ob beharrliche Pflichtenvernachlässigung des Klägers erwiesen ist. Der Kläger hatte als Schmierer gegen eine Entlohnung von 2 K 50 h in jeder Nacht alle Lager der Wellen in gewissen Zeiträumen zu besichtigen und zu schmieren, um das Heißlaufen zu verhindern. Er hat zugestanden, daß er das Lager, das um $\frac{3}{4}$ 10 Uhr heißgelaufen war, seit $\frac{1}{2}$ 8 Uhr nicht besichtigt hat; das Gericht hält diese Unterlassung durch sein übriges Vorbringen nicht für entschuldigt und nimmt als erwiesen an, daß er zwischen $\frac{1}{2}$ 9 und 9 Uhr genügend Zeit hatte, dasjenige Lager, das unter allen das wichtigste ist, zu besichtigen. Daß er dies nicht getan hat, erscheint als grobe Pflichtenvernachlässigung, die durch den Umstand erhöht wird, daß

er auch nach $\frac{3}{4}$ 10 Uhr, als er vom Direktor angerufen wurde, nicht in der Nähe war. Da nun durch die Zeugenaussage eines technischen Beamten erwiesen ist, daß er einige Zeit früher in drei Nächten schlafend angetroffen wurde, erscheint beharrliche Pflichtenvernachlässigung zweifellos dargetan.

Wenn der Kläger geltend macht, daß in diesem Falle seine Entlassung noch in derselben Nacht und nicht erst am Montag auszusprechen war, ist darauf zu erwidern, daß das Gericht als erwiesen annimmt, daß der Direktor von den früheren Pflichtwidrigkeiten des Klägers erst nach dem Donnerstag Kenntnis erhielt und es ist ein ganz besonderes Gewicht auf die Verhältnisse zu legen, die durch die Nachlässigkeit des Klägers entweder geschaffen oder zumindest vergrößert wurden. Bei der Gefahr, daß jeden Moment der Betrieb der ganzen Fabrik auf einige Tage eingestellt werden muß, bei dem Umstand, als der Direktor und andere Beamte Tag und Nacht an der Behebung arbeiteten, ist es selbstverständlich, daß die gefährliche Lage nicht noch durch die Entlassung des Arbeiters verschlimmert wurde, der für die Instandhaltung der Wellenlager bezahlt war und über alle diesbezüglichen Erfahrungen verfügte.

Es kann daher weder ein Verzicht auf den Entlassungsgrund darin erblickt werden, daß die Entlassung nicht in dem Momente ausgesprochen wurde, wo es an Hilfskräften fehlte, noch kann eine Widerrechtlichkeit darin gesehen werden, daß ein Arbeiter, der wiederholt schlafend gefunden wurde und der stundenlang das wichtigste Lager außer acht gelassen hat, zu keinen weiteren Diensten zugelassen wird. Das Gewerbegericht mußte daher die Entlassung als durch § 82 lit. f Gew. O. begründet erklären und die erhobene Einwendung, daß sie verspätet ausgesprochen wurde, zurückweisen.

Nr. 1781.

Beharrliche Pflichtvernachlässigung, weil die vereinbarte Minimal-tagesleistung nicht erreicht worden ist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 19. März 1910, Cr. II, 80/9.

Ein Schriftsetzer wurde Donnerstag abends ohne Kündigung entlassen, weil er Montag nur zwei Drittel der zugewiesenen Arbeit fertigstellte, Dienstag wegen einer privaten Besorgung überhaupt ausblieb, Mittwoch statt 150 Garmondzeilen nur 30 setzte und Donnerstags trotz beständiger Ermahnungen statt 200 Frakturzeilen nur 129.

Gegen die Klage auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist wendete der Beklagte ein: Auf Grund des Normaltarifes der Schriftsetzer war mit dem Kläger ein Wochenlohn von 29 K vereinbart worden, der einem Taglohn von 4 K 83 h entspricht, und war es Pflicht des Klägers, eine Tagesleistung zu erzielen, die auf Grund dieses Tarifes mit 4 K 83 h zu entlohnen ist. Wenn aber die gesamten Leistungen des Klägers in den drei letzten Arbeitstagen auf Grund des Tarifes bewertet werden, so entsprechen sie nur dem Betrage von 11 K 10 h, während der Arbeitslohn für diese Zeit 14 K 49 h ausmacht.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht konnte die Nervenabspannung des Klägers, auf die er den geringen Arbeitserfolg zurückführt, bei der Verhandlung, die am Tage nach der Entlassung stattfand, nicht wahrnehmen. Das Gericht konnte auch nicht die weiteren Einwürfe des Klägers für richtig halten, daß der Beklagte mit der Beurteilung des Arbeitserfolges bis Samstag zu warten hatte, weil erst an diesem Tage der Lohn fällig war und der Kläger bis dahin das Versäumte hätte nachholen können und daß, wenn ihm dies nicht gelungen wäre, der Beklagte am Samstag nur zur Kürzung des Lohnes, nicht aber zur Entlassung berechtigt gewesen wäre. Denn aus dem Begriffe des Dienstvertrages folgt die Pflicht des Arbeitnehmers, während der Arbeitszeit ununterbrochen fleißig zu arbeiten, und das Recht des Arbeitgebers, jederzeit die sofortige Ausführung der zugewiesenen Arbeit zu fordern.

Dem in Rede stehenden Normaltarif liegt die Durchschnittsleistung eines Arbeiters mittlerer Güte zugrunde, so daß mit Recht angenommen werden kann, daß jeder Setzer im Tage so viel Zeilen setzen kann, als dem vereinbarten Lohne entsprechen. Nun macht aber der Kläger den persönlichen Eindruck eines sehr begabten Arbeiters und der Umstand, daß er einmal eine Arbeit, wozu die Mitarbeiter zwei Stunden benötigten, in fünf Viertelstunden bewältigte, läßt ihn sogar als einen ausgezeichneten Setzer erscheinen. Der geringe Arbeitserfolg des Klägers läßt sich daher weder auf eine Krankheit noch auf eine geringe Befähigung, sondern nur auf den Mangel an Fleiß zurückführen, wofür auch das Ausbleiben am Dienstag spricht, und deshalb ist die ausgesprochene Entlassung im § 82, lit. f, Gew. O. begründet, weil der Kläger die im § 76 Gew. O. festgesetzte Pflicht, die anvertrauten gewerblichen Arbeiten nach besten Kräften zu besorgen, trotz wiederholter Ermahnungen beharrlich vernachlässigt hat.

Nr. 1782.

**Entlassung eines Arbeiters wegen einer groben Ehrenbeleidigung,
die er vor der Aufnahme begangen hat.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 17. November 1909, Cr. I, 333/9.

Am 30. Oktober verließen alle Presser einer Tuchfabrik nach ordnungsmäßiger Kündigung die Arbeit, weil einem Arbeiter gekündigt worden war; die Firma führte Verhandlungen mit der Arbeiterorganisation und die ausgeschiedenen Presser waren unangenehm überrascht, als zwischen dem 2. und 6. November andere Presser eintraten. Als nun einer von diesen entlassen werden mußte, erklärte sich der Kläger, der auch am 30. ausgetreten war, zum Wiedereintritt bereit; er wurde am 15. früh 7 Uhr aufgenommen und in den Preßsaal geschickt.

Inzwischen kamen die neuen Presser und erklärten nach einer kurzen Beratung, daß sie unter keinen Umständen mit dem Kläger arbeiten wollen und daß sie, wenn er bleiben sollte, sofort die Arbeit verlassen werden. Der Preßmeister redete ihnen vergeblich zu; die Arbeiter erklärten sich aber bereit, dem Kläger aus eigenem 9 K als Entschädigung für drei Arbeitstage zu zahlen; der Kläger lehnte ab; der Vorschlag des Meisters, daß die übrigen wenigstens bis zum 20., als dem Ende der Kündigungsfrist mit dem Kläger arbeiten mögen, wurde auch nicht angenommen. Darauf stellte der Meister dem Kläger das Arbeitsbuch zurück; der Zeitraum zwischen der Übernahme des Arbeitsbuches und der Rückstellung betrug etwa 10 Minuten.

Der Kläger begehrte nun die Verurteilung der beklagten Firma zur Zahlung des Entschädigungsbetrages von 18 K entsprechend der bis zum 20. reichenden Kündigungsfrist; die beklagte Firma beantragte unter Berufung auf § 82, lit. g, Gew. O. die Abweisung der Klage.

Von den einvernommenen Zeugen bestätigte der erste, daß der Kläger, als im Arbeiterheim verhandelt wurde, sich unter den ausgetretenen Arbeitern befand, die alle den neuen drohten, sie würden dafür sorgen, daß die neuen in der Fabrik nicht lange werden arbeiten können. Der zweite Zeuge sagte aus, daß während dieser Verhandlungen der Kläger eines Vormittags gegenüber dem Fabriksgebäude der beklagten Firma mit anderen auf der Straße stand und, als von der Firma gesprochen wurde, sagte: „Dort arbeiten nur Lumpen und Branntweinsäuer.“

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Da die Entlassung eines Hilfsarbeiters nicht auf eine Forderung der Arbeiterschaft gestützt werden kann, ist zu entscheiden,

ob der im § 82 Gew. O. unter lit. g angeführte Entlassungsgrund vorliegt. Das Gericht hat auf Grund der beeideten Zeugenaussagen als erwiesen angenommen, daß der Kläger nach dem Eintritt der neuen Presser — also seiner späteren Mitarbeiter — auf öffentlicher Straße sagte, „dort arbeiten nur Lumpen und Branntweinsäuer“. Da nun jedes der beiden Worte eine grobe Ehrenbeleidigung enthält, ist zu untersuchen, ob der Umstand, daß der Kläger am Tage der Ehrenbeleidigung noch nicht bei der beklagten Firma in Arbeit stand, die Annahme des Entlassungsgrundes ausschließt.

Nach dem Wortlaute des § 82, lit. g, Gew. O. kann ein Hilfsarbeiter sofort entlassen werden, „wenn er sich einer groben Ehrenbeleidigung, Körperverletzung oder gefährlichen Drohung gegen den Gewerbsinhaber oder dessen Hausgenossen oder gegen die übrigen Hilfsarbeiter schuldig macht.“ Weder die Form „schuldigt macht“, die nur ein abgekürzter Ausdruck für die Worte ist, „wenn er sich schuldig gemacht hat“, noch der Ausdruck „gegen einen der übrigen Hilfsarbeiter“ sprechen für die eine oder für die andere Auffassung; dagegen erscheint es sehr wichtig, daß der Wortlaut keine zeitliche Begrenzung des Deliktes enthält. Man wird sohin auf den Zweck der Bestimmung zurückgehen müssen. Dieser ist Aufrechterhaltung des Friedens und der Eintracht unter den Arbeitern, die nach dem Wortlaute des § 76 Gew. O. sich gegeneinander verträglich zu benehmen haben, die oft als Gruppe einander in die Hände arbeiten müssen und die bei den Gefahren des maschinellen Betriebes einander beistehen sollen.

Es wird selbstverständlich nicht angehen, einen neu aufgenommenen Arbeiter ohne Kündigung zu entlassen, weil er vor seinem Eintritt irgend einmal einen der jetzigen Mitarbeiter beschimpft hat, aber so liegt der Fall hier nicht. Von der Kündigung der Presser am 28. Oktober bis zur Entlassung des Klägers am 15. November sind nicht einmal drei Wochen verlaufen und alles in diesem Zeitraum Geschehene stellt sich als ein zusammenhängendes Ganze dar; die Kündigung zweier Presser durch die Firma und die Kündigung, die die übrigen gegeben haben, die Entlassung der beiden und der Austritt der übrigen, das Aufsuchen neuer Arbeitskräfte und die Agitation der Ausgeschiedenen, der Eintritt neuer Kräfte und ihre Beschimpfung durch den Kläger, die Entlassung des unbrauchbaren neuen Arbeiters und der Wiedereintritt des Klägers. Dieser ist früher freiwillig ausgeschieden und es läßt sich daher seine Beschimpfung der Arbeiter, die an seine und der übrigen Presser Stelle traten, durch nichts entschuldigen; zugleich erscheint er selbst im eigentümlichen Lichte, wenn er nach diesen leidenschaftlichen Angriffen in den früheren Posten zurückgekehrt ist.

Dieselben Gründe, wegen deren der Unternehmer berechtigt ist, einen Arbeiter sofort zu entlassen, der nach seinem Eintritt einen Mitarbeiter beschimpft hat, sprechen zwingend dafür, ihm das Recht der sofortigen Entlassung des Arbeiters auch in dem Falle einzuräumen, wenn dieser eine solche Ehrenbeleidigung kurz vor seiner Aufnahme begangen hat. Kleinliche Zwistigkeiten, veraltete Angelegenheiten werden nicht zum Entlassungsgrunde genommen werden können. Wenn aber ein Arbeiter den Gewerbeinhaber oder dessen Firma oder die Meister oder, wie hier, die gesamte Arbeiterschaft kurz vor seinem Eintritt schwer gekränkt hat und wenn die Erregung darüber noch anhält, so erscheint dessen sofortige Entlassung durch § 82, lit. g, Gew. O. begründet.

Da der Preßmeister bei der Aufnahme des Klägers von der Ehrenbeleidigung nichts wußte und da er sofort nach Kenntnismahme des Sachverhaltes das Arbeitsbuch rückstellte, so daß nach dem gewöhnlichen Verlaufe der Dinge eine Schädigung des Klägers nicht eintreten konnte, kann in dem Verhalten der beklagten Firma und ihres Stellvertreters in keiner Richtung ein Verschulden erblickt werden, weshalb das Klagebegehren mangels der Voraussetzung des § 84 Gew. O. abzuweisen war.

Nr. 1783.

Entlassung eines Kutschers, der vor dem Einschlafen das Licht zu löschen unterließ.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 7. September 1909, Cr. I, 258/9.

Ein Fabrikskutscher war, als er an einem Sonntag abend in seine Wohnung neben dem Stalle zurückkehrte, stark betrunken. Er hatte seine Geliebte mitgebracht; er oder sie zündete eine Kerze an und das Mädchen entfernte sich. Gegen 10 Uhr abends wurde wahrgenommen, daß auf dem Tische neben dem Bette, worin der Kläger so schwer schlief, daß er nicht geweckt werden konnte, die Kerze ohne Leuchter brannte und bis auf 1 cm herabgebrannt war. Der Kutscher wurde ohne Kündigung entlassen und klagte auf Schadenersatz.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Da das Zimmer des Klägers ein Riegelbau ist, von dem Stalle nur durch eine Glastür getrennt wird und unter dem Heuboden liegt, erscheint die Behauptung des Beklagten als richtig, daß durch das Herabbrennen der Kerze, die nicht in einem Leuchter stand, eine Feuersgefahr entstehen konnte.

Diese Gefahr ist durch den Kläger hervorgerufen worden, weil er die Kerze nicht ausgelöscht hat. Er ist sobin „mit Feuer und Licht“ unvorsichtig umgegangen und konnte gemäß § 82, lit. g, Gew. O. sofort entlassen werden, nachdem er wegen Zigarettenrauchens im Stalle schon früher verwahrt worden war. Unentscheidend ist seine Einwendung, daß die Kerze nicht von ihm angezündet wurde, und unerheblich ist der Grad seiner Trunkenheit. Denn gemäß § 1307 a. b. G. B. muß ein Schaden auch von demjenigen vertreten werden, der sich aus eigenem Verschulden in den Zustand der Sinnesverwirrung versetzt hat, und überdies ist es für die Gefährlichkeit eines Hausgenossen gleichgültig, ob er bei der Begehung feuergefährlicher Handlungen nüchtern oder angeheitert oder schwer berauscht war.

Nr. 1784.

Die sofortige Entlassung eines Handlungsgehilfen kann weder darauf gestützt werden, daß er einmal einem Gläubiger auf einem Briefpapier und einem Couvert des Prinzipals schrieb, noch darauf, daß er eine halbtägige Abwesenheit mit Unwahrheiten entschuldigte.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 10. August 1909, Cr. I, 230/9.

Der Beklagte W. L. St. legte der Kontoristin Rosa Skr., die ihn wegen sofortiger Entlassung auf Schadenersatz belangte, zur Last, daß sie auf seinen Namen Schulden gemacht habe, und wies die Rechnung einer Modistin vor sowie einen Brief, den ihr die Klägerin auf dem Briefpapier des Beklagten nach Entfernung des Firmavermerkes geschrieben und in einem Briefumschlage mit der Firmabezeichnung zugesendet hat.

Die Klägerin gibt an, daß sie am vorletzten Juli einen Hut um 16 K gekauft hat und, ohne sich als Tochter des Beklagten auszugeben, bestimmt hat, ihn am letzten in das Geschäft der Firma W. L. St. zu senden, da sie ihn mit dem Gehalte sofort bezahlen wollte. Es geschah daher ohne ihr Zutun, daß die Rechnung lautete für „Wohlgeboren Fräulein W. L. St.“ Da sie wegen eines begründeten Gehaltsabzuges statt 60 K nur 40 K erhielt, konnte sie nicht den ganzen Preis bezahlen und schrieb auf die Rückseite der Rechnung, daß sie augenblicklich nur 4 K schicken könne und wegen des Restes selbst versprechen werde. Sie unterschrieb diese Mitteilung „Rosa Skr.“, ebenso einen Brief, worin sie zwei Tage später mitteilte, daß sie die restlichen 12 K am 1. September zahlen werde und sie nur deshalb schuldig bleibe, weil ihr am letzten Juli ein großer Geldbetrag in Verlust geraten sei. Die Modistin stellte darauf eine neue Rechnung auf 12 K und auf den Namen Rosa Skr. aus.

Der Beklagte beantragt nicht die Vorladung der Modistin zur Erweisung des Umstandes, daß die Klägerin sich bei ihr als Fräulein St. vorgestellt habe, erhebt aber den weiteren Vorwurf, daß die Klägerin an einem Vormittag ausblieb, daß sie am Nachmittag angab, sie sei zu einer Behörde vorgeladen gewesen, daß sie die Vorladung trotz wiederholter Aufforderungen nicht vorlegte und endlich zugeben mußte, daß sie eine solche überhaupt nicht erhalten habe. Die Klägerin behauptet bei der Streitverhandlung, daß sie an dem Vormittag tatsächlich unwohl war und sich nur deshalb nicht darauf berief, weil der Beklagte einmal einer anderen Kontoristin wegen einer solchen Entschuldigung eine barsche Antwort gegeben hatte.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Wenn sich die Klägerin zum Zwecke der Kreditgewährung bei der Modistin als Schwester, Gattin oder Tochter des Beklagten ausgegeben hätte, so könnte das Gericht hierin einen wichtigen Grund zu ihrer sofortigen Entlassung erblicken. Der Beklagte hat aber selbst diese Beschuldigung nicht aufrecht erhalten, auch keinen Beweisanspruch gestellt und so bleibt von seinem Vorbringen nichts übrig, als daß ein Handlungsgehilfe einem Gläubiger gegenüber die unterlassene Zahlung mit einer Notlüge entschuldigt und hiezu ein Briefpapier und ein Couvert seines Prinzipals benützt hat, also gewiß ein ganz unbedeutender Anlaß zur sofortigen Auflösung eines Dienstverhältnisses.

Anlangend den zweiten Entlassungsgrund sind zwei Fälle möglich. Wenn die Klägerin an jenem Vormittage krank war, so ist ihre Entlassung ausgeschlossen, mag sie auch aus irgend einem Grunde statt der wahren Ursache des Ausbleibens eine erdichtete angegeben haben. Im zweiten Falle, wenn die Klägerin nicht krank war — und dieser Fall dürfte wahrscheinlich vorliegen, — kommt allerdings die Bestimmung des Art. 64, Z. 3, H. G. B. in Betracht, daß ein Handlungsgehilfe unterlassen hat, ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund seine Dienste zu leisten; aber diese Stelle enthält auch den wichtigen Zusatz „während einer den Umständen nach erheblichen Zeit“ und noch nie wurde ein halber Tag als erhebliche Zeit angesehen. (Siehe z. B. Sammlung von Entscheidungen der Gewerbegerichte Nr. 714). Wenn nun die sofortige Entlassung eines Handlungsgehilfen aus dem Grunde, weil er ein einziges Mal an einem halben Tage unbefugt ausgeblieben ist, unzulässig ist, so müssen auch unwahre Ausflüchte, mit denen dieses Ausbleiben entschuldigt werden soll, als ungeeignet angesehen werden, um die Entlassung darauf zu stützen.

In dem Verhalten der Klägerin kann demnach, wenngleich es mehrfachen Tadel verdient, kein wichtiger Grund im Sinne der Art. 62 und 64 H. G. B. erblickt werden, um das Dienstverhältnis ohne Ein-

haltung der vertragsmäßigen Kündigungsfrist zu lösen, weshalb dem Klagebegehren stattzugeben war.

Nr. 1785.

Entlassung eines Kommiss, der einem Kunden Ware ohne Bezahlung abgegeben hat.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 29. November 1909, Cr. I, 342/9.

Die Kommiss der beklagten Materialien- und Spezereiwarenhandlung haben in der Art zu verkaufen, daß sie den Kunden Anweisungen für die im selben Lokale befindliche Kassa geben. Einer der Kommiss stellte nun einem Kunden, der Ware um 11 K kaufte, eine Kassaanweisung auf 80 h aus und rechtfertigte sich, als er sofort entlassen wurde und deshalb auf Schadenersatz klagte, mit dem Hinweis auf das Einschreibebuch, das für ihn bezüglich jener Waren geführt wird, die er von der Firma für sich auf Borg nimmt und worin er den Fehlbetrag von 10 K 20 h eintragen wollte.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Die Frage, ob der Kläger, wenn ihm Zeit gelassen worden wäre, die Differenz in sein Abnahmebuch eingetragen hätte oder nicht, kann für den Strafrichter von Interesse sein, ist aber für den Zivilrichter gleichgültig.

Denn es ist selbstverständlich und wurde auch bei der Verhandlung betont, daß kein Kommiss sich selbst Ware nehmen und ohne Wissen des Geschäftsführers kreditieren darf; ebenso selbstverständlich darf kein Kommiss eigenmächtig einen Kunden von seiner Zahlungspflicht befreien und sich an dessen Stelle als Schuldner setzen. Die Anerkennung des vom Kläger angewandten Grundsatzes würde die Folge haben, daß ein Kaufmann, der fremden Leuten gegen bar verkaufen wollte, die Kasse leer und seine Angestellten, deren Kreditfähigkeit gewiß beschränkt ist, als seine Schuldner findet, ohne auch nur die Namen der Käufer zu kennen.

Mag daher der Kläger die Absicht gehabt haben, seinen Prinzipal um den Betrag von 10 K 20 h zu schädigen oder nicht, in jedem Falle hat er sich des Vertrauens seines Dienstgebers unwürdig gezeigt und konnte wegen dieses Vertrauensmißbrauches sofort entlassen werden, weshalb das Klagebegehren abzuweisen war.

Nr. 1786.

Für den Austrittsgrund des § 82 a, lit. a, Gew. O., genügt noch nicht die Tatsache, daß ein Mitarbeiter einen Betriebsunfall erlitten hat.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 3. Juni 1909, Cr. I, 175/9.

Der Kläger, der seit 4 Jahren in einer Eisengießerei als Hofarbeiter gegen einen Taglohn von 2 K 60 h bei einer achttägigen, nur am Samstag zulässigen Kündigung arbeitete, wurde an einem Mittwoch angewiesen, an Stelle eines Arbeiters, der einen Unfall erlitten hatte, einen Frachtaufzug zu bedienen. Er verweigerte diese Arbeit, zeigte seinen sofortigen Austritt an und klagte, als er das Arbeitsbuch und den Lohn nicht erhielt, auf beides.

Das Klagebegehren wurde derzeit abgewiesen.

Gründe: § 82 a, lit. a, Gew. O., berechtigt den Hilfsarbeiter zum sofortigen Verlassen der Arbeit, „wenn er ohne erweislichen Schaden für seine Gesundheit die Arbeit nicht fortsetzen kann“ und der Bestand dieses Austrittsgrundes kann nicht bezweifelt werden, wenn ein Unternehmer bei dem Betriebe von Maschinen nicht alle Einrichtungen getroffen hat, die ihm § 74 Gew. O., zur Pflicht macht. Nun fordert aber dieser Paragraph im zweiten Absatze solche Schutzvorrichtungen nur „derart, daß eine Gefährdung der Arbeiter bei umsichtiger Verrichtung ihrer Arbeit nicht leicht bewirkt werden kann.“ Der Kläger hat die Einwendung der beklagten Firma, daß sie beim Frachtaufzuge — ebenso wie bei den sonstigen Maschinen — alle zum Schutze der Arbeiter nötigen Einrichtungen getroffen hat, nicht bestritten und er hat auch nicht widersprochen, daß der verunglückte Arbeiter, dessen Dienst er übernehmen sollte, den Unfall durch eigenes Verschulden erlitten hat.

Hieraus folgt seine Sachfälligkeit. Denn abgesehen davon, daß § 82a, lit. a, nur von dem „erweislichen Schaden“ und nicht von der bloßen Gefährdung spricht, kann aus einem Unfälle, der durch die Unvorsichtigkeit des Betroffenen entstanden ist, überhaupt nicht die Gefährlichkeit eines Betriebes hergeleitet werden, weil der Hilfsarbeiter alle Umsicht anzuwenden hat und ohne Anwendung dieser Vorsicht zahlreiche Unternehmungen überhaupt nicht betrieben werden könnten. Da nun der Kläger nicht ausschließlich für jene Arbeiten, die er bisher geleistet hat, sondern für alle Tagelöhnerarbeiten überhaupt aufgenommen worden ist und da er einen Zusammenhang zwischen dem Unfälle des Mitarbeiters und einer Schädigung seiner Gesundheit nicht erweisen kann, erscheint er nicht berechtigt, die Arbeit ohne Kündigung zu verlassen und war das Klagebegehren derzeit abzuweisen, weil der verdiente Lohn erst am Samstag und das Arbeitsbuch erst nach Ablauf der Kündigungsfrist gefordert werden kann.

Nr. 1787.

Die Bestätigung, daß der Lehrling eine vollkommen befriedigende Ausbildung gewonnen habe, kann im Lehrzeugnis nur dann begehrt werden, wenn sie der Wahrheit entspricht. (§ 104, Abs. 1, Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 2. November 1909, Cr. I, 313/9.

Der minderjährige Kläger, der Mitte November 1906 bei der beklagten Maschinentabrigsgesellschaft auf 3 Jahre als Eisengießereilehrling eingetreten war, blieb oftmals und auf längere Zeit von der Lehre aus, u. zw. im Jahre 1907 durch 11 Wochen, im Jahre 1908 durch 16 Wochen und im letzten Jahre durch 14 Wochen. Im Mai 1909 trat er aus und nach einigen Monaten beehrte er ein Lehrzeugnis. Die Firma erklärte sich bereit, die Dauer der Lehrzeit zu bestätigen sowie das lobenswerte Betragen, lehnte aber den Beisatz, daß er eine vollkommen befriedigende Ausbildung gewonnen habe, ab.

Die Klage, die auf Aufnahme dieses Beisatzes in das Zeugnis lautete, wurde abgewiesen.

Gründe: Das mit fachkundigen Beisitzern besetzte Gericht mußte den Ausführungen der beklagten Firma durchaus beistimmen. Die Firma weist mit Recht darauf hin, daß der Kläger während der bisherigen Lehrzeit von 30 Monaten ein Drittel der Zeit der Lehre ferngeblieben ist; ob nur wegen Krankheit oder auch aus anderen Gründen, ist gleichgültig. Eisengießereilehrlinge werden im ersten Jahre beim Kernmachen verwendet, im zweiten unter Aufsicht bei kleinen Gußarbeiten, im dritten bei größeren. Ein Lehrling, der in den ersten 2 Jahren Zeit verloren hat, kann im dritten bei Fleiß und Begabung viel nachholen, denn dieses ist das wichtigste. Der Kläger hat aber seit dem Beginne des dritten Lehrjahres (November 1908) nur 7 Wochen gearbeitet und 20 Wochen gefehlt. Er kann nicht leugnen, daß er bei seinem Austritte nicht imstande ist, Ventile, Hobelwinkel oder kleine Lager zu gießen, und dies muß ein Lehrling, dem nur ein halbes Jahr zur Auslehre fehlt, können. Der Gußmeister, dem der Kläger zugewiesen war, hat auch dessen Ausbildung als eine ungenügende bezeichnet und damit stimmt überein, daß der Wochenverdienst des Klägers durchschnittlich nur 5 K 30 h betrug, während später eingetretene Lehrlinge gegen 19 K wöchentlich verdienen.

Da sohin die gewerbliche Ausbildung des Klägers bei seinem Austritte höchstens die eines Lehrlings nach 1½ Jahren war und keineswegs einer Lehrdauer von 2½ Jahren entsprach, so würde sich die geforderte Bestätigung als ein wahrheitswidriges Zeugnis im Sinne des § 81, Abs. 3, Gew. O., darstellen und müßte das wahre Zeugnis dahin lauten, daß die gewonnene gewerbliche Ausbildung des Klägers der vollbrachten Lehrzeit von 2½ Jahren nicht entspricht. Gemäß

§ 80 d, Abs. 2, Gew. O., ist aber das Zeugnis nur insoweit auszustellen, als es für den Hilfsarbeiter günstig lautet, und daher ist zu erkennen, daß das Lehrzeugnis sich über den Grad der gewerblichen Ausbildung des Klägers überhaupt nicht auszusprechen hat.

Nr. 1788.

Die Schadenersatzpflicht des § 80 g, Gew. O., tritt auch dann ein, wenn das Arbeitsbuch eines Hilfsarbeiters vorbereitet war, aber nicht ausgefolgt wurde, weil der zur Ausfolgung bestimmte Beamte wegen anderer Berufsgeschäfte abwesend war.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 27. April 1909, Cr. I, 138/9.

Das Arbeitsverhältnis eines Fabrikarbeiters hatte infolge ordnungsmäßiger Kündigung an einem Samstag nachmittags um 4¹/₂ Uhr zu enden. Der Arbeiter erhielt um 4 Uhr in seinem Arbeitssaale den Lohn und begab sich darnach in die Kanzlei des Betriebsleiters, um das Arbeitsbuch, das er hier übergeben hatte, abzuholen. Er fand die Tür offen, den Raum aber leer, wartete bis 4¹/₂ Uhr und entfernte sich dann, um nicht den Arbeiterzug, der um 5 Uhr abging, zu versäumen. Montag früh kam er wieder und erhielt das Arbeitsbuch, nicht aber die begehrte Entschädigung.

Über seine Klage wurde sie ihm zuerkannt.

Gründe: Die Einwendung der beklagten Firma, daß sie die Ausfolgung des Arbeitsbuches nicht verweigerte, und daß das vorbereitete, mit dem Zeugnisse versehene Arbeitsbuch nur aus dem Grunde nicht ausgefolgt wurde, weil der Betriebsleiter zwischen 4 und 1¹/₂ 5 in einem anderen Fabriksraume dringend zu tun hatte, ist nicht geeignet, ihre Entschädigungspflicht auszuschließen. Denn § 80 g, Gew. O., schränkt die Entschädigungspflicht des Unternehmers nicht auf den Fall der Verweigerung ein, sondern er bestimmt sie im zweiten Absatze für alle Fälle, in denen der Gewerbeinhaber seiner gesetzlichen Verpflichtung zuwider das Arbeitsbuch nicht rechtzeitig ausgehändigt hat. Im vorliegenden Falle kann dem Kläger, der unbestrittenermaßen bis zum Schlusse der Arbeitszeit, d. i. bis 4¹/₂ Uhr, im Fabriksgebäude geblieben ist, nicht zugemutet werden, länger zu warten; dagegen hatte der Betriebsleiter, wenn er um 4 Uhr das Arbeitszimmer verließ, die Pflicht, entweder das Arbeitsbuch dem Kläger zu übersenden oder ein Organ zu bestellen, das in seiner Kanzlei das Buch übergeben konnte.

Nr. 1789.

Ein Hilfsarbeiter, der nach Vollendung einer Akkordarbeit einen Vorschuß auf die nächste genommen hat, kann nicht unter Berufung

auf den vereinbarten Kündigungsausschluß die sofortige Ausfolgung des Arbeitsbuches begehren.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 17. August 1909, Cr. II, 337/9.

Ein Tischlergehilfe, der mit seinem Meister Kündigungsausschluß vereinbart hatte, beendete an einem Mittwoch eine größere Akkordarbeit, arbeitete dann im Stundenlohn und hatte am Samstag wegen der großen Vorauszahlungen, die er erhalten hatte, nur 10 K zu fordern. Er bat um Ergänzung des Lohnes auf den ihm sonst ausgezahlten Betrag von 22 K und versprach den Vorschuß von 12 K bei der nächsten Akkordarbeit rasch hereinzubringen, da er mit dieser gewiß rascher vorwärts kommen werde als mit der letzten, bei der er noch nicht eingearbeitet gewesen sei. Er erhielt den Vorschuß, entfernte sich, kam bald wieder und forderte sein Arbeitsbuch. Der Meister machte die Ausfolgung von der Rückstellung des Vorschusses abhängig, erhielt aber die Antwort, er sei bereits ausgegeben; er lehnte nun die Ausfolgung des Arbeitsbuches ab und wurde darauf geklagt.

Das Klagebegehren wurde für dermalen abgewiesen.

Gründe: § 77, Gew. O., berechtigt Hilfsarbeiter, die im Akkord arbeiten, erst dann zum Austritte, „wenn sie die übernommene Arbeit ordnungsgemäß beendet haben.“ Da diese Beschränkung auch für solche Akkordarbeiter gilt, die Kündigungsausschluß vereinbart haben (siehe z. B. Sammlung Nr. 1566), so ist lediglich zu untersuchen, ob der Kläger bereits eine neue Arbeit übernommen hat, wobei darauf hinzuweisen ist, daß es nach dem Wortlaute des Gesetzes nicht nötig ist, daß diese Arbeit auch bereits begonnen worden ist.

Wenn ein Arbeiter um einen Vorschuß auf eine neue Arbeit bittet, so liegt darin das Versprechen, daß er diese Arbeit leisten will, und wenn der Unternehmer den Vorschuß gibt, so nimmt er das Versprechen an; im Sinne des § 861 a. b. G. B. ist ein Vertrag über die neue Akkordarbeit geschlossen worden und der Arbeiter hat die neue Arbeit „übernommen“. Dies ist hier geschehen. Der Kläger hat sich zu einem neuen Werke verpflichtet und kann gemäß § 1160 a. b. G. B. vor dessen Vollendung die Arbeit nicht aufgeben. Allerdings sind weder die Einzelheiten der neuen Arbeit noch ihr Lohn besprochen worden; diese Mängel fallen aber aus dem Grunde nicht ins Gewicht, weil sowohl die Akkordarbeiten, die früher vom Kläger geleistet worden sind, als auch jene, die von den übrigen Arbeitern ausgeführt werden, in Verbindung mit den Lohnstarifen des Beklagten und mit der Bestimmung des § 1152 a. b. G. B. genügende Anhaltspunkte bieten, um die nicht besprochenen Einzelheiten des Arbeitsvertrages durch ein fachkundiges Gericht ergänzen zu lassen.

Der Beklagte hat sich bereit erklärt, von seinem Rechte auf Ausführung der neuen Arbeit abzugehen, wenn er den gegebenen Vorschuß zurückerhält; da er unbedingt auf der Erfüllung des Versprechens bestehen konnte, war er berechtigt, diese Bedingung zu stellen, die ja selbstverständlich ist. Der Kläger hat die Bedingung zurückgewiesen, ist demnach von der neuen Verpflichtung nicht befreit worden und muß sie nun erfüllen. Solange er dies nicht getan hat, kann das Arbeitsverhältnis nicht als ordnungsmäßig gelöst angesehen werden und solange ist auch jede Klage auf Ausfolgung des Arbeitsbuches mangels der Voraussetzung des § 80 c, Abs. 2, Gew. O. als vorzeitig eingebracht abzuweisen.

Nr. 1790.

Ein Tagelöhner muß jede ihm aufgetragene Arbeit verrichten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 25. Juli 1910, Cr. II, 243/10.

Der Klage eines Tagelöhners auf Zahlung der Lohnvergütung von 21 K liegt nachstehender Sachverhalt zugrunde:

Kläger wurde in die Fabrik der Beklagten als einfacher Tagelöhner aufgenommen, eine Kündigungsfrist wurde nicht vereinbart. Er war zunächst mit dem Wegführen des Materials um den Akkordlohn von 30 h für 1 m³ beschäftigt, wobei er sich täglich 2 K 60 h verdiente.

Später trug der Werkführer der beklagten Firma dem Kläger eine dringende Arbeit, nämlich das Aufladen des Sandes auf Wagen, auf, wofür er den üblichen Taglohn von 2 K 40 h bekommen sollte; Kläger verweigerte jedoch die Verrichtung dieser Arbeit und wurde deshalb entlassen.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund des unbestrittenen beiderseitigen Parteivorbringens hat das Gewerbegericht als erwiesen angenommen, daß Kläger in die Fabrik der Beklagten als gewöhnlicher Tagelöhner aufgenommen wurde; er konnte also sowohl zum Wegführen des Materials als auch zum Aufladen des Sandes je nach Bedarf der Fabrik verwendet werden und es kann ihm diesbezüglich die Wahl der zu verrichtenden Tagelöhnerdienste unmöglich überlassen werden.

Auf Grund der eidlichen Aussage des Zeugen J. B. hat ferner das Gewerbegericht als erwiesen angenommen, daß Kläger eine ihm vom hierzu befugten Werkmeister aufgetragene Tagelöhnerarbeit (Aufladen des Sandes) zu verrichten verweigerte.

Die beklagte Firma war also nach § 82, lit. f, Gew. O. berechtigt, ihn ohne Kündigung aus der Arbeit zu entlassen.

Nr. 1791.

Entlassung wegen Unfähigkeit zur vereinbarten Arbeit.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 8. August 1910, Cr. I, 269/10.

Die Klage eines Schneidergehilfen auf Zahlung der Lohnvergütung von 32 K wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund des unbestrittenen Vorbringens beider Parteien hat das Gericht als erwiesen angenommen, daß Beklagter den Kläger (Schneidergehilfen) unter der ausdrücklichen Bedingung in die Arbeit aufgenommen hat, daß er die sogenannte „kleine“ Arbeit selbständig und schön auszuführen imstande ist; auf Grund des beiderseitigen Parteivorbringens und Aussage der Zeugen A. S. und J. St. hat das Gericht weiter als erwiesen angenommen, daß Kläger infolge seiner Unfähigkeit bei einer Hose den einen Hosenteil um 1 1/2 cm kürzer machte, daß er drei Westen verdarb und die Hosen nicht ordentlich auszubügeln vermochte, obzwar ihm diesbezüglich sowohl vom beklagten Meister als auch vom Mitarbeiter S. die nötige Weisung und Belehrung erteilt wurde; hieraus folgt, daß Kläger zu der vereinbarten Arbeit unfähig befunden wurde und demzufolge Beklagter im Sinne des § 82, lit. b, Gew. O. berechtigt war, ihn ohne Kündigung aus der Arbeit zu entlassen.

Nr. 1792.

Stillschweigender Verzicht auf den im Kollektivvertrag festgesetzten Lohnsatz.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 25. August 1910, Cr. I, 290/10.

Die Klage eines Steindruckers wegen eines Honorars für Unterweisung des Lehrlings A. F. wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund des unbestrittenen Vorbringens beider Parteien hat das Gericht als erwiesen angenommen, daß beim Arbeitsantritt des Klägers zwischen ihm und der beklagten Firma von einem 10%igen Lohnzuschusse für Unterweisung der Lehrlinge keine Rede war. Kläger gab selbst zu, daß er von der diesbezüglichen Bestimmung des in Böhmen gültigen „lithographischen Lohntarifsatzes“ erst 2 Monate nach seinem Arbeitsantritt erfuhr und daß er die Bezahlung des betreffenden Lohnzuschusses aus dem Grunde nicht verlangt, weil er die Kündigung seitens der Firma befürchtete und ihm daran gelegen war, sich bei ihr in Arbeit zu erhalten; er gab ferner zu, daß er wegen eines Auftrittes mit dem Direktor der beklagten Firma gezwungen war, zu kündigen, und daß ihm im Falle der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gar nicht eingefallen wäre, die Bezahlung des erwähnten 10%igen Lohnzuschusses zu verlangen.

Daraus folgt, daß Kläger gar nicht die Absicht hatte, für die Unterweisung der Lehrlinge irgend eine Entlohnung zu verlangen und daß er diese Arbeit freiwillig, ohne jeden Anspruch auf Entlohnung und deswegen verrichtete, weil er hiedurch seine eigene Existenz sichern wollte; für diese Ansicht spricht auch der Umstand, daß er während der ganzen Dauer von 43 Wochen bei Auszahlung des Wochenlohnes von der erwähnten 10%igen Lohnzulage keine Erwähnung machte und daher durch anstandslose Annahme des Lohnes und Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 863 a. b. G. B. zu erkennen gab, daß er mit dem ihm ausbezahlten Lohne vollkommen befriedigt sei und keine weiteren Ansprüche gegen die Beklagte stellen wolle.

Nr. 1793.

Beleidigung des Lehrlings durch den Meister.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 9. Juni 1910, Cr. I, 198/10.

Die Klage auf Ausfolgung eines Lehr-(Entlassungs)-Zeugnisses wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund des unbestrittenen Parteivorbringens hat das Gericht als erwiesen angenommen, daß der Beklagte dem Kläger im Anfange der Lehrperiode hie und da, wenn er es verdiente, mit der Hand über den Kopf einen leichten Schlag versetzte, daß er ihn in der letzten Zeit öfters mit scharfen Worten zur Rede stellte und ihn hiebei auch mit verschiedenen beleidigenden Worten titulierte; durch die erstere Handlung hat aber der Beklagte als Meister noch nicht das ihm zustehende Recht der väterlichen Zucht überschritten und der im § 101, Z. 2, lit. b, Gew. O. vorgesehene Grund zur vorzeitigen Lösung des Lehrverhältnisses liegt also nicht vor; übrigens geschah diese angebliche Mißhandlung — wie schon erwähnt — gleich im Anfang der Lehrdauer, also bereits vor 2 Jahren. Dadurch nun, daß Kläger nicht sofort die Auflösung des Lehrvertrages begehrte, hat er zu erkennen gegeben, daß er die bezügliche Mißhandlung dem Beklagten verziehen habe und diese als Grund zur vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses nicht zur Geltung bringen wollte.

Was die vermeintliche Ehrenbeleidigung betrifft, so steht dem Kläger nach § 101, Z. 2, Gew. O., auch in dem Falle, wenn er vom Meister beleidigt wurde, keineswegs das Recht zu, aus diesem Grunde die vorzeitige Lösung des Lehrverhältnisses zu begehren.

Der Klageanspruch erscheint mit Rücksicht auf die Bestimmung des § 104 Gew. O. unbegründet und mußte abgewiesen werden.

Nr. 1794.

Überlastung der Pferde und Fahren mit nicht beschlagenen Pferden ist eine grobe Pflichtverletzung des Kutschers. Kompensation der Lohn- mit der Schadenersatzforderung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 6. Oktober 1910, Cr. I 346/10.

Die Klage eines Lohnkutschers auf Bezahlung des Lohnes wurde abgewiesen.

Gründe: Im vorliegenden Falle handelt es sich mit Rücksicht darauf, daß die Richtigkeit der Forderung des Klägers nicht bestritten wurde, bloß darum, ob Kläger durch sein Verschulden dem Beklagten einen 8 K übersteigenden Schaden verursacht hat. In dieser Hinsicht hat das Gericht auf Grund des Vorbringens der Parteien und der eidlichen Aussagen der Zeugin Th. St. als erwiesen angenommen, daß Kläger entgegen dem ausdrücklichen Auftrage des Beklagten eine solche Last auf den Wagen auflud, daß er ihn selbst mit Hilfe eines Zuspannes nicht auf den Hügel hinauf bringen konnte, daß die Pferde hiebei das Hufeisen verloren haben und daß Kläger dann mit unbeschlagenen, an einen leeren Wagen gespannten Pferden eine Stunde Weges von L. nach P. fuhr.

Das Gewerbegericht ist der Ansicht, daß es im vorliegenden Falle die allgewöhnlichste Pflicht des Kutschers war, Vorsorge zu treffen, daß die Pferde beschlagen werden oder auf eine andere passende Weise gegen Aufdrücken der Füße geschützt werden. Unbestrittenermaßen befindet sich im Dorfe L. ein Schmied; da nun Kläger nicht einmal einen Versuch machte, die Pferde bei ihm beschlagen zu lassen und sonst auch keine anderweitige Verfügung traf, so trifft ihn in dieser Beziehung das Verschulden.

Diesbezüglich hat das Gericht auf Grund der eidlichen Aussage des sachverständigen Zeugen Schmiedes M. H. als erwiesen angenommen, daß bei den Pferden ein abgebrochener Hufenrand konstatiert wurde, daß infolgedessen das Beschlagen der Pferde nur mit der größten Vorsicht vorgenommen werden konnte, daß für ein gutes Beschlagen keine Gewähr geleistet werden konnte und daß die auf solche Weise beschlagenen Pferde nur zu leichteren Arbeiten verwendet werden konnten. Daraus geht hervor, daß Beklagter am 1. Oktober 1910 vormittags mit dem Paar Pferde nicht arbeiten konnte, daß ihm als Lohnfuhrwerker ein Verdienst von mindestens 5 K entging und er seit dieser Zeit täglich einen Abbruch von mindestens 2 K 80 h erlitt.

Da ferner auf Grund des unbestrittenen Vorbringens beider Parteien festgestellt wurde, daß Kläger damals eine mit Ziegeln beladene Fuhr in L. stehen ließ und Beklagter den nächsten Tag ein anderes

Gespann um diese schicken mußte, wodurch ihm durch Verschulden des Klägers ein weiterer Schaden im Mindestbetrage von 5 K verursacht wurde, so wurde mit der klägerischen Forderung per 8 K die weit größere Gegenforderung des Beklagten nach Zulaß des § 1438 a. b. G. B. und § 411 Z. P. O. kompensiert und daher die Klage abgewiesen.

Nr. 1795.

Die Bemerkung des Meisters, daß ihm in der Werkstätte ein Werkzeug abhanden gekommen sei, daß er dort einen Dieb habe, berechtigt den Lehrling nicht, das Lehrverhältnis einseitig zu lösen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 10. Oktober 1910, Cr. I, 469/10.

Dem Klagebegehren eines Bildhauers auf Zuhaltung des Lehrvertrages wurde stattgegeben.

Der Klage liegt folgender Sachverhalt zugrunde: Laut schriftlichen Vertrages vom 2. April 1910 nahm der klagende Meister den beklagten Lehrling behufs Erlernung des Gewerbes der Steinbildhauerei auf die Dauer von 3½ Jahren, also bis 2. Oktober 1913 in die Lehre. Der Lehrling verließ aber nach 1½ Monaten den Meister und trat zu einem anderen Meister in die Lehre. Der gesetzliche Vertreter des Beklagten führt als Grund der Lösung des Lehrverhältnisses an, daß der m. Lehrling beim Kläger schwere Blöcke heben mußte und daß Kläger einmal in der Werkstätte die Bemerkung machte, es sei ihm ein Werkzeug abhanden gekommen, er habe in der Werkstätte einen Dieb und daß er hiebei auf den Lehrling blickte, als ob er diesen in Verdacht hätte.

Kläger bestritt, daß er dem Lehrling das Heben schwerer Blöcke aufgetragen hätte, weil er als Steinbildhauer überhaupt schwere Stücke nicht bearbeite; ein Werkzeug sei ihm in der Werkstätte wirklich in Verlust geraten und deshalb machte er hievon vor seinem Arbeitspersonal die Erwähnung; habe aber hiebei niemanden genannt; in der Werkstätte arbeiteten damals außer dem Lehrling noch der Bruder des Klägers und ein zweiter Gehilfe.

Gründe: Auf Grund des unbestrittenen Vorbringens beider Parteien hat das Gericht als erwiesen angenommen, daß zwischen dem klagenden Meister und dem beklagten Lehrling ein rechtsgiltiger Lehrvertrag auf die Dauer von 3½ Jahren, d. i. vom 2. April 1910 bis 2. Oktober 1913, abgeschlossen wurde, daß der m. M. beim Kläger nur zirka 1½ Monate in der Lehre verblieb, dann aber — Krankheit vorschützend — aus der Lehre trat und von einem anderen Meister in die Lehre aufgenommen wurde; hiedurch erscheint festgestellt, daß der Beklagte den rechtsgiltig abgeschlossenen Lehrvertrag vor Ablauf der Lehrzeit einseitig gelöst hat.

Das Gesetz führt im § 101, Z. 2 Gew. O. die Fälle an, in welchen das Lehrverhältnis vorzeitig aufgelöst werden kann. Die Gründe, welche Beklagter zur einseitigen Aufhebung des Lehrvertrages vorbrachte, können jedoch zu den im Gesetze taxativ aufgezählten Fällen nicht gereiht werden; die Lösung des Lehrverhältnisses geschah daher grundlos.

Nr. 1796.

Ein Bauschreiber ist kein Angestellter im Sinne des Handlungsgehilfengesetzes.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. August 1910, Cr. VII, 191/10.

Kläger beansprucht unter Berufung auf das seit 1. Juli 1910 in Wirksamkeit stehende Handlungsgehilfengesetz Kündigungsschädigung, weil er am 1. August 1910 grundlos entlassen worden sei.

Die Beklagte bestreitet den Klageanspruch, weil Kläger nur mit einer dreimonatlichen Probezeit angestellt worden sei und noch innerhalb dieser Zeit entlassen wurde.

Die beklagte Firma wendet sich gegen die vom Kläger aufgestellte Ansicht, daß er als Bauschreiber zu jenen Personen gehöre, auf die das Gesetz vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, Anwendung zu finden habe. Kläger hatte folgende Tätigkeit zu leisten: Jeden Morgen beim Arbeitsbeginne die Arbeiter zu verlesen, die Erschienenen zu notieren und die Arbeitslisten anzufertigen, in denen die Namen der einzelnen Arbeiter, die Stunden, in denen sie gearbeitet haben, der Lohnsatz angegeben und die Höhe des ins Verdienen gebrachten Lohnes ausgerechnet werde. — Außerdem hatte Kläger die Übernahme und Übergabe der Materialfuhrer über, was darin bestanden habe, daß er für je eine Fuhrer, die richtig einlangte, einen Block als Bestätigung ausstellte. Ferner hatte er die Arbeiterverzeichnisse zu führen, in denen Namen, Geburtsort, Alter, früherer Dienstort, Dienst-eigenschaft des einzelnen Arbeiters angegeben ist, ebenso ein Verzeichnis über die von den Arbeitern zu leistenden Krankenkassenbeiträge.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Anders stünde die Rechtslage, wenn Kläger zu jenen Personen gehörte, auf die das Handlungsgehilfengesetz Anwendung findet. Dies ist aber nicht zutreffend.

Die Dienste des Klägers können als höhere, nicht kaufmännische Dienste nicht erkannt werden. Denn alle Arbeiten, die er zu verrichten hatte, können von jedermann, der lesen, schreiben und rechnen kann, verrichtet werden, ohne daß eine besondere Vorbildung oder besondere

Fachkenntnisse notwendig wären. Er hat als Bauschreiber keine leitende, den Chef bei Abschluß von Geschäften vertretende Stellung, noch verfügt er über besondere Vorbildung, die zu dem Berufe eines Bauschreibers notwendig wäre. Es wäre auch nicht einzusehen, weshalb das Gesetz gewerblichen Hilfsarbeitern, z. B. Juwelieren, Uhrmachern, Zuschneidern, Wagenbauern, Kunsttischlern, die ganz bedeutende Fachkenntnisse zu ihrem Geschäfte haben müssen, eine 14tägige Kündigungszeit, einem Bauschreiber aber, der sicherlich keine höhere Qualifikation besitzt, die Quartalskündigung und die Rechte eines höheren Angestellten einräumen sollte. Das Handlungsgehilfengesetz hat also nach Ansicht des Gerichtes auf den Kläger keine Anwendung.

Nr. 1797.

Der Bauaufseher (Polier) ist kein Angestellter im Sinne des Handlungsgehilfengesetzes.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Aussig vom 11. November 1910.
Cr. II, 132/10.

Ein bei einem Baumeister beschäftigter Maurerpolier wurde am 15. Oktober 1910 vierzehntägig gekündigt und nach Ablauf dieser Kündigungsfrist am 31. Oktober 1910 entlassen.

Der Polier behauptet, er sei als solcher Angestellter zur Leistung höherer Dienste und habe, da zugestandenermaßen bei seiner Aufnahme eine Vereinbarung über die Kündigungsfrist nicht getroffen wurde, Anspruch auf eine sechswöchentliche Kündigung vor Ablauf eines Kalendervierteljahres; er beantragt, den beklagten Baumeister kostenpflichtig zur Zahlung des Lohnes im Betrage von 396 K für die Zeit vom 1. November 1910 bis zum 31. Dezember 1910 zu verurteilen.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hatte als Polier bei dem Beklagten die Maurer für den Bau, auf welchem er beschäftigt war, aufzunehmen, den Arbeitern die Arbeitsordnung, zunächst die alte, dann die neue (welche dem Gerichte vorliegt) zu verlautbaren, die Arbeiter zu entlassen, die unmittelbare Aufsicht über die Arbeiter des Baues zu führen, die zu dem Baue gelieferten Materialien zu übernehmen, zu buchen, den Arbeitern die einzelnen Arbeiten anzuschaffen, Akkordarbeiten im Auftrage des Bauleiters auszumessen, die Rechnung zusammenzustellen, die Lohnlisten anzulegen, für die Auszahlung fertigestellen; die Baukanzlei überprüfte selbe; unmittelbarer Vorgesetzter des Klägers auf dem Bau war der Bauleiter und über diesem der Vorstand der Aussiger Baukanzlei des Beklagten, ein geprüfter

Baumeister; den Befehlen dieser beiden hatte der Kläger jederzeit Folge zu leisten, selbständige Änderungen vorzunehmen, war er nicht berechtigt.

Die dem Gerichte vorliegende Arbeitsordnung des Beklagten trägt das Visum der k. k. Bezirkshauptmannschaft Aussig. Sie bestimmt im § 5: „Befugnisse und Obliegenheiten des Aufsichtspersonals: Die Aufseher (Poliere, Partieführer, Vorarbeiter) haben die Arbeiter in der Ausführung der diesen übertragenen Arbeiten zu unterweisen und darauf zu sehen, daß die verschiedenen Arbeiten unter Beachtung der gebotenen Vorsicht richtig ausgeführt, ferner daß die Bestimmungen dieser Arbeitsordnung pünktlich eingehalten werden; sie haben das Recht, Arbeiter, welche nach der einen oder anderen Richtung hin sich Fehler zuschulden kommen lassen, zu rügen. Beschwerden von seiten der Arbeiter sind beim Gewerbsinhaber oder dessen Stellvertreter vorzubringen; die Aufnahme und Entlassung der Arbeiter besorgt der Baumeister, doch kann er damit auch die ihm unterstellten Aufseher und Vorarbeiter beauftragen; dem Aufsichtspersonal ist es verboten, von seiten der Arbeiter Geschenke in Geld oder Naturalien anzunehmen.“

§ 11: „Verwendung der Hilfsarbeiter: a) die beim Betriebe beschäftigten Arbeiterkategorien sind: Poliere, Vorarbeiter, Partieführer, Maurer usw.“

Aus diesem Sachverhalte ergibt sich, daß die eigentliche Leitung des Baues dem Bauleiter und dem diesem übergeordneten Baumeister, Leiter des Aussiger Baugeschäftes des Beklagten, oblag. Der Kläger war dem Bauleiter untergeordnet, hatte dessen Befehle und Aufträge auszuführen, selbständig Änderungen vorzunehmen, war er nicht berechtigt. Sein Wirkungskreis umfaßte eigentlich nur die unmittelbare Überwachung des Arbeitsplatzes, die ihm nach § 5 der Arbeitsordnung übertragene Aufnahme und Entlassung der Arbeiter, die Zuweisung der von dem Bauleiter bestimmten Arbeiten an die einzelnen Arbeiter und die Überwachung der Arbeiter selbst, die Vermessung der Akkordarbeiten, ob mit oder ohne den Bauleiter oder in dessen Auftrage, die Aufschreibung der einzelnen Arbeitsstunden der Arbeiter (Maurer, Handlanger, Arbeiter), Verfassung der Lohnlisten, Aufschreibung und Übernahme der Materialien.

Dieser Wirkungskreis ist aber keine Verwendung zu höheren Dienstleistungen.

Der Kläger ist als Polier daher vorliegendenfalls Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 Gew. O.

Erwähnt sei auch der Umstand, daß die Arbeitsordnung des Beklagten selbst im § 5 und 11 die Poliere als Aufseher bzw. Hilfsarbeiter bezeichnet, diese Arbeitsordnung von der k. k. Bezirkshaupt-

mannschaft das Visum erhielt, diese somit darin nichts Gesetzwidriges gefunden hat (§ 88 a, Abs. 2 Gew. O.), wiewohl für die Hilfsarbeiter darin beiderseitiger Kündigungsausschluß festgesetzt ist.

Daß der Kläger beim Eintritte in die Arbeit sein Arbeitsbuch dem Beklagten nicht übergeben hat, ist ebenso unentscheidend wie der Umstand, daß der Beklagte sich bei Aufnahme eines Poliers mit dessen letztem Zeugnisse begnügt.

Es finden daher auf das Arbeitsverhältnis der Streittheile die Bestimmungen der Gewerbeordnung und nicht die des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, Anwendung.

Nr. 1798.

Der in einer Buchdruckerei als Korrektor angestellte Hörer der philosophischen Fakultät verrichtet höhere Dienste.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 25. November 1910,
Cr. I, 871/10.

Beide Parteien kamen darin überein, daß Kläger, ein ordentlicher Hörer der philosophischen Fakultät im VII. Semester, am 26. Juli 1909 in der Buchdruckerei des Beklagten gegen eine Entlohnung von 24 K, später 26 K wöchentlich als Korrektor angestellt wurde und als solcher den Satz korrigiert, die Revision des Druckes vorgenommen und auch kleinere Übersetzungen aus einer Sprache in die andere besorgt hat.

Der auf Kündigungsentschädigung belangte Beklagte wendete ein, daß der Korrektor einer Buchdruckerei nicht zu den für höhere Dienste angestellten Personen gehört, weil die Stelle eines Korrektors jeder, der sich nur in der Rechtschreibung auskennt, versehen kann.

Das Gewerbegericht hat der Klage stattgegeben.

Entscheidungsgründe. Zwischen den Parteien ist strittig: ob Kläger als Korrektor zu den beim konz. Buchdruckereigewerbe für höhere, nicht kaufmännische Dienste angestellten Personen gehört.

Kläger hat, wie durch Geständnis festgestellt wurde, in der Buchdruckerei des Beklagten ausschließlich Dienste eines Korrektors versehen, d. h. den Satz korrigiert, Revision des Druckes vorgenommen und auch Übersetzungen aus einer Sprache in die andere besorgt.

Es ist klar, daß derartige Arbeiten nicht jeder Setzer mit einer geringen Schulbildung mit Erfolg verrichten kann, daß vielmehr hiezu eine höhere Bildung notwendig ist.

Kläger ist Hörer der philosophischen Fakultät, hat sonach eine höhere Bildung.

Seine geistige Tätigkeit im Gewerbe des Beklagten kann demnach nicht als untergeordneter Hilfsdienst im Gewerbe im Sinne der lit. d, § 73 Gew. O., sondern muß als höhere, nicht kaufmännische Dienstleistung im Sinne des letzten Absatzes § 73 Gew. O. und § 2 Gesetz vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, qualifiziert werden.

Für das Dienstverhältnis des Klägers zum Beklagten gelten daher nach § 2 H. Geh. Ges. die Vorschriften dieses Gesetzes und nicht jene der Gewerbeordnung.

Nr. 1799.

Der Korrektor einer Buchdruckerei, der ausschließlich die Korrektur des Satzes, die Revision des Druckes und Übersetzungen besorgt, leistet höhere Dienste.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 20. Dezember 1910,
Cr. I, 958/10.

Kläger, ein ausgelernter Setzer, wurde vom Beklagten am 15. Februar 1909 für dessen Buchdruckerei als Korrektor mit dem Wochenlohn von 36 K, der später auf 38 K erhöht wurde, aufgenommen und hat bis zu seiner am 17. Dezember 1910 erfolgten Entlassung ausschließlich nur Dienste eines Korrektors verrichtet, d. h. den Satz korrigiert, die Revision des Druckes vorgenommen und auch kleinere Übersetzungen aus einer Sprache in die andere besorgt.

Der auf Zahlung einer Kündigungsentschädigung belangte Beklagte machte geltend, daß für das Dienstverhältnis des Klägers nicht die Bestimmungen des Handlungsgehilfengesetzes, sondern nur jene der Gewerbeordnung gelten, weil Kläger beim Beklagten nur ein gewöhnliches Arbeitsbuch als Setzer hatte, keinen Monatsgehalt, sondern nur einen Wochenlohn und überdies für Überstunden eine besondere Belohnung bezog und weil ein Korrektor nicht zum kaufmännischen, sondern zum technischen Personal einer Buchdruckerei gehört.

Dem Klagebegehren wurde aus folgenden Gründen stattgegeben.

Bei Beurteilung der Frage, ob auf das Dienstverhältnis einer Person die Bestimmungen des Handlungsgehilfengesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, Anwendung finden, ist einzig und allein maßgebend, ob diese Person im Geschäftsbetriebe einer der im § 2 des Gesetzes angeführten Unternehmungen oder Anstalten vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste angestellt ist.

Unentscheidend ist, welche Beschäftigung sie früher hatte, auf Grund welcher Dokumente (Zeugnis oder Arbeitsbuch) sie aufge-

nommen wurde, welchen Titel sie in der Unternehmung führt und welches Entgelt und in welchen Raten sie es bezieht.

Kläger war, wie durch Geständnis der Parteien festgestellt wurde, im konzessionierten Buchdruckereigewerbe des Beklagten ausschließlich als Korrektor beschäftigt.

Seine Tätigkeit bestand im Korrigieren des Satzes, Revidieren des Druckes und in kleineren Übersetzungen aus einer in die andere Sprache.

Diese Arbeiten waren sonach keine manuellen, sondern nur geistige.

Sie können demnach nicht als untergeordnete Hilfsdienste im Gewerbe nach § 73, lit. d, Gew. O., sondern vielmehr als höhere, nicht kaufmännische Dienste nach § 73, letzter Absatz, Gew. O. und § 2, H. Geh. Ges., qualifiziert werden.

Nr. 1800.

I. Nicht die Besorgnis, sondern nur tatsächlicher Arbeitsmangel, verbunden mit der Unmöglichkeit, Verdienst zu finden, rechtfertigt den Austritt.

II. Zulässigkeit vorübergehender Verwendung der Hilfsarbeiter bei einem anderen Meister.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 20. Mai 1910, Cr. II, 222/10.

Am 12. Mai 1910 trat der Malergehilfe F. T., ohne vorher zu kündigen, aus der Arbeit des Malermeisters R. K. und motiviert seinen Austritt damit, daß ihm der Meister, der vor zirka 4 Wochen keine Arbeit hatte, durch 5 Tage beim Malermeister N. arbeiten ließ und daß er jetzt wieder bei Eintritt von Arbeitsmangel bei einem anderen Meister verwendet zu werden fürchte.

Für obige 5 Tage sei er vom eigenen Meister voll entlohnt worden.

F. T. verlangt nunmehr im Klagewege die Ausfolgung seines Arbeitsbuches und eine Entschädigung bis zum Tage des Erhaltes dieses Buches.

Der beklagte Malermeister beantragt Abweisung der Klage.

Die Klage wurde aus folgenden Gründen abgewiesen.

Das Gesetz (§ 82 a, lit. e, Gew. O.) berechtigt den Hilfsarbeiter zur sofortigen Lösung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Gewerbeinhaber außerstande ist, dem Arbeiter Verdienst zu geben, es verlangt daher einen tatsächlich eingetretenen Mangel an Arbeitsgelegenheit, die bloße Befürchtung des Arbeitsmangels ermächtigt den Hilfsarbeiter keineswegs, aus diesem Grunde die Arbeit einzustellen.

Aber selbst wirklich eingetretener Mangel an Arbeitsgelegenheit beim Gewerbeinhaber muß mit Mangel an Erwerbsmöglichkeit beim Gehilfen verbunden sein.

Hat der Gewerbeinhaber den Gehilfen, wie im gegebenen Falle, mangels eigener Arbeit bei einem anderen Meister beschäftigt und ihn voll entlohnt, so war die Erwerbsmöglichkeit für den Gehilfen vorhanden.

Der Gehilfe durfte daher in diesem Falle auch nicht sofort die Arbeit verlassen.

Die Verwendung des Hilfsarbeiters bei einem anderen Meister ist aber keine Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen (§ 82 a, lit. d, Gew. O.), zumal sie bloß vorübergehend war und bei handwerksmäßigen Betrieben leicht eine kurzfristige Stockung in der regelmäßigen Beschäftigung der Hilfsarbeiter eintreten kann.

Kläger wäre daher auch nach dieser Gesetzesstelle nicht berechtigt gewesen, das Vertragsverhältnis sofort zu lösen.

Nr. 1801.

Mißbrauch des väterlichen Zuchtrechtes durch den Lehrherrn.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 16. Jänner 1909, Cr. II, 70/9.

Kläger, ein minderjähriger, bei seiner verwitweten Mutter wohnender, von ihr verpflegter Photographenlehrling, der sich über geringen monatlichen Lohn von 14 K beklagte und damit seine Tat zu entschuldigen suchte, behielt 3 K 60 h, die ihm für seinen Lehrherrn übergeben wurden, zurück, und als er merkte, daß letzterer hievon Kenntnis habe, erschien er zur Arbeit nicht. Beklagter fand ihn in seiner Wohnung im Bett schlafend, zwang ihn in Abwesenheit der Mutter durch Schläge, aufzustehen und ins Polizeiamt mitzugehen, wo er auf Anzeige des Beklagten als fluchtverdächtig verhaftet und dem Gerichte übergeben wurde. Nach Abbüßung der Arreststrafe verlangte der Beklagte die Rückkehr des Klägers, den er als geschickten Arbeiter weiter in der Lehre behalten wollte. Beklagter schlug den Kläger, um ihn zum Mitgehen ins Polizeiamt zu zwingen, wo der Beklagte erfahren wollte, wer den Kläger zu der Tat beredet habe, da dieser auch im vorigen Jahre 1 und 2 K veruntreut hatte, die dann von seinem Lohne abgezogen wurden. Der Beklagte frug die Mutter des Klägers um ihre Einwilligung zur Züchtigung nicht, er tat dies aber vor mehreren Wochen, indem er die Ansicht im allgemeinen ausdrückte, daß eine strenge körperliche Züchtigung ihres Sohnes angezeigt wäre und da er darauf keine Antwort erhielt, so deutete er dies als ihre Zustimmung.

Dem Klagebegehren auf Auflösung des Lehrvertrages wurde Folge gegeben.

Gründe: Der Beklagte hatte allerdings das Recht der väterlichen Zucht als Lehrherr, und wenn er hievon in seiner Werkstätte oder Wohnung wegen Abwesenheit des Klägers keinen Gebrauch machen konnte, war er verpflichtet, sich mit der Mutter des Klägers ins Einvernehmen zu setzen, der im allgemeinen (§ 145 a. b. G.) und in ihrer Wohnung insbesondere das ausschließliche Züchtigungsrecht zustand, weil der Kläger nur die Arbeitszeit in der Werkstätte des Beklagten zubrachte und sonst bei ihr wohnte. Dadurch, daß die Mutter des Klägers vor mehreren Wochen, als der Beklagte sich vor ihr für die körperliche Züchtigung ihres Sohnes aussprach, ihm keine Antwort gab, blieb gerade die erwartete Zustimmung aus und wurde auch nachträglich nicht erteilt. Indem nun der Beklagte, der die Aufsicht über den Kläger mit dessen Mutter teilte, das Züchtigungsrecht in der Wohnung der letzteren eigenmächtig ausübte, hat er es mißbraucht.

Der Mißbrauch wurde auch in der Ausführungsart des Rechtes begangen. Die Züchtigung ist eine Strafe und ein Erziehungsmittel zugleich, bei ihrer Anwendung muß der Zeit, dem Ort, wo sie geschieht, und dem jeweiligen Zustande des Pflegebefohlenen mit Ausschluß der Willkür und Befriedigung des Rachegefühles Rechnung getragen werden. Durch Überfall des schlafenden Klägers, wobei der Lehrherr ihn auf eine die Entrüstung eines dabei anwesenden Zeugen hervorrufende Weise ins Gesicht schlug, hat der Beklagte obige Rücksicht auf brutale Weise außer acht gelassen.

Der Beklagte hielt den Kläger für besserungsfähig, wenn er ungeachtet vorgefallener Veruntreuungen den Lehrvertrag nicht auflösen wollte und den Kläger zur Rückkehr aufforderte. Daraus erhellt, daß ein Anlaß zur Herbeiführung gerichtlicher Abstrafung als letzten Mittels nicht vorhanden war, zumal es sich um einen kleinen Betrag handelte und auch die gegen den Kläger zu ergreifenden Maßregeln mit seiner Mutter zu besprechen waren. Obwohl dem Beklagten bekannt war, daß durch gerichtliche Abstrafung dem Kläger ein Makel von nachhaltiger, das Ehrgefühl niederdrückender Wirkung anhaften wird, hat er sich trotzdem für die Wahl dieses äußersten Mittels entschlossen und damit auf das Recht der väterlichen Zucht verzichtet. Da er dessenungeachtet den Kläger geschlagen und ihn auf diese Weise doppelt gestraft hat, muß auch in dieser Handlungsweise ein Mißbrauch erblickt werden.

Jede von diesen Arten des Mißbrauchs des Zuchtrechtes für sich begründet im Sinne § 101, Z. 2, lit. b, Gew. O. die Auflösung des Lehrvertrages für den Lehrling. An dieser Sachlage ändert der

von dem Beklagten angegebene Zweck der Züchtigung nichts, wonach er den Kläger zum Mitgehen ins Polizeiamt zwingen wollte, um dort von seinem Anstifter zu erfahren. Der Zweck ist angesichts des unbedeutenden veruntreuten Betrages und schon früher vorgekommenen Zurückbehaltens kleiner Beträge nicht plausibel und wäre nur als ein unerlaubtes Erpressungsmittel, somit als weitere Mißbrauchsart des Züchtigungsrechtes anzusehen.

Nr. 1802.

Sofortige Entlassung ist unzulässig, wenn für spätes Erscheinen zur Arbeit nur mit Lohnabzug gedroht wurde.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 6. März 1909, Cr. II, 126/9.

Kläger erschien öfter spät zur Arbeit. Trotzdem zahlte ihm der Beklagte den vollen Lohn aus und drohte nur im Wiederholungsfalle mit dem Lohnabzuge; er führte dies jedoch nicht aus, sondern entließ den Kläger sofort.

Dem Kläger wurde Entschädigung zuerkannt.

Gründe. Dadurch, daß der Beklagte von seinem Entlassungsrechte keine Erwähnung getan, hat er zwar auf dieses Recht nicht verzichtet; da er aber nur mit dem Lohnabzug drohte, hat er auf eine nicht mißzuverstehende Weise erklärt, daß er vorläufig nur diese gelindere Maßregel anwenden werde. Hiezu hat er sich dem Kläger gegenüber verpflichtet, der dies stillschweigend angenommen hat, weil nur bei einem für ihn ungünstigen Antrage ein anderes Verhalten als Zeichen der Einwilligung von seiner Seite notwendig wäre. Der Lohnabzug wurde nicht ausgeübt; zur Androhung mit der Entlassung ist es noch nicht gekommen, was bei gewähltem stufenweisen Vorgang nach Anwendung des Lohnabzuges hätte ebenfalls erfolgen können. Die sofortige Entlassung ohne Kündigung war unbegründet und der Beklagte ist infolgedessen ersatzpflichtig geworden.

Nr. 1803.

Wesentlich verschiedene Gewerbe im Sinne des § 102 Gew. O. (Mechaniker und Schlosser). Mangelhafte Ausbildung des Lehrlings als Auflösungsgrund des Lehrvertrages (§ 101, Z. 2 lit. b, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 22. März 1909, Cr. II, 276/9.

Beklagter arbeitete als Mechaniker selten; in seiner Werkstätte beschäftigte er nur einen Schlossergehilfen. Der Vater des minderjährigen Klägers wollte deshalb seinen Sohn nach dreijähriger Lehrzeit

behufs besserer Ausbildung zu einem anderen Mechaniker geben und, um die Entlassung bei dem Beklagten leichter zu erlangen, sagte er ihm, daß sein Sohn zu einem Schlosser in die Lehre zu gehen beabsichtige. Darauf entließ der Beklagte den Kläger ohne weitere Rücksprache, machte jedoch in dem Zeugnisse die Bemerkung, daß der Kläger infolge Übertrittes zu einem anderen Gewerbe binnen einem Jahre zu einem Mechaniker nicht wieder in die Lehre eintreten dürfe.

Kläger begehrte die Ausstellung des Zeugnisses über die zugebrachte Lehrzeit ohne Zusatz.

Beklagter führte bei der Verhandlung an, daß er auf Grund der Erklärung des Vaters des Klägers die von ihm gemachte Bemerkung für gesetzlich zulässig halte, Mechaniker und Schlosser gehören zwei wesentlich verschiedenen Gewerben an, weil im Orte seiner Betriebsstätte die Schlosser eine Genossenschaft für sich und die Mechaniker mit den Optikern und den Uhrmachern eine andere Genossenschaft bilden; sonst hätte er den Kläger nicht entlassen, er selbst arbeite wenig, und für die bei ihm vorkommenden Arbeiten beschäftige er schon das dritte Jahr nur einen Schlossergesellen als solchen selbständig; das bei ihm Erlernte werde aber dem Kläger für längere Zeit ausreichen und ihn instand setzen, sich als Mechaniker auch in anderen für ihn noch neuen Arbeiten zurechtzufinden.

Dem Klagebegehren wurde Folge gegeben:

Gründe: Nach § 102, Abs. 2, Gew. O. ist beim Übertritt zu einem wesentlich verschiedenen Gewerbe der Auflösungsgrund des Lehrvertrages in dem Arbeitsbuche ersichtlich zu machen. Die Anführung der damit verbundenen im nächsten Absatze dieser Gesetzesstelle ausgedrückten Folge, daß ein auf diese Weise ausgetretener Lehrling binnen einem Jahre ohne Bewilligung des früheren Lehrherrn in demselben Gewerbe nicht beschäftigt werden soll, wird nicht verlangt; nichtsdestoweniger würde man eine derartige Bemerkung nicht für unzulässig erachten, weil sie gegen das Gesetz nicht verstößt und, indem sie das Recht des Lehrherrn wahrt, dem Lehrling keine über die gesetzliche Verpflichtung hinausgehende Beschränkung auferlegt. Allfällige Rückkehr zu demselben Gewerbe ohne Bewilligung des früheren Lehrherrn könnte wohl dadurch erschwert, aber gerade deshalb müßte dem Kläger der gerichtliche Schutz versagt werden, und im vorliegenden Falle noch aus dem Grunde, weil es sich um eine Zustimmung des Beklagten handeln würde, die er nach seiner Ansicht infolge Irreführung in der Hauptsache durch den Vater des Klägers erteilt hat (§ 871 a. b. G.).

Die Ansicht des Beklagten über das Verhältnis des Mechaniker- und Schlossergewerbes, insofern es gemäß § 102 Gew. O. in Betracht kommt, kann aber nicht als richtig gelten. Bei Beurteilung der wesent-

lichen Verschiedenheit einzelner Gewerbe kann nicht der Umstand maßgebend sein, daß in einem Orte die betreffenden Gewerbe separate Genossenschaften bilden, denn eine gesetzliche Bestimmung, derzufolge alle wesentlich nicht verschiedene Gewerbe in einer Genossenschaft vereinigt werden müßten, besteht nicht und es ist sogar die Vereinigung verschiedenartiger Gewerbe vorgesehen (§ 106 Gew. O.). Zur Beurteilung dieser Rechtsfrage hat der Beklagte ein anderes geeignetes Material mit der Tatsache geliefert, daß er seit mehreren Jahren für die Arbeiten des Mechanikers einen Schlossergesellen als solchen selbständig verwendet. Bei wesentlicher Verschiedenheit beider Gewerbe wäre dies nicht möglich und es muß deshalb die wesentliche Verschiedenheit auf Grund täglicher Wahrnehmung in der Werkstätte des Beklagten verneint werden. Der Vater des Klägers hat auf diese Weise den Beklagten in der Hauptsache nicht in Irrtum geführt. Er kann dieser oder anderer Ansicht gewesen sein oder ohne die Art des Unterschiedes beider Gewerbe zu erwägen, die Absicht geäußert haben, seinen Sohn zum Schlosser in die Lehre zu geben. Der Beklagte hat sich darauf nicht berufen, daß der im Namen des Klägers handelnde Vater von seinem Irrtum Kenntnis hatte und ihn ausnützte. An dem Irrtum ist der Beklagte selbst schuld, die erteilte Zustimmung zum Austritt des Klägers kann er deshalb nicht zurückziehen und sie auch nicht nach Maßgabe seines Irrtums durch die von ihm gemachte Bemerkung einschränken (§ 876 a. b. G.).

Es mag zugegeben werden, daß dem Kläger als Mechaniker das bei dem Beklagten Erlernte für längere Zeit ausreichen und ihm etwa bei seiner Geschicklichkeit und Hilfe des Beklagten auch den Gesellenbrief eintragen könnte, was ein weiterer Beweis für die nicht vorhandene wesentliche Verschiedenheit der fraglichen Gewerbe wäre; der Unterschied beider Gewerbe tritt aber nach obiger Behauptung der Beklagten dadurch zutage, daß der Kläger nach drei Jahren Lehrzeit und bei Fortsetzung in der bisherigen Weise es nur zur relativen Befähigung bringen könnte. Es wird dies erklärlich, weil der Beklagte in seiner Werkstätte den Schlossergesellen nicht als vollwertigen Ersatz für einen Mechanikergesellen, sondern deshalb beschäftigt, weil ihm dies die bei ihm in den letzten Jahren vorkommenden Arbeiten gestatten. Daraus ergibt sich, daß sie sich in einem qualitativ beschränkten Kreise bewegen, der dem Kläger die Gelegenheit zur vollständigen Ausbildung in seinem Handwerke nicht bieten kann. Der Beklagte war nicht in der Lage, für die gewerbliche Ausbildung des Lehrlings auf die ihm nach § 100 Gew. O. obliegende Art zu sorgen und, da der Kläger auch den Auflösungsgrund des Lehrvertrages im Sinne des § 101, Z. 2, lit. b, Gew. O. mit Recht für sich in Anspruch nimmt, war seinem Begehren auch aus diesem Grunde Folge zu geben.

Nr. 1804.**Erweiterung des Magazins- und des Verkaufslokales ist kein wichtiger Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 4. Oktober 1909, Cr. III, 234/9.

Nach Aufnahme der Klägerin als Verkäuferin hat der Beklagte Magazin und Geschäftslokal erweitert. Eine Änderung in der Arbeitszeit und Beschäftigung der Klägerin ist dadurch nicht eingetreten, nur der Kundenverkehr und die Arbeit der Klägerin bei der Bedienung der Kundschaft haben zugenommen. Mit Berufung darauf, sowie daß der Geschäftsumfang zur Zeit des mit dem Beklagten geschlossenen Vertrages viel kleiner war, verlangte die Klägerin die Feststellung mit Urteilsspruch, daß der zwischen ihr und dem Beklagten auf eine unbestimmte Dauer geschlossene Dienstvertrag nicht mehr zu Recht bestehe.

Das Begehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Bestreben jedes Kaufmannes geht dahin, mit den ihm zu Gebote stehenden Mitteln seinen Kundenkreis zu erweitern und dadurch den Warenabsatz zu vergrößern, wobei es Pflicht des Hilfspersonals ist, ihm behilflich zu sein. Durch dieses Bestreben sowie viele von dem Kaufmanne nicht abhängige Umstände wird Fluktuation im Geschäftsumfange bewirkt, worauf beide vertragschließende Teile im Dienstverhältnisse gefaßt sein müssen. Die Dauer des Dienstverhältnisses wurde im Verträge nicht auf einen bestimmten Geschäftsumfang mit unveränderten Lokalitäten beschränkt, die von der Klägerin übernommenen Pflichten haben weder in der Hauptsache noch in einer wesentlichen Beschaffenheit eine Änderung erfahren, selbst ein Irrtum oder eine Irreführung in dieser Beziehung könnte den Vertrag nicht ungültig machen (§ 871, 872 a. b. G.) und da die von der Klägerin zur Begründung ihres Begehrens berufenen Umstände zu den vom Gesetze angeführten Gründen der Auflösung des Dienstverhältnisses nicht gehören und bei dieser Sachlage auch keinen Grund dazu bilden, war ihr Begehren abzuweisen.

Nr. 1805.**Fähigkeit des Minderjährigen zum Abschluß eines Dienstvertrages.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 12. Oktober 1910, Cr. IV, 1739/10.

Der Beklagte wendete gegen das auf Schadenersatz wegen Nichtausfolgung des Arbeitsbuches gerichtete Klagebegehren folgendes

ein: er habe in seinem Geschäfte zweimal im Jahre Saison, u. zw. vom 1. Jänner bis 31. März und vom 1. Mai bis 30. November. Um nun seine Arbeiterinnen in der Saison dem Geschäfte zu erhalten, habe er mit ihnen die Vereinbarung getroffen, daß sie in der Zeit vom 1. Jänner bis 31. März und in der Zeit vom 1. Mai bis 30. November das Dienstverhältnis nicht lösen dürfen, in der übrigen Zeit (1. April bis 1. Mai und 1. Dezember bis 1. Jänner) kann das Dienstverhältnis nach 14tägiger Kündigung beiderseits gelöst werden.

Auch mit der Klägerin (Stickerin) habe er die gleiche Vereinbarung getroffen und sie habe das betreffende Schriftstück mitunterschrieben. Klägerin habe nun am 17. September den Dienst gekündigt, er habe diese Kündigung aber unter Hinweis auf den Vertrag zurückgewiesen. Er habe die Klägerin gefragt, weshalb sie den Vertrag brechen wolle, und von ihr vernommen, daß sie von seiner Konkurrenz einen höheren Lohn zu erwarten habe. Darauf habe er ihr den Lohn auf 16 K erhöht, den erhöhten Lohn ausgezahlt und sie aufgefordert, wieder zu bleiben. Klägerin sei aber am folgenden Tage gekommen und habe gesagt, ihr Vater lasse sie nicht mehr bei dem Beklagten arbeiten.

Beklagter habe ihr dann eine Lohnerrhöhung auf 18 K versprochen, also ebensoviel, als die Konkurrenz der Klägerin geboten habe, aber Klägerin sei bei der Lösung des Verhältnisses geblieben.

Die Klägerin gibt zu, den Vertrag unterschrieben zu haben, ebenso, daß Beklagter ihre Kündigung nicht angenommen habe. Sie erklärt den Vertrag für ungültig, weil sie 21 Jahre und daher minderjährig sei und ihr Vater diesen Vertrag nicht geschlossen habe. Ihr Vater habe ihr, als sie bei dem Beklagten eintrat, verboten, etwas zu unterschreiben; sie habe aber dennoch den Vertrag unterschrieben, weil Beklagter gesagt hatte, sie bekomme nur dann Arbeit, wenn sie den Vertrag unterschreibe. Die Klägerin führt an, sie lebe bei ihren Eltern, habe auch dort die Verpflegung, müsse aber zu ihrem Unterhalte abführen, was sie sich verdiene. Die Angaben des Beklagten über die Lohnhöhe seien richtig, doch wolle sie vorzugsweise deshalb nicht mehr zu dem Beklagten zurückkehren, weil sie bei dem Konkurrenten mehr lernen würde.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Entscheidung dieses Rechtsstreites hängt davon ab, ob der Vertrag, den Klägerin mit dem Beklagten geschlossen hat, wonach sie vor dem 30. November das Dienstverhältnis nicht lösen kann, rechtsgültig erkannt wird. Nach § 152 a. b. G. B. können die unter der väterlichen Gewalt stehenden Kinder ohne ausdrückliche

oder stillschweigende Einwilligung des Vaters keine gültige Verpflichtung eingehen. Doch besteht für die minderjährigen Kinder, die außer der Verpflegung der Eltern stehen, insofern eine Ausnahme, als sie nach § 151 zit. Ges. über das, was sie sich durch ihren Fleiß erwerben, frei verfügen können.

Die Klägerin steht unter väterlicher Gewalt, wird aber von ihrem Vater angewiesen, sich zu verdingen und für ihre Sustentation im väterlichen Hause mit ihrem Verdienste beizutragen. Da sie also für ihren Unterhalt die Kosten trägt, ist sie einer außer der Verpflegung der Eltern stehenden Person gleichzuhalten. Sie kann also nach § 151 a. b. G. B. über das, was sie sich durch ihren Fleiß erwirbt, also über den Lohn frei verfügen. Damit sie aber erwerben könne, müssen auch alle Verträge, die auf den Erwerb abzielen, bis zu einer Grenze gültig sein, also auch die Dienstverträge.

§ 246 a. b. G. B. setzt fest, daß der Vormund den Minderjährigen, der sich ohne seine Einwilligung zu Diensten verdingen hat, ohne wichtige Ursache vor der gesetz- oder vertragsmäßigen Zeit nicht zurückrufen darf. Die Vormundschaft ist eine der väterlichen Gewalt nachgebildete Institution. Wenn also der Vormund das Recht hat, nur bei besonders wichtigen Gründen sein Mündel vor der Zeit zurückzurufen, dann steht dieses Recht dem Vater sicherlich ebenfalls zu, während andererseits nicht abzusehen wäre, weshalb dem Vater das Recht zustehen sollte, ohne triftige Gründe den Minderjährigen aus dem Dienste zurückzurufen.

Solche wichtige Gründe könnten z. B. vorhanden sein, wenn der Dienstvertrag unter Bedingungen geschlossen wurde, die für den Minderjährigen eine Beeinträchtigung seines Fortkommens mit sich bringen oder eine mit den Einkünften aus dem Dienstverhältnisse nicht vereinbarliche Last ihm aufbürden würden, so wenn eine Konventionalstrafe oder eine langjährige Vertragsdauer ausbedungen wäre. Im vorliegenden Falle handelt es sich aber nur um eine Dienstleistung von zwei Monaten, durch die die Klägerin sich beschwert halten könnte. Wenn man aber erwägt, daß von einer finanziellen Schädigung der Klägerin um so weniger die Rede sein kann, als Beklagter der Klägerin den gleichen Lohn angeboten hat, den die Konkurrenz anbietet, und daß die Angabe der Klägerin, sie würde in einem anderen Geschäft mehr lernen, angesichts der Kürze der Zeit, um welche es sich handelt, belanglos erscheint, dann fehlte es an gewichtigen Gründen, das Dienstverhältnis am 1. Oktober einseitig zu lösen und das Arbeitsbuch zu verlangen.

Nr. 1806.

Die Aufnahme eines Reisenden durch einen protokollierten Kaufmann ist ein Handelsgeschäft; es finden daher auf die Abschließung des Vertrages die Bestimmungen des Handelsgesetzbuches Anwendung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Jägerndorf vom 30. August 1910, Cr. 24/10.

Nach der Darstellung des Klägers ist er von der Beklagten vom 15. August 1910 an als Reisender gegen einen Monatsgehalt von 90 K, 8 K Diäten und 20 % von den erzielten Überpreisen aufgenommen worden. Die Diäten seien ihm jeweils 5 Tage im Vorhinein von der Beklagten einzusenden gewesen. Die Beklagte habe aber gleich den ersten Diätenvorschuß nicht eingesendet und habe mit Brief vom 15. August 1910 den Beginn des vereinbarten Dienstverhältnisses bis 1. September 1910 hinaus zu schieben versucht; darauf sei sie vertragsbrüchig geworden, das Dienstverhältnis sei aus ihrem Verschulden aufgelöst worden und es gebühre dem Kläger gemäß §§ 26, Z. 2, 29 und 31 des Handlungsgehilfengesetzes die Entschädigung für die vertragsmäßige einmonatliche Kündigungsfrist.

Das Begehren des Klägers auf Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von 812 K 50 h wurde auf die Einwendung der Beklagten, daß der Vertrag zwischen ihr und dem Kläger nicht perfekt geworden sei, abgewiesen.

Gründe: Das Gericht hat auf Grund der beiderseitigen Korrespondenz — auf die sich beide Teile berufen — die prozeßentscheidende Frage, ob ein Vertrag zwischen den Streitteilen zustande gekommen ist, zu verneinen befunden.

Mit Schreiben vom 9. August 1910 sandte die Beklagte den Entwurf des Übereinkommens mit dem Bemerken an den Kläger, daß sie auf dem Beiblatt (d. i. dem Entwurfe) nochmals die Abmachung wiedergebe, welche Kläger ihr mit gleichem Wortlaute bestätigen wolle; nach Einlangen dieser Bestätigung werde die Beklagte ihrerseits das Verhältnis als perfekt bestätigen. Nun sandte allerdings der Kläger diesen Entwurf mit seiner Unterschrift versehen, jedoch mit der Änderung an die Beklagte zurück, daß er die Frist, für welche die Diäten im Vorhinein zu leisten waren, von 5 auf 7 Tage erweiterte. Damit hat aber Kläger gemäß Art. 322 H. G. B. den Antrag der Beklagten abgelehnt und einen neuen Antrag gestellt, den die Beklagte mit ihrem Schreiben vom 11. August 1910 ablehnte, indem sie auf ihrem ursprünglichen Standpunkte verharrte. Dieses letztere Schreiben der Beklagten hat nun Kläger mit dem Briefe vom 13. August 1910 dahin beantwortet, daß er die Zahlung der Reisespesen sogar auf je 10 Tage im Vorhinein, ferner Änderung der Zahlungsbedingungen für den Gehalt verlangte und schließlich statt der einmonatlichen eine

10tägige Kündigungsfrist proponierte. Dieses Schreiben des Klägers bedeutet abermals eine eklatante Ablehnung des Antrages der Beklagten mit neuen Vorschlägen (Art. 322 H. G. B.). Diese aber hat die Beklagte mit Brief vom 15. August 1910 mit neuen Propositionen beantwortet, die wieder vom Kläger abgelehnt wurden, indem er die Klage überreichte. In dieser stützt er sich auf den ursprünglichen Antrag der Beklagten, der jedoch gerade durch sein Verhalten nie in Kraft getreten ist. Seiner Behauptung, daß er sich durch seine Depesche des Inhaltes „Wo bleibt Kassa Expresß Drahtantwort“ am 16. August 1910 mit dem ursprünglichen Antrage der Beklagten einverstanden erklärte, ist entgegenzuhalten, daß dieser Antrag der Beklagten damals bereits hinfällig war und daher vom Kläger nicht mehr akzeptiert werden konnte. Jedenfalls hätte er ein derartiges Zurückgreifen auf den ursprünglichen Antrag gerade mit Rücksicht auf sein Verhalten deutlicher zum Ausdruck bringen müssen. Das Handlungsgehilfengesetz beeinflusst diesen Rechtsstreit gar nicht. Dieses Gesetz ist nur an die Stelle des 6. Titels des 1. Buches des Handelsgesetzes getreten, die übrigen Bestimmungen des letzteren sind aber unberührt geblieben. Die Beklagte ist eine protokollierte Firma und involviert daher die Aufnahme eines Reisenden für sie gemäß Art. 273 und Art. 274 H. G. B. ein Handelsgeschäft; somit hat gemäß Art. 277 H. G. B. im vorliegenden Falle der oben bezogene Art. 322 H. G. B. Anwendung zu finden, wonach der Dienstvertrag nicht als rechtsverbindlich zustandegekommen anzusehen war.

Nr. 1807.

Das Verlassen der Arbeit, um Erfüllung einer unwesentlichen Vertragsbestimmung zu erzwingen, begründet die vorzeitige von dem Dienstnehmer verschuldete Aufhebung des Dienstverhältnisses.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 25. Jänner 1909, Cr. III, 41/9.

Kläger verpflichtete sich im gerichtlichen Vergleiche, das von ihm unterbrochene Dienstverhältnis fortzusetzen, worauf außergerichtlich durch mündliche Vereinbarung die Dauer bestimmt wurde. Einige Tage nachher unterschrieb Kläger der Beklagten eine den letzteren Umstand bestätigende schriftliche Erklärung, die er auch von der Beklagten laut ihres Versprechens damals — was sie bestritt — bekommen sollte. Als nach mehreren Tagen die Beklagte trotz seiner Bitte dies nicht tun wollte, blieb er am nächsten Tag von der Arbeit aus, verweigerte durch zwei Tage die Rückkehr, indem er auf viermalige Aufforderung, zur Arbeit zu erscheinen, antworten ließ, daß er zuerst die von ihm verlangte schriftliche Erklärung haben müsse, weshalb die Beklagte am dritten Tage an seine Stelle einen anderen Handlungsgehilfen aufnahm.

Die Klage auf Feststellung des weiteren Bestandes des Dienstvertrages wurde abgewiesen.

Gründe: Es bleibt dahingestellt, ob die Beklagte sich verpflichtete, dem Kläger eine schriftliche Erklärung über die mündlich vereinbarte Dienstzeit zu geben. Die Gültigkeit des Dienstvertrages wurde hievon nicht abhängig gemacht und wenn die Beklagte auch die Ausstellung einer schriftlichen Erklärung versprochen hätte, so würde diese keine wesentliche Bestimmung des Dienstvertrages sein, da das Versprechen keine Gegenleistung für die von dem Kläger zu verrichtenden Arbeiten bildet, noch derart wäre, daß durch Nichteinhalten die Erfüllung der vertragsmäßigen Pflichten des Klägers gehindert oder erschwert werden könnte. Zum Verlassen der Arbeit als einer Art Selbsthilfe war der Kläger nicht berechtigt (§ 19 a. b. G. B.). Die Arbeit hat er unbefugt verlassen, durch erhebliche Zeit, trotz viermaliger Aufforderung zur Rückkehr, hat er beharrlich verweigert, seine Dienste zu leisten und damit die vorzeitige Aufhebung des Dienstverhältnisses verschuldet.

Nr. 1808.

Keine Erneuerung des Arbeitsvertrages, wenn der Unternehmer den Arbeiter eine bei Ablauf der Kündigungsfrist unterbrochene Stücklohnarbeit später beendigen läßt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 5. Jänner 1909, Cr. I, 1/9.

Der Kläger, ein gegen Stücklohn arbeitender Schustergeselle, begehrte Kündigungsentschädigung, weil der Beklagte ihm zwar gekündigt hat, einige Tage aber nach Ablauf der Kündigungsfrist ihn wieder durch 1½ Tage arbeiten ließ und dann die Erteilung weiterer Arbeit ohne Kündigung verweigerte.

Festgestellt wurde, daß die 14tägige Kündigungsfrist während der Weihnachtsfeiertage, am 26. Dezember 1908, zu Ende ging, weshalb der Kläger an einer in dieser Frist begonnenen Stückarbeit nur bis 24. Dezember arbeiten konnte. Nach weiterer von ihm veranlaßter Unterbrechung erschien der Kläger am 30. Dezember 1908 zur Fortsetzung der Arbeit, die er am nächsten Tage beendete.

Das Begehren des Klägers wurde abgewiesen.

Gründe: Kläger war nach § 77 Gew. O. berechtigt, erst nach ordnungsmäßiger Beendigung der Arbeit auszutreten. Beide Teile haben in Ausübung der ihnen aus dem bestehenden Arbeitsvertrage zustehenden Rechte und obliegenden Pflichten gehandelt. Wie die Pflicht trotz Ablauf der Kündigungsfrist die früher begonnene Arbeit zu vollenden, hat der Kläger auch das Recht auf Vollendung der Arbeit

gehabt*). Allerdings hat er dieses durch eigenmächtige weitere Verlängerung der ausnahmsweise durch das Gesetz verlängerten Kündigungsfrist in Frage gestellt und dem Beklagten Anlaß zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben (§ 82 lit. f Gew. O.); da aber der Beklagte ihn nicht geltend gemacht und dadurch auf sein Recht, die Vollendung der Arbeit zu verlangen, nicht verzichtet hat, wurde die Arbeit auf Grund des noch nicht aufgelösten Vertrages vollendet und der mit Beendigung der Arbeit aufgelöste Vertrag durch Verweigerung der weiteren Arbeitszuweisung nicht erneuert.

Zu bemerken ist, daß auch ein und ein halber Tag, den die Vollendung der Stückarbeit nach Ablauf der Kündigungsfrist in Anspruch nahm, keine derartige Verlängerung der 14tägigen Kündigungsfrist darstellt, um sie als unzulässige Erweiterung betrachten oder daraus auf eine stillschweigende Zurücknahme der Kündigung schließen zu können**).

Nr. 1809.

Die Vereinbarung, der Reisende habe täglich einen genauen Bericht über seine Reisetätigkeit zu erstatten, widrigens der Tag, an dem der Bericht nicht erstattet würde, nicht als Reisetag anzusehen und zu honorieren sei, verstößt nicht gegen die guten Sitten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 24. August 1910, Cr. VII, 140/10.

Das von einem Reisenden auf Zahlung der Provision und Kündigungsschädigung gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Für die Beurteilung des klagsgegenständlichen Rechtsverhältnisses schien dem Gerichtshof der Engagementsbrief vom 25. Juni 1910 von größter Bedeutung. Danach war das Verhältnis als Probefristverhältnis gedacht und ausdrücklich ausbedungen, daß der Kläger täglich über seine Reisetätigkeit Bericht zu erstatten habe, widrigens der Tag, an dem der Bericht nicht erstattet würde, nicht als Reisetag anzusehen und Kläger keinen Anspruch auf die bedungenen Bezüge haben solle. In dieser Festsetzung etwas unerlaubtes zu erkennen, lag um so weniger Grund vor, weil einerseits die beklagte Firma ein begriffliches Interesse hatte, von ihrem auf Probe aufgenommenen Reisenden täglich eine genaue Berichterstattung zu erhalten, andererseits für den Kläger es ein leichtes gewesen wäre, diesen Bericht täglich zu erstatten.

*) Vergl. Gew. G. E. Nr. 1067 d. S.

**) Vergl. Gew. G. E. Nr. 1331 d. S.

Ein Nachweis, daß die beklagte Firma vom Kläger mehr als die von ihr erwähnten sieben Berichte erhalten habe, liegt nicht vor; die Parteiaussage des Klägers, daß er 15 Berichte der beklagten Firma eingesendet habe, ist nicht beweismachend, da seine Parteiaussage allein dasteht und durch nichts unterstützt ist.

Der Kläger führte an, daß er außer an den von der beklagten Firma zugegebenen Berichttagen für sie Bestellungen aufgenommen habe u. zw. am 4., 11., 12., 13., 16., 17. und 21. Juli und es fragt sich, ob der Kläger für diese Leistungen ungeachtet des Wortlautes des Vertragsbriefes nicht eine Honorarforderung an die beklagte Firma aus dem Titel der Bereicherung stellen könne. Sicherlich wäre es nicht zu rechtfertigen, wenn die beklagte Firma aus den vom Kläger gebrachten Geschäften Gewinne gezogen hätte und ihm bloß wegen der unterlassenen Berichterstattung kein Honorar zusprechen wollte. Das Gericht hat in diesem Belange in Erwägung gezogen, daß bei Beantwortung dieser Frage es nicht auf die Leistungen an einem einzelnen Tage ankommen kann, sondern daß der Gesamterfolg der Tätigkeit des Klägers in Betracht gezogen werden muß. Wenn der Käufer keine Orders eingesendet hätte, hätte die beklagte Firma ihm sicherlich nicht Geldbeträge per zusammen 325 K bis zum 21. Juli 1910 zukommen lassen, sondern ihm viel früher die Entlassung angekündigt. Daß übrigens der Reiseerfolg des Klägers ein günstiger war, kann er selbst nicht behaupten, führt er doch in den Berichtsbriefen an, daß er für feinere Ware keine Abnehmer finde. Der Kläger mag also bei solchen Verhältnissen in der Gestattung der Fortdauer des Probefristverhältnisses bis zum 23. Juli das Entgelt für seine Bemühungen an den Tagen finden, an denen er Berichte nicht einsandte; eine Rechtfertigung, warum er diese Berichte unterließ oder Angaben, aus welchen Gründen er an so vielen Tagen von der Berichterstattung absah, brachte Kläger nicht vor.

Für die 7 Berichtstage kommt dem Kläger ein Betrag von zusammen 200 K 62 h und für die Verkäufe am Platze die anerkannte Provision von 17 K 10 h zu, im ganzen also eine Forderung von zusammen 217 K 72 h, welche Forderung durch die Vorschüsse von 325 K mehr als gedeckt erscheint.

Was das Begehren auf Zahlung einer Kündigungsschädigung betrifft, so war das Dienstverhältnis nach dem klaren Inhalt des Vertragsbriefes ein Probeverhältnis; ein solches kann nach § 19 H. G. G. während des ersten Monates jederzeit gelöst werden. Die Abnahme der Kollektion in Verbindung mit der Tatsache, daß dem Kläger kein Reisevorschuß gegeben und ihm keine weitere Reise aufgetragen wurde, ist eine deutliche Entlassung und, da diese noch in den ersten Monat der Dienstleistung hineinfällt (23. Juli 1910), ist an ihrer Zulässigkeit nicht zu zweifeln.

Nr. 1810.

Widerspruchslose Entgegennahme einer Kündigung für einen ungesetzlichen Termin, gilt als Vereinbarung, das Dienstverhältnis zu diesem Termine zu lösen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 16. September 1910, Cr. VII, 247/10.

Das auf Kündigungsentschädigung gerichtete Klagebegehren eines Manipulanten mit 180 K Monatsgehalt wurde abgewiesen.

Gründe: Fest steht, daß der Beklagte am 15. Juli 1910 dem Kläger den Dienst zum Austritte per 31. August gekündigt hat.

Diese dem Handlungsgehilfengesetze keineswegs entsprechende Kündigung hat der Kläger nicht zurückgewiesen, sondern angenommen u. zw., wie er angibt, unter der Voraussetzung, daß ihm am 1. August nicht nur der Juli- sondern auch gleichzeitig der Augustgehalt ausbezahlt und auf seine weitere Dienstleistung verzichtet werde. Sind die Angaben des Klägers richtig, dann konnte er am 1. August auf der Erfüllung des ihm nach seiner Angabe gemachten Versprechens bestehen und brauchte sich nicht damit zufrieden geben, daß Beklagter ihm am 1. August bloß den Juligehalt behändigte, ihm 14 Tage Urlaub erteilte und ihn aufforderte, nach dem Urlaube sich bereitzuhalten, um einem Rufe in das Geschäft folgen zu können. Der Kläger konnte diesen Antrag des Beklagten zurückweisen und entweder auf der Erfüllung des Versprechens vom 15. Juli bestehen, oder auf die ihm nach dem Gesetze zustehende Kündigungsfrist hinweisen. — Keines von beiden hat Kläger getan, sondern dem Antrage des Beklagten nach Absolvierung desurlaubes sich bis Ende August bereitzuhalten, um einem Rufe des Beklagten in das Geschäft folgen zu können, ausdrücklich zugestimmt. Hat er sich aber dazu einverstanden erklärt und keinerlei Anträge zur Wahrung seiner Interessen gestellt, so muß eben angenommen werden, daß er mit dem Antrage des Beklagten zufrieden war.

Es ist doch zweifellos zu beachten, daß der Beklagte, wenn Kläger am 1. August auf die ihm nach dem Handlungsgehilfengesetze zustehende Kündigungsfrist hingewiesen hätte, die Dienstleistung nicht nur für die zweite Hälfte des August sondern auch für den September fordern hätte können.

Es ist aber auch durchaus nicht als ausgeschlossen zu betrachten, daß der Beklagte dem Kläger, wenn dieser am 1. August die Zahlung des Augustgehalmes unter Hinweis auf das Versprechen vom 15. Juli gefordert hätte, den Augustgehalt tatsächlich bezahlt und auf die weiteren Dienste verzichtet hätte. Diese Möglichkeit kann um so weniger ausgeschlossen werden, als der Beklagte in der Zeit nach dem

15. August tatsächlich keinen Ruf an den Kläger in das Geschäft zu kommen, ergehen ließ, woraus entnommen werden kann, daß er auf die Dienste des Klägers keinen Wert legte, und daß er mit den Worten, Kläger möge sich bereithalten, wirklich nur an eine kurze Auskunfts-erteilung nicht aber an eine ständige Dienstleistung gedacht haben mag.

Wenn also Kläger bei dieser Sachlage am 1. August damit einverstanden war, sich nach Absolvierung eines 14tägigen Urlaubes bis Ende August noch für den Beklagten bereitzuhalten, Ende August aber das Verhältnis zur Lösung zu bringen, so war das Dienstverhältnis regelmäßig mit 31. August gelöst und konnte Kläger am letzten Tage nicht mehr Lohnentschädigungsansprüche stellen.

Nr. 1811.

Ist das Probedienstverhältnis einverständlich auf bestimmte Dauer verlängert worden, so kann es nach Ablauf des ersten Monates nicht mehr jederzeit, sondern erst nach Ablauf der verlängerten Probezeit gelöst werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 7. September 1910, Cr. VII, 225/10.

Der Kläger wurde am 23. Juni 1910 als Kontorist mit einem Monatsgehalt von 200 K in Dienst genommen und eine einmonatliche Probezeit mit ihm vereinbart.

Da nach Ablauf der Probezeit das Dienstverhältnis in ein definitives übergegangen ist, verlangt der am 20. August entlassene Kläger als Entschädigung, Zahlung des für die gesetzliche Kündigungszeit d. i. bis Ende Dezember 1910 ihm gebührenden Gehalmes.

Die beklagte Firma wendet ein, sie habe noch vor Ablauf der Probezeit dem Kläger gesagt, daß seine Leistung nicht befriedige. Kläger habe darauf gebeten, man möge ihm Zeit lassen, damit er sich einarbeiten könne, worauf der Chef der beklagten Firma ihm gesagt habe, er lasse ihm noch Zeit sich einzuarbeiten und verlängere die Probezeit bis Ende August.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Im § 19 H. G. G. ist normiert, daß ein auf Probe vereinbartes Dienstverhältnis während des ersten Monates der Probezeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden kann. Damit ist nicht gesagt, daß die Vereinbarung einer die Dauer eines Monats überschreitenden Probezeit unzulässig ist; nur würde in der dem ersten Monate folgenden Zeit das Dienstverhältnis nicht mehr jederzeit, sondern erst nach Ablauf der vertragsmäßig verlängerten Probezeit gelöst werden

können, und, wenn eine Lösung nicht erfolgt, in ein definitives nur durch Kündigung lösbares Verhältnis übergehen.

Durch die eidliche Aussage des Zeugen R. Ch. ist erwiesen, daß die Parteien im Juli die Verlängerung der Probezeit bis Ende August beschlossen haben. Kläger durfte daher vor Ende August allerdings nicht entlassen werden. Er gibt aber selbst zu, daß ihm der Lohn bis Ende August ausbezahlt wurde, er kann daher keinerlei Forderung an die beklagte Firma stellen.

Nr. 1812.

Vereinbarung eines Probendienstverhältnisses.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien, vom 27. Juli 1910, Cr. VII, 97/10.

Das auf Kündigungsentschädigung gerichtete Klagebegehren eines Handlungsgehilfen wurde abgewiesen.

Gründe: Wenn auch in den gewechselten Briefen nicht zum Ausdruck gebracht worden ist, daß der Grund zur Aufnahme der Bestimmung über Ausschluß der Kündigung der gewesen ist, den Beklagten die Erprobung des Klägers zu ermöglichen, so kann doch nach den obwaltenden Umständen nicht bezweifelt werden, daß dies tatsächlich der Grund für die Aufnahme dieser Bestimmung gewesen ist. Denn es wurde, wie das Gericht nach den im wesentlichen übereinstimmenden Aussagen der beiden Beklagten als erwiesen annimmt, von Oskar H. ausdrücklich gesagt, er werde es mit dem Kläger versuchen, er werde ihn vorläufig versuchsweise auf einen Monat ohne Kündigung aufnehmen, und daraufhin wurde die erwähnte Vertragsbestimmung in die Briefe aufgenommen. Übrigens müßte, wenn auch nur die Aussage des Klägers vorläge, dies als die Absicht der Vertragsgenossen angenommen werden, denn die Bemerkung H's., er habe schon mehrere Anstände mit Angestellten gehabt, und deshalb wünsche er, die jederzeitige Lösbarkeit des Dienstvertrages zu bedingen, ließe darauf schließen, daß er sich an ein Dienstverhältnis mit dem Kläger, solange er diesen nicht erprobt habe, nicht binden wollte. Die obige Vertragsbestimmung ist demnach im Sinne des Art. 278 H. G. B. als ein Probeverhältnis anzusehen, wie es im § 19, Abs. 2, H. G. G. vorausgesetzt wird, und so gewiß die Vertragsbestimmung im Sinne der §§ 20 und 40 H. G. G. ihre Wirksamkeit verloren hätte, wenn die Beklagten von dem Rechte, den Kläger ohne Kündigung zu entlassen, nicht innerhalb des ersten Monats nach seinem Eintritte Gebrauch gemacht hätten, so gewiß waren sie innerhalb dieses Monats zur sofortigen Lösung des Dienstverhältnisses berechtigt.

Nr. 1813.

Die Abgabe des Ehrenwortes für die Einhaltung einer Konkurrenzklausele ist ungültig. Feststellung der Ungültigkeit der ehrenwörtlichen Verpflichtung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 13. Oktober 1910, Cr. VII, 342/10.

Es ist unbestritten, daß die Beklagte den Kläger am 23. Juni 1910 probeweise bis zum 1. Oktober 1910 mit einem Monatsgehalt von 300 K, im Nachhinein fällig, als Betriebsassistenten für ihr Etablissement engagiert hat; daß der Kläger nachstehende Konkurrenzklausele eingegangen ist:

„Sollten Sie oder wir (Beklagte) von dem Kündigungsrecht während der Probezeit Gebrauch machen, so verpflichten Sie sich, ein Jahr lang nach Ihrem erfolgten Austritte aus unseren Diensten in keiner der bestehenden oder etwa zu gründenden Gummifabriken Österreich-Ungarns Stellung zu nehmen, für keine derselben in irgendeiner Weise tätig zu sein und sich an einer solchen in keiner wie immer gearteten Weise zu beteiligen. Sie erklären die Einhaltung der Verpflichtung als eine persönliche Ehrensache anzusehen und bürgen uns mit ihrem Ehrenworte für deren Beobachtung;“ daß Beklagte dem Kläger am 30. August 1910 für 30. September gekündigt hat und daß die Beklagte dem Kläger die Entlassung aus seiner Verpflichtung, in Österreich-Ungarn ein Jahr nach dem Austritt aus dem Dienste der Beklagten in keiner der bestehenden oder etwa zu gründenden Gummifabriken Stellung zu nehmen, verweigert hat mit der Erklärung, daß dem Kläger der Weg nach Deutschland offen stehe.

Die Beklagte anerkannte die Rechtsunwirksamkeit der Konkurrenzklausele, beantragte jedoch, die kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens soweit Kläger die Feststellung verlangt, daß das für die Konkurrenzklausele abgegebene Ehrenwort ungültig und unwirksam sei.

Dem Feststellungsbegehren, daß die vom Kläger gegenüber der Beklagten eingegangene Konkurrenzklausele und das für diese abgegebene Ehrenwort ungültig sei, wurde Folge gegeben.

Gründe: Die Ungültigkeit der Konkurrenzklausele war mangels der gesetzlichen Zulässigkeit, nämlich eines jährlichen Entgeltes von mehr als 4000 K gemäß § 36 H. G. G. in Übereinstimmung mit dem Anerkenntnisse der Beklagten auszusprechen.

Mit der Ungültigkeitserklärung der Konkurrenzklausele ist aber auch die Ungültigkeit des für diese Klausele abgegebenen Ehrenwortes auszusprechen, weil die Abgabe des Ehrenwortes einen Bestandteil der Konkurrenzklausele bildet und diese in ihrer Gesamtbestimmung zu nehmen ist.

Abgesehen davon ist aber auch die Abgabe des Ehrenwortes zur Verfolgung materieller Interessen als unerlaubt im Sinne des § 878 a. b. G. B. anzusehen, da es gegen die guten Sitten verstößt, daß eine vom Kläger eingegangene Verpflichtung mit der Abgabe des Ehrenwortes bekräftigt werde und an Stelle eines materiellen Pönales eine ethische Bindung des Vertragsgegners gesetzt werde. Dem Kläger kann auch ein rechtliches Interesse an der verlangten Feststellung nicht abgesprochen werden, weil nicht nur die Feststellung der Ungültigkeit der Konkurrenzklausel von Bedeutung ist, sondern gerade auch der Umstand, daß ihm bei seinem Fortkommen nicht nachgesagt werden könne, er habe sein gegebenes Wort nicht gehalten und er trotz Loszählung von der Konkurrenzklausel der Gefahr ausgesetzt ist, eines Wortbruches beschuldigt zu werden und dadurch an seinem Fortkommen Schaden zu leiden.

Nr. 1814.

Der Auslagenarrangeur, der, wenn auch nur kurze Zeit, sich von dem Konkurrenten des Dienstgebers zur Herstellung einer Auslage verwenden läßt, kann wegen Vertrauensunwürdigkeit entlassen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 1. Oktober 1910, Cr. IV, 1664/10.

Der Kläger trat am 1. August 1910 als Verkäufer und Auslagenarrangeur in den Dienst des Beklagten und wurde am 24. September entlassen. Diese Entlassung als grundlos bezeichnend beantragt Kläger die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung der Kündigungsentschädigung bis 31. Dezember.

Der Beklagte führt an, in seinem Geschäfte sei von 8 Uhr früh bis 8 Uhr abends Arbeitszeit; da Kläger weit entfernt vom Geschäftslokale wohne, habe er es gestattet, daß Kläger etwas später in das Geschäft komme. Am 24. September aber habe er bemerkt, daß Kläger in der Zeit von 7 Uhr früh bis nach 8 Uhr in dem nur 5—6 Minuten von seinem Geschäfte entfernten Geschäfte des früheren Dienstgebers G. Auslagen arrangieren half. Da in G.'s. Geschäfte wie in dem des Beklagten Herren- und Damenwäsche und Kravatten verkauft werden, sei die Handlung des Klägers geeignet, ihm in seinem Geschäfte Schaden zuzufügen; aus diesem Grunde habe er ihn entlassen.

Der Kläger gibt zu, daß er am 24. September in dem Geschäfte des G. dem Auslagenarrangeur in der Zeit von 7—8 Uhr früh geholfen, d. i. hauptsächlich ihm mit Rat beigestanden habe. Das habe er dem G. nur aus Freundschaft und ohne ein Entgelt getan. Das Geschäft des G. sei keineswegs ein Konkurrenzgeschäft des Beklagten; Beklagter habe ein Stadtgeschäft mit durchwegs feiner Ware; G. aber habe ein

Vorstadtgeschäft mit durchwegs billiger Ware; ein Schaden habe daher nicht entstehen können.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht hat auf Grund der Aussage des Zeugen G. und des Geständnisses des Klägers als erwiesen angenommen, daß der Kläger am Entlassungstage außer der Geschäftszeit in dem Geschäfte des G. eine Auslage zu arrangieren geholfen hat. Daß er dies auf Ersuchen des G. und ohne Entgelt getan hat, bleibt gleichgültig, doch möchte hier bemerkt werden, daß Kläger in Anhoffnung eines Douceurs oder in Erwartung, gelegentlich wieder bei G. bedienstet zu werden, die ihm vom Beklagten zur Last gelegte Handlung begangen hat. So ganz harmlos ist diese Handlung aber nicht, wie der Kläger meint. Mag auch G. vorwiegend billigere Ware am Lager halten als der Beklagte (daß G. Schundware feilhält, wurde von niemand behauptet), so ist doch bekannt, daß auch billigere Ware, wenn sie schön ausgelegt ist, Käufer anzieht. Das G.'sche Geschäft ist von dem des Beklagten nur 5—6 Minuten entfernt und führt solche Waren wie das des Beklagten, ist also ein Konkurrenzgeschäft des Beklagten. Der Kläger hat nun entschieden gegen die Treuepflicht gehandelt, wenn er seine Tätigkeit, sei es nur für eine Stunde in den Dienst des Konkurrenten des Beklagten gestellt und ihm geholfen hat, die Ware in einer zum Kaufe anlockenden Weise auszuliegen. Mit Grund bringt der Beklagte einem Angestellten, der die Interessen seines wirtschaftlichen Gegners unterstützt, Mißtrauen entgegen. Die Entlassung des Klägers stellt sich daher nach § 27, Z. 1, H. G. G. (Vertrauensunwürdigkeit) als gerechtfertigt dar.

Nr. 1815.

I. Unbefugtes Notieren von Adressen aus dem Debitorenverzeichnisse begründet eine Verletzung der Treuepflicht.

II. Der Anspruch auf den verhältnismäßigen Anteil an der vereinbarten Neujahrsremuneration gebührt auch im Falle rechtmäßiger Entlassung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 28. September 1910, Cr. VII, 284/10.

Der Klage eines Buchhalters auf Zahlung einer Kündigungsentschädigung und des verhältnismäßigen Anteiles an der Neujahrsremuneration wurde nur in Ansehung des letztgenannten Anspruches stattgegeben.

Gründe: Durch die Zeugenaussagen und das teilweise Zugeben des Klägers ist erwiesen, daß er am 12. September dem Tage vor seiner Entlassung — u. zw. sowohl am Vor- als am Nachmittage sich

aus dem Debitorenregister des Beklagten — ohne dessen Erlaubnis Namen und Adressen von ausländischen Kunden in ein Notizbuch eingetragen habe und daß er am folgenden Tage, an dem der Beklagte hiervon Kenntnis erlangt hatte, auf die Aufforderung, das fragliche Notizbuch herauszugeben, antwortete, er habe nichts herauszugeben. Nun wird wohl nicht zu bezweifeln sein, daß der Kläger, der am 18. August den Dienst gekündigt hatte, also am 30. September die Kündigungszeit beendet haben würde, die Notizen nur in der Absicht sich gemacht haben kann, um davon nach Lösung des Dienstverhältnisses geeigneten Falles Gebrauch zu machen. Dieser Gebrauch, mag er im eigenen, vom Kläger zu eröffnenden Unternehmen oder mag er in einem anderen Unternehmen erfolgen, in dem der Kläger künftig bedienstet sein wird, wird dem Beklagten sicherlich keinen Vorteil bringen. Viel eher ist anzunehmen, daß die vom Kläger notierten Kunden dahin werden beeinflußt werden, die Ware nicht beim Beklagten zu beziehen. Das unbefugte Notieren von Adressen aus dem Debitorenregister stellt sich als eine Vorbereitungshandlung zur Verletzung eines Geschäftsgeheimnisses dar, da die Kundschaft und deren Adresse jedenfalls zu den Geheimnissen eines Geschäftes gehört und der Angestellte, der zur Treue verpflichtet ist, nichts tun darf, was zur Verletzung des Geschäftsgeheimnisses zu führen bestimmt ist. Mit Unrecht wendet der Kläger dagegen ein, daß er die Adressen großen Teiles auswendig kenne. Einesteils läßt sich nicht kontrollieren, ob und inwieweit er wirklich diese Adressen auswendig kennt — andererseits ist ein Vergessen von Namen und Adressen leicht möglich und das Notieren ein sehr gutes Mittel, das Vergessen unmöglich zu machen. Mit Recht kann daher der Beklagte geltend machen, daß ein Angestellter, der ohne Erlaubnis sich Notizen über Geschäftsgeheimnisse in der offenkundigen Absicht macht, nach Lösung des Dienstverhältnisses darüber bei einer ihm passenden Gelegenheit zu verfügen, sich einer Handlung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen läßt (§ 27, Z. 1, H. G. G.). Die Entlassung des Klägers war also als gerechtfertigt zu erkennen.

Was die Neujahrsremuneration betrifft, so steht fest, daß eine solche vertragsmäßig vereinbart war. Daß sie an irgendeine Bedingung geknüpft war, kann angesichts der Zeugenaussagen nicht als erwiesen angesehen werden. Die Neujahrsremuneration, die nicht als Geschenk gedacht war, sondern vertragsmäßig gebührte, ist ein Teil der Bezüge des Angestellten und dieser kann, da er durch die Entlassung den Dienstposten verlor, nicht noch dadurch bestraft werden, daß ihm die auf seine Dienstzeit entfallende Tangente der Neujahrsremuneration entzogen wird. Nach § 16 H. G. G. stellt sich der Anspruch auf die Neujahrsremuneration in dem Teilbetrage von

187 K 63 h, der der wirklichen Dienstzeit von 6 Monaten 13 Tagen entspricht, als begründet dar und war zuzusprechen.

Nr. 1816.

Der Handlungsgehilfe hat ungeachtet wiederholten Bezuges einer Neujahrsremuneration keinen Anspruch auf eine solche, wenn der Prinzipal erklärt hat, es stehe ihm frei, eine Remuneration zu geben.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. September 1910,
Cr. VII, 269/10.

Das Klagebegehren eines Kontoristen auf Zahlung des verhältnismäßigen Anteiles an der Neujahrsremuneration wurde abgewiesen.

Gründe: Durch den unbestritten gebliebenen, von dem Kläger zugegebenen Sachverhalt ist festgestellt, daß sich Beklagter ausdrücklich vorbehalten hat, es stehe ihm frei, eine Remuneration zu gewähren.

Wenn Kläger tatsächlich während seiner seit 15. Juli 1905 währenden Dienstleistung alljährlich die Neujahrsremuneration bekommen hat, so kann bei der ausdrücklich abgegebenen Erklärung des Beklagten ein Anspruch des Klägers auf Auszahlung der Remuneration nicht angenommen werden. Beklagter hat bei dem von ihm gemachten Vorbehalte alljährlich eine Zahlung geleistet, bezüglich deren ein Anspruch nicht gegeben war.

In dem Wesen der Remuneration liegt es, daß sie als Zeichen der Anerkennung für zufriedenstellende Dienstleistung gegeben wird, daß eine so zufriedenstellende Dienstleistung des Klägers in der letzten Zeit nicht vorlag, geht aus dem eigenen Zugeständnisse des Klägers hervor und war sonach für den Beklagten kein Grund gegeben, für die Dienstleistung, die mit dem monatlichen Gehalte entlohnt wurde, eine weitere Entlohnung als Anerkennung zu gewähren.

Nr. 1817.

Verzicht auf die Kündigungsentschädigung durch Wiedereintritt in das Dienstverhältnis.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 12. August 1910, Cr. VII, 145/10.

Das auf Kündigungsentschädigung gerichtete Klagebegehren eines Platzvertreters wurde abgewiesen.

Gründe: Ob die Entlassung des Klägers vom 1. August 1910 begründet war oder nicht, mag dahin gestellt bleiben. Da nach Einbringung der Klage der Kläger über Aufforderung der beklagten Firma sich zu ihr begab und mit ihr die Fortsetzung des Dienstverhältnisses

vereinbarte, muß angenommen werden, daß durch dieses Übereinkommen die vom Kläger geltend gemachten Ansprüche aus der Entlassung vom 1. August befriedigt wurden.

Denn zur Annahme, daß die beklagte Firma den Kläger engagieren und ihm überdies die Klagsrechte offen lassen wollte, fehlt jeder Anlaß. Wenn also der Kläger nach der Klage wieder in Dienst genommen wurde, so sind seine Rechte aus der Entlassung dadurch befriedigt worden. Die von ihm behauptete Entlassung vom 5. August bildet nicht den Gegenstand der Klage, wie sie eingebracht wurde.

Aber auch diese Entlassung liegt nicht vor, weil sich aus der Aussage des Zeugen, der zu Entlassungen gar nicht berechtigt ist, ergibt, daß er den Kläger nur wegen unhöflichen Benehmens die Türe wies, keineswegs aber damit die Entlassung aus dem Dienstverhältnisse aussprach.

Nr. 1818.

Die Worte: „Entweder fügen Sie sich meinen Anordnungen oder es ist Schluß“ enthalten keine Entlassung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Jägerndorf vom 2. August 1910, Cr. 21/10, bestätigt mit Urteil des Landes- als Berufungsgerichtes Troppau vom 29. August 1910, Gg. II 258/10.

Der Kläger wurde am 29. Mai 1909 von der Beklagten gegen einen Wochenlohn von 34 K und vierwöchentliche Kündigung als Stuhlmeister aufgenommen.

Am 29. Juli 1910 kam es zwischen dem Kläger und dem öffentlichen Gesellschafter A. K. der Beklagten zu einem Wortwechsel, weil Kläger einer Anordnung des genannten Gesellschafters nicht Folge leisten wollte. Nach längerer Diskussion sagte nun A. K. zum Kläger: „Entweder fügen Sie sich meinen Anordnungen oder es ist Schluß“, worauf Kläger erwiderte: „Es ist Schluß“, was A. K. mit den Worten beantwortete: „Gut ist, dann nehme ich die Kündigung auf vier Wochen an“. Kläger entgegnete dann: „Nein, da geh' ich gleich“, worauf A. K. sagte: „Da nehm' ich Sie beim Wort; Sie werden das Haus verlassen und bis zur Stunde ausbezahlt“. Kläger erklärte hierauf: „Das werden wir sehen; ich gehe zum Gewerbegericht“ und klagte den ihm während der vierwöchentlichen Kündigungsfrist zustehenden Lohn von 136 K als Entschädigung für die grundlose Entlassung ein.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen, weil aus dem obigen Wortwechsel — der zeugeneidlich erhärtet worden war — klar hervorgeht, daß A. K. als öffentlicher Gesellschafter der Beklagten nicht die Entlassung des Klägers ausgesprochen hat, sondern daß dieser

selbst von einer Kündigungsfrist nichts wissen wollte und die Arbeit selbst verließ.

Die Berufung des Klägers wurde abgewiesen.

Gründe: Dem Berufungswerber ist der Nachweis, es habe die Beklagte die grundlose Entlassung ausgesprochen, durchaus nicht gelungen; vielmehr ist die Richtigkeit der erstrichterlichen Feststellungen durch die teils wiederholten, teils neu zugelassenen Beweise zweifellos dargetan worden; einerseits wird die Aussage des als Partei einvernommenen A. K. durch die beeidete Aussage des Zeugen K. W. unterstützt, andererseits beruft sich der zu Beweis Zwecken einvernommene Kläger auf denselben Zeugen zur Erweisung des Umstandes, daß er dem A. K. gegenüber auf vierwöchentliche Kündigung und dem sich daraus ergebenden Lohnanspruch bestand; doch hat dieser Zeuge mit aller Bestimmtheit in Abrede gestellt, daß Kläger in seiner Gegenwart eine derartige Äußerung gemacht hätte. Das Berufungsgericht gelangte sonach zur Überzeugung, daß der Kläger zuerst erklärte, das Arbeitsverhältnis sofort auflösen zu wollen, womit die Beklagte einverstanden war. Nach dem festgestellten Willen der Parteien wurde der Dienstvertrag nicht schon durch die Worte: „Entweder fügen Sie sich meinen Anordnungen oder es ist Schluß“ einseitig gelöst — denn diese Aufkündigung wäre eine bedingte —, sondern erst durch die Entgegnungen des Klägers „Es ist Schluß“ und „Nein, da geh' ich gleich“ und deren Annahme seitens des A. K. erfolgte die einverständliche, sofortige Auflösung des Dienstvertrages ohne Rücksicht auf die vereinbart gewesene vierwöchentliche Kündigungsfrist. Durch sein Einverständnis hat aber der Kläger jeden Anspruch auf eine weitere Lohnzahlung verloren.

Nr. 1819.

Das Recht des Dienstgebers, die Pensionsversicherungsbeiträge von den Bezügen des Versicherten in Abzug zu bringen, erlischt in drei Monaten. Eine gegenteilige Vereinbarung ist ungültig. Die Frist ist eine Präklusivfrist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 6. Juni 1910, Cr. VI, 1116/10.

Dem Klagebegehren des Dienstnehmers auf Zahlung eines zum Zwecke der Deckung von Pensionsversicherungsbeiträgen zurückbehaltenen Betrages von 120 K wurde Folge gegeben.

Gründe: Durch die Vorschrift des 2. Absatzes des § 36 des Pens. Vers. Ges. ist das Recht des Dienstgebers, den auf den Versicherten entfallenden Anteil des bezahlten Versicherungsbeitrages von

dessen Bezügen in Abzug zu bringen, von vornherein an eine Frist von 3 Monaten gebunden.

Die beklagte Firma hätte daher spätestens 3 Monate nach der im November 1909 erfolgten Einzahlung des Beitrages den auf den Kläger entfallenden Anteil von 120 K abziehen müssen; da sie dies nicht getan hat, ist ihr Recht, diesen Betrag abzuziehen, erloschen. Daran ändert der Umstand nicht, daß die Beklagte, bzw. ihr Direktor gewiß in der besten Absicht — da Kläger angab, daß er krank sei, dann daß er sich verheiratet und gegen die Vorschreibung rekurrieren wolle, und deshalb stets um Zufristung bat — mit der Geltendmachung des Abzugrechtes noch länger zuwarten wollte, denn die erwähnte Vorschrift des § 36 Pens. Vers. Ges. hat offenbar den Zweck vor Augen, daß der Dienstnehmer mit ihm betreffenden Versicherungsbeiträgen möglichst regelmäßig belastet werden soll, damit er nicht durch das Zusammenkommen von Beiträgen für einen längeren Zeitraum überrascht und dann vielleicht auf einmal gar keinen Gehalt ausbezahlt erhalte; dieser Zweck könnte zum Nachteile des Angestellten vereitelt werden, wenn, wie es in dem vorliegenden Falle geschehen sein soll, mit dem Angestellten vereinbart werden dürfte, daß der Abzug auch noch nach Ablauf der 3monatlichen Frist erfolgen dürfe. Einer solchen Vereinbarung wäre demnach im Sinne des § 79 Pens. Vers. Ges. die Rechtswirksamkeit zu versagen. Übrigens geht aus den Zeugenaussagen nicht hervor, daß der Kläger in einer bestimmten Weise seine Verpflichtung, sich den Abzug bei einer Gehaltsauszahlung gefallen lassen zu müssen, dem Direktor der Beklagten gegenüber anerkannt hätte, insbesondere könnte darin, daß er sich im Auftrage des Direktors damit belastete, eine solche Anerkennung nicht erblickt werden, da er einen solchen Auftrag seines Chefs ohne Rücksicht auf seine eigene Rechtsansicht Folge leisten mußte; auch abgesehen hiervon wäre die Vorschrift des § 1497 a. b. G. B. über die Unterbrechung der Verjährung durch Anerkenntnis des Verpflichteten hier nicht heranzuziehen, weil die Fristvorschrift des § 36, Abs. 2, Pens. Vers. Ges., wie erwähnt, der Ausübung des Abzugrechtes von vornherein eine bestimmte Zeitgrenze setzt, sich somit nicht als eine Verjährungsfrist, sondern als eine Präklusivfrist darstellt, auf welche die Vorschriften über die Verjährungsfrist keine Anwendung finden.

Die Beklagte ist demnach nicht berechtigt, dem Kläger von dem ihm für den Monat Mai 1910 gebührenden Gehalt mit Rücksicht auf die im November 1909 erfolgte Versicherungsprämienzahlung einen Abzug zu machen, und war sohin im Sinne des Klagebegehrens zu entscheiden.

Nr. 1820.

Für an Sonntagen geleistete Arbeit ist Lohn zu bezahlen, wenn kein Verzicht auf Entlohnung vorliegt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 31. Mai 1910, Cr. V, 533/10.

Dem Kläger, der Entschädigung für die an 4 Sonntagen als Kanzleidiener geleistete Arbeit verlangte, wurde ein Teilbetrag von 10 K zuerkannt.

Gründe: Nach den Ausführungen der Beklagten selbst war beim Vertragsabschluß keineswegs daran gedacht, daß der Kläger Sonntagsarbeit zu leisten habe. Die vom Kläger tatsächlich geleistete Arbeit an diesen Tagen kann daher mit dem Wochenlohn von 22 K gewiß nicht bezahlt sein. Die Beklagte meint nun, aus dem Grunde zu einer Lohnzahlung nicht verpflichtet zu sein, weil sie nicht, wie der Kläger behauptet, ihm diese Arbeiten aufgetragen und hierfür Zahlung zugesichert habe, sich der Kläger vielmehr freiwillig zu dieser Arbeitsleistung erboten und während der ganzen Arbeitszeit eine Entlohnung nicht verlangt habe.

Deshalb nun, weil der Kläger sich auf die Frage des gegnerischen Beamten dahin geäußert hat, er habe Sonntag nichts zu tun, kann mit zwingender Notwendigkeit noch nicht der Schluß gezogen werden, daß er diese Arbeit ohne Entlohnung habe leisten wollen. Ebensovienig kann aus diesem Umstande auf einen Verzicht auf den tatsächlich ins Verdienen gebrachten Lohn geschlossen werden. Gewiß kann unter Umständen mit Rücksicht auf die lange Zeit, in welcher ein solcher Anspruch nicht geltend gemacht wurde, der begründete Schluß gezogen werden, daß der Arbeitnehmer hierfür einen Lohnanspruch nicht habe stellen wollen. Hier liegt aber der Fall anders. Mit Rücksicht auf das anfängliche Probeverhältnis — für welche Zeit es erklärlich erschien, daß der Kläger solche Ansprüche nicht sofort gestellt hat — und in der weiteren Erwägung, daß sich der Kläger ganz gut eine Entschädigung nach Ablauf eines Monats erwartet haben konnte, endlich in der Erwägung, daß noch vor Ablauf dieses Monats seine Kündigung erfolgt ist, er deshalb mit der Geltendmachung seiner Gesamtsprüche bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses zugewartet haben mag, kann nicht gesagt werden, daß sein Stillschweigen mit Überlegung aller Umstände keinen vernünftigen Grund, an einem Verzicht auf seinen Lohnanspruch zu zweifeln, übrig gelassen hat (§ 863 a. b. G. B.).

Ihm war daher grundsätzlich ein Lohnanspruch für seine Arbeitsleistungen an den 4 Sonntagen zuzusprechen. Da nun der Lohn hierfür nicht vereinbart war, war er nach § 1152 a. b. G. B. durch den Richter zu bestimmen. Bei dessen Ausmessung hat das Gericht den

vereinbarten Wochenlohn, die Dauer der Arbeitszeit an den Wochentagen, rücksichtlich an den Sonntagen sowie insbesondere den Umstand in Betracht gezogen, daß die letztere nicht viel mehr als ein Drittel der wochentägigen betragen hat, daß sie aber wieder an Sonntagen geleistet wurde, daher etwas höher zu entlohnen ist als diejenige an Wochentagen, und hat deshalb einen Betrag von 2 K 50 h pro Sonntag als angemessenen Lohn erkannt.

Nr. 1821.

Abzüge zur Deckung der Kosten des die Maschine des Arbeiters treibenden elektrischen Stromes sind zulässig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 1. Juni 1910, Cr. IV, 1007/10.

Die von einer Schuhstepperin erhobene Klage wegen ungerechtfertigten Abzuges von 244 K 90 h wurde abgewiesen.

Gründe: Der Beklagte hat zugegeben, der Klägerin im letzten Jahre vom Stücklohn einen Betrag von 244 K 90 h abgezogen zu haben. Es handelt sich im vorliegenden Rechtsstreite um die Berechtigung dieses Abzuges. Vorerst ist nun zu bemerken, daß die Anrechnung der Kosten des elektrischen Stromes bei der Lohnzahlung, wenn eine diesbezügliche Vereinbarung der Parteien vorliegt, keinesfalls als unzulässig zu bezeichnen ist. Sicherlich ist die Nähmaschine, an der die Klägerin arbeitete, ein Werkzeug und es ist einleuchtend, daß dieses Werkzeug, wenn es durch den elektrischen Strom in Betrieb gesetzt wird, viel leichter zu handhaben ist, als wenn die Arbeiterin durch Treten mit ihren Füßen die Maschine in Bewegung bringt; ebenso klar ist aber auch, daß die Kosten der Maschine sehr verteuert werden, wenn der elektrische Strom sie antreibt. Es steht also sicherlich nichts im Wege, die Kosten des Stromes als einen Teil der Kosten, die für das Werkzeug aufgewendet wurden, bei der Lohnzahlung in Anrechnung zu bringen. Daß beide Teile mit dieser Anrechnung einverstanden waren, ergibt sich daraus, weil die Klägerin alsbald nach Einführung des elektrischen Betriebes, ungeachtet ihr Protest gegen die Anrechnung der Stromkosten von dem Beklagten mit dem Bedeuten zurückgewiesen worden, er tue es nicht anders, in dem Dienstverhältnis durch nahezu ein Jahr verblieben ist, obwohl es ihr angesichts des vereinbarten Kündigungsausschlusses in jedem Moment möglich gewesen wäre, das Dienstverhältnis zur Lösung zu bringen. Die Klägerin hat also dadurch, daß sie, nachdem ihr Protest zurückgewiesen war, im Dienstverhältnisse geblieben ist und gegen die weiteren Abzüge keinen Einwand erhoben hat, sich stillschweigend damit einverstanden erklärt, daß ihr die Kosten des elektrischen Stromes vom Lohne abgezogen werden. Zu diesem Einverständnis mochte

die Klägerin schon deshalb sehr triftige Gründe gehabt haben, weil durch den elektrischen Strom ihre Arbeitsleistung unbestrittenermaßen beträchtlich erleichtert wurde, andererseits aber sie ungeachtet der Abzüge nicht weniger verdient hat, als im Jahre vorher, in dem der elektrische Betrieb noch nicht eingeführt war.

Es bleibt nunmehr zu untersuchen, ob die Abzüge, die der Klägerin gemacht wurden, tatsächlich die Kosten des elektrischen Stromes, insofern er zum Antrieb der von der Klägerin benützten Maschine verwendet wurde, nicht übersteigen. Denn in keinem Falle könnte die Zustimmung der Klägerin als so weitgehend angenommen werden, daß sie sich mehr als die auf ihre Maschine entfallenden Kosten abziehen lassen wollte.

Nun weist der Beklagte durch seine Rechnungen nach, daß er in der Zeit von März 1909 bis März 1910 880 K 80 h für elektrischen Strom bezahlt hat. Dieser Strom trieb nicht bloß die von der Klägerin gebrauchte Maschine, sondern noch eine Stanzmaschine, zwei Steppmaschinen und eine Einfaßmaschine an und es ergibt sich aus der Aussage des Zeugen K., der diese Maschinen kennt und fachkundig ist, daß zum Antrieb der von der Klägerin gehandhabten Maschine $\frac{30}{100}$, zum Antrieb der Stanzmaschine $\frac{50}{100}$ und zum Antrieb der übrigen drei Maschinen je $\frac{10}{100}$ Pferdekraft erforderlich sind. Es muß also der Abzug, den die Klägerin zu erleiden hatte, sich zu ihrem gesamten Lohn verhalten, wie der Kraftverbrauch ihrer Maschine sich zum Kraftverbrauch der sämtlichen Maschinen des Beklagten verhält. Es ist also zu berechnen: $x : 1044 \cdot 90 = 30 : 100$, wobei 1044·90 den Lohn der Klägerin zuzüglich der Abzüge im letzten Jahre darstellt. Nach dieser Rechnung ist $x = 313 \cdot 47$. Der Abzug wäre daher noch mit diesem Betrage für rechtmäßig zu halten. Die Klägerin kann daher nicht behaupten, daß ihr mehr, als der für ihre Maschine entfallende Anteil am Strome beträgt, abgezogen wurde. Bei dieser Berechnung ist allerdings vorausgesetzt, daß alle Maschinen des Beklagten im gleichen Maße in Tätigkeit waren. Die Klägerin selbst hat aber nicht behaupten können, daß zu einer Zeit, in der sie feierte, die übrigen Maschinen im Betrieb waren; wohl aber haben beide Teile vorgebracht, daß eine der beiden Steppmaschinen häufig nicht arbeitete, welcher letzterer Umstand der Klägerin im vorliegenden Rechtsstreite deshalb nicht nachteilig sein kann, da, je weniger die anderen Maschinen in Tätigkeit waren, umso mehr von der verbrauchten elektrischen Kraft auf die von der Klägerin betriebene Maschine entfällt.

Nr. 1822.

Der Anspruch auf Entschädigung wegen grundloser Entlassung kann im vollen Betrage nicht mehr geltend gemacht werden, wenn die

Parteien eine Vereinbarung getroffen haben, daß der Dienstgeber nur eine bestimmte Summe zu zahlen habe.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 18. August 1910, Cr. III, 1509/10, bestätigt mit Entscheidung des Landes- als Berufungsgerichtes Wien vom 10. September 1910, Cg. V, 531/10.

Unbestritten ist, daß der Kläger seit dem 3. Mai 1910 beim Beklagten mit einem Monatsgehälte von 150 K angestellt war unter Vereinbarung einer 14tägigen Kündigungsfrist, daß Beklagter am 11. Juli dem Kläger auf 14 Tage kündigte und dessen sofortige Entlassung aussprach.

Zugegeben ist vom Kläger, daß er den Gehalt bis zum 15. August 1910 mit 225 K ausbezahlt erhielt. Kläger führt nun aus, daß er infolge eines Rechtsirrtums nur den Gehalt bis 15. August gefordert habe; da er nach dem neuen Handlungsgehilfengesetze Anspruch auf Gehalt bis zum 30. September hat, verlangt Kläger die Bezahlung eines weiteren Betrages von 225 K.

Der Beklagte beantragte kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens; Kläger habe durch den Deutschnationalen Handlungsgehilfenverband seine Ansprüche mit 225 K für die Zeit vom 1. Juli bis 15. August 1910 beziffert und habe er diesen Anspruch voll befriedigt, um jeden Rechtsstreit zu vermeiden, und sei sonach Kläger in der von ihm verlangten Art ausgeglichen worden. Nach der von dem Beklagten vorgelegten, von beiden Streitparteien als echt anerkannten Korrespondenz hat Kläger durch den genannten Verband mit Schreiben vom 12. Juli 1910 seinen Gehaltsanspruch mit 225 K beziffert, diesen Anspruch mit Brief vom 19. Juli 1910 betrieben und mit Brief des Beklagten vom 22. Juli 1910 die Bezahlung dieses Betrages erhalten.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nachdem der Kläger gegenüber dem Beklagten zur Befriedigung seines Anspruches den Betrag von 225 K gefordert und diesen Betrag vom Beklagten bezahlt erhalten hat, ist Kläger mit seinen gestellten Ansprüchen voll befriedigt und ausgeglichen worden.

Wenn Kläger in Unkenntnis des kundgemachten neuen Handlungsgehilfengesetzes einen geringeren Anspruch gestellt hat, als er fordern zu können glaubt, so ist ein Rechtsirrtum in seiner Person unterlaufen, dessen Folgen er nach § 2 des a. b. G. B. selbst zu tragen hat und der ihn nach dieser gesetzlichen Bestimmung nicht berechtigen kann, mit einem neuen Ansprüche an den Beklagten heranzutreten. Sache des Klägers wäre es gewesen, sich vor Geltendmachung seines Anspruches mit den neuen gesetzlichen Bestimmungen bekannt zu machen und hat er dies unterlassen, so kann er sich bei der gegenwärtigen Klagsforderung auf seine Unkenntnis des neuen Gesetzes nicht berufen.

Daß bei Stellung seines Anspruches durch den Beklagten ein Zwang ausgeübt oder ein Irrtum verschuldet worden sei, hat Kläger selbst nicht behauptet.

Die Berufung des Klägers wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 914 a. b. G. B. gelten die für die Auslegung der Gesetze im § 6 angeführten allgemeinen Regeln auch für Verträge und soll auch ein zweifelhafter Vertrag so ausgelegt werden, daß er keinen Widerspruch enthält und von Wirkung sei. Vor allem darf also einer verbindlichen Erklärung eines Vertragsteiles kein anderer Verstand beigelegt werden, als welcher aus der eigentümlichen Bedeutung der Worte in ihrem Zusammenhange und aus der klaren Absicht des Erklärenden hervorleuchtet. Unter Anwendung dieser Grundregeln aber ergibt sich, daß der Kläger durch den ihn vertretenden Handlungsgehilfenverband in dem Schreiben vom 12. Juli 1910 dem Beklagten den bindenden Antrag machte, die zwischen ihnen hinsichtlich der Kündigungsentschädigung bestehenden Differenzen dadurch beizulegen, daß Beklagter dem Handlungsgehilfenverband als Machthaber des Klägers dessen Anspruch im Betrage von 225 K, d. i. Gehalt vom 1. Juli bis 15. August 1910 überweise. Dieses Schreiben enthält den weiteren Beisatz: „Es ist das Bestreben unserer Rechtsschutzabteilung Streitigkeiten zwischen Prinzipalen und Angestellten, wenn dies nur irgend möglich auf gütlichem Wege beizulegen und wir hoffen, daß sie uns in diesem unseren Streben im gegebenen Falle bestens unterstützen werden.“

Durch diesen Antrag sollten mithin die Streitigkeiten zwischen beiden Parteien auf gütlichem Wege beigelegt werden. Daraus ergibt sich klar und unzweideutig, daß der Kläger durch den ihn vertretenden Verein dem Beklagten die Offerte machte, die Streitigkeiten durch Bezahlung von 225 K beizulegen. Diesen Antrag hat der Beklagte mit Schreiben vom 22. Juli 1910 unter Wahrung seines Rechtsstandpunktes dadurch akzeptiert, daß er dem genannten Verein den Betrag von 225 K überwies und auch das weiters verlangte Zeugnis übersendet hat. Für die Gültigkeit dieser durch Brief und Gegenbrief zustande gekommenen und durch Übersendung des Betrages auch sofort erfüllten Übereinkommens sind die Beweggründe, durch welche Kläger bei seinem Anbot sich leiten ließ, vollkommen gleichgültig, insbesondere ist es auch gleichgültig, ob er nur durch einen Irrtum in der Auslegung der bezüglichen Bestimmungen des Handlungsgehilfengesetzes dazu geführt wurde, nur 225 K statt 450 K zu begehren.

Den Antrag im Schreiben vom 12. Juli 1910 dahin auszulegen, daß dieser Betrag nicht als Ausgleichsbetrag verlangt wurde und daß Kläger dadurch auf Zahlung eines weiteren Betrages von 225 K nicht rechtsgültig verzichtet hatte, erscheint gänzlich unzulässig. Denn es ist

klar, daß der Beklagte, der nach seiner Rechtsanschauung selbst diese Forderung des Klägers für ungerechtfertigt hielt, den Betrag von 225 K nur unter der selbstverständlichen und durch den ganzen Inhalt des Schreibens des Verbandes wohlbegründeten Bedingung bezahlte, daß er dadurch aller seiner Verpflichtungen gegen den Kläger los und ledig sein sollte.

Von einer Anwendbarkeit der Bestimmungen der §§ 869 ff. kann gar keine Rede sein. Kläger ist weder vom Beklagten noch durch falsche Angaben irgend einer dritten Person irreführt worden. Eine Irreführung durch falsche Angaben einer dritten Person würde nach § 875 a. b. G. B. den Vertrag überhaupt nur dann anfechtbar machen, wenn der annehmende Teil, also hier der Beklagte an der widerrechtlichen Handlung des Dritten, also der Irreführung durch falsche Angaben teilgenommen hätte. Hier kann aber weder davon gesprochen werden, daß irgend ein Dritter den Kläger durch falsche Angaben irreführt hätte noch kann auch von irgend einer widerrechtlichen Handlung des Beklagten oder einer dritten Person die Rede sein.

Nr. 1823.

Die Aufforderung des Mitarbeiters zur Kündigung begründet noch nicht die Entlassung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 7. September 1910, Cr. IV, 1533/10.

Dem Klagebegehren einer Stickerin auf Kündigungsentschädigung wurde Folge gegeben.

Gründe: Es steht allerdings fest, daß die Klägerin Mitarbeiterinnen den Rat gab zu kündigen, um dadurch auf den Beklagten eine Pression zur Bewilligung eines höheren Lohnes zu üben.

Das Gericht hat aber darin noch keine, die sofortige Entlassung im Sinne des § 82, lit. f, Gew. O. rechtfertigende Handlung erblicken können.

Zu kündigen ist jeder Arbeiter berechtigt; wenn aber die Klägerin ihren Mitarbeiterinnen geraten hat zu kündigen, hat sie zu nichts ungesetzlichem ihren Rat erteilt.

In dem Rate zu kündigen liegt keine Aufforderung zum Ungehorsam oder zur Auflehnung.

Auch eine Verletzung der dem Arbeiter nach der Gewerbeordnung obliegenden Verpflichtung zur Treue ist in dem Rate an die Mitarbeiter, sie sollen kündigen, um höhere Arbeitslöhne zu erzielen, nicht gelegen, denn die Treue des gewerblichen Hilfsarbeiters kann doch nur darin bestehen, daß er alle Arbeiten mit größter Gewissenhaftigkeit und zum Nutzen und Vorteil des Unternehmers verrichtet.

Auf Abänderung der Bedingungen des Arbeitsvertrages abzielende Anträge tangieren die Treuepflicht nicht, ganz abgesehen davon, daß die Klägerin, der es allem Anscheine nach gar nicht um eine ernstliche Kündigung, sondern um eine Lohnerhöhung zu tun war, der Meinung gewesen sein konnte, daß ihr Lohn zu niedrig bemessen war.

Nr. 1824.

Vom Lehrling hinterlegte Dokumente sind jederzeit auf Verlangen zurückzustellen. Ein Rückbehaltungsrecht an solchen Dokumenten bis zum Schlusse der Lehrzeit besteht nicht.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 14. Oktober 1910, Cr. I, 391/10

Dem Klagebegehren des Lehrlings auf Ausfolgung eines Heimatscheines und eines Schulzeugnisses wurde Folge gegeben.

Gründe: In die Frage, ob der Kläger den Lehrbrief rechtmäßiger Weise, insbesondere auf Veranlassung des Beklagten selbst erhalten hat, oder ob er noch verpflichtet ist, 2 Tage nachzulernen, war in der Erwägung nicht weiter einzugehen, daß diese Frage mit derjenigen über die Rechtmäßigkeit des Klagsanspruches in gar keinem Zusammenhange steht. Denn der Beklagte kann selbst nicht behaupten, daß er die fraglichen Dokumente zu einem anderen Zwecke als zu dem der Aufdingung des Klägers übernommen hat. Wenn er sie nach gemachtem Gebrauche weiter in seiner Verwahrung behalten hat, erscheint er als ein Verwahrer im Sinne der §§ 957 ff. a. b. G. B. Als solcher war er nach § 961 a. b. G. B. verpflichtet, die Dokumente zu verwahren und sie in eben demselben Zustande, in welchem er sie übernommen hat, zurückzustellen. Nach § 962 a. b. G. B. ist der Verwahrer aber auch verpflichtet, trotz Bestimmung einer Verwahrungszeit die anvertraute Sache noch vor Verlauf dieser Zeit zurückzustellen, wenn dies der Hinterleger verlangt. Nach § 963 a. b. G. B. wieder kann, wenn die Verwahrungszeit weder ausdrücklich bestimmt worden, noch sonst aus den Umständen abzunehmen ist, die Verwahrung nach Belieben aufgekündigt werden.

Da nun dem Lehrherrn ein Zurückbehaltungsrecht an solchen Urkunden durch die Gewerbeordnung nicht eingeräumt ist, § 471 a. b. G. B. überdies bestimmt, daß weder der Pfandnehmer, noch irgend ein anderer Inhaber einer fremden Sache nach Erlöschung des ihm eingeräumten Rechtes befugt ist, diese aus dem Grunde einer Forderung zurückzubehalten, stand nichts im Wege, daß der Kläger schon während der Lehrzeit die fraglichen Dokumente hätte zurückfordern können.

Umsomehr kann er dies nun tun, wo einerseits die festgesetzte Lehrzeit abgelaufen und er in dem Besitze des Lehrbriefes ist, zumal

ein anderer Grund zur Rückbehaltung als derjenige, sie als Pfand bis zur Erfüllung der Forderung des Nachlernens zu benützen, gar nicht angeführt werden konnte.

Nr. 1825.

Bei Kündigungsausschluß gebührt dem entlassenen Arbeiter der Lohn für die letzte begonnene Arbeitsstunde.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 10. Juni 1910, Cr. V, 614/10.

Dem Kläger, der Kündigungsschädigung für 14 Tage verlangte, wurde ein Betrag von 40 h zugesprochen, das Mehrbegehren abgewiesen.

Gründe: Daß dem Kläger eine Lohnvergütung für die gesetzliche Kündigungsfrist zusteht, konnte er selbst nicht behaupten; er stützt seinen Klagsanspruch lediglich darauf, daß ihm am 2. Juni 1910 in Aussicht gestellt wurde, weiter arbeiten zu können, er aber bei seinem Erscheinen zur Arbeit am nächsten Tag entlassen wurde; dann darauf, daß, wenn ihm der Beklagte gleich am 2. das Arbeitsbuch gegeben hätte, er keinen Schaden erlitten hätte.

Abgesehen davon, daß sein Schaden wegen Nichtausführung seines Arbeitsbuches gewiß nicht die Lohnhöhe von 14 Tagen erreichen kann, konnte er selbst nicht behaupten, daß er sein Arbeitsbuch vergebens verlangt hat. Es bestand auch kein Grund, es ihm zu geben, da, wie aus seinen eigenen Angaben im Zusammenhalte mit der Aussage des Zeugen J. F. hervorgeht, das Arbeitsverhältnis am 2. Juni noch gar nicht gelöst war. Dies ist erst am 3. Juni geschehen, als sich der Kläger zur Arbeitsfortsetzung einfand. Wenn nun auch der Beklagte mit Rücksicht auf den vereinbarten Kündigungsausschluß berechtigt gewesen ist, die Entlassung jederzeit auszusprechen, so muß doch bei Vereinbarung eines Stundenlohnes dieses „jederzeit“ insofern eingeschränkt interpretiert werden, daß die Entlassung mindestens mit Schluß der Arbeitsstunde zusammenfällt, denn der Arbeitnehmer, der sich zur Arbeit einfindet, ist zur Arbeit bereit. Wird er nun gleich zu Beginn der Arbeit entlassen, so hat die Arbeitsstunde bereits begonnen, sein Antrag wenigstens diese eine Stunde zu arbeiten, wird nicht akzeptiert; er ist mithin um den Verdienst dieser einen Stunde geschädigt.

Es war daher dem Kläger der Lohn für diese eine Stunde im Betrage von 40 h zuzusprechen, das Mehrbegehren aber als un begründet abzuweisen.

Nr. 1826.

Der Dienstgeber haftet für die verzögerte Rückstellung des Arbeitsbuches, auch wenn ihn kein Verschulden trifft.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 3. Juni 1910, Cr. V, 514/10.

Kläger verlangt Lohnentschädigung für 2 Tage, während welcher er sein Arbeitsbuch von der Beklagten nicht erlangen konnte.

Die Beklagte gibt zu, daß der Kläger das Arbeitsbuch durch 2 Tage nach seinem Austritt entbehrt habe. Dies habe darin seinen Grund, daß das klägerische Arbeitsbuch bei einem Brande von Baraken in Weidling in Verlust geraten sei. Dem Kläger sei angeboten worden, daß ihm in Jaroslau ein neues Arbeitsbuch verschafft werden wird. Er habe dies aber abgelehnt, weil er kein Arbeitsbuch in polnischer Sprache brauchen könne. Deshalb habe sie sich wegen Ausstellung eines neuen Buches an den Bürgermeister in Weidling gewendet, der aber die Angelegenheit verzögert habe.

Dem Entschädigungsbegehren wurde Folge gegeben.

Gründe: Was vor allem den Schadensanspruch wegen nicht rechtzeitiger Aushändigung des Arbeitsbuches anlangt, erschien dieser Anspruch mit Rücksicht auf § 80 g Gew. Ordg. in der Erwägung begründet, daß die bezogene Gesetzesstelle ein Verschulden des Gewerbeinhabers überhaupt nicht fordert, sondern die Tatsache der nicht rechtzeitigen Aushändigung allein schon die Schadensersatzpflicht begründet. Dazu kommt aber noch, daß die Beklagte, wenn sie der Ansicht gewesen ist, der Kläger hätte sich mit einem in Jaroslau neu ausgestellten Arbeitsbuche zufrieden geben sollen (der § 80 g Gew. Ordg. bestimmt ja die Gemeindebehörde des Aufenthaltsortes zur Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches) sie darauf hätte bestehen, nicht aber dem Kläger in Aussicht stellen sollen, daß er vom Bürgermeisteramt Weidling ein solches bekommen werde.

Die Verzögerung seitens dieser Gemeindebehörde fällt nicht dem Kläger als Arbeitnehmer zur Last.

Nr. 1827.

Das verspätete Erscheinen zur Arbeit als Auflösungsgrund des Arbeitsverhältnisses (§ 82 lit. f Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 12. Jänner 1909, Cr. I, 10/9.

Dem Begehren des Klägers gemäß wurde mit Urteil festgestellt: Der von beiden Teilen auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsvertrag bestehe noch weiter zu Recht.

Gründe: Das beiderseitige Vorbringen ergab, daß der Kläger, ein Bäckergehilfe, seit Oktober 1907 beim Beklagten gearbeitet hat,

in dieser Zeit sich immer pünktlich zur Arbeit stellte und diese stets einwandfrei verrichtete. Am 3. Jänner 1909 erschien er statt, wie es üblich war, um 5 Uhr nachmittags um 10 Uhr abends zur Nachtarbeit und entfernte sich, weil mittlerweile die für ihn bestimmte Arbeit ein anderer Arbeiter übernehmen mußte und er keine Beschäftigung mehr fand. Am nächsten Tage entließ ihn der Beklagte mit der Erklärung, daß er infolge der gestrigen Verspätung den zwischen ihnen bestehenden Arbeitsvertrag für aufgelöst erachte.

Bei der Verhandlung suchte der Kläger die Verspätung mit plötzlich eingetretener Erkrankung zu rechtfertigen, der Beklagte gab hingegen an, nachträglich gehört zu haben, daß der Kläger damals Karten gespielt habe.

Das Gericht konnte der Ansicht des Beklagten nicht beipflichten; denn, wiewohl die Verspätung des Klägers, welche die Übergabe der für ihn bestimmten Arbeit an einen anderen Arbeiter veranlaßte, in ihren Folgen dem Ausbleiben gleich kam, war es doch mit Rücksicht auf das nachträgliche Erscheinen zur Arbeit, wodurch sich der Kläger zur allfälligen weiteren Verwendung bereit zeigte, einem Verlassen der Arbeit nicht gleich zu achten. Beharrliche Verletzung der Pflichten kann man hingegen darin nicht erblicken, weil die Verspätung nur einmal vorgekommen ist und angesichts des tadellosen Verhaltens des Klägers durch längere Zeit die Annahme beharrlicher Pflichtenvernachlässigung nur dann gerechtfertigt wäre, wenn die Verspätung sich wiederholt hätte oder zu der einmaligen die mit Trotz und Mißachtung verbundene Ablehnung der Aufforderung zum rechtzeitigen Erscheinen zur Arbeit hinzugetreten wäre.

Bei dieser Sachlage war es überflüssig, auf die Ursache der Verspätung einzugehen.

Nr. 1828.

Ein Agent haftet dem in seine Dienste aufgenommenen Handlungsgehilfen für den ganzen Gehalt und kann ihn nicht an das von ihm vertretene Haus weisen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 12. Oktober 1910, Cr. I, 293/10.

Der Kläger behauptete in der Protokollklage, daß er mit dem 1. September von dem Inhaber einer Agentur als Kontorist gegen einen Monatsgehalt von 100 K auf einen Probemonat aufgenommen und mit Ende des Monats entlassen, aber nur mit 50 K entlohnt wurde, weshalb er den restlichen Gehalt von 50 K begehrte.

Der Beklagte verkündete über die zugestellte Klage der Firma Bl. & K. in Wien, für die er agentierte, den Streit und führte in dem Schriftsatze an, daß diese Firma sich zur Zahlung der Hälfte des

Monatsgehaltes verpflichtet habe und daß er diese Vereinbarung dem Kläger bekannt gegeben habe.

Die Firma Bl. & Ko. erschien nicht zur Streitverhandlung, der Beklagte beantragte Abweisung der Klage. Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Beklagte ist Agent, sohin Kaufmann im Sinne des Art. 4 H. G. B., und war der Kläger demnach im Geschäftsbetriebe eines Kaufmanns zur Leistung kaufmännischer Dienste angestellt (§ 1 Handlungsgehilfengesetz). In diesem Dienstverhältnisse stehen sich der Kläger als Arbeitnehmer und der Beklagte als Arbeitgeber gegenüber, nicht etwa der Kläger einerseits und der Beklagte sowie die Firma Bl. & Ko. andererseits. Der Lohnanspruch eines Arbeitnehmers geht nun unmittelbar nur gegen seinen Arbeitgeber, woraus von selbst die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung des ganzen vereinbarten Gehaltes folgt. Das Übereinkommen des Beklagten mit der Firma Bl. & Ko. ist daher für den Rechtsanspruch des Klägers gegenüber dem Beklagten auch dann unentscheidend, wenn es dem Kläger mitgeteilt worden ist.

Nr. 1829.

**1. Eine 14tägige Probezeit endet, wenn der Dienst am Morgen des 16. angetreten wurde, mit dem Abend des 29. (Art 328 H. G. B.).
2. Anwendung des § 32 Handlungsgehilfengesetz, wenn ein Handlungsgehilfe kurz nach Ablauf der Probezeit entlassen wurde, weil er keine Erfolge erzielte.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 2. September 1910, Cr. I, 251/10, bestätigt mit Entscheidung des Landes- als Berufungsgerichtes Brünn vom 5. Oktober 1910, Cg. I, 398/10.

Ein Handlungsgehilfe wurde von dem Inhaber eines Öl- und Petroleumgeschäftes als Magazineur und Reisender gegen einen Monatsgehalt von 120 K aufgenommen, wobei eine Probezeit vereinbart, bezüglich der Kündigung aber nichts gesprochen wurde, trat den Dienst am 16. August 1910 um 7 Uhr früh an und wurde am Nachmittag des 31. entlassen. Er behauptete, daß die Probezeit mit 14 Tagen bestimmt war und daß er somit nach ihrem Ablaufe entlassen wurde, und begehrte unter Berufung auf die gesetzliche Kündigungsfrist Gehaltsentschädigung wegen vorzeitiger unbegründeter Entlassung für die Zeit von Anfang September bis Ende Dezember mit 480 K.

Der Beklagte beantragte Abweisung der Klage, weil die Frist bis Ende August bestimmt war, weil ferner auch bei Vereinbarung einer 14tägigen Probezeit die Entlassung rechtzeitig erfolgt wäre, weil weiters der Kläger sich als unfähig erwies und weil er endlich infolge

mehrfacher Ausstellungen die Entlassung mit dem Ende der Probezeit bestimmt erwartete.

Dem Kläger wurde die Hälfte der begehrten Entschädigung zuerkannt.

Gründe: Der Beklagte hat bei seiner unbeeideten Vernehmung zum Zwecke der Beweisführung angegeben, daß er dem Kläger bei der Aufnahme sagte, „er sei auf Probe aufgenommen vom 15. zum Ende des Monats, also auf 14 Tage, also auf einen halben Monat“. Eine solche Häufung von einander widersprechenden Zeitbestimmungen in einem Satze erscheint unwahrscheinlich und wird dadurch noch weniger glaublich, daß sie von dem früheren Vorbringen derselben Partei abweicht und mit einer Zeugenaussage im Widerspruch steht. Das Gericht beschloß demnach die Beeidigung des Klägers, der unter Eid bestätigte, daß nur von 14 Tagen gesprochen wurde, und damit lediglich das wiederholte, was er in der Protokollarklage, bei der ersten Verhandlung, bei der zweiten Verhandlung und bei der unbeeideten Vernehmung behauptet hatte.

Indem das Gericht sohin als erwiesen annimmt, daß eine 14tägige Probezeit vereinbart war, muß es bei ihrer Berechnung die Bestimmungen des Art. 328 H. G. B. anwenden: „Ist die Frist auf 8 oder 14 Tage bestimmt, so werden darunter volle 8 oder 14 Tage verstanden“, „der Ausdruck halber Monat wird einem Zeitraum von 15 Tagen gleich geachtet“. Da nun der Kläger Dienstag, den 16. August, früh den Dienst angetreten hat, endete die 14tägige Probezeit Montag, den 29. abends. Es ist sohin richtig, daß mit dem Morgen des 30. August ein definitives Dienstverhältnis begründet war, das mangels einer Vereinbarung nur unter Einhaltung der im § 20 bestimmten Kündigungsfrist gelöst werden konnte, und es ist ebenso richtig, daß dieses Dienstverhältnis vorzeitig gelöst worden ist.

Anlangend die eingewendete Unfähigkeit des Klägers (§ 27, Z. 2) steht außer Streit, daß der Kläger als Reisender und Magazineur aufgenommen war, während der Probezeit aber nur als Reisender verwendet wurde und in dieser Eigenschaft kein Geschäft abgeschlossen hat. § 19 räumt dem Prinzipal das Recht ein, jederzeit während der ersten 30 Tage der Probezeit die Entlassung auszusprechen. Das Gericht würde sich nun mit der Absicht des Gesetzgebers und dem Zwecke der Probezeit in Widerspruch setzen, wenn es dem Prinzipale gestatten würde, die Probezeit verstreichen zu lassen und später an einem ihm beliebigen Tage die Entlassung auszusprechen. Man wird in einem solchen Falle sagen müssen, daß die behauptete Unfähigkeit nicht mehr auf Umstände gestützt werden kann, die dem Prinzipal vor Ablauf der Probezeit bekannt waren. Für den vorliegenden Fall kommt aber außerdem in Betracht, daß dem Kläger, der auch als Magazineur

aufgenommen war, die Eignung zu dieser Stellung überhaupt nicht abgesprochen werden kann, weil er darin nicht verwendet wurde und daß, wie dies z. B. in der Entscheidung Sammlung Nr. 856 ausgeführt ist, die Unfähigkeit eines Reisenden nicht schon daraus gefolgert werden kann, daß er innerhalb einiger weniger Tage keinen Erfolg erzielte.

Steht nun fest, daß dem Kläger wegen vorzeitiger Entlassung ohne gesetzlichen Grund eine Entschädigung für die Kündigungsfrist gebührt, die in diesem Falle 4 Monate umfaßt, so ist mit Rücksicht auf den übrigen Inhalt der Verhandlung zu untersuchen, ob ihm diese Entschädigung mit dem ganzen Betrage oder im Sinne des § 32 nur mit einem Teilbetrage gebühre, weil etwa ein Verschulden auf seiner Seite mitvorliegt. Die diesbezügliche Verhandlung hat nicht nur ergeben, daß der Kläger als Reisender kein einziges Geschäft zustande brachte, sondern auch weiters, daß ihm der Beklagte öfters vorhielt, „er habe kein Talent, er eigne sich nicht zum Reisenden“ und daß der Kläger gegenüber dem Buchhalter erklärte, „er rechne am Ende der Probezeit bestimmt auf seine Entlassung“. Wenn nun diese im Verlaufe des 29. August nicht ausgesprochen wurde, so mußte der Kläger wissen, daß der Grund hiervon nicht darin liegen könne, daß der Beklagte das Dienstverhältnis in ein definitives umwandeln wolle, sondern lediglich darin, daß sich der Beklagte über das Ende der Kündigungsfrist im Irrtum befindet, sei es, daß er sich über den Beginn der Probezeit oder über ihre Dauer oder über ihre Berechnung irrt. Nun stand der Kläger zum Beklagten in einem Vertragsverhältnisse, das auf Treu und Glauben aufgebaut ist, und diese verlangten, daß er mit Rücksicht auf seinen vollständigen Mißerfolg und mit Rücksicht auf die deutlichen Äußerungen seines Chefs in irgend einer Weise entweder diesem oder dessen Stellvertreter gegenüber zum Ausdruck brachte, daß nach seiner Ansicht die Probezeit am 29. ende.

Der Kläger kann selbst nicht behaupten, daß er durch die Verspätung der Entlassung um 2 Tage auch nur den geringsten Schaden erlitten hätte. Wenn er nun heute die Entschädigung in dem weitesten Umfange begehrt, die einem Handlungsgehilfen mit tadellosen Leistungen zugesprochen werden könnte, so kann ihm der Vorwurf nicht erspart werden, daß er einen entschuldbaren Irrtum des Beklagten ausnützt. Es muß dem Kläger, so wie jedermann bekannt sein, daß die Verwechslung der Zeiträume „14 Tage“ und „ein halber Monat“ sehr verbreitet ist. Das Gericht glaubte demnach in dieser Handlungsweise des Klägers ein Verschulden auf dessen Seite erblicken zu sollen und ihm gemäß § 32 nur die Hälfte der begehrten Entschädigung zusprechen zu können.

Der Kläger gab sich mit diesem Erkenntnis zufrieden; der Beklagte aber ergriff die Berufung und wiederholte darin seinen früheren Standpunkt. Das Berufungsgericht bestätigte das erstinstanzliche Urteil aus dessen Gründen.

Nr. 1830.

Aberkennung des Anspruches auf eine nicht vereinbarte Jahresremuneration wegen Schädigung des Unternehmers unter Zurückweisung des von diesem erhobenen Schadenersatzanspruches.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 24. Oktober 1910,
Gr. I, 307/10.

Der Kläger trat am 1. Juni 1908 in einem elektrotechnischen Etablissement als technischer Beamte ein, wobei eine einmonatliche nur am 1. zulässige Kündigung bestimmt und ein Anfangsgehalt von 100 K vereinbart wurde, während von einer Remuneration nicht gesprochen wurde. Am Ende des Jahres wurde ihm jedoch eine Remuneration von 70 K gegeben und der Gehalt auf 120 K erhöht; am Ende des Jahres 1909 wurde eine Jahresremuneration von 120 K ausbezahlt und der Gehalt auf 140 K erhöht.

Am 9. September 1910 wurde der Kläger ohne Kündigung entlassen, weshalb er außer dem fälligen Gehalte nebst Diäten sowohl die Entschädigung an Gehalt für die Zeit bis Ende Oktober mit dem Betrage von 242 K 72 h begehrte als auch den weiteren Betrag von 116 K 66 h als zehn Zwölftel der Jahresremuneration von 140 K, entsprechend der Höhe des letzten Gehaltes.

Die beklagte Firma bezeichnete die Entlassung als begründet, erkannte nur den verdienten Gehalt nebst den Diäten an und machte gegen alle Ansprüche eine Gegenforderung von 576 K geltend, weil sie infolge eines Rechenfehlers des Klägers einen Schaden in dieser Höhe erlitten habe. Den Anspruch auf die Quote der Jahresremuneration bekämpfte sie einmal damit, daß sie diese nicht versprochen sondern freiwillig gegeben habe, sodann damit, daß sie durch das Verschulden des Klägers schwer geschädigt worden sei.

Das Gericht erkannte die Gegenforderung der beklagten Firma nicht an und bezeichnete die Entlassung als unbegründet; es sprach sohin dem Kläger außer dem Gehalte und den Diäten die begehrte Gehaltsentschädigung zu, wies aber den Anspruch auf einen verhältnismäßigen Teil der Jahresremuneration zurück.

Gründe: Der Rechenfehler des Klägers bestand in folgendem: Er hatte in einem Voranschlage, betreffend die Einführung der elek-

trischen Beleuchtung für eine mährische Landesanstalt, 8000 Kilo Gips zu dem Einheitspreise von 100 Kilo zu 8 K einzustellen, also mit der Ziffer von 640 K, rechnete aber 1000 Kilo zu 8 K und stellte deshalb nur 64 K ein, also 576 K weniger. Die beklagte Firma überreichte auf Grund dieses Operates ihre Offerte beim Landesausschuß, erwarb als Mindestbieterin die Einführung der Beleuchtung und wurde später, als sie unter Hinweis auf den nachträglich entdeckten Rechenfehler um eine Erhöhung des zu erhaltenden Entgeltes bat, zurückgewiesen.

Wenn die beklagte Firma nun behauptet, daß sie hierdurch einen Schaden von 576 K erlitten habe, so ist ihr zu erwidern, daß die Schadensziffer durch ihr Vorbringen nicht nachgewiesen ist. Zunächst folgt aus der beabsichtigten Einstellung des Einheitspreises von 8 K für 1000 Kilo Gips noch nicht, daß die Firma diesen Preis wird tatsächlich zahlen müssen. Andererseits ist es möglich, daß sie bei der gesamten Arbeit mit Rücksicht auf andere Posten einen so bedeutenden Gewinn erzielt, daß ihr trotz des Schadens beim Gipseinkauf ein namhafter Reingewinn erübrigt. Dann liegt aber ein Entgang des Gewinnes vor im Gegensatze zum Schaden, und Genugtuung für den entgangenen Gewinn gebührt gemäß § 1324 a. b. G. B. nur in dem Falle eines aus böser Absicht oder aus auffällender Sorglosigkeit verursachten Schadens.

Dem Kläger war bei Verfassung des Elaborates nicht bekannt, daß es die unmittelbare Grundlage für die Bewerbung beim Landesausschuß bilden solle. Er konnte in der Zuweisung der Arbeit nichts anderes erblicken als den Auftrag zur Herstellung eines Voranschlages, wie solche in Baukanzleien oder elektrotechnischen Kanzleien in großer Zahl angefertigt werden, um eine allgemeine Orientierung zu ermöglichen. Wenn die beklagte Firma nach Prüfung der vom Kläger verfaßten Arbeit sich entschloß, tatsächlich eine Offerte bei der Behörde zu überreichen, so wäre es das mindeste gewesen, daß sie unter Bezeichnung des Zweckes den Kläger aufgefordert hätte, den Voranschlag noch einmal durchzusehen. Allein auch diese Anordnung hätte vielleicht ihren Zweck verfehlt, da erfahrungsgemäß der Verfasser einer Rechnung selbst bei mehrfacher Überprüfung seines Werkes den einmal gemachten Fehler oft übersieht, und deshalb mußte sie das im Geschäftsverkehr allgemein übliche Mittel anwenden. Sie hatte wegen der Wichtigkeit denselben Voranschlag von zwei verschiedenen Beamten unabhängig voneinander herstellen zu lassen; nur dieses Verfahren schützt gegen Rechenfehler. Diese Erwägungen führen sohin nicht nur zu dem Schlusse, daß dem Kläger keine auffällende Sorglosigkeit zur Last fällt, sondern es war auch wegen des bedeutenden Verschuldens, daß die beklagte Firma an dem Vorgange trifft, dem

Gerichte unmöglich, eine Schadenersatzforderung der beklagten Firma gegenüber dem Kläger anzuerkennen.

Die Entlassung des Klägers ist nicht auf diesen Rechenfehler gestützt worden, der in das vorige Jahr oder noch früher fällt, sondern auf Umstände aus dem letzten Monate. Das Gericht fand sie aber nicht geeignet, um im Sinne der §§ 25 und 27 die sofortige Entlassung zu rechtfertigen, und sprach deshalb dem Kläger außer den Diäten und dem Gehalte bis zum 8. September noch die Gehaltsentschädigung bis Ende Oktober zu. Anlangend seinen weiteren Anspruch auf Zahlung von zehn Zwölfteln der Jahresremuneration ist zu bemerken, daß § 16 allerdings bei Lösung eines Dienstverhältnisses mit Ende Oktober die Zahlung der entsprechenden Quote der Remuneration anordnet, daß dieser Paragraph aber den Beisatz macht „falls der Dienstnehmer Anspruch auf eine periodische Remuneration hat“. Das Gericht hat also die Frage zu lösen, ob dem Kläger ein solcher Anspruch zustehe.

Abgesehen von vereinzelt Entscheidungen, die auf der alten Theorie beruhen, als wäre die Remuneration ein Geschenk, wird die heutige Judikatur der Gewerbegerichte von dem einheitlichen Grundsatz beherrscht, daß der Anspruch auf eine Remuneration auch ohne Vereinbarung dadurch begründet werden kann, daß eine solche mehrere Jahre gegeben worden ist; es würde daher der Umstand allein, daß die Remuneration nicht vereinbart worden ist, kein Hindernis für ihren Zuspruch bilden. Die entgegengesetzte Folgerung aber, als wenn ein Unternehmer, der einige Male eine Neujahrsremuneration gegeben hat, unter allen Umständen verpflichtet wäre, sie auch für das letzte Jahr zu zahlen, muß gleichfalls als unrichtig zurückgewiesen werden. Das Gericht wird vielmehr in jedem einzelnen Falle die Gründe prüfen müssen, wegen derer die Remuneration früher gegeben wurde, und die Gründe, wegen derer sie jetzt verweigert wird.

Im vorliegenden Falle begehrt der Kläger die Remuneration mit dem Betrage von 116 K 66 h und die beklagte Firma weist auf ihren Schaden von 576 K hin. Im ersten Teil dieser Entscheidung wurde festgestellt, daß die beklagte Firma einen Entgang an Gewinn erlitten hat und daß dieser außer durch ihr eigenes Verschulden durch ein Versehen des Klägers, nämlich durch seinen Mangel an Aufmerksamkeit verursacht worden ist; daß dieser Verdienstentgang die Höhe der erhobenen Remunerationforderung übersteigt, dürfte auch nicht zweifelhaft sein. Die beklagte Firma ist sohin durch Verschulden des Klägers tatsächlich um einen hohen Betrag geschädigt worden und diese Schädigung erscheint dem Gerichte als zureichender Grund, den Anspruch des Klägers auf die ihm sonst gebührende Quote einer Jahresremuneration, die ihm nicht versprochen worden ist, abzuweisen.

Nr. 1831.

Provision für Geschäfte, die vom Reisenden eingeleitet worden sind.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 9. Juni 1910, Cr. I, 131/10.

Die beklagte Firma, die Automobile, Fahrräder und Schreibmaschinen, sowie deren Zugehör verkauft, nahm im Oktober 1909 den Kläger als Reisenden gegen einen Monatsgehalt von 180 K und eine 5%ige Provision in den Dienst und versprach ihm schriftlich die Provision auch von solchen Geschäften, die von ihr perfektioniert, von ihm aber eingeleitet wurden. Der Reisende trat im Mai 1910 aus und machte acht Provisionsforderungen im Gesamtbetrage von 2.789 K 85 h geltend.

Das Gericht erkannte hiervon fünf Ansprüche mit zusammen 451 K 35 h als begründet, sprach diese Beträge zu und wies den Mehranspruch ab.

Gründe: Der Kläger begehrt zunächst eine Provision von 200 K aus dem Grunde, weil die beklagte Firma einem Baumeister einen gebrauchten Puchwagen um 4.000 K verkauft hat. Der Käufer des Automobils wurde als Zeuge vernommen und sagte aus, daß der Kläger der erste war, der ihm einen gebrauchten Wagen der beklagten Firma antrug, daß der Kläger bei ihm zahlreiche Besuche machte und auch beim Verkaufe anwesend war, wo allerdings nur zwischen ihm und Leopold S. verhandelt wurde. Das Gericht entnahm dieser Aussage, daß der Zeuge zuerst vom Kläger und nicht von Leopold S. auf den Wagen der beklagten Firma aufmerksam gemacht wurde und daß zwischen dem ersten Besuche des Klägers beim Zeugen und dem Abschlusse des Geschäftes ein ursächlicher Zusammenhang besteht. Das Gericht erachtete diesen allein für den Zuspruch einer Provision aus einem eingeleiteten Verkaufsgeschäfte für maßgebend, hielt die Einwendung der beklagten Firma für unentscheidend, daß der Zeuge noch vor dem Besuche des Klägers einen Brief der Firma erhielt, worin sie den Besuch des Leopold S. ankündigte, und sprach dem Kläger die begehrte Provision zu.

Die beklagte Firma verkaufte ferner einem Färbereibesitzer einen gebrauchten Puchwagen um 3.600 K, wovon der Kläger die 5%ige Provision mit 180 K in Anspruch nimmt. Auch dieser Käufer wurde als Zeuge einvernommen. Inhaltlich seiner Aussage wurde ihm zuerst ein Wagen der beklagten Firma von Leopold S. angeboten; dessen Tätigkeit blieb jedoch erfolglos, weil der Zeuge entschlossen war, einen Laurinwagen zu kaufen; später wurde der Zeuge vom Kläger besucht und tatsächlich zum Kaufe des Puchwagens bestimmt; er erklärte sich bereit, diesen zu kaufen, verhandelte dann mit Leopold S. und dem Kläger und schloß den Kauf mit 3.600 K ab. Die Zeugenaussage

schließt mit den Worten: „Den letzten Impuls zum Kaufe gab mir der Kläger“. Das Gericht nahm an, daß durch diese Aussage die Einwendung der beklagten Firma, daß dieses Geschäft von Leopold S. sowohl eingeleitet als auch abgeschlossen werden sei, widerlegt wurde, erachtete auch das weitere Vorbringen der beklagten Firma, daß der Kläger den Kunden nicht aus eigenem Antriebe besuchte, sondern von Leopold S. geschickt wurde, als unentscheidend, obgleich die Tatsache zugestanden war, und sprach dem Kläger auch diese Provision zu, weil der Vertrag dessen Provisionsansprüche nicht davon abhängig macht, daß er einen Kunden aus eigenem Antriebe aufgesucht hat.

Gegen den weiteren Anspruch auf Zahlung von 26 K 85 h, als Provision aus dem Verkaufe einer Kontinentalschreibmaschine um 533 K an einen Architekten wendete die beklagte Firma ein, daß sie für den Abschluß des Kaufvertrages dem Agenten Karl B. eine Provision gezahlt habe. Der Käufer der Schreibmaschine wurde gleichfalls als Zeuge vernommen. Er bestätigte, daß ihm im Jänner oder Februar die Schreibmaschine vom Kläger vorgeführt wurde, daß er diesem erwiderte, sie gefalle ihm und er werde sie allenfalls kaufen; daß er später vom Agenten Karl B. besucht wurde, der ihm eine andere Schreibmaschine empfahl, worauf er den Agenten aufmerksam machte, daß ihm eine Kontinentalmaschine bereits vom Kläger vorgeführt und zum Kaufe angeboten wurde; endlich, daß der Agent Karl B. später wieder kam, selbst Kontinental empfahl und beifügte, daß er sich mit dem Kläger ins Einvernehmen gesetzt habe. Beide Teile gaben zu dieser Zeugenaussage an, daß der Kläger von der beklagten Firma bevollmächtigt war, Karl B. für den Vertrieb der Kontinental-Schreibmaschine zu gewinnen und daß er im Grunde dieser Ermächtigung demselben eine 18%ige Provision von dem Verkaufe jeder einzelnen Maschine versprochen hat. Der Kläger nimmt nun den Standpunkt ein, daß sein Provisionsanspruch aus einem von ihm eingeleiteten Geschäfte nicht dadurch beeinträchtigt werden könne, daß Karl B. später das Geschäft abgeschlossen und hierfür die ihm versprochene 18%ige Provision erhalten hat. Die beklagte Firma nimmt den entgegengesetzten Standpunkt ein, vermag aber nicht zu behaupten, daß ihr der Kläger erklärt hätte, er werde in einem solchen Falle auf seine vertragsmäßige Provision verzichten. Das Gericht legte auf die Unterscheidung im letzten Satze des Vertrages zwischen „eingeleiteten“ und „perfektionierten“ Geschäftes das höchste Gewicht und folgerte daraus, daß der Provisionsanspruch dem Kläger für ein eingeleitetes Geschäft unbedingt zugestanden wird und nicht zu entfallen habe, wenn die Firma einer dritten Person für den Abschluß des Geschäftes eine Provision zahlen muß. Die Tatsache, daß in diesem Falle der Agent Karl B. für den Abschluß des Kaufvertrages eine 18%ige Provision

erhalten hat, erschien sohin dem Gerichte unentscheidend und es sprach dem Kläger auch diese Provision zu.

Die vierte Provisionsforderung im Betrage von 25 K 50 h wird vom Kläger darauf gestützt, daß er eines Tages einem Juwelier eine Schreibmaschine vorführte, daß er von ihm aufgefordert wurde, Leopold S. zu ihm zu schicken und daß der Juwelier noch am selben Tage diese Maschine von Leopold S. um 510 K kaufte, allerdings nachdem dieser vom Juwelier einen Wertgegenstand gekauft hat. Die beklagte Firma gibt diesen Sachverhalt zu und bekämpft den Anspruch nur damit, daß diese Maschine nicht gekauft worden wäre, wenn nicht Leopold S. einen Schmuckgegenstand abgenommen hätte. Das Gericht nahm an, daß der Kläger auch in diesem Falle gegenüber dem Käufer jene Tätigkeit entwickelt hat, die für den Begriff der Einleitung eines Geschäftes genügt, und sprach ihm auch diese Provision zu. Der fünfte Provisionsanspruch in der Höhe von 19 K wurde von der beklagten Firma anerkannt.

Dagegen glaubte das Gericht die drei übrigen Provisionsforderungen abweisen zu müssen. In dem einen Falle (Verkauf eines Automobils um 11.000 K an einen Ingenieur) steht außer Streit, daß der Kläger nie mit dem Käufer gesprochen hat und daß die Verhandlungen mit ihm ausschließlich von Leopold S. geführt worden sind. Der Kläger stützt auch seinen Anspruch nur darauf, daß er der beklagten Firma den Namen des Kunden brachte und erblickt in der Nennung des Namens die Einleitung des Geschäftes. Die beklagte Firma bestreitet den Anspruch und Leopold S. (der Bruder des Firmainhabers) sagte als Zeuge unter Eid aus, daß der Name des Käufers ihm nicht vom Kläger angegeben wurde und daß er einzig und allein durch einen Brief der Reichenberger Automobilfabrik zur Einleitung von Verhandlungen mit dem Ingenieur bestimmt wurde. Das Gericht schenkte dieser Aussage Glauben und ging bei ihrer Würdigung von der Erwägung aus, daß ein Handlungsgehilfe, der seinen Provisionsanspruch ausschließlich auf die Nennung eines Namens stützt, diese Anzeige in einer solchen Form vorzunehmen hat, daß er seine Priorität leicht vor Gericht erweisen kann, daß aber der Kläger nicht einmal das Datum des Tages anführen kann, an dem er diese Mitteilung an die Firma gelangen ließ.

Bezüglich des zweiten Falles war dem Gerichte überhaupt nicht klar, worauf der Kläger seinen Anspruch stützt, da er weder behauptet, daß er mit dem Käufer des Automobils gesprochen noch daß er dessen Adresse der beklagten Firma namhaft gemacht habe. Bezüglich des letzten Anspruches war die Zeugenaussage des Käufers maßgebend, daß es nicht der Kläger, sondern Leopold S. war, der ihn zuerst aufsuchte und auf einen Rarwagen aufmerksam machte.

Nr. 1832.

Es liegt kein Entlassungsgrund vor, wenn ein Dienstnehmer, dem das fällige Entgelt widerrechtlich vorenthalten wurde, sich beim Inkasso aus den eingehobenen Geldern bezahlt macht.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 24. Juni 1910, Cr. I, 173/10.

Die Angestellten eines Möbelhändlers erhalten den Monatsgehalt von dem Geschäftsführer ausgezahlt und haben ihm eine Empfangsbestätigung vorzulegen, die vom Prinzipal mitunterfertigt ist. Der Kläger, der als Kontorist gegen einen Monatsgehalt von 60 K angestellt war und im Laufe des Monats Mai einen Vorschuß von 10 K erhalten hatte, legte sowohl am letzten Mai als auch an den folgenden Tagen dem Prinzipal die Gehaltsbestätigung vor, wurde aber stets mit den Worten „später“ oder „es eile nicht“ zurückgewiesen. Als er am Nachmittag des 4. Juni ausgeschickt wurde, um Gelder einzukassieren und 74 K eingehoben hatte, lieferte er dem Geschäftsführer nur 24 K ab und behielt 50 K als Gehalt.

Er wurde ohne Kündigung entlassen, klagte auf Schadenersatz für die Kündigungsfrist und erzielte die volle Verurteilung des Beklagten.

Gründe: Der Beklagte konnte auch bei der Verhandlung keinen Grund dafür angeben, weshalb er dem Kläger den am letzten Mai fälligen Gehalt nicht ausgezahlt hat. Er war sohin in der Zeit vom 1. bis 4. Juni der Schuldner des Klägers, dessen Forderung von 50 K nicht nur richtig, sondern auch ebenso fällig war, wie die Forderung des Beklagten auf sofortige Ausfolgung des für ihn inkassierten Betrages von 74 K. In Gemäßheit des § 1438 a. b. G. B. entstand sohin „insoweit die Forderungen sich ausgleichen eine gegenseitige Aufhebung der Verbindlichkeiten“ und kann demnach in der Handlung des Klägers, wengleich sie eigenmächtig war, keine Untreue erblickt werden, aber auch kein Vertrauensmißbrauch.

Abgesehen davon, daß der Beklagte hierdurch keinen Schaden erlitt, ist zu beachten, daß der Kläger wegen der unbegründeten Vorenthaltung des Gehaltes nach dem Gesetze berechtigt war, sofort die weiteren Dienstleistungen zu verweigern und außer dem Gehalte Schadenersatz für die Kündigungsfrist einzuklagen. Er hat trotzdem den Dienst fortgesetzt und die Zahlung des Gehaltes in Güte zu erlangen versucht; wenn er nun anstatt den ganzen inkassierten Betrag abzuführen und die Befriedigung seiner Forderung dem guten Willen des Beklagten zu überlassen, zur Selbsthilfe griff, so bleibt dies eine Eigenmächtigkeit, aber die Verantwortung dafür kann nicht seiner Zwangslage, sondern einzig und allein dem schikanösen Vorgehen des Beklagten zugeschrieben werden.

Untreue des Dienstnehmers oder Vertrauensmißbrauch berechtigen gemäß Art. 64, Z. 1, Handelsgesetzbuch und ebenso gemäß § 27, Z. 1, Handlungsgehilfengesetz zur sofortigen Entlassung. Hier aber liegt keiner der beiden Fälle vor und deshalb war dem Klagebegehren auf Schadenersatz wegen vorzeitiger Entlassung stattzugeben.

Nr. 1833.

Erhebliche Ehrverletzungen gegenüber dem Prinzipal durch die Äußerung über ihn, „er kann mich gern haben“ und durch die Äußerung zu ihm „das sind für mich Drehs“.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 4. Juni 1910, Cr. I, 155/10.

Der Handlungsgehilfe eines Spediteurs, der von diesem in seinem Schreibzimmer zur Rede gestellt wurde, weil er Parteien unrichtige Auskünfte gebe und abends vorzeitig mit der Arbeit aufhöre, sagte nach dem Verlassen des Zimmers zum Praktikanten: „Er kann mich gern haben, ich gehe doch um 7 Uhr fort“. Am folgenden Tage erhielt er vom Spediteur aus einem anderen Grunde Vorwürfe und antwortete ihm: „Das sind für mich Drehs“. Er wurde entlassen, klagte auf Schadenersatz für die Kündigungsfrist und wurde abgewiesen.

Gründe: Beide Äußerungen des Klägers stellen sich als erhebliche Ehrverletzungen gegenüber dem Beklagten als Prinzipal dar, weil dieser durch die erste vor seinem Untergebenen lächerlich gemacht werden sollte und weil er mit der zweiten beschuldigt wurde, daß er einen Sachverhalt verdrehe, also unehrenhaft handle. Der Beklagte war sohin nach dem Gesetze, das solche Beleidigungen als Entlassungsgrund anführt, zur sofortigen Entlassung des Klägers berechtigt, woraus von selbst die Zurückweisung des erhobenen Anspruches folgt.

Nr. 1834.

Die Bestimmung des § 32 des Handlungsgehilfengesetzes über die Teilung des Schadens bei beiderseitigem Verschulden an der vorzeitigen Lösung des Dienstverhältnisses kann auch auf gewerbliche Arbeitsverhältnisse angewendet werden (§ 7 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 5. August 1910, Cr. I, 227/10.

Die Wäscherin einer Dampfwäscherei klagte wegen sofortiger Entlassung auf Schadenersatz in der Höhe ihres Wochenlohnes von 18 K für die vereinbarte achttägige Kündigungsfrist; die beklagte Firma wendete beharrliche Pflichtenvernachlässigung ein, weil die Klägerin in der letzten Woche drei Wäschestücke beschädigt hat.

Der Klägerin wurde die Hälfte der begehrten Entschädigung zugesprochen.

Gründe: Die Klägerin wurde einmal von der Waschmaschine abgerufen, um übersendete Wäschestücke zu übernehmen; sie leistete dem Auftrage Folge, stellte die Maschine nicht ab, weil dies gewöhnlich getadelt wird, kehrte nach kurzer Zeit zurück und fand, daß ein Stück von der Maschine zerrissen worden war. Das Gewerbegericht vermochte darin eine Pflichtvernachlässigung nicht zu erblicken, weil die Klägerin die Arbeit nicht freiwillig verlassen hat und sich in der Zwangslage, die ihr aufgedrungen wurde, lediglich ungeschickt benommen hat; sie hätte erwidern sollen, daß sie die Waschmaschine nicht verlassen darf. An zwei folgenden Tagen übersah sie beim Sortieren der Wäsche, daß ein Stück von Seide war und beließ es bei der übrigen Wäsche. Beide Stücke wurden ausgekocht und zerfielen. Darin ist gewiß ein Mangel an Aufmerksamkeit zu erblicken, allein als beharrliche Pflichtenvernachlässigung können weder diese beiden Fälle, noch alle drei zusammen, angesehen werden. Die Klägerin stand durch $\frac{5}{4}$ Jahre bei der beklagten Firma in Arbeit und es wird ihr weder Unfleiß noch Arbeitsunwilligkeit, noch Trunkenheit, noch Ungehorsam zur Last gelegt. Es mag hier, wengleich Überbürdung nach einer Zeugenaussage ausgeschlossen ist, ein Zufall mitgewirkt haben; auch sind Drohungen mit Kündigung oder Entlassung nicht vorangegangen.

Die beklagte Firma hat sohin das Vorhandensein eines gesetzlichen Entlassungsgrundes nicht erwiesen und es trifft sie ein Verschulden an der vorzeitigen Lösung des Dienstverhältnisses. Andererseits fällt auch der Klägerin ein Verschulden zur Last, u. zw. ein Mangel an der gehörigen Aufmerksamkeit, der sie sogar schadenersatzpflichtig macht. Das Gericht hat diesen Umstand zu berücksichtigen, wengleich die beklagte Firma einen Schadenersatz nicht angesprochen hat. Es ist jedenfalls klar, daß die beklagte Firma die Klägerin nicht mutwillig entlassen hat, sondern nur deshalb, weil sie sich vor weiteren Schäden bewahren wollte.

Das vorliegende Rechtsverhältnis ist als ein gewerbliches Arbeitsverhältnis nach den Bestimmungen der Gewerbeordnung zu beurteilen, u. zw. der Schadenersatzanspruch wegen vorzeitiger Entlassung nach § 84. Dieser setzt voraus, daß der entlassende Teil allein an der vorzeitigen Lösung Schuld trägt; die Frage, was zu gelten habe, wenn den entlassenen Teil ein Mitverschulden trifft, wird weder in diesem noch in einem anderen Paragraphen der Gewerbeordnung behandelt. Es wird also gemäß § 7 a. b. G. B. auf die Gründe anderer damit verwandter Gesetze Rücksicht zu nehmen sein und dies ist § 32 des Handlungsgehilfengesetzes. Denn die §§ 28 und 29 dieses Ge-

setzes entsprechen vollkommen den §§ 84 und 85 der Gew. O.; diese weist im § 72 auf das allgemeine bürgerliche Gesetzbuch hin, das in Ermanglung einer Übereinkunft entscheidet, und § 42 des Handlungsgehilfengesetzes bestimmt ebenfalls die Anwendung des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches für alle Fälle, die es nicht selbst regelt; endlich sind gemäß demselben Paragraphen des Handlungsgehilfengesetzes zahlreiche Dienstverhältnisse sowohl nach den Bestimmungen des Handlungsgehilfengesetzes als auch der Gewerbeordnung zu beurteilen. Bei diesem engen Zusammenhange der beiden Gesetze kann es nicht als zweifelhaft erscheinen, daß Lücken der Gewerbeordnung durch die Bestimmungen des jüngeren Handlungsgehilfengesetzes zu ergänzen sind und daß die Bestimmung des § 32 des Handlungsgehilfengesetzes auch auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden ist, die in erster Linie der Gewerbeordnung unterworfen sind.

§ 32, der eigentlich nur die Anwendung des im § 1304 a. b. G. B. aufgestellten Grundsatzes auf das Gebiet des Dienstvertrages ausspricht, lautet: „Trifft beide Teile ein Verschulden an dem Rücktritte oder der vorzeitigen Lösung des Dienstverhältnisses, so hat der Richter nach freiem Ermessen zu entscheiden, ob und in welcher Höhe ein Ersatz gebührt“. Das Gericht bestimmte sohin in diesem Falle die Höhe des der Klägerin zuzusprechenden Ersatzes mit der Hälfte des ihr sonst zustehenden Entschädigungsanspruches, d. i. mit 9 K, zumal die Höhe des von ihr zugefügten Schadens den ihr aberkannten Betrag von 9 K weit übersteigt.

Nr. 1835.

Ein Agenturvertrag geht nicht dadurch in einen Dienstvertrag über, daß der Agent durch kurze Zeit gegen Diäten und Provision für den Kaufmann reist, eine Tour vorgeschrieben erhält und täglich zu berichten hat.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 1. März 1910, Cr. I, 47/10.

Der Kläger erhielt in den Monaten August und September 1909 von dem Beklagten, der Gemischtwarenhändler ist, Ware, mit der er auf eigene Rechnung hausierte; er übernahm z. B. eine gewisse Menge von Stickereien, konnte sie zu beliebigen Preisen verkaufen, hatte 500 K abzuführen und durfte den Rest behalten. Gegen Ende September sagte ihm der Beklagte: „Wenn Sie sich verpflichten, täglich 100 K Umsatz zu machen, so verdiene ich dabei 30 K; davon zahle ich Ihnen 10 K Reisediäten, 10 K bekommen Sie als 10% Provision und mir bleiben 10 K, womit ich mich begnüge.“ Der Kläger stimmte zu und der Beklagte stellte ihm eine Reisetour zusammen, wobei er ihm die Kunden bezeichnete, die aufzusuchen sind, und die Hotels,

die empfehlenswert sind; außerdem forderte er tägliche Berichterstattung.

Der Kläger trat die Reise am 25. September an und kehrte am 9. Oktober zurück. An dessen weitere Beschäftigung als Reisender oder an dessen Verwendung im Geschäfte des Beklagten dachte kein Teil; vielmehr wurde über die Artikel gesprochen, in denen der Kläger für den Beklagten weiter agentieren oder hausieren sollte; es kam aber nicht dazu, weil der Kläger einen anderen Verdienst fand. Im Februar 1910 machte er nun einen restlichen Provisionsanspruch von 31 K 22 h im Klagewege geltend, weil er auf die gesamte Provision von 191 K 22 h nur 160 K erhalten habe. Der Beklagte bestritt den Anspruch und wendete die Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes ein; in Stattgebung dieser Einrede wurde die Klage wegen sachlicher Unzuständigkeit zurückgewiesen.

Gründe: Das Versprechen von Diäten, das Vorschreiben einer bestimmten Reisetour und das Fordern täglicher Berichte sind gewiß Momente, die für das Verhältnis zwischen einem Kaufmann und seinem Handlungsgehilfen charakteristisch sind, sie sind es aber nicht in dem Maße, daß aus ihnen mit Sicherheit auf einen Dienstvertrag geschlossen werden könnte; sie vertragen sich auch mit dem Verhältnis zwischen einem Kaufmann und einem selbständigen Agenten.

Im vorliegenden Falle spricht gegen die Annahme eines Dienstverhältnisses, daß weder dessen Dauer im voraus bestimmt noch eine Probezeit oder eine kurze Kündigungsfrist vereinbart wurde, so daß die gesetzliche Kündigungsfrist zum Schlusse des Kalendervierteljahres zu gelten gehabt hätte. Trotzdem war es aber für den Kläger selbstverständlich, daß er nach der Rückkehr von der Tour nicht als Handlungsgehilfe beschäftigt wurde, sondern wie früher agentieren oder hausieren sollte.

Es ist daher das Vorbringen des Beklagten glaubwürdig, daß er infolge des geringen Umfanges seines Geschäftes einen Handlungsgehilfen nicht benötigte, daß er die Aufnahme eines solchen nicht beabsichtigte und daß er bei der Vereinbarung dieser kurzen Reisetour nicht daran dachte, an Stelle des bisherigen Verhältnisses zum Kläger das Verhältnis zwischen Chef und Handlungsgehilfen treten zu lassen. Es ist leicht einzusehen, daß der Beklagte keinen Grund hatte, das bisherige bequeme und von beiden Teilen jederzeit lösbare Verhältnis durch das schwer lösbare, mit zahlreichen Pflichten für beide Teile verbundene Dienstverhältnis des Handlungsgehilfen zu ersetzen. Es ist auch vom Kläger keine Äußerung behauptet worden, woraus die Absicht auf Begründung eines Dienstverhältnisses hervorgehen würde; ebensowenig berechtigen die oben angeführten Worte des Beklagten zu diesem Schluß.

Wird endlich der Wortlaut des § 73, Abs. 1, Gew. O., berücksichtigt, der auch für den Handlungsgehilfen das Erfordernis bestimmt, daß er bei einer Gewerbeunternehmung in „regelmäßiger Beschäftigung“ stehen muß, so dürfte folgendes nicht zweifelhaft sein: jemand, der für einen Kaufmann agentiert und hausiert hat, wird dadurch allein, daß er durch 14 Tage für ihn unter den sonst für Handlungsgehilfen üblichen Bedingungen gereist ist, nicht zum Handlungsgehilfen, wenn diesbezüglich nicht eine klare Vereinbarung getroffen worden ist und wenn nach der Reise wieder das alte Verhältnis zwischen den Parteien Platz gegriffen hat.

Die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes erscheint sohin nicht begründet, weil der Kläger auch während der vierzehntägigen Reisetour nicht Handlungsgehilfe des Beklagten gewesen ist.

Nr. 1836.

Kein Dienstvertrag, wenngleich der Agent vom Kaufmanne zur Versicherung bei der Krankenkassa angemeldet worden ist. (§ 1, Abs. 1, Handlungsgehilfengesetz.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 8. August 1910, Cr. I 234/10.

Der Beklagte, der Möbel und Goldwaren auf Raten verkauft, wendete gegen eine Klage auf Zahlung einer Verkaufsprovision, einer Inkassoprovision und einer Entschädigung wegen vorzeitiger Entlassung die Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes ein, weil die Klägerin nicht bei ihm Handlungsgehilfin gewesen sei und wurde der Einwendung stattgegeben.

Gründe: Die Klägerin verpflichtete sich bei ihrem Eintritte gegen eine 10⁰/₀ige Provision für den Beklagten Verkäufe auf Raten zu vermitteln und gegen eine weitere 10⁰/₀ige Provision diese Raten einzukassieren; dabei wurde weder ein Gehalt vereinbart noch bezüglich der Kündigung etwas gesprochen. Diese Vereinbarung entspricht vollkommen den üblichen Bedingungen eines Agenturvertrages, der jederzeit ohne Kündigung löslich ist, und auch das spätere Verhalten der Parteien bildet einen deutlichen Beleg dafür, daß nur die geschäftlichen Erfolge der Klägerin den Gegenstand des Vertrages bildeten, nicht aber ihre Tätigkeit als solche und daß die Klägerin überhaupt nicht dem Organismus des Geschäftes des Beklagten angehörte. Sie kam allerdings sehr oft, zeitweise täglich, in das Geschäftslokal, hatte aber trotzdem bezüglich der Geschäftsvermittlungen freie Hand; Aufträge erhielt sie nur in der Richtung, daß sie öfters aufgefordert wurde, gewisse Schuldner bald zu besuchen, doch wurden ihr die einzelnen Wege nicht vorgeschrieben. Dementsprechend schwankte auch ihr Wochen-

einkommen zwischen 10 K und 60 K und schließlich war sie auch zeitweise für andere Kaufleute tätig.

Demgegenüber vermag die Klägerin einen einzigen Umstand anzuführen, der für die Annahme eines Dienstverhältnisses zu sprechen scheint, daß sie nämlich vom Beklagten bei der Bezirkskrankenkassa zur Versicherung angemeldet wurde, daß er für sie einen Monatsbeitrag von beiläufig 1 K zahlte, während auf sie gegen 2 K entfielen, und daß sie auf Grund dieser Versicherung, als sie einmal erkrankte, eine tägliche Unterstützung von 1 K 80 h bezog. Wird aber erwogen, daß ein Dienstverhältnis immer nur durch eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschlossen, abgeändert und aufgelöst werden kann, so ergibt sich, daß Anmeldungen und Abmeldungen bei einer Krankenkassa und ebenso unterlassene Anmeldungen und Abmeldungen keine Vorfälle sind, woraus auf den Bestand eines Dienstverhältnisses geschlossen werden könnte. Es ist noch nie bezweifelt worden, daß an einem tatsächlich begründeten Dienstverhältnisse nichts geändert wird, wenn der Arbeitgeber die vorgeschriebene Anmeldung bei der Krankenkassa unterlassen hat und daraus folgt, daß auch ein Agenturverhältnis nicht dadurch in ein Dienstverhältnis umgewandelt werden kann, wenn der Agent von dem Kaufmann bei einer Krankenkassa angemeldet worden ist.

Diese Erwägungen zwingen zu dem Schlusse, daß die Klägerin „nicht im Geschäftsbetriebe des Beklagten angestellt war“ und daß kein Dienstverhältnis im Sinne des § 1, Abs. 1, des Handlungsgesetzgesetzes vorliegt. Es sind also die zwischen den Parteien strittigen Fragen, insbesondere wegen Haftung für die Einbringlichkeit der Ratenforderungen und wegen Entschädigung aus dem Grunde der vorzeitigen Vertragslösung nicht nach den Bestimmungen des bezogenen Gesetzes, sondern des Handelsgesetzbuches und des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches zu lösen und daraus folgt im Sinne des § 41 des in Rede stehenden Gesetzes die Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes.

Nr. 1837.

Aufnahme zur Aushilfe mit den Worten: „Sie werden für einen Kranken arbeiten“ (§ 696 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 5. Jänner 1910, Cr. I, 5/10.

Ein Fabrikarbeiter, der ohne Kündigung entlassen wurde, begehrte Schadenersatz für 14 Tage, weil bezüglich der Kündigung nichts vereinbart worden sei; die beklagte Firma wendete die Aufnahme zur Aushilfe für die Dauer der Erkrankung eines anderen Arbeiters ein.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht nahm auf Grund der beeideten Aussage eines Vorarbeiters als erwiesen an, daß dieser dem Kläger bei der Aufnahme sagte: „Sie werden für einen Kranken arbeiten“ und erblickte hierin die deutliche Anzeige, daß der Kläger für die Dauer der Erkrankung eines anderen Arbeiters aufgenommen wurde, womit sich der Kläger durch den Eintritt stillschweigend einverstanden erklärte.

Es wurde sohin eine Vereinbarung getroffen, deren Sinn dahin geht, daß ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien sofort begründet wird, daß dieses aber von selbst in dem Zeitpunkt erlöschen soll, wenn der kranke Arbeiter sich wieder melden wird; mit anderen Worten, es wurde dem Abschluß des Arbeitsvertrages eine auflösende Bedingung im Sinne des § 696 a. b. G. B. beigefügt, bei deren Eintritt das vom Kläger sofort erworbene Recht auf Arbeit und Lohn verloren gehen soll.

Da nun § 77 Gew. O. eine vierzehntägige Kündigung nur für den Fall voraussetzt, „wenn über die Kündigung nichts anderes vereinbart worden ist“, der Kläger aber mit der beklagten Firma eine andere Vereinbarung getroffen hat, ist die Berufung des Klägers auf § 77 Gew. O. verfehlt; und da er zugibt, daß der kranke Arbeiter zurückgekommen ist, erscheint sein Anspruch unbegründet, weil die auflösende Bedingung, die vereinbart worden war, eingetreten ist.

Nr. 1838.

Keine Entschädigung nach § 1155 a. b. G. B., wenn der Akkordarbeiter das Maschinengebrechen nicht angezeigt hat.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 20. April 1910, Cr. I, 106/10.

Ein Weber, der im Akkord arbeitete, beanstandete bei einer Lohnzahlung, daß er nur 15 K 72 h erhielt, und forderte einen Wochenlohn von 20 K; er begründete den Mehranspruch damit, daß der Webstuhl ein neues Blatt erhalten hatte, daß dieses zu scharf war und viele Fäden zerschnitt und daß er durch das vielfache Anknüpfen aufgehalten wurde. Der Fabrikdirektor hielt ihm vor, daß er diesen Mangel hätte sofort anzeigen sollen, und verweigerte die Erhöhung.

Die Klage auf Zahlung der Differenz von 4 K 28 h wurde abgewiesen.

Gründe: Das Blatt oder Riet, auch Kamm genannt, weil es die Gestalt eines solchen hat, ist ein aus Stahl gearbeiteter Teil des Webstuhls, durch den die Kettenfäden hindurch gehen, unmittelbar bevor sie durch den Schußfaden miteinander verbunden werden. Wenn ein Blatt zu scharf ist, reißen viele Kettenfäden und daraus folgt ein Zeitverlust des Webers, der den Webstuhl einstellen muß, um die zerrissenen Fäden zu knüpfen.

Für einen solchen Zeitverlust gebührt dem Akkordarbeiter gemäß § 1155 a. b. G. B. eine angemessene Vergütung, jedoch nur dann, wenn die Minderung des Verdienstes ohne eigenes Verschulden erfolgt ist. Ein solches liegt aber im vorliegenden Falle auf Seite des Klägers vor, weil er es unterlassen hat, einem Aufsichtsorgane, d. i. dem Vorrichter oder dem Meister anzuzeigen, daß die Fäden beständig reißen, wobei es unentscheidend ist, ob er selbst als Ursache dieser Erscheinung die Schärfe des Blattes erkannte oder nicht. Diese Personen sind bestimmt, die von den Webern angezeigten Maschinengebrechen zu beheben und wenn sie auf die Anzeige untätig geblieben wären oder wenn sie die Ursache nicht hätten entdecken oder nicht hätten beseitigen können, so wäre der Entschädigungsanspruch des Klägers vollkommen begründet gewesen.

Dagegen kann der beklagten Firma ein Verschulden nicht bemessen werden, weder deshalb, weil das neue Blatt zu scharf war, noch deshalb, weil es von den Aufsichtsorganen nicht aus freien Stücken besichtigt wurde. Der Mangel des Blattes konnte sich erst während der Arbeit zeigen, und es ist in keinem Betriebe üblich (das Gegenteil wäre auch unmöglich), daß so komplizierte Maschinen, wie es die heutigen Webstühle sind, von den Aufsichtsorganen auch dann beständig untersucht werden, wenn der Arbeiter keine Klage erhebt. Eine Fabrikfirma hat ihre Pflicht gegenüber der Arbeiterschaft erfüllt, wenn ihre Angestellten über jede Beschwerde des Arbeiters sofort dessen Maschine untersuchen und dem Mangel abhelfen. Sache des Arbeiters aber ist es, ein Maschinengebrechen sofort selbst zur Sprache zu bringen.

Nr. 1839.

Ein Akkordarbeiter in gekündigter Stellung ist nicht bei einer Maschine zu verwenden, die reparaturbedürftig ist; Entschädigungspflicht des Unternehmers gemäß § 1155 a. b. G. B.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 26. Februar 1910, Cr. I, 55/10.

Ein Weber, der im Akkord arbeitete, wurde in Gemäßheit der Arbeitsordnung an einem Montag früh gekündigt und Mittwoch abend entlassen, wobei ihm für diese 3 Tage eine Entlohnung von 5 K 36 h angeboten wurde. Er wies den Betrag zurück und begehrte einen Tagelohn von 2 K 80 h, den er auch einklagte.

Bei der Verhandlung begründete er den Anspruch damit, daß die zugewiesene Kette schlecht geleimt war, vor allem aber damit, daß er durch zahlreiche Reparaturen des Webstuhls am Arbeiten behindert war. Er versäumte am Montag nachmittag eine halbe Stunde, weil die Treibvorrichtung der Schütze repariert werden mußte, am Dienstag

vormittag 3 Stunden, weil eine Platine der Schaftmaschine gebrochen war, am Dienstag nachmittag 1 Stunde, weil ein Schaft gefallen war, und am Mittwoch vormittag 2 Stunden, weil 2 Flügel gefallen waren; im ganzen 6 $\frac{1}{2}$ Stunden.

Die beklagte Firma gab diese Reparaturen zu, bestritt aber, daß die Kette schlecht geleimt gewesen sei, und berief sich auf ihre Arbeitsordnung, laut deren sie einem Weber nur dann für den Zeitverlust durch Reparaturen ersatzpflichtig wird, wenn diese länger als einen Tag dauere.

Das Gericht sprach dem Kläger den Betrag täglicher 2 K 60 h als Lohnentschädigung zu.

Gründe: Wenn der Kläger bis Samstag als dem Ende der Lohnwoche beschäftigt worden wäre, so hätte er wegen der ungünstigen Arbeitsverhältnisse, unter denen er von Montag bis Mittwoch arbeitete, keine Entschädigung fordern können, weil die Arbeitsordnung einem solchen Anspruch im Wege steht. In diesem Falle hätte er aber den Ausfall der ersten Hälfte der Woche in den folgenden 3 Tagen hereinbringen können, nachdem der Webstuhl Mittwoch abend in Ordnung gebracht war.

Nun ist aber dem Kläger durch die Kündigung vom Montag und die Entlassung am Mittwoch diese Gelegenheit entzogen worden und es muß als unbillig bezeichnet werden, daß ihm nicht die Möglichkeit geboten war, während der Kündigungsfrist auf einem im guten Stande befindlichen Webstuhl den ortsüblichen Tagesverdienst von 2 K 60 h zu erzielen. Es erscheint vollkommen glaublich, daß die Reparaturen, die sich auf 4 halbe Tage verteilten, auch die Arbeit zwischen den einzelnen Reparaturen ungünstig beeinflußt haben, und deshalb erscheint es ohne Rücksicht auf die Beschaffenheit der Kette unangemessen, wenn der Lohn auf Grund des Akkordtarifes berechnet werden soll, der doch eigentlich einen tadellos gehenden Webstuhl voraussetzt.

Das Gewerbegericht schloß also in Würdigung der zwei Umstände, daß der Kläger sich in gekündigter Stellung befand und daß nicht eine einzige 6 $\frac{1}{2}$ stündige Reparatur vorgenommen wurde, sondern vier verschiedene, die Anwendung des Akkordtarifes aus und sprach dem Kläger den in Brünn üblichen Durchschnittsverdienst eines Webers von 2 K 60 h täglich zu.

Nr. 1840.

Berechnung des Arbeitstages im Gastgewerbe.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 26. Jänner 1910, Cr. II, 22/10

Ein Aushilfskellner nahm im Prozesse gegen einen Gastwirt den Standpunkt ein, daß ihm für den Dienst am Sylvesterabend und an

einem Samstag, die doppelte Entlohnung gebühre, weil er über Mitternacht beschäftigt wurde, sohin in diesen zwei Nächten durch vier Tage gearbeitet habe; während er für die übrigen Abende je 4 K forderte, begehrte er für diese je 8 K.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Auffassung des Klägers wäre nur dann richtig, wenn er behaupten könnte, daß ihm für den Dienst nach Mitternacht die doppelte Entlohnung versprochen worden sei; denn sowohl die einschlägigen Gesetzesstellen als auch die tatsächliche Übung in den verschiedensten Gewerben und der Sinn der getroffenen Vereinbarung sprechen gleichmäßig gegen ihm.

Nach § 902 a. b. G. B. werden 24 Stunden für einen Tag also auch für einen Arbeitstag gehalten; weder hier noch in anderen Bestimmungen der Gewerbeordnung z. B. in § 96 a, Abs. 1, der die Arbeitsdauer auf höchstens elf Stunden binnen 24 Stunden festsetzt, wird die Mitternacht als die Grenze zweier Tage bestimmt. Überall wird ein ununterbrochener Zeitraum von 24 Stunden als ein Tag angesehen ohne Rücksicht darauf, mit welcher Stunde er beginnt. Der Dienst eines Aushilfskellners, der erst nach 6 Uhr abend eintritt, erscheint als Nachtarbeit, und noch nie hat ein Nachtarbeiter einer Fabrik oder ein Bergmann die Nachtschicht als zwei Arbeitstage bezeichnet, ebensowenig ein Kellner. Auch nach dem Sinne der getroffenen Vereinbarung ist es zweifellos, dass ein Aushilfskellner nicht bis Mitternacht aufgenommen wird, sondern bis zu der Stunde, wann die Gäste das Lokale verlassen, also möglicherweise bis zur polizeilichen Sperrstunde.

Der Kläger kann also für die wenigen Stunden, die er nach Mitternacht gearbeitet hat, nicht die Entlohnung eines zweiten Tages fordern, und es mußte sein Anspruchs im ganzen abgewiesen werden, da die Verhandlung überdies ergeben hat, daß er für alle seine Dienstleistungen vom Beklagten reichlich entlohnt worden ist.

Nr. 1841.

Auslegung des Versprechens „Reisekosten gänzlich zu bezahlen“ dahin, daß auch die Kosten der Rückreise zu vergüten sind.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 2. April 1910, Gr. I, 87/10.

Der Beklagte schrieb dem Kläger, der in Dux wohnte und sich um eine Werkmeisterstelle beworben hatte, Ende Oktober 1908 die Bedingungen des Eintrittes, insbesondere daß er einen Monatsgehalt von 160 K nebst einem Quartiergehalte von 30 K zahle, und schloß mit den Worten: „Reisespesen für Ihre Person bezahle ich Ihnen, wenn Sie bei mir länger im Posten bleiben, gänzlich.“

Mitte November kam der Kläger allein nach Brünn und trat den Dienst an. Im folgenden Sommer bat er den Beklagten, ihm auch die Übersiedlungskosten für die Familie zu vergüten, da er sie nur in diesem Falle zu sich kommen lassen könne, und erhielt 100 K, womit sowohl die Reiseauslagen des Klägers als auch die der Familie samt den Frachtauslagen gedeckt waren.

Als das Dienstverhältnis Ende März 1910 gelöst wurde, begehrte der Kläger die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung von 50 K als Ersatz der Kosten der Rückreise für seine Person und für seine Familie.

Es wurden ihm 14 K zugesprochen, während der Mehranspruch abgewiesen wurde.

Gründe: Das Arbeitsverhältnis des Klägers begann, wie dies regelmäßig der Fall ist, erst nach seinem Eintreffen am Arbeitsorte und endete vor seiner Abreise. Es läßt sich daher weder die eine noch die andere Reise als Bestandteil der vertragsmäßigen Arbeitsleistung auffassen und daraus folgt als Grundsatz, daß der Hilfsarbeiter die mit den beiden Reisen verbundenen Auslagen selbst zu tragen hat, da § 1156 a. b. G. B. nicht angewendet werden kann.

Das Begehren auf Ersatz der einen oder der anderen Auslagen kann sohin nur auf eine besondere Zusage gestützt werden und erscheint der Anspruch nur nach Maßgabe des gegebenen Versprechens begründet. Da dieses in dem vorgelegten Briefe auf die Person des Klägers eingeschränkt wurde, erscheint zunächst die Abweisung des Anspruches auf Ersatz der Rückreisekosten für die Familie zweifellos, da auch später eine solche Verpflichtung nicht übernommen wurde.

Würde nun der Beklagte in diesem Briefe statt des Wortes Reisespesen das Wort „Spesen der Zureise“ gebraucht haben, so würde aus dem angeführten Grunde auch bezüglich der Zurückweisung des Anspruches auf Vergütung der Rückreisekosten für die Person des Klägers kein Zweifel bestehen. Er wählte aber das Wort Reisespesen und, wengleich damit meistens nur die Kosten der Zureise gemeint sein werden, so besteht doch sprachlich kein Bedenken, darunter auch die Kosten der Rückreise zu verstehen. Außerdem gebrauchte er das Wort „gänzlich“ und dies bestimmte das Gericht, die zweifelhafte Stelle zugunsten des Klägers auszulegen.

Das Gericht nahm also an, daß derjenige, der einem anderen die Bezahlung der Reisespesen für seine Person gänzlich verspricht, sich verpflichtet hat, ihm nicht nur die Kosten der Zureise, sondern auch die der Rückreise zu bezahlen; zum mindesten muß derjenige, der den Brief verfaßt hat, gemäß § 915 a. b. G. B. eine solche Auslegung gegen sich gelten lassen. Das Gericht glaubte daher unter Zurückweisung des Mehranspruches dem Kläger den Betrag von 14 K

zusprechen zu sollen, den er für die Rückbeförderung seiner Person und seines Gepäckes auszulegen hat.

Nr. 1842.

Ein Kutscher, der eigenmächtig mit dem Wagen und den Pferden seines Dienstgebers Fahren besorgt, hat diesem den Gewinn zu überlassen; Zulässigkeit des Lohnabzuges.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 22. April 1910, Cr. I, 113/10.

Der Kutscher eines Kohlenhändlers wurde von einem Kunden, dem er Kohle zuführte, zweimal ersucht, auf dem leeren Wagen Kohlen-schlacke nach einem bestimmten Platze zu führen. Er übernahm beide Aufträge, erhielt hierfür 8 K, wovon er einem Tagelöhner für die Beihilfe beim Abladen 2 K gab, und verschwieg seinem Dienstgeber den Vorfall. Als er von diesem, der davon erfahren hatte, zur Rede gestellt wurde, trat er aus und klagte auf Zahlung seines Lohnes, da ihm 4 K abgezogen werden sollten.

Der Klage wurde nur bezüglich des anerkannten Teiles stattgegeben, der Anspruch auf Zahlung des abgezogenen Betrages von 4 K wurde abgewiesen.

Gründe: Die Ansicht des Klägers, daß der Nebenverdienst von 6 K als Entgelt für den sonst nicht aufgewendeten Fleiß ihm allein gebühre, weil er die zwei Fahren mit dem leeren Wagen ohne Auftrag des Beklagten und ohne dessen Schädigung ausführte, ist falsch. Er übersieht, daß dieser Verdienst nicht durch seine Tätigkeit allein, sondern hauptsächlich durch die Benützung des Wagens und der Pferde erzielt wurde, die Eigentum des Beklagten sind; er übersieht, daß der Hilfsarbeiter bei sonstiger Entlassung Nebengeschäfte ohne Zustimmung des Unternehmers überhaupt nicht betreiben darf (§ 82 lit. e Gew. O.).

Die Übernahme der Fahren erscheint als Geschäftsführung ohne Auftrag, worauf die Vorschriften der §§ 1039 und 1009 a. b. G. B. anzuwenden sind. Der Kutscher hat in einem solchen Falle Rechnung zu legen und „allen aus dem Geschäfte entspringenden Nutzen dem Machtgeber zu überlassen“; als Machtgeber erscheint der Beklagte in seiner Eigenschaft als Dienstgeber und Eigentümer von Pferd und Wagen. Das Gericht mußte daher vollkommen dem Beklagten beipflichten, der von dem Betrage von 6 K, die dem Kläger nach Zahlung von 2 K an den Tagelöhner verblieben, dem Kläger für seine Mühe 2 K zuerkennt, den Rest von 4 K aber für sich in Anspruch nimmt.

Die Berechtigung des Beklagten, diesen Betrag im Wege des Lohnabzuges hereinzubringen, beruht auf den §§ 1153 und 1438 a. b. G. B., da seine Forderung auf Herausgabe des Gewinnes ebenso fällig ist, wie die Lohnforderung des Klägers.

Nr. 1843.

Der Lohn, der in einem Tarife für eine „in der Regel ständig“ besorgte Arbeit festgesetzt ist, gebührt einem solchen Arbeiter auch dann, wenn er daneben im geringen Umfange andere Arbeiten besorgen muß.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 9. Februar 1910, Cr. II, 48/10.

Der mit dem 1. Jänner 1910 in Kraft getretene beiderseits anerkannte Lohn- und Arbeitsvertrag für die in den Brünnener Buchbindereien beschäftigten Gehilfen bestimmt einen wöchentlichen Minimallohn von 25 K „für Buchbinder, die in der Regel ständig bei der Papier-schneidmaschine beschäftigt werden, dann diejenigen, die zu Spezialarbeiten, wie Marmorieren, Hand- und Preßvergolden, Goldschnitten, Galanteriearbeiten verwendet werden, dann Kartonagearbeiter, die als ständige Zuschneider verwendet werden.“

Der Kläger hatte zu Anfang des Jäners 1910 die vorkommen-den Preßvergoldearbeiten, vornehmlich das Drucken der Kranz-schleifen, zu besorgen, wobei ihm auch Lehrlinge behilflich waren; in der erübrigenden Zeit in der Höchstdauer von 1 1/2 Tagen wöchentlich wurde er zu anderen Arbeiten zum Beispiel zum Einbinden oder Be-schneiden verwendet. Er beehrte nun bei der Zahlung am 8. Jänner unter Berufung auf den neuen Lohn-tarif den Minimallohn von 25 K, bekam aber nur 20 K.

Da er auch in der folgenden Woche nur 20 K erhielt, kündigte er und klagte bei seinem Austritte am 29. Jänner auf Nachzahlung des Lohnes von je 5 K wöchentlich, sohin im ganzen auf 20 K. Der Beklagte wendete ein, daß der Minimallohn von 25 K nur jenen Arbeitern gebühre, die sowohl Hand- als auch Preßvergolde sind, die ferner zu keiner anderen Arbeit als zu dieser verwendet werden und auch dann nur, wenn keinem anderen Arbeiter die gleiche Arbeit zu-gewiesen wird; bei ihm aber haben auch Lehrlinge vergoldet.

Es wurde der ganze eingeklagte Betrag zugesprochen.

Gründe: Die Verhandlung hat ergeben, daß der Kläger für die Ausführung der vorkommenden Preßvergoldearbeiten als der ihm bei-nahe ausschließlich zugewiesenen Gehilfenarbeit bestimmt war und daß diese Arbeit den größten Teil seiner Arbeitszeit in Anspruch genommen hat. Darin erblickte das fachmännisch besetzte Gericht das in dem Tarife als Bedingung des Wochenlohnes von 25 K aufgestellte Merkmal der Ständigkeit und konnte daran umsoweniger zweifeln, als der Tarif mit den Worten „in der Regel“ sowohl die durch die Ver-fügung des Gewerbeinhabers veranlaßte ausnahmsweise Zuweisung solcher Arbeit an andere Hilfsarbeiter (hier Lehrlinge) als auch die durch Betriebsverhältnisse bedingte zeitweilige Beschäftigung des zur

Vergolderarbeit bestimmten Arbeiters mit anderen Buchbinderarbeiten im Auge behält. Auch die dritte Einwendung des Beklagten erscheint unstichhältig, und konnte das Gericht nicht entnehmen, daß der Tarif nur das Hand- und Preßvergolden zusammen als Spezialarbeit bezeichnen will; zu dieser Annahme liegt kein Grund vor und ist auch nicht einzusehen, warum nicht das Preßvergolden allein den Charakter einer besonders qualifizierten Arbeit tragen soll.

Nr. 1844.

Verzicht auf den im Tarife bestimmten Minimallohn durch fortgesetzte Annahme des niedrigeren Akkordverdienstes (§ 863 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 6. September 1910, Cr. I, 253/10.

Die beklagte Eisengießerei vereinbarte vor fünf Jahren mit ihrer Arbeiterschaft Mindeststundenlöhne, und zwar für Gießer im zweiten Jahre nach der Auslehre in der Höhe von 40 h. Der Kläger, der im Mai als Eisengießer eingetreten war, begnügte sich von der ersten Lohnzahlung an bis zum September mit den wirklich erzielten Wochenverdiensten von beiläufig 15 K, kündigte im September und begehrte beim Austritte die Ergänzung des in den letzten neun Tagen verdienten Akkordlohnes von 12 K 51 h auf den Minimallohn täglicher 4 K sohin auf 36 K.

Das Klagebegehren wurde, insoweit es den angebotenen und anerkannten Betrag überstieg, abgewiesen.

Gründe: Das Versprechen eines Mindestlohnes in einem Lohn-tarife hat die Wirkung, daß die Akkordarbeiter, deren Wochenverdienst den Minimallohn nicht erreicht, diesen Betrag als Taglohn erhalten. Was nun von jeder Tarifbestimmung gilt, daß sie nur insoweit wirkt als nicht im einzelnen Falle zwischen dem Unternehmer und dem Arbeiter etwas Abweichendes vereinbart worden ist, gilt auch vom Mindestlohn. Es steht nichts im Wege, daß zwischen den Parteien ein höherer Minimallohn vereinbart werde als der tarifmäßige oder ein niedrigerer oder daß diese Bestimmung überhaupt ausgeschlossen werde.

Im vorliegenden Falle hat sich ein Arbeiter durch 3 $\frac{1}{2}$ Monate mit dem tatsächlich erzielten Akkordverdienste zufrieden gegeben, obgleich er weit unter dem tarifmäßigen Mindestlohne von beiläufig 24 K geblieben ist. Für die Beurteilung des Grundes dieses Verhaltens kommt folgendes in Betracht. Mindestlöhne werden auf die Dauer nur tüchtigen Arbeitern gezahlt, die wegen gewisser Unbilligkeiten des Lohn-tarifes oder wegen Schwierigkeiten, welche im Material, im Arbeitsprozesse oder in den Betriebseinrichtungen gelegen sind, den höheren Akkordlohn nicht erzielen können. Unerfahrene oder unfleißige

Arbeiter aber, die aus diesem Grunde den Minimallohn nicht erreichen, werden gewöhnlich so rasch als möglich gekündigt. Die Furcht vor der Entlassung bestimmt nun schwache Arbeiter oft zum Verzicht auf den Mindestlohn und kann dieser Verzicht gemäß § 863 a. b. G. B. entweder ausdrücklich oder stillschweigend erfolgen.

Die Verhandlung hat ergeben, daß der Kläger bezüglich der letzten neun Tage die Akkordsätze nicht zu bemängeln vermag, daß seine Erzeugnisse vielfach Ausschuß waren, daß er die Arbeitszeit nicht einhielt und daß die Arbeit eine lohnende und einfache war, wie sie regelmäßig einem Arbeiter im zweiten Jahre nach der Auslehre zugewiesen wird. Es ist daher auch der geringe Verdienst des Klägers in den früheren Wochen nur auf seine geringe Gewandtheit und auf seine Lässigkeit zurückzuführen. Hieraus folgt, daß der Grund, weshalb er früher den Mindestlohn nicht begehrte, nicht darin liegt, daß er etwa diese Tarifbestimmung nicht gekannt hätte, sondern nur darin, daß er in Kenntnis seiner Eigenschaften einsah, daß er den Minimallohn nicht verdiente und daß dessen Forderung die Kündigung zur Folge haben werde. Es kann also bei Überlegung aller Umstände nicht gezweifelt werden, daß der Kläger auf den Minimallohn stillschweigend verzichtet hat.

Wenn aber eine Bestimmung des Lohn-tarifes durch Vereinbarung mit dem Arbeiter außer Kraft gesetzt worden ist, kann sie auch auf die Kündigungszeit nicht angewendet werden und daraus folgt die Abweisung des Klägers mit dem Teile des Anspruches, der den anerkannten tatsächlich verdienten Akkordlohn übersteigt.

Nr. 1845.

Der durch Zeitverlust verkürzte Akkordarbeiter kann bei tarifmäßiger Festsetzung eines Minimallohnes nur diesen als Entschädigung fordern.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 28. Juni 1910, Cr. I, 179/10.

Der Lohn-tarif einer Tuchfabrik bestimmt, daß dem fleißigen Weber, der wegen Beschaffenheit des Materials nicht auf einen täglichen Akkordlohn von 2 K 60 h kommt, dieser Betrag als Taglohn ausbezahlt ist.

Ein Akkordarbeiter verdiente nun durch viele Wochen durchschnittlich 22 K, in einer Woche aber 29 K 70 h, in der folgenden 29 K 42 h, dann aber nur 10 K 82 h. Er trat deshalb am selben Samstag vormittag aus und erhielt, da die Lohnwoche mit dem Samstag beginnt, für 6 $\frac{1}{2}$ Arbeitstage 17 K 50 h, sohin etwas mehr als den Minimallohn täglicher 2 K 60 h, da die Firma die Materialmängel anerkannte.

Er bezeichnete nun diese Entschädigung als zu niedrig, begehrte Lohnerhöhung auf 29 K und klagte die Differenz von 11 K 50 h ein. Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Da die Wochenverdienste von 29 K und einigen Hellern nur dadurch erzielt werden konnten, daß die Tätigkeit des Klägers während dieser zwei Wochen zufällig von besonders günstigen Arbeitsbedingungen begleitet war, kann diese Ziffer für die Bestimmung des Entschädigungsbetrages überhaupt nicht in Betracht kommen, und ist lediglich zu untersuchen, ob der Kläger mit Grund den früheren Durchschnittsverdienst von 22 K als Entschädigung begehren könne. Das mit fachkundigen Beisitzern besetzte Gericht glaubte diese Frage verneinen zu sollen, weil dem Klagsansprüche die Vereinbarung eines Minimallohnes von 2 K 60 h im Wege steht.

Ein Minimallohn wirkt wie ein Taglohn: er bedeutet nicht nur, daß der Arbeiter nicht weniger als diesen Betrag anzunehmen braucht, sondern auch daß der Unternehmer nicht mehr als diesen Betrag zahlen muß. Ebenso wie der Hilfsarbeiter bei Vereinbarung eines Taglohnes nicht dessen nachträgliche Erhöhung unter Hinweis auf seine besondere Tüchtigkeit oder seinen besonderen Fleiß begehren darf, kann er bei Vereinbarung eines Minimallohnes nicht nachträglich dessen Erhöhung fordern, wengleich er sonst mehr verdient hat. Daß der Minimallohn regelmäßig niedriger ist als der Durchschnittsverdienst, liegt in der Natur der Sache, schon deshalb, weil er zur Erzielung eines höheren Akkordverdienstes anspornen, daneben wohl auch schwache Arbeiter schützen soll. Mit Rücksicht auf seine Eigenschaft als vereinbarter Lohn kann aber nicht bezweifelt werden, daß er auch für den sehr gewandten Arbeiter gilt. Diesem steht es eben frei, sich einen höheren Minimallohn als den im Tarife festgesetzten auszubedingen, gleich wie sich der ausgezeichnete Tagarbeiter einen höheren Taglohn ausbedingt. Der Kläger hat dies unterlassen und kann auch die Verbindlichkeiten des Fabrikstarifes, der den Minimallohn bestimmt, nicht anfechten, da er stets nach diesem Tarife entlohnt worden ist.

Sein Klagebehren war sohin abzuweisen, da er den vereinbarten Minimallohn und noch etwas mehr erhalten hat.

Nr. 1846.

Der Besteller ist verpflichtet, dem Bestellten den Lohn für die Arbeit auch dann zu bezahlen, wenn diese ohne beider Wissen von einem Dritten verrichtet worden ist (§ 1155 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 7. Jänner 1910, Cr. II, 3/10.

Ein Fleischergehilfe wurde von einem Fleischermeister für den Morgen des nächsten Tages bestellt, um zwei Ochsen, die im Schlacht-

hofe eingestellt waren, zu schlagen. Er kam früh rechtzeitig zur Arbeit, konnte sie aber nicht verrichten, weil ein anderer Fleischergehilfe ohne Auftrag und ohne Wissen des Eigentümers die Stücke geschlachtet hatte. Er begehrte von dem Fleischermeister den vereinbarten Lohn von 4 K, erhielt ihn aber nicht.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Der Beklagte vermag nicht dem Kläger ein Verschulden daran beizumessen, daß ihm ein anderer Arbeiter zugekommen ist, und daraus folgt seine Verpflichtung zum Schadenersatz. Wenn er nun diesen Anspruch damit bekämpft, daß er bereits dem Dritten, der die Stücke geschlagen hat, 4 K zahlte, so ist er auf § 1037 a. b. G. B. zu weisen, inhaltlich dessen der Dritte, der ohne Auftrag des Beklagten und keineswegs zu dessen Vorteil ein Geschäft übernommen hat, keinen Anspruch stellen kann. Für die Forderung des Klägers ist dieser Zwischenfall ohne jegliche Bedeutung; diese ist nur nach § 1155 a. b. G. B. zu beurteilen, wonach dem Bestellten eine angemessene Entschädigung gebührt, wenn er zur Ausführung der Arbeit bereit war, aber durch einen Zufall „der sich in der Person des Bestellers ereignet hat“ verhindert worden ist. Ein solcher muß nun überall dort angenommen werden, wo der dem Besteller gehörige Gegenstand der Arbeit ohne Verschulden des Bestellten zugrunde gegangen ist.

Nr. 1847.

„Wenn Sie nachmittags nicht gekommen sind, so kann ich Sie jetzt auch nicht mehr brauchen“, ist keine Entlassung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 9. April 1910, Cr. II, 124/10 und des Landesgerichtes als Berufungsgerichtes Brünn vom 3. Juni 1910, Cg. I, 182/10.

Der Zahlkellner eines Kaffeehauses ließ an einem Feiertag mittags, als er den Dienst antreten sollte, sagen, daß er am Morgen von Schüttelfrost befallen wurde und jetzt so starke Kopfschmerzen habe, daß er dienstunfähig sei, kam aber am Abend in den Dienst. Er behauptet nun, daß er von dem Dienstgeber mit den oben angeführten Worten empfangen wurde, erblickt darin eine Entlassung und begehrt im Klagswege den Zuspruch einer Lohnentschädigung von 107 K 20 h für die Kündigungsfrist. Der Beklagte bestreitet, daß seine Antwort so gelaute habe, und wendet ein, daß er wohl den Ersatzmann des Klägers in dieser Nacht weiter arbeiten lassen wollte, eine Entlassung des Klägers aber nicht beabsichtigte.

Das Gewerbegericht wies die Klage ab und hielt eine Beweisaufnahme über die bestrittene Äußerung für entbehrlich. Es legte darauf Gewicht, daß das Unwohlsein des Klägers nur wenige Stunden dauerte,

also nicht sehr erheblich sein konnte, daß aber die durch das Ausbleiben an einem Feiertag hervorgerufene Störung sehr empfindlich war, wodurch der unfreundliche Ton der Antwort entschuldigt wird; als Sinn der fraglichen Äußerung erschien ihm lediglich der, daß der Beklagte auf die Arbeit des Klägers für den Rest des Tages verzichtete, nicht aber daß er ihn überhaupt aus dem Dienste entlassen wollte, zumal weder das Arbeitsbuch angeboten noch die Abrechnung der Gelder gefordert wurde; es erschien endlich unbegreiflich, daß der Kläger sich nicht am anderen Morgen zum Dienste einfand.

Das Landesgericht Brünn vernahm über die Berufung des Klägers sechs Zeugen, bestätigte das erstrichterliche Urteil und bemerkte in den Gründen:

Die von dem Kläger in erster Linie geschilderten Worte des Beklagten werden von keinem Zeugen bestätigt, aber selbst deren Richtigkeit vorausgesetzt, könnte der Gerichtshof sie als eine Entlassung nicht ansehen. Denn wenn Beklagter auch gesagt hätte, er brauche ihn jetzt nicht mehr, wenn er Nachmittag nicht gekommen sei, so könne er ihn jetzt auch nicht mehr brauchen, so muß daraus auf eine Entlassung nicht geschlossen werden. Viel näher liegt die Auslegung, daß Beklagter durch das Einspringen des Eugen E. augenblicklich versorgt war und diesen jetzt mitten im Betriebe zu entfernen nicht für passend hielt. Es wäre daher der Klagsanspruch auch dann nicht begründet, wenn Beklagter die Worte gebraucht hätte, welche Kläger von ihm gehört haben will. Die durch den Zeugen Eugen E. festgestellte Tatsache, daß Beklagter den E. in der Nacht definitiv als Zahlkellner aufgenommen hatte, ist nicht geeignet, die Wahrheit der klägerischen Behauptungen zu erweisen, wenn erwogen wird, daß der Beklagte mit E. überhaupt über den Kläger nicht gesprochen hat, daß er zwei Zahlkellner normal verwendete und daß der zweite Zahlkellner Albert kurz zuvor angezeigt hat, er werde noch wochenlang krank sein. Und wenn E. angibt, er habe das Bewußtsein gehabt, vorläufig Tag- und Nachtdienst zu versehen, so ist dies eine subjektive Auffassung der Situation gewesen, welche durch keine Tatsachen objektiv begründet erscheint.

Nr. 1848.

Ein Unternehmer, der wegen eines Entlassungsgrundes kündigte, die Kündigungsfrist aber verstreichen ließ, kann später nicht mehr auf diesen Entlassungsgrund zurückgreifen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 8. März 1910, Cr. II, 73/10.

Ein Hotelier erfuhr, daß ein Lohndiener sich gegen einen Reisenden ungebührlich benommen habe, und kündigte ihm im Sinne der Vereinbarung auf fünf Tage mit dem Beisatze „er werde entlassen

werden, wenn er sich nicht rechtfertigen werde“. Der Hotelier ließ dann die Kündigungsfrist verstreichen, forderte drei Tage später vom Lohndiener Rechenschaft und entließ ihn, da ihn die Antwort nicht befriedigte.

Der Klage des Lohndieners auf Entschädigung für die Kündigungsfrist wurde stattgegeben.

Gründe: Der Arbeitgeber, der einen gesetzlichen Entlassungsgrund geltend machen will, muß dies sofort tun, d. h. er hat sobald als möglich den Fall zu untersuchen und seinen Entschluß zu fassen. Kündigt er, so verzichtet er damit auf das Recht, den Schuldtragenden vor Ablauf der Kündigungsfrist zu entlassen, und unterläßt er bei Ablauf der Kündigungsfrist die Entlassung, so bleibt ihm nichts übrig, als das Dienstverhältnis fortzusetzen und neuerlich zu kündigen.

Wenn nun der Beklagte meint, daß er sich das Entlassungsrecht über die Kündigungsfrist hinaus durch den Beisatz vorbehalten habe, der Kläger werde entlassen werden, wenn er sich nicht rechtfertige, so irrt er. Diese Erklärung einerseits und die Kündigung andererseits widersprechen sich überhaupt, es sei denn, daß man die Erklärung dahin auffaßt, daß die Kündigung zurückgenommen werden wird, wenn eine befriedigende Rechtfertigung erfolgen wird.

Hat nun der Beklagte, obwohl er die begehrte Aufklärung nicht erhalten hat, am letzten Tage der Kündigungsfrist nicht entlassen, so bleibt nach § 863 a. b. G. B. nichts übrig, als zu schließen, daß er den Vorfall verziehen hat, daß er also sowohl auf sein Entlassungsrecht als auch auf das Recht aus der Kündigung und selbst auf eine Rechtfertigung verzichtet hat. Er kann dann später weder aus jenem Vorfall noch aus der unbefriedigenden Rechtfertigung das Recht zur sofortigen Entlassung ableiten, sondern er muß neuerlich kündigen.

Dem Schadenersatzanspruche des Klägers war sohin stattzugeben, weil er tatsächlich ohne gesetzlichen Grund und ohne Kündigung entlassen worden ist.

Nr. 1849.

Ein Zuspätkommen um 2¹/₂ Stunden kein Entlassungsgrund bei einem Bäckergehilfen, der verschlafen hat (§ 82, lit f Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 26. Jänner 1910, Cr. II, 20/10.

Ein Bäckergehilfe, der bei seinem Meister wohnte, kam gegen dessen Weisung an einem Ersatzruhetage statt um neun Uhr abends erst um elf Uhr nach Hause, wurde deshalb nicht in die Wohnung gelassen und mußte bei einem Bekannten übernachten. Am folgenden Morgen kam er statt um halb sechs erst um acht Uhr in die Arbeit,

entschuldigte sich, daß er verschlafen habe, weil niemand da war, der ihn hätte wecken können, wurde aber entlassen.

Der Klage auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist wurde stattgegeben.

Gründe: Während wiederholtes Zuspätkommen zur Arbeit regelmäßig einen Entlassungsgrund bildet, weil eine beharrliche Pflichtenvernachlässigung vorliegt, kann eine einmalige Verspätung, selbst wenn sie bedeutend ist, nur dann als Anlaß zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses angesehen werden, wenn sie sich einem unbefugten Verlassen der Arbeit gleichstellen läßt: dies ist aber nur dann der Fall sein, wenn der Arbeiter absichtlich gegen die Pflichten des Arbeitsvertrages gehandelt hat. Die vorliegende Verhandlung hat dieses Moment nicht ergeben. Es ist vollkommen glaublich, daß der Kläger verschlafen hat, wobei noch hinzuweisen wäre, daß der Beklagte dadurch, daß er den Kläger nicht in seine Wohnung ließ, die entferntere Ursache dieses Zwischenfalles gewesen ist.

Nr. 1850.

Ein Baupolier ist verpflichtet, auch bei Regenwetter am Bauplatz zu erscheinen; ein Zuspätkommen um dreieinhalb Stunden rechtfertigt die Entlassung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 28. Juni 1910, Cr. II, 232/10.

Der Kläger trat bei dem beklagten Maurermeister als Baupolier gegen einen Wochenlohn von 30 K bei achttägiger Kündigung in die Arbeit, kündigte am zweiten Samstag und wurde am folgenden Montag vormittag entlassen. Er bezeichnete die Entlassung als grundlos und begehrte Entschädigung von 30 K. Der Beklagte beantragte Abweisung der Klage und wendete ein, daß der Kläger während der kurzen Dienstzeit zahlreiche Anlässe zur Unzufriedenheit gegeben habe, daß er ihm am Tage der Kündigung ein Schriftstück vor die Füße geworfen habe und daß er am Entlassungstage statt um 7 Uhr um 1/2 11 Uhr in die Arbeit gekommen sei.

Der Kläger bestritt, daß er wiederholten Anlaß zur Unzufriedenheit gegeben habe, behauptete, daß das Schriftstück zufällig auf die Erde gefallen sei, und machte geltend, daß es am Entlassungstage um 7 Uhr früh geregnet habe, er daher nicht verpflichtet gewesen sei, in die Arbeit zu kommen. Der Beklagte erwiderte, daß es um 7 Uhr früh nicht regnete und daß von fünfzehn am Bau beschäftigten Arbeitern fünf sich zur Arbeit meldeten; er nimmt den Standpunkt ein, daß ein Polier bei jedem Wetter in die Arbeit zu kommen habe.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Die bei einem Neubau beschäftigten Maurer, Tagelöhner und Lehrlinge pflegen an einem Morgen, an dem es regnet, deshalb nicht in die Arbeit zu kommen, weil sie bei Regenwetter nicht beschäftigt werden können, im Stundenlohn stehen und für jene Stunden, in denen sie nicht arbeiten, keine Entschädigung erhalten. Würde nun die Tätigkeit eines Baupoliers nur in der Beaufsichtigung der arbeitenden Maurer bestehen, so würde sein Ausbleiben bei Regenwetter durch den Hinweis auf das gleichzeitige Ausbleiben der Maurer entschuldigt werden können. Dem ist aber nicht so, und es bildet die Überwachung der Maurer nur einen Teil seiner Tätigkeit, zu der außerdem die Übernahme von Materialien, die Besorgung gewisser schriftlicher Arbeiten und zahlreiche andere Einzelarbeiten gehören. Der Hinweis auf die Maurer ist auch deshalb verfehlt, weil der Polier im Gegensatz zu ihnen einen Wochenlohn bezieht, der ihm ungeschmälert ausgezahlt wird, wenn auch an mehreren Tagen der Woche wegen des Wetters im Freien nicht gearbeitet werden kann und dem Polier andere Arbeiten nicht zugewiesen werden können.

Ein Baupolier ist sohin verpflichtet, auch bei Regenwetter am Bauplatz zu erscheinen und der Kläger mußte diese seine Pflicht kennen; in keinem Falle hatte er Grund zur Annahme, daß ihn der Beklagte von dieser Pflicht befreien wollte. Wenn der Kläger angibt, daß er wegen des Regens nicht auf den Bauplatz ging, so gibt er damit selbst zu, daß er die Arbeit nicht leisten wollte, und daraus folgt seine Sachfälligkeit. Der Kläger ist absichtlich und unbefugt durch dreieinhalb Stunden, also den größten Teil des Vormittags der Arbeit fern geblieben; sein Verhalten muß daher einem unbefugten Verlassen der Arbeit gleichgestellt werden, das im § 82 lit. f Gew. O. als Entlassungsgrund angeführt ist, und es kann dem Beklagten nicht zugemutet werden, es auf eine Wiederholung ankommen zu lassen. Das Verhalten des Klägers ist ganz verschieden von jenen zahlreichen Fällen, wo ein Arbeiter verschlafen oder einen Zug versäumt hat u. s. w., also seine Pflicht unabsichtlich vernachlässigt hat.

Die Begleitumstände sprechen sämtlich gegen den Kläger. Seine Wohnung liegt ungefähr eine Stunde vom Bauplatz entfernt; es ist nun gerichtsbekannt, daß es im Juni wiederholt, jedoch nur auf kurze Zeit und auf kleine Strecken regnete. Wenn es überhaupt richtig ist, daß es am Entlassungstage um 6 Uhr früh am Wohnorte des Klägers regnete, so hatte er keinen Grund zur Annahme, daß es auch um 7 Uhr am Bauplatz regnen wird. Nach der Aussage des Beklagten, die vollkommen glaubwürdig ist, hat es auch am Bauplatz zu dieser Stunde nicht mehr geregnet. Der Tag, an dem der Kläger ausblieb, war ein Montag, also jener Tag, der noch immer hie und da von Arbeitern zum Blaumachen verwendet wird, der aber zugleich dem

Unternehmer wegen der Sonntagsruhe eine erhöhte Arbeit bringt; es ist daher begreiflich, daß jeder Baumeister am Montag früh auf das rechtzeitige Erscheinen seines Poliers einen hohen Wert legt. Schließlich vermag der Kläger nicht auf eine längere zufriedenstellende Dienstzeit beim Beklagten hinzuweisen, die das Gericht hätte überzeugen können, daß dieser Vorfall vereinzelt geblieben wäre; seine zahlreichen Anstände während der vierzehntägigen Dienstzeit zwingen zu dem Schluß, daß er überhaupt die Absicht hatte, seinen Dienst während der Kündigungsfrist nur insoweit zu versehen, als es ihm paßte.

Die Abweisung der Klage auf Entschädigung wegen vorzeitiger Entlassung erscheint sohin begründet.

Nr. 1851.

Entlassung wegen Unfleißes nach der Kündigung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 8. März 1910, Cr. I, 61/10.

Ein Musterweber, der einen Wochenlohn von 16 K nebst gewissen Prämien bezog, wurde an einem Samstag auf eine Woche gekündigt und am Dienstag entlassen; er klagte auf Lohnentschädigung für die übrigen vier Tage der Kündigungsfrist und wurde abgewiesen.

Gründe: Es ist zunächst unbestritten, daß der Kläger, der früher ein Muster in der Länge von 98 cm in zwei Tagen fertig webte, nach der Kündigung zu 36 cm den ganzen Montag und den Vormittag des Dienstag benötigte, und es ist unbestritten, daß er am Dienstag nachmittag nur ein neues Muster vorrichtete, wozu er sonst eine Stunde gebraucht hatte. Wenn er bei der Verhandlung diesen geringen Arbeitserfolg darauf zurückführen will, daß er unwohl gewesen sei und weiters darauf, daß der Webstuhl mehrfache Reparaturen erfordert habe, so erscheint keine der beiden Rechtfertigungen stichhältig, weil laut der Beweisaufnahme der Kläger wiederholt von dem Fabriksdirektor zur Rede gestellt wurde und niemals die eine oder die andere Entschuldigung vorbrachte.

Die Beweisaufnahme hat weiters ergeben, daß der Kläger einem Mitarbeiter sagte, er müsse seinen Wochenlohn auch dann erhalten, wenn er bei dem Webstuhle müßig sitze: der geringe Arbeitserfolg ist also ausschließlich auf den Willen des Klägers zurückzuführen, der das Wesen des Wochenlohnes vollständig verkennend, übersah, daß dieser nur bei fleißiger Arbeit zu zahlen ist. Der Kläger hat sohin trotz wiederholter Ermahnungen die im § 76 Gew. O. festgesetzte Pflicht,

die gewerbliche Arbeit nach besten Kräften zu verrichten, beharrlich verletzt und hat hiedurch gemäß § 82 lit. f, Gew. O. dem Beklagten das Recht gegeben, die sofortige Entlassung auszusprechen.

Nr. 1852.

Lohnbestimmung durch den Arbeitgeber beim Bestande eines Lohn- tarifes mit Minimalätzen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 26. Jänner 1909, Cr. I, 60/9.

Kläger hat bei der Aufnahme in die Arbeit seine Lohnansprüche nicht angegeben und sich nur mit der Erklärung des Beklagten, daß er ihm den Taglohn nach seiner Arbeit bestimmen werde, einverstanden erklärt. Beide Teile haben einen Lohn tarif mit Minimalätzen für Taglohn, der im Wege des Kollektivvertrages zwischen den Tischlermeistern und den Gesellen zustande gekommen ist, als für sie bindend anerkannt.

Bei der Auszahlung bestimmte der Beklagte den Taglohn nach dem Minimalsatze des Tarifs mit 20 h Erhöhung, während der Kläger eine weitere Erhöhung von 60 h verlangte. Die dadurch entstandene Differenz klagte er mit der Motivierung ein, daß bei Zusammenstellung des Lohn tarifes beide Teile bestrebt waren, die Tarifsätze genau zu bestimmen, bei dem Taglohne aber wegen verschiedener Leistungsfähigkeit einzelner Hilfsarbeiter sich mit Minimalätzen begnügen mußten. In Verfolgung dieser Tendenz müßte in einzelnen Fällen als fixe Wertbestimmung der Arbeitsleistung des Hilfsarbeiters der Taglohn in derjenigen Höhe gelten, die ihm bereits einmal gewährt wurde, mit Zulässigkeit der Steigerung und nicht der Herabminderung. Da der Kläger unmittelbar vor der Übernahme der Arbeit bei dem Beklagten einen um 80 h den Minimalsatz des Tarifs übersteigenden Lohn bezogen habe, so verlange er denselben Lohn von dem Beklagten, zumal seine Ansicht allgemein unter den Arbeitsgenossen verbreitet sei und noch in einigen ihm bekannten Fällen von den Meistern geteilt wurde.

Der Beklagte erklärte, den Lohn des Klägers vereinbarungsgemäß und im Verhältnisse zur Arbeitsleistung anderer Arbeiter bestimmt zu haben, und beantragte die Abweisung des Klagebegehrens.

Der Kläger wurde mit seinem Begehren abgewiesen.

Gründe: Das Gericht hat die vom Kläger angeführten Umstände als belanglos nicht weiter geprüft; denn, ebenso wie der Beklagte ohne übernommene Verpflichtung nicht verhalten werden kann, den Lohn in einer Höhe zu zahlen, wie sie von anderen Personen bestimmt wurde, so ist er auch nicht verpflichtet, nach einer noch so verbreiteten Ansicht bei der Lohnbestimmung vorzugehen, wenn er diese Ansicht

weder in einem mit dem Kläger geschlossenen Verträge, noch in dem von ihm anerkannten Kollektivverträge, der eine derartige Bestimmung nicht enthält, angenommen hat. Die Höhe des Lohnes wurde zwar von beiden Teilen nicht angegeben, stillschweigend aber wurde sie durch die Minimalsätze des beiden Teilen bekannten und von ihnen akzeptierten Kollektivvertrages suppletorisch festgesetzt. Da auf diese Weise nur die allfällige Erhöhung des Taglohnes über den Minimalsatz des Tarifs dem Ermessen des Beklagten überlassen wurde, der hievon Gebrauch machte und nicht unter den Minimalsatz herunterging, so war der Lohn vertragsmäßig bestimmt und ein Anlaß zur Bestimmung des Lohnes durch den Richter im Sinne des § 1152 a. b. G. B. nicht vorhanden.

Nr. 1853.

Fällung eines Versäumnisurteiles gegen den außerhalb des Gerichts-ortes wohnenden Beklagten, dem die Ladung am Tage vor der Verhandlung zugestellt wurde.

Urteil des Gewerbegerichtes Brünn vom 18. Jänner 1910, Cr. I, 15/10, Beschluss desselben Gerichtes vom 31. Jänner 1910 und Entscheidung des Landesgerichtes Brünn vom 14. Februar 1910 R. I, 1/10.

Der Geschäftsführer eines Kommissionsgeschäftes in Wolle klagte nach seinem Austritte am 12. Jänner 1910 (Mittwoch) den in Budapest wohnenden Prinzipal auf Zahlung eines restlichen Guthabens von 277 K 50 h; das Gewerbegericht ordnete die Streitverhandlung auf den 18. um 9 Uhr vormittags (Dienstag) an und sandte den Klagsbeschuß noch am selben Tage ab. Bei der Streitverhandlung lag zwar der Zustellungsschein des ausgebliebenen Beklagten nicht vor, wohl aber eine Eingabe mit der Bitte um Verlegung der Tagsatzung aus den nachstehenden Gründen: „Ich bin Kaufmann und stets vielseitig okkupiert, kann daher mit Recht beanspruchen, daß mir eine derartige Verständigung, respektive Vorladung zumindest fünf bis sechs Tage vor der Tagsatzung behändigt werde, damit ich meine geschäftlichen Angelegenheiten vorerst ordnen könne“. Dieses Begehren wurde auf Antrag des Klägers verworfen und wurde ein Versäumnisurteil gefällt.

Der von dem Beklagten eingebrachte Antrag auf Wiedereinsetzung in den vorigen Stand wurde vom Gewerbegerichte aus den folgenden Gründen abgewiesen: Dem bei der Streitverhandlung vorgelegenen Erstreckungsgesuche des Beklagten konnte nicht stattgegeben werden, weil darin nicht einmal behauptet wurde, daß es ihm unmöglich sei, zur Tagsatzung zu erscheinen. Da zugleich durch die Eingabe der Nachweis erbracht war, daß die Ladung dem Beklagten zugekommen ist, wurde es nicht für nötig erachtet, die Urteilsfällung bis zum Einlangen des Zustellungsscheines oder bis zum Ablaufe der im

§ 415 Z. P. O. bestimmten achttägigen Frist auszusetzen und wurde sofort das Versäumnisurteil verkündet.

Der schriftliche Wiedereinsetzungsantrag behauptet, daß die Klage erst um 4 Uhr nachmittag des 17. zugestellt wurde, daß die zur Widerlegung der Klageangaben notwendigen Behelfe sich in Brünn befanden und daß eine Vertretung durch den Angestellten des Beklagten in Brünn wegen der kurzen Dauer seiner Dienstleistung untunlich war. Bei der Verhandlung führte der Beklagte zum letzten Punkte aus, daß der Angestellte ein Franzose sei und unvollkommen deutsch spreche und legte eine Bestätigung zweier Angestellten vor, „daß die Klage am 17. Jänner mittags zugestellt wurde“. Der Kläger sprach sich gegen die Wiedereinsetzung aus, wies durch einen Fahrplan nach, daß der Beklagte die Möglichkeit hatte, nach 5 Uhr nachmittags vom Budapester Westbahnhofe abzureisen und nach 12 Uhr nachts in Brünn einzutreffen, und bestritt, daß der Geschäftsführer des Beklagten nicht die sprachliche Fähigkeit hätte, vor einer Behörde zu verhandeln.

Da weder die Zivilprozeßordnung noch das Gewerbegerichtsgesetz eine bestimmte Frist zwischen der Klagezustellung und der Streitverhandlung festsetzt und da der Beklagte nach erfolgter Zustellung die Möglichkeit hatte, bei Benützung des nächsten Zuges vor der Verhandlung in Brünn einzutreffen (ebenso wie sein Expresßbrief rechtzeitig ankam), kann in der Zustellung, die laut seiner Angabe um 4 Uhr nachmittag, nach der seiner Angestellten aber schon am Mittag erfolgte, kein unvorhergesehenes und unabwendbares Ereignis erblickt werden, das den Wiedereinsetzungsantrag im Sinne des § 146, Abs. 1 Z. P. O. rechtfertigen würde. Es ist auch einem Fachgerichte bekannt, daß Kaufleute wiederholt in die Lage kommen, nach Einlangen eines Briefes oder Telegrammes mit dem nächsten Zuge abzureisen und gerade Kaufleute, die an dem einen Orte ein Geschäft betreiben und an einem anderen wohnen, können sich diesem Zwange kaum entziehen.

Der Beklagte hatte übrigens die Möglichkeit, seinem Brüner Vertreter eine Vollmacht zu senden und ihm brieflich oder telephonisch die nötige Information zu erteilen, die nicht einmal besonders ausführlich sein mußte: weder dessen kurze Verwendung im Geschäft des Beklagten noch dessen unvollkommene Kenntnis der deutschen Sprache würden ein Hindernis für die Vertretung und die Verhandlung gebildet haben. Der Wiedereinsetzungsantrag stützt sich sohin im Wesentlichen auf denselben Umstand, den das Gericht bereits für eine Erstreckung der Tagsatzung als unzureichend befunden hat, so daß die Stattgebung auch aus diesem Grunde ausgeschlossen erscheint (§ 146, Abs. 2, Z. P. O.).

Dem Rekurse des Beklagten gegen diesen Beschluß wurde vom Landesgerichte in Brünn keine Folge gegeben, weil dem Beklagten objektiv tatsächlich die Möglichkeit geboten war, bei der auf den 18. Jänner 1910 anberaumten Tagsatzung zu erscheinen.

Nr. 1854.

Zum Begriff des Hilfsarbeiters nach § 73 Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 18. Jänner 1909, Cr. I, 39/10.

Kläger, ein zu Hause arbeitender Schneidergeselle, erhielt seit August 1908 bis Jänner 1909 Arbeit von dem Beklagten. Das Arbeitsbuch übergab er ihm nicht und sprach auch nie mit ihm über die Art oder Dauer seiner Beschäftigung. Durch diese Zeit war er hauptsächlich für den Beklagten tätig, bekam aber nicht immer die Arbeit, wenn er um sie bat, sondern dann, wenn der Beklagte dies tun wollte. Mit der letzten Arbeit unzufrieden, erklärte der Beklagte, keine Arbeit mehr zu geben, und bestätigte zugleich in einem ihm vorgelegten, vom früheren Arbeitgeber des Klägers ausgestellten Zeugnisse, wie lang der Kläger für ihn gearbeitet hat.

Auf Grund dieses Sachverhaltes beehrte der Kläger die Entschädigung wegen Entgang der Kündigungsfrist.

Beklagter fügte hinzu, daß er dem Kläger nur dann Arbeit gab, wenn er dies ohne Nachteil für seine ständigen Arbeiter tun konnte; er hielt den Kläger aber nicht für einen solchen Arbeiter, weil er von ihm kein Arbeitsbuch übernommen hat.

Das Begehren des Klägers wurde abgewiesen.

Gründe: Durch Übernahme des Arbeitsbuches hätte der Beklagte den Willen kundgegeben, den Kläger regelmäßig zu beschäftigen, und wäre dadurch allerdings ein ständiges Arbeitsverhältnis begründet; durch die Nichtübernahme ist aber das Gegenteil hiervon noch nicht erwiesen, weil das Gesetz im § 79 Gew. O. außer der Bestrafung des Gewerbeinhabers keine anderen Folgen daran knüpft und mithin ein ständiges Arbeitsverhältnis auch ohne Übergabe des Arbeitsbuches entstehen kann. Andererseits hat der Kläger mit dem Arbeitszeugnisse, aus welchem nicht erhellt, ob er regelmäßig für den Beklagten arbeitete, den Beweis für seine Behauptung nicht erbracht. Ausschlaggebend für die Entscheidung kann nur die Erklärung des Klägers sein, daß er nicht immer auf seine Bitte, sondern dann die Arbeit erhielt, wann der Beklagte sie ihm geben wollte. Die Beschäftigung des Klägers war somit keine regelmäßige, trotzdem er mehrere Monate für den Beklagten tätig war. Der Kläger hat jedesmal die Arbeit auf Grund eines separaten, wenn auch stillschweigend oft wiederholten Lohnvertrages erhalten, ohne Recht auf weitere Arbeit.

Im Sinne § 73 Gew. O. war er kein Hilfsarbeiter des Beklagten und hat auf die von ihm begehrte Entschädigung nach § 84 Gew. O. keinen Anspruch.

Nr. 1855.

Entzieht der Gewerbeinhaber dem Gehilfen die Bedienung von Gästen, die Trinkgelder gewähren, so liegt darin die Weigerung, dem Hilfsarbeiter Verdienst zu geben.

Zum Begriffe „Verdienst“ gehören auch die gewöhnlich verabreichten Trinkgelder.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 28. Juni 1910, Cr. II, 1026/10.

B. stand seit 8. Februar 1910 als Friseurgehilfe bei O. gegen 20 K Monatslohn und freie Station in Diensten.

Die von den Kunden erhaltenen Trinkgelder betragen 14—16 K in der Woche.

Am 14. Juni kündigte O. dem Gehilfen B. den Dienst vertragsmäßig auf 14 Tage auf und am Samstag abends, den 18. Juni, trat B. vorzeitig aus der Arbeit.

Kläger O. behauptet nun, daß am Sonntag sein Hauptgeschäft sei und er am Sonntag (19. Juni) nach dem Austritt des Beklagten einen Ausfall an Einnahmen von 10 K erlitt, da viele Kunden nicht warten wollten und weggingen.

Diesen Betrag beehrt er im Klagewege.

Beklagter begründet seinen plötzlichen Austritt damit, daß der Kläger ihm während der Kündigungsfrist die Bedienung der besseren Kundschaft, die Trinkgelder gibt, entzog und ihn nur jene Kunden bedienen ließ, die kein oder nur ein geringes Trinkgeld schenken. Vom Lohn allein könne er aber nicht leben.

Kläger gibt die Entziehung einiger besserer Kunden zu und begründet dies mit der Furcht, Beklagter könnte die Kunde schlecht bedienen und Kläger diese verlieren.

Auch der als Zeuge geführte zweite Friseurgehilfe K. bestätigt, daß Kläger ihn während der Kündigungsfrist des Beklagten bei Zuweisung von Gästen, die Trinkgelder geben, mehr begünstigt habe als diesen.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Vergleicht man den Monatslohn des Beklagten per 20 K mit dessen Einnahmen an Trinkgeldern für dieselbe Zeit in der durchschnittlichen Höhe von 56—64 K, so sieht man selbst bei Berücksichtigung der ihm gewährten freien Station, daß die anlässlich der Bedienung von Gästen für den Beklagten abgefallenen Trinkgelder eigentlich die Haupteinnahmequelle bildeten.

Darin nun, daß Kläger, wie er teilweise selbst zugibt und wie dies auch der Zeuge K. bestätigt, dem Beklagten während der Kündigungsfrist die Bedienung der freigelegteren Kunden entzog und diesen so in die Unmöglichkeit versetzte, sich Trinkgelder zu verdienen, liegt eine Weigerung seinerseits, dem Hilfsarbeiter Verdienst zu gewähren, denn die usuellen Trinkgelder bilden einen Teil des Verdienstes; der sofortige Austritt des Beklagten war daher berechtigt. (§ 82 a, lit. e Gew. O.)

Die bloße Befürchtung, Beklagter könnte durch schlechte Bedienung der Gäste während der Kündigungsfrist diese von dem weiteren Aufsuchen der Raseurstube des Klägers abhalten, ist kein gesetzlicher Grund, den Beklagten in seinem Einkommen zu kürzen, ganz abgesehen davon, daß eine solide Bedienung des Gastes im eigenen Interesse des Gehilfen liegt.

Da ein ungesetzlicher, vorzeitiger Austritt des Beklagten nicht vorliegt, war das Klagebegehren abzuweisen. (§ 85 Gew. O.)

Nr. 1856.

Der örtliche Gerichtsstand der Betriebsstätte ist nur gegeben, wenn die Betriebsstätte bei Anbringung der Klage noch besteht.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 2. Juni 1910, Cr. I, 58/10.

Als Kläger K., der gegenwärtig Inhaber einer Wach- und Schließanstalt in Marburg ist, noch Inhaber der Wach- und Schließanstalt in Laibach war, stand der Beklagte S. in dessen Diensten und blieb an Gehaltsvorschüssen den Betrag von 87 K schuldig. Der Beklagte steht jetzt in Diensten der B., Inhaberin der Wach- und Schließanstalt in Laibach.

Die von K. gegen S. auf Zahlung des Betrages von 87 K gerichtete, beim Gewerbegericht Laibach überreichte Klage wurde wegen örtlicher Unzuständigkeit zurückgewiesen.

Gründe: Nach § 23 Gew. Ger. Ges. ist zur Verhandlung und Entscheidung der im § 4 dieses Gesetzes bezeichneten Streitigkeiten dasjenige Gewerbegericht zuständig, in dessen Sprengel sich die Betriebsstätte befindet. Die den Kompetenzgrund des ausschließlichen Gerichtsstandes bildende Tatsache des Vorhandenseins einer Betriebsstätte im Sprengel des Gewerbegerichtes muß also bei der Klageerhebung noch gegeben sein. Da nun nach den Klagsangaben der Kläger die in diesem Sprengel gelegene Betriebsstätte aufgelassen hat, fehlt es an der gesetzlichen Voraussetzung für die Zuständigkeit dieses Gerichtes und war daher die Klage zurückzuweisen.

Nr. 1857.

Grobe Ehrenbeleidigung des Hilfsarbeiters durch die Gattin des Gewerbeinhabers berechtigt den Hilfsarbeiter zum Austritt, wenn die Gattin als Stellvertreterin des Gewerbeinhabers anzusehen ist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 13. Oktober 1908, Cr. II, 713/8.

Klägerin war von der Frau des beklagten Gastwirts als Kellnerin aufgenommen worden und wurde teils in der Küche, teils im Schanklokal beschäftigt. Die Frau des Beklagten leitete die Arbeiten in der Küche und vertrat ihren Mann während seiner Abwesenheit im Gastgeschäfte.

Anlässlich eines Streites der Klägerin mit einem Gaste rief die Frau des Beklagten der Kellnerin zu: „Sie gehören in ein Freudenhaus, dort können Sie auch 10 Gulden verdienen.“

Klägerin, die daraufhin das Arbeitsverhältnis sofort löste, begehrt die Verurteilung des Beklagten zur Bezahlung des Lohnes für die Kündigungsfrist.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Es unterliegt keinem Zweifel, daß die Äußerung der Frau des Beklagten eine grobe Ehrenbeleidigung enthält.

Mag es nun auch richtig sein, daß der § 82 a, lit. b Gew. O. den Hilfsarbeiter nur dann berechtigt, das Dienstverhältnis vorzeitig aufzulösen, wenn der Gewerbeinhaber sich einer groben Ehrenbeleidigung gegen ihn schuldig gemacht hat, so darf andererseits nicht außer acht gelassen werden, daß der angezogene Paragraph im § 91 Gew. O. seine natürliche Ergänzung findet.

Hiedurch werden sämtliche Bestimmungen des VI. Hauptstückes (über gewerbliches Hilfspersonal) auch auf den Stellvertreter ausgedehnt, sofern nicht einzelne Bestimmungen der Natur der Sache nach nur auf die Person des Gewerbeinhabers Anwendung finden können.

Da diese Einschränkung im vorliegenden Falle nicht gilt, war lediglich die Frage zu beantworten, ob die Gattin des Beklagten als Stellvertreterin des Gewerbeinhabers anzusehen sei.

In dieser Richtung wurde durch Übereinstimmung beider Parteien festgestellt, daß die Frau des Beklagten selbständig die Küche leitete und auch die Leitung des Gastgeschäftes in Abwesenheit ihres Mannes inne hatte, ferner, daß sie allein die Klägerin aufgenommen hatte und teils in der Küche, teils im Schanklokale beschäftigte.

Demnach war die Gattin des Beklagten als dessen Stellvertreterin im Sinne des § 91 Gew. O. zu betrachten und gemäß § 1017 a. b. G. B. berechtigt, ihrem Gewaltgeber Rechte zu erwerben und Verbindlichkeiten aufzuerlegen.

Die durch sie begangene grobe Ehrenbeleidigung der Klägerin berechnete die letztere, das Dienstverhältnis vorzeitig zu lösen, und verpflichtete den Beklagten zum Ersatz im Sinne des § 84 Gew. O.

Nr. 1858.

Ein Bediensteter, der Fakturen jener Firmen, von denen sein Dienstgeber Waren bezieht, anderen Firmen übersendet, kann entlassen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 5. August 1910, Cr. I, 341/10.

Nach dem übereinstimmenden Vorbringen beider Streitparteien trat der Kläger am 27. November 1906 bei der beklagten Firma als Saldo-kontist und Buchhaltungskorrespondent gegen einen Gehalt von monatlich 170 K und sechswöchentliche Kündigungsfrist in Kon-dition.

Am 15. Juni 1910 kündete der Kläger das Dienstverhältnis bis 31. Juli 1910 auf und wurde am 7. Juli 1910 von der Firma ent-lassen, nachdem ihm der Gehalt bis 7. Juli 1910 ausbezahlt worden war.

Der Kläger beantragt wegen grundloser Entlassung die Ver-urteilung der beklagten Firma zur Zahlung der restlichen Kündigungs-entschädigung vom 8. bis einschließlich 31. Juli 1910 per 130 K 33 h.

Die beklagte Firma bestreitet den Klageanspruch und beantragt Abweisung des Klagebegehrens, indem sie anführt, daß sie zur Ent-lassung des Klägers vor Ablauf der Kündigungsfrist gesetzlich berechtigt gewesen sei.

Der Kläger habe nämlich, wie ihr kurz vor Entlassung des Klägers mitgeteilt worden sei, die Originalfaktura einer Gießerei in Deutschland, von welcher die beklagte Firma Waren bezogen hatte, ohne Wissen und Willen der beklagten Firma der Gießerei Brüder U. in B. überschickt.

Darin liege ein Vertrauensmißbrauch, welcher sie zur sofortigen Entlassung des Klägers berechtigt habe, da die Fakturen ein strenges Geschäftsgeheimnis bilden.

Überdies sei auch in der Lade des Klägers eine Bestätigung über die Sendung eines Kistchens Zigarren durch die Präzisionskugel-lagerfabrik in W. an den Kläger vom 22. Jänner 1910 vorgefunden worden, aus welcher hervorgehe, daß der Kläger unberechtigter Weise von Lieferanten Geschenke angenommen habe.

Der Kläger gibt demgegenüber an, daß er zu Neujahr 1910 an die Firma Brüder U. in B. geschrieben habe, sie möge ihm Reklame-artikel schicken. Die genannte Firma sei seinem Ersuchen nach-gekommen und habe ihm gleichzeitig geschrieben, er möge ihr mit-

teilen, wo und zu welchen Preisen die Firma P. (Beklagte) gegen-wärtig Automobilzylinder beziehe.

Da ihm bekannt gewesen sei, daß Automobilzylinder von der Firma M. in B. bezogen werden, habe er der Firma Brüder U. in B. die Originalfaktura der Firma M. mit dem Bemerken zugeschickt, daß sie, falls sie konkurrenzfähig sei und billige Preise machen könne, ein entsprechendes Offert direkt an die beklagte Firma ein-senden solle.

Er habe sich hiebei von dem Gedanken leiten lassen, daß die beklagte Firma, wenn sie im Inlande um denselben Preis wie im Auslande kaufen könne, nur einen Nutzen aber niemals einen Schaden haben könne.

Richtig sei, daß er zu einem derartigen Schreiben weder beauf-tragt noch eigentlich berechtigt gewesen sei, da er selbständig keine geschäftlichen Briefe zu schreiben und zu unterschreiben habe, da zur Unterschrift der Geschäftsbriefe nur der Firmainhaber Herr P. und seine Bevollmächtigten berechtigt sein.

Als Reklameartikel habe er von der Firma Brüder U. einen Kalender und einen Briefbeschwerer aus Guß erhalten. Er habe auch an andere Lieferanten um Reklameartikel geschrieben, es hätten dies übrigens alle getan.

An die Sendung des Kistchens Zigarren könne er sich nicht erinnern.

Seine Entlassung sei jedenfalls aus dem Grunde erfolgt, weil er eine Stellung bei der Konkurrenzfirma St. F. in G. angenommen habe.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gewerbegericht hat angenommen, daß die Über-sendung der Originalfaktura der Firma M. an die Firma Brüder U. in B. eine Handlung darstelle, welche den Kläger des Vertrauens seines Dienstgebers unwürdig erscheinen läßt und die beklagte Firma nach § 27, Z. 1 des Handlungsgehilfengesetzes zur sofortigen Entlassung berechnete.

Nr. 1859.

Sachliche Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes für Streitigkeiten über Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wenn die Pächterin eines Gastgewerbes nur zum Scheine als verrechnende Kellnerin und Köchin bestellt wird.

Beschluß des Gewerbegerichtes Laibach vom 21. Juni 1910, Cr. I, 84/10, be-stätigt mit Beschluß des Landesgerichtes Laibach vom 23. Juni 1910, R. I, 2/10.

Die Klage eines Gastwirtes gegen die verrechnende Kellnerin, bzw. Köchin auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses wurde wegen Un-

zuständigkeit des Gewerbegerichtes aus nachstehenden von der II. Instanz bestätigten Gründen zurückgewiesen:

Der Kläger stützt den Klageanspruch auf den schriftlichen Vertrag vom 1. Mai 1910, mit welchem er die Beklagte als verrechnende Kellnerin, bzw. Köchin aufgenommen habe. Die Beklagte wurde bei der Bezirkskrankenkasse als solche auch angemeldet. Diese Bezeichnung entspricht jedoch nicht dem Inhalte des Vertrages.

Die Beklagte verpflichtete sich, das Getränk ausschließlich vom Kläger zu beziehen und sofort zu bezahlen; hiefür sowie für das übergebene Inventar mußte sie eine Kautions erlegen. Ein fester Lohn wurde nicht vereinbart, vielmehr erhielt die Beklagte bei den Weinen, die sie zu den vereinbarten Preisen auszuschänken hatte, von jedem verkauften Liter einen bestimmten Betrag, während bei den übrigen Getränken der Gewinn geteilt wurde. Die Beklagte hatte freie Wohnung und freie Benutzung des Gartens mit der Einschränkung, daß auch der Kläger seinen Bedarf aus dem Garten decken könne. Die Küche einzurichten und zu führen war lediglich Sache der Beklagten, nur die Kosten für die elektrische Beleuchtung wurden zur Hälfte vom Kläger bestritten. Das Hilfspersonal wurde von der Beklagten auf eigene Kosten, doch mit Zustimmung des Klägers aufgenommen. Den Gästen kreditierte die Beklagte auf eigene Gefahr. Die beiderseitige Kündigungsfrist wurde mit 3 Monaten, für den Fall, daß die Beklagte den Vertrag nicht einhalten sollte, die sofortige Vertragsauflösung vereinbart.

Nach diesem vom Kläger selbst vorgelegten Übereinkommen ergibt sich mit voller Sicherheit, daß es sich nicht um eine gewerbliche Rechtsstreitigkeit des Klägers als Gastwirtes gegen einen Arbeiter seines Betriebes handelt, vielmehr um einen Anspruch, der sich auf ein Gesellschaftsverhältnis stützt. Die unverkennbar zur Umgehung der Bestimmungen des § 19, Abs. 2 und 3, Gew. O., gewählte Bezeichnung der Beklagten als verrechnende Kellnerin, bzw. Köchin, vermag der Beklagten die Eigenschaft einer gewerblichen Unternehmerin nicht zu nehmen und sie zur gewerblichen Hilfsarbeiterin zu machen, infolge dessen diese Streitsache nicht vor das Gewerbegericht, sondern vor das zuständige Bezirksgericht gehört (§§ 1, 4 b, 5, 23 Gew. Ger. Ges.).

Nr. 1860.

Beiderseitiges Verschulden an der Auflösung des Dienstverhältnisses.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 26. April 1910, Cr. I, 38/10.

Dem auf 14tägige Kündigungsentschädigung wegen ungerechtfertigter Entlassung gerichteten Klagebegehren einer Kellnerin gegen

die Gastwirtin wurde teilweise stattgegeben, indem der Klägerin die Hälfte des Klagebehrens zuerkannt, das Mehrbegehren abgewiesen wurde.

Gründe: Auf Grund der beeideten Aussagen der Zeugen Z. und B. wurde als erwiesen angenommen, daß die Klägerin, die erst an diesem Tage den Dienst angetreten hatte, als sie dem Ehegatten der Gastwirtin ein Krügel Bier brachte, diesen an der Schulter berührte und leicht umarmte.

Die Beklagte, welche dies sah, geriet hiedurch in Zorn, beschimpfte die Klägerin und forderte sie auf, sofort den Dienst zu verlassen.

Da die Klägerin durch ihr allzu liebenswürdiges Benehmen gegenüber dem Ehegatten ihrer Dienstgeberin dieser einen Grund zur Eifersucht und zum Ärger gab, in welchem sich die Beklagte zu einer Ehrenbeleidigung und zur Entlassung hinreißen ließ, trifft auch die Klägerin ein Verschulden an der Auflösung des Dienstverhältnisses und erscheint es gerechtfertigt, daß der der Klägerin entstandene Schade (§§ 77 und 84 Gew. O.) von beiden Teilen zur Hälfte getragen werde.

Nr. 1861.

I. Der Lehrvertrag, durch den dem Vater keine Verbindlichkeit auferlegt wird, kann vom Minderjährigen allein abgeschlossen werden. II. Die Gültigkeit des Lehrvertrages ist von der in § 99 Gew. O. vorgesehenen Form nicht abhängig. III. Neues tatsächliches Vorbringen ist vor dem Berufungsgericht ausgeschlossen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 23. August 1910, Cr. I, 121/10, bestätigt mit Urteil des Landesgerichtes als Berufungsgerichtes Laibach vom 17. September 1910, Cr. I, 331/10.

Der Beklagte, geboren 28. Oktober 1893, wurde am 3. Oktober 1908 vom Kläger, Riemermeister S., als Lehrling aufgenommen und wurde in Gegenwart eines 18jährigen Bruders des Lehrlings mündlich vereinbart, daß die Lehrzeit vier Jahre dauern, daß der Lehrling vom Meister vollkommen gepflegt und nur die Bekleidung seitens der Geschwister des Lehrlings beschafft werde. Die Zuziehung des Vaters des Lehrlings wurde als überflüssig erachtet, doch wurde dieser von dem Inhalte des Lehrvertrages durch den Lehrling selbst, der beim Vater damals wohnte, verständigt. Der Vertrag wurde schriftlich nicht abgeschlossen, deshalb auch der Gemeindebehörde nicht mitgeteilt. Der Vater kümmerte sich nicht weiter um seinen Sohn und hatte auch keine Ausgaben für ihn.

Als am 14. August 1910 der Beklagte vom Gehilfen S., einem Sohne des Klägers, eine Ohrfeige erhielt, entließ er. Dies ist unbestritten.

Dem Klagebegehren auf Verhaltung des minderjährigen Lehrlings zur Rückkehr in das Lehrverhältnis wurde stattgegeben.

Gründe: Nach § 99 Gew. O. hat die Aufnahme des Lehrlings allerdings auf Grund eines besonderen Vertrages zu erfolgen, der binnen vier Wochen nach Beginn des Lehrverhältnisses schriftlich abzuschließen und in einem Exemplare der Genossenschaftsvorstellung, bzw. der Gewerbebehörde einzusenden ist, doch hat die Nichtbeachtung dieser Formvorschrift keineswegs die Ungültigkeit des Vertrages zur Folge. Nach § 883 a. b. G. B. macht nämlich die Verschiedenheit der Form, außer den im Gesetze bestimmten Fällen, in Ansehung der Verbindlichkeit keinen Unterschied. Der Lehrvertrag zählt jedoch nicht zu diesen Ausnahmen, er ist auch nur mündlich abgeschlossen, rechtsverbindlich; der Gewerbeinhaber macht sich, wenn er sich an die Bestimmungen des § 99 Gew. O. nicht hält, nur einer Übertretung der Gewerbeordnung schuldig.

Auch der Umstand, daß der Lehrvertrag mit dem Minderjährigen allein ohne Zuziehung des Vaters geschlossen wurde, macht ihn nicht ungültig; denn nach § 246 a. b. G. B. konnte sich der Minderjährige auch allein verpflichten, da eine Last dem Vater nicht auferlegt wurde. Übrigens muß der Vater des Beklagten als zustimmend angesehen werden, da er gegen den Abschluß des Lehrvertrages, dessen Inhalt ihm mitgeteilt wurde, eine Einwendung nicht erhob.

Auch der Vertragsauflösungsgrund des § 101, Z. 2, lit. b, Gew. O. liegt nicht vor, da deswegen, weil dem Beklagten ein Gehilfe wegen vorlauten Benehmens eine Ohrfeige versetzt hat, gegenüber dem Kläger noch nicht der Vorwurf erhoben werden kann, daß er den Beklagten gegen Mißhandlungen zu schützen unterließ.

Die Berufung des Beklagten wurde aus den erstrichterlichen Gründen zurückgewiesen und wurde noch beigefügt:

Die Behauptungen des Berufungswerbers, er sei vom Kläger und dessen Sohne öfters geschlagen worden, konnten nicht berücksichtigt werden, da sie vor dem ersten Richter nicht vorgebracht wurden und nach § 31 Gew. Ger. G. die Streitsache vor dem Berufungsgerichte nur in den durch die Anträge bestimmten Grenzen von neuem verhandelt wird. Bei Berücksichtigung neuer Behauptungen würde aber die Verhandlung auf eine ganz andere Grundlage gestellt werden.

Nr. 1862.

Mangel an Arbeit ist kein Entlassungsgrund.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 11. April 1910, Cr. I, 30/10.

Der Beklagte gibt zu, daß er den Kläger, Schneidergehilfen T., wegen Mangel an Arbeit entlassen habe.

Dem auf Zahlung der Lohnentschädigung für die 14tägige Kündigungsdauer gerichteten Klagebegehren wurde mit der Begründung stattgegeben, daß die ohne Vorhandensein der im § 82 Gew. O. angeführten Entlassungsgründe erfolgte Verabschiedung des Klägers diesen zum Anspruche auf Lohnentschädigung nach § 84 Gew. O. berechtige.

Nr. 1863.

Die Eintragung „lohnbefriedigt und gesund entlassen“ ist keine unzulässige Eintragung im Arbeitsbuch; die Bemerkung „auf eigenes Ansuchen“ ist der Gewerbsinhaber einzutragen nicht verpflichtet.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch Ostrau vom 31. Oktober 1908, Cr. II, 757/8.

Der von der beklagten Räderfabrik wegen Ausbleibens von der Arbeit entlassene Kläger erhielt in sein Arbeitsbuch das mit Stempeligie vorgedruckte Zeugnis, daß er als Eisendreher zur vollsten Zufriedenheit gearbeitet hat, gesund und lohnbefriedigt entlassen wurde.

Der Kläger verweigerte die Annahme des Buches und begehrte die Ergänzung des Zeugnisses durch den Beisatz „auf eigenes Ansuchen“ und Entschädigung bis zur Richtigstellung des Zeugnisses, da das Wort „entlassen“ ohne Beisatz „auf eigenes Ansuchen“ eine unzulässige Eintragung ist, die eine erfolgreiche Arbeitssuche mit diesem Zeugnisse unmöglich macht.

Das Klagebegehren wurde auf Antrag der Beklagten, die das Buch bei der Ortspolizei deponierte, aus nachfolgenden Gründen abgewiesen.

Was die Entlassung ohne Kündigung betrifft, so war diese wegen unbefugten Verlassens der Arbeit gemäß § 82 lit. f Gew. O. nach den übereinstimmenden Angaben beider Teile gesetzlich begründet.

Was den vom Kläger geforderten Beisatz „auf eigenes Ansuchen“ betrifft, so ist dieses Begehren im Gesetze nicht begründet, denn nach § 80 d Gew. O. hat der Arbeitgeber beim ordnungsmäßigen Austritte die Rubriken des Buches auszufüllen und das Zeugnis (§ 81 Gew. O.) nur insoweit aufzunehmen, als es für den Hilfsarbeiter günstig lautet.

Den Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einzutragen, ist im Gesetze überhaupt nicht vorgeschrieben und somit jeder derartige Beisatz überflüssig und besser zu vermeiden.

Das Gesetz hat mit Absicht eine solche Verpflichtung zur Angabe des Grundes nicht vorgeschrieben, weil einerseits ein für den Arbeiter ungünstiger Beendigungsgrund zugleich ein ungünstiges Zeug-

nis wäre, andererseits der Gewerbeinhaber zur Bestätigung einer wissentlichen Unwahrheit nicht verpflichtet werden kann.

Auch im vorliegenden Falle würde der vom Kläger begehrte Beisatz den Tatsachen widersprechen und eine Unwahrheit beurkunden, da seine Entlassung ohne Kündigung nicht auf Ansuchen, sondern wegen der Pflichtenverletzung nach § 82 lit. f Gew. O. erfolgte.

Der Umstand, daß im gewerblichen Leben häufig bei Zeugnissen der Beisatz „auf eigenes Ansuchen ausgetreten“ gemacht wird, kann zwar der Vermutung Raum geben, daß bei Zeugnissen ohne diesen Beisatz die Auflösung ohne Begehren des Hilfsarbeiters erfolgte, allein deshalb kann die Eintragung nicht als eine dem Arbeiter nachteilige, in seinem Fortkommen hinderliche und somit unzulässige betrachtet werden.

Ebenso mit Unrecht stützt der Kläger sein Begehren auf den Ausdruck „entlassen“, der die plötzliche Auflösung andeute, denn nach dem Zusammenhange des die vollste Zufriedenheit aussprechenden Zeugnisses und in Verbindung mit dem Worte „lohnbefriedigt“ kann „entlassen“ nur als gleichbedeutend mit „ausgetreten“ aufgefaßt werden.

Speziell die Bestätigungsart „lohnbefriedigt und gesund entlassen“ ist eine im gewerblichen Leben so häufig vorkommende, daß es wohl keinem unbefangenen Leser einfallen würde, das Wort als technische Bezeichnung für die Beendigungsart ohne Kündigung aufzufassen, abgesehen davon, daß im geschäftlichen Leben diese Bezeichnung als technischer Ausdruck für die vorzeitige Auflösung wenig bekannt ist und sehr häufig von der Entlassung auch nach vorangegangener Kündigung allgemein gesprochen wird.

Es geht also nicht an, ein Wort aus dem Zusammenhange herauszureißen, diesem einen besonderen Sinn beizulegen und so die Eintragung als unzulässig zu bezeichnen.

Es ist daher schon aus diesen Gründen auch der daraus gefolgerte weitere Anspruch auf Schadenersatz im Sinne des § 80 g Gew. O. gesetzlich unbegründet.

Überdies kann der Kläger bezüglich dieses Anspruches nicht einmal behaupten, daß ihm die strittige Eintragung im Arbeitsbuche bei der Arbeitssuche tatsächlich hinderlich gewesen wäre, weil der Kläger es nicht einmal versucht, sondern die Annahme des Buches überhaupt verweigert hat.

Es fehlt somit zur Begründung des Schadenersatzanspruches jeglicher Nachweis, daß dem Kläger zufolge der Eintragung ein Vermögensnachteil, ein Schade erwachsen wäre und ist der Kausalzusammenhang zwischen beiden in keiner Weise erwiesen.

Nr. 1864.

Ein Schlossermeister, der das von ihm angemeldete Gewerbe in einem fremden Unternehmen ausübt und Wochenlohn bezieht, ist als Hilfsarbeiter im Sinne des § 5, lit. b, Gew. Ger. Ges. nicht anzusehen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 3. Juni 1910, Cr. I, 59/10, bestätigt mit der Entscheidung des Landesgerichtes Laibach vom 6. Juni 1910, R. I, 1/10.

Zwischen dem Kläger C., Schlossermeister, und dem Beklagten C., Anstreicher von Fahrrädern, wurde im Monate Jänner 1910 nachstehendes vereinbart:

Der Kläger verpflichtet sich, die Werkstätte des Beklagten zu einer Schlosserwerkstätte herzurichten und sämtliche im Gewerbe des Beklagten erforderlichen Schlosserarbeiten zu verrichten, der Beklagte stellt aber die Schlosserwerkzeuge bei, zahlt dem Kläger wöchentlich 28 K und für einen Gehilfen 40 K und überläßt nach Ablauf von zwei Jahren die Werkzeuge dem Kläger ins Eigentum. Auf Ansuchen des Klägers wurde diesem von der Gewerbebehörde die Ausübung des Schlossergewerbes in der Werkstätte des Beklagten bewilligt; der Kläger richtete die Werkstätte ein und nahm einen Gehilfen auf, den er bei der Bezirkskrankenkasse als seinen Arbeiter anmeldete. Dieses Verhältnis dauerte bis 2. Juni 1910, als der Beklagte dem Kläger das Betreten der Werkstätte untersagte.

Die vom Kläger beim Gewerbegerichte überreichte, auf Vertragszuhaltung gerichtete Klage wurde wegen sachlicher Unzuständigkeit zurückgewiesen und dieser Beschluß vom Landesgerichte Laibach bestätigt.

Gründe: Nach § 1 Gew. Ger. Ges. sind die Gewerbegerichte zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern zuständig. Es handelt sich also einerseits um einen Unternehmer, andererseits um einen von diesem abhängigen Arbeiter, wie dies auch aus § 5 ersichtlich ist.

Nach den Klageangaben ist der Kläger tatsächlich nicht ein vollkommen selbständiger Unternehmer, da er im Vertragsverhältnisse zum Beklagten steht und in dessen Unternehmen für Wochenlohn arbeitet; doch trat er bei ihm als Schlossermeister mit der Aufgabe ein, eine Schlosserwerkstätte herzurichten, erhielt hiezu die selbständige Bewilligung der Gewerbebehörde unter Bedingungen, die er, Kläger, zu erfüllen hatte, nahm einen Gehilfen auf und meldete ihn als seinen Gehilfen an.

Alles dies sind aber Merkmale der Selbständigkeit, die das angeführte Merkmal der Abhängigkeit des Klägers vom Beklagten weitaus überwiegen. Deshalb kann der Kläger als Hilfsarbeiter (§ 5, lit. b,

Gew. Ger. Ges.), das ist als eine Person, die in einem dauernden Abhängigkeitsverhältnisse steht und als Unternehmer nicht auftreten kann, nicht angesehen werden.

Zur Austragung dieses Rechtsstreites ist somit nicht das Gewerbe- sondern das ordentliche Gericht zuständig.

Nr. 1865.

Der Betrieb eines abträglichen Nebengeschäftes liegt vor, wenn der mit der Zufuhr der Waren an die Kunden betraute Kutscher ohne Wissen und ohne Einwilligung des Gewerbsinhabers einer Kunde auch nur einmal ein größeres Quantum der gleichen Ware auf eigene Rechnung liefert und diese von einer Konkurrenzfirma bezog.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch Ostrau vom 6. November 1908, Cr. II, 779/8.

Nach dem von beiden Teilen übereinstimmend angegebenen Sachverhalt hat der beim Beklagten angestellte Kutscher, der die Zufuhr der Waren an die Kunden zu besorgen hatte, einer Kunde des Beklagten ein größeres Quantum Butter auf eigene Rechnung ohne Wissen und Einwilligung des Chefs geliefert, diese Butter bei einer Konkurrenzfirma eingekauft, den zwischen Einkaufs- und Verkaufspreis resultierenden Gewinn für sich behalten und den Abnehmer der Ware in der irrthümlichen Meinung belassen, daß diese aus dem Geschäfte des Beklagten stammt, zumal letzterer regelmäßig diese Ware vom Beklagten bezog und die Bestellungen beim Kutscher machte.

Der vom Beklagten deshalb ohne Kündigung entlassene Kutscher erachtet die Entlassung als unbegründet, da die einmalige Lieferung nicht den Betrieb eines abträglichen Nebengeschäftes bilde, und begehrt den Ersatz für die Kündigungsfrist.

Der Klageanspruch wurde aus nachfolgenden Gründen abgewiesen:

Die Handlungsweise des Klägers, der als Zuführer von Waren die Kunden des Chefs und ihre Bedarfsmittel kennen lernte, verletzte vor allem gröblich die im § 76 Gew. O. normierte Pflicht des Hilfsarbeiters, „die ihm anvertrauten gewerblichen Verrichtungen nach besten Kräften zu besorgen, über die Betriebsverhältnisse Verschwiegenheit zu beobachten“, denn weit entfernt, die gewerblichen Interessen seines Chefs zu fördern, hat er die gleiche Ware, die dieser regelmäßig der Kunde lieferte, ohne dessen Wissen bei einer Konkurrenzfirma auf eigene Rechnung bezogen, geliefert, den Gewinn für sich behalten und so dem Chef die Bedienung seiner Kundschaft und den Verdienst entzogen.

Da die Lieferung durch den Kutscher eine gleiche Ware zum Gegenstande hatte, das Geschäft des Klägers ein entgeltliches, auf Gewinn berechnetes war, trägt es alle Kriterien eines dem Gewerbe abträglichen Nebengeschäftes im Sinne des § 82 lit. e Gew. O. und kann der Kläger mit Erfolg seine Entlassung nicht damit bekämpfen, daß dies das erste Nebengeschäft war; denn mit dem gesetzlichen Ausdrucke „abträglichen Nebengeschäft betreibt“ ist nicht als Erfordernis der regelmäßige, formelle Betrieb solcher Geschäfte statuiert, sondern nur die tatsächliche Besorgung eines abträglichen Nebengeschäftes dem Hilfsarbeiter, als seiner gesetzlichen Pflicht nach § 76 Gew. O. widerstreitend verboten.

Hiebei ist noch als schwerwiegend in Betracht zu ziehen, daß der Kläger fremde Ware lieferte, ohne die Kunde von der richtigen Provenienz in Kenntnis zu setzen, somit sie in der irrthümlichen Meinung beließ, daß es Ware des Beklagten sei, was bei eventueller Minderwertigkeit der Ware die Unzufriedenheit der Kunde und deren Verlust für den Gewerbsinhaber zur Folge haben konnte.

Nr. 1866.

Dienstaustritt liegt nicht vor, wenn der Arbeitnehmer im berauschten Zustande gegenüber einem Kameraden sich äussert, er werde nicht mehr arbeiten, jedoch im Dienste verbleibt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 21. März 1910, Cr. I, 23/10.

Dem Klagebegehren des Gärtnergehilfen L. gegen B wegen 20 K als Kündigungsentschädigung wurde stattgegeben.

Gründe: Der Beklagte, der den Kläger am 1. März 1910 abends entließ, rechtfertigt sein Vorgehen damit, daß der Kläger schon früher freiwillig ausgetreten sei. Da Kläger dies bestreitet, war es Sache des Beklagten, für seine Behauptung den Beweis zu erbringen. Dieser Beweis ist jedoch dem Beklagten nicht gelungen, denn der 16jährige Lehrling O. bestätigte, der Kläger habe sich nachmittags etwas berauscht geäußert, er gehe weg. Daß der Kläger dies gegenüber dem Beklagten oder dessen Vertreter erklärt habe, wird weder behauptet noch bewiesen.

Es liegt somit weder eine ernste noch eine gegenüber einer zur Entgegennahme berechtigten Person gemachte Austrittserklärung des Klägers vor und erscheint deshalb das Klagebegehren gemäß § 84 Gew. O. gerechtfertigt.

Nr. 1867.

Eine grobe Ehrenbeleidigung des Hilfsarbeiters durch den Bevollmächtigten eines Gewerbeinhabers berechtigt den Hilfsarbeiter nur

dann zum Verlassen der Arbeit, wenn der Bevollmächtigte zugleich Stellvertreter im Sinne der Gewerbeordnung ist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 19. Juli 1910, Cr. I, 556/10.

Kläger, der am 12. Juni 1910 vom Beklagten in dessen Restauration und Kaffeehaus als Portier ohne besondere Kündigungsvereinbarung aufgenommen wurde, verließ am 14. Juli 1910 ohne Kündigung die Arbeit, weil er angeblich in Abwesenheit des Beklagten von dessen Wirtschafterin fälschlich eines Diebstahls beschuldigt wurde.

Kläger behauptet, daß die Wirtschafterin des Beklagten, die mit diesem im gemeinschaftlichen Haushalte lebt, die Aufsicht über die Küche führt und in Abwesenheit des Beklagten dessen Stellvertreterin ist, und daß er deshalb nach § 82 a, lit. b Gew. O. zum Austritte aus der Arbeit berechtigt war.

Seine auf § 84 Gew. O. gestützte Klage auf Lohnentschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist wurde aus folgenden Gründen abgewiesen:

Nach § 82 a, lit. b Gew. O. kann ein Hilfsarbeiter ohne Kündigung die Arbeit verlassen, wenn der Gewerbeinhaber sich einer tätlichen Mißhandlung oder einer groben Ehrenbeleidigung gegen ihn oder dessen Angehörige schuldig macht.

§ 91 Gew. O. bestimmt zwar: Was in diesem Abschnitte von Gewerbeinhabern als Arbeitgebern oder Lehrherren gesagt ist, gilt auch von deren Stellvertretern, insoweit nicht einzelne Bestimmungen der Natur der Sache nach nur auf die Person des Gewerbeinhabers Anwendung finden.

Wer als Stellvertreter gilt, ist aus § 55 Gew. O. zu entnehmen.

Nach dieser gesetzlichen Bestimmung kommt nicht jeder Bevollmächtigte des Gewerbeinhabers, sondern nur derjenige als Stellvertreter in Betracht, der das Gewerbe für den Gewerbeinhaber ausübt und als solcher bei freien und handwerksmäßigen Gewerben vom Inhaber der Gewerbebehörde angezeigt, bei konzessionierten Gewerben jedoch von der Gewerbebehörde genehmigt wird.

Daß die Wirtschafterin des Beklagten als dessen Stellvertreterin von der Gewerbebehörde genehmigt wurde, ist gar nicht behauptet worden, sie kann auch nach § 19 Gew. O. gar nicht genehmigt sein, weil der Beklagte das Gast- und Schankgewerbe persönlich ausübt.

Hieraus folgt, daß Kläger zum Verlassen der Arbeit kein Recht hatte.

Die gegenteilige Ansicht hätte zur Folge, daß der Gewerbeinhaber für Mißhandlungen oder Ehrenbeleidigungen durch seine An-

gestellten, für die er gegenüber der Gewerbebehörde keine Verantwortung übernommen hat, selbst büßen müßte, was gewiß nicht im Geiste des § 82 a, lit. b Gew. O. liegen kann.

Nr. 1868.

Die Erklärung des Dienstnehmers, er werde die Aufträge der vom Arbeitgeber ermächtigten Kontoristin im Dienste nicht befolgen, ist einer beharrlichen Pflichtenvernachlässigung gleich zu halten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 5. Jänner 1910, Cr. I, 1/10.

Das auf Leistung einer Kündigungsentschädigung wegen grundloser Entlassung gerichtete Klagebegehren wurde aus nachstehenden Gründen zurückgewiesen.

Durch die beeidete Zeugenaussage der Kontoristin B. ist nachgewiesen, daß der Kläger auf die wiederholte Frage des Beklagten, seines Geschäftsherrn, ob er die Aufträge der vom Beklagten ermächtigten Kontoristin B. im Dienste befolgen wolle oder nicht, entschieden erklärt habe, er wolle dies nicht tun. Da hiemit der Kläger die Befolgung der Aufträge seines Arbeitgebers verweigert, ist dies einer beharrlichen Pflichtenvernachlässigung gleich zu halten und war die Entlassung gemäß § 82, lit. f, Gew. O. gerechtfertigt.

Nr. 1869.

Auch bei vereinbartem Kündigungsausschluß muß der Hilfsarbeiter den Austritt dem Gewerbeinhaber anzeigen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 21. Dezember 1909, Cr. I, 941/9.

Kläger trat am 15. September 1909 beim beklagten Fuhrwerker als Kutscher mit dem Wochenlohne von 24 K in den Dienst und wurde zwischen den Parteien Kündigungsausschluß vereinbart.

Am 23. November 1909 früh trat Kläger bei einem anderen Fuhrwerker in Arbeit und hat, wiewohl er diese Arbeit am 22. November 1909 mittags angenommen hatte, dem Beklagten diesen Umstand verheimlicht, ihm den Austritt aus der Arbeit überhaupt nicht angezeigt, sondern ist einfach am 23. November nicht erschienen.

Kläger motiviert diesen Vorgang damit, daß er, da sofortige Kündigung verabredet war, berechtigt war, die Arbeit wann immer ohne Anzeige beim Beklagten einzustellen, ja sogar das ihm anvertraute Gespann auf der Gasse stehen zu lassen.

Kläger beansprucht Zahlung der restlichen Lohnforderung per 5 K 50 h.

Diese Lohnforderung wurde vom Beklagten zwar anerkannt, jedoch eingewendet, daß durch die absichtliche Nichtanzeige des Aus-

trittes der Beklagte einen Schaden von 10 K erlitten hat, weil er am 23. November ohne Kutscher blieb und ein Pferd den ganzen Tag ohne Arbeit stehen lassen mußte.

Das Gewerbegericht hat den Beklagten bloß zur Zahlung von 2 K 50 h verurteilt, bezüglich des Betrages von 3 K aber unter Zulassung der Kompensation die Klage abgewiesen.

Entscheidungsgründe: Die Ansicht des Klägers, daß er beim Kündigungsausschlusse berechtigt sei, das ihm anvertraute Gespann auch auf der Gasse stehen zu lassen und von der Arbeit wegzulaufen, ist schon aus dem Grunde unrichtig, weil ein solches Vorgehen gegen die Bestimmung des § 430 Str. G. verstößt.

Dem Kläger wurden laut eigenen Geständnisses beim Dienstantritte verschiedene Sachen des Beklagten zum Gebrauche bei der Arbeit und zur Besorgung anvertraut, zu deren Rückstellung beim Dienstaustritte er gemäß den Bestimmungen der §§ 973 und 961 a. b. G. B. und § 15 Dienstbotenordnung für Böhmen verpflichtet war.

Schon deshalb war es Pflicht des Klägers, den Dienstaustritt anzumelden.

Abgesehen davon aber hat die Verabredung des Kündigungsausschlusses nur die Bedeutung, daß das Dienstverhältnis ohne Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist des § 77 Gew. O. gelöst werden kann, nicht aber, daß der Hilfsarbeiter ohne jede Austrittserklärung die Arbeit verlassen kann.

Aus dem eigenen Geständnisse des Klägers folgt, daß er aus böser Absicht die Arbeit verlassen hat und deshalb ist er nach § 1331 a. b. G. B. schuldig, dem Beklagten auch den entgangenen Gewinn zu ersetzen.

Die Höhe des Schadens hat das Gericht nach § 273 Z. P. O. mit Rücksicht darauf, daß der Beklagte am 23. November 1909 vom Mittage an einen neuen Kutscher aufnehmen konnte und daß nur 1 Pferd einen halben Tag ohne Arbeit war, mit 3 K bestimmt.

Nr. 1870.

Die Einberufung des Arbeiters zur Waffenübung berechtigt nicht zu dessen Entlassung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 29. August 1910, Cr. I, 365/10.

Nach den übereinstimmenden Angaben der Streitparteien war Kläger seit 29. Juli 1910 beim Beklagten Schankbursche gegen einen monatlichen Lohn von 36 K, freier Station und 14 tägiger Kündigungsfrist.

Kläger wurde anfangs August 1910 zur vierwöchentlichen Waffenübung einberufen und vom Beklagten, dem Kläger seine Ein-

berufung am 5. oder 6. August 1910 mitgeteilt, am 18. August 1910 entlassen.

Der Kläger verlangt die Vergütung seiner Bezüge für die 14tägige Kündigungsfrist.

Der Beklagte beantragt kostenfällige Abweisung des Klagebegehrens und wendet ein:

1. Da der Kläger für einen Substituten nicht Sorge getragen habe, sei er berechtigt gewesen, ihn zu entlassen.

2. Der Kläger habe sich bei der Abrechnung befriedigt erklärt. Beweis Zeuge H. B.

Der Buchhalter des Beklagten, Zeuge H. B., gibt an, daß der Kläger bei der Auszahlung ausdrücklich erklärt habe, daß er noch 14 Tage zu bekommen habe und nur denjenigen Betrag bestätige, den er erhalte.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Entlassungsgründe sind in der Gewerbeordnung taxativ aufgezählt und enthält diese in den §§ 82 bis 84 Gew. O. ebensowenig wie das allgemeine bürgerliche Gesetzbuch in den §§ 1160 bis 1162 eine Bestimmung, daß die Einberufung zur Waffenübung die Auflösung des Dienstverhältnisses bewirke, also einen Entlassungsgrund bilde.

Anwendung finden könnte nur § 82, lit. h Gew. O., nach welchem unverschuldete Arbeitsunfähigkeit, die über vier Wochen dauert, einen Entlassungsgrund bildet; allein die Anwendung dieser Bestimmung ist schon aus dem Grunde ausgeschlossen, weil die Waffenübung nicht über vier Wochen dauert. Daß das Gesetz überhaupt den Militärpflichtigen begünstigen will, ergibt sich auch aus § 27 des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, wonach die Einberufung zur normalen Waffenübung auch bei Handlungsgehilfen keinen Entlassungsgrund bildet.

Daß sich der Kläger aber mit der Auflösung des Dienstverhältnisses einverstanden erklärt hätte, wird durch die Aussage des Zeugen H. B. direkt widerlegt.

Nr. 1871.

Zurückbehaltung des Arbeitsbuches beim Fehlen von Werkzeug ist nicht zulässig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 22. Oktober 1909, Cr. II, 624/9.

Der Kläger trat vor mehreren Monaten bei dem Beklagten als Anstreicherhilfe gegen eine Entlohnung von 42 h für die Arbeitsstunde und mit Ausschluß einer Kündigung in die Arbeit; der Arbeitstag hatte 10 Stunden.

Beim Arbeitsantritte übernahm der Kläger das notwendige Werkzeug, darunter auch einen Pinsel vom Beklagten unter gleichzeitiger Haftung mit seinem Wochenlohn für dieses Werkzeug.

Vor 3 Wochen trat nun der Kläger mit Zustimmung des Beklagten aus der Arbeit aus, erhielt auch seinen Lohn, stellte jedoch den Pinsel dem Beklagten nicht zurück, weil er ihm bei einem Bau gestohlen wurde.

Der Beklagte lehnte nun die Ausfolgung des Arbeitsbuches ab, insolange ihm Kläger nicht den Pinsel zurückstelle, weshalb dieser die Klage auf Ausfolgung des Arbeitsbuches und Entschädigung von 4 K 20 h pro Tag, gerechnet vom Tage der Überreichung der Klage bis zum Tage der Übergabe des Buches erhebt.

Der Klage wurde Folge gegeben.

Gründe: Der Kläger stützt seinen Klageanspruch auf die ordnungsmäßige Lösung des Arbeitsverhältnisses, während der Beklagte die Ordnungsmäßigkeit aus dem Grunde bestreitet, weil ihm der Kläger einen Pinsel, für den dieser mit seinem Wochenlohn die Haftung übernahm, bis nun nicht rückgestellt hat.

Dieser Einwendung des Beklagten konnte jedoch, obgleich der Kläger das Tatsächliche zugibt, Stichhaltigkeit nicht zugesprochen werden.

Es ist wohl richtig, daß eine Haftung des Wochenlohnes für übergebenes Werkzeug ein zulässiger Bestandteil des Arbeitsvertrages sein kann (§ 72 und 78, Abs. 2, Gew. O.), allein eine solche Vereinbarung berechtigt den Gewerbetreibenden bloß, das ihm vorbehaltene Recht geltend zu machen, das ist das Recht, den Wochenlohn des Hilfsarbeiters zu seiner Befriedigung heranzuziehen, falls ihm das Werkzeug nicht rückgestellt wird (§ 919 a. b. G. B.).

Ein anderes Recht, insbesondere das Recht, das Arbeitsbuch dem Kläger vorzuenthalten, wurde dem Beklagten gar nicht eingeräumt, dieser konnte daher auch ein solches nicht geltend machen, ganz abgesehen davon, daß ein Arbeitsbuch ein giltiges Pfandobjekt nicht darstellen kann (§ 251, Z. 6 und 11, und § 374 E. O.).

Ist der Kläger nun mit Zustimmung des Beklagten aus der Arbeit ausgetreten und wurde ersterer hierbei mit seinem Lohnanspruch befriedigt, ohne daß der Beklagte wegen der unterbliebenen Rückstellung des Pinsels das ihm vertragsmäßig zustehende Recht auf Haftung des klägerischen Wochenlohnes geltend gemacht hat, so muß das Arbeitsverhältnis als ordnungsgemäß gelöst angesehen werden.

Bei ordnungsgemäßer Lösung des Arbeitsverhältnisses ist der Beklagte aber nach § 80 c Gew. O. verpflichtet, dem Kläger das Arbeitsbuch wieder auszuhändigen.

Da der Beklagte dies aber bis nun nicht getan, ist seine Entschädigungspflicht gesetzlich begründet (§ 80 g Gew. O.).

Nr. 1872.

Das Gewerbegericht ist sachlich unzuständig in Streitigkeiten zwischen einem gewerblichen Unternehmer und den von ihm zum Herumtragen von Reklametafeln gedungenen Arbeitern.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 9. Dezember 1910, Cr. I, 920/10.

Der Inhaber eines Photographengewerbes und zugleich Handelsgewerbes hat mehrere Männer zum Herumtragen von Reklametafeln auf dem Rücken gegen einen bestimmten, täglich auszahlenden Lohn aufgenommen.

Deren Klage auf Lohnentschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist wurde wegen sachlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes abgewiesen und an die ordentlichen Gerichte gewiesen.

Begründung: Durch Geständnis der Kläger ist festgestellt, daß sie für den Beklagten keine anderen Arbeiten verrichtet, als nur Reklametafeln, die seine Firma enthielten, am Rücken in den Gassen herumgetragen haben.

Die Kläger waren demnach weder bezüglich des Photographengewerbes im gewerblichen Betriebe als Hilfsarbeiter oder Tagelöhner im Sinne der lit. b des § 5 Gew. Ger. Ges. beschäftigt noch wurden sie im Handelsgewerbe des Beklagten zu kaufmännischen Diensten im Sinne der lit. d des § 5 desselben Gesetzes verwendet, zumal die Reklame eines Gewerbetreibenden einerseits nicht unumgänglich notwendig ist, andererseits in verschiedener Weise ausgeübt werden kann und die Ausübung der Reklame selbst bei einem Handeltreibenden als ein kaufmännischer Dienst nicht erscheint.

Die Kläger sind sonach nicht Arbeiter im Sinne des § 5 Gew. Ger. Ges. und da die Bedingungen der sachlichen Zuständigkeit des Gewerbegerichtes nach § 1 dieses Gesetzes nicht vorhanden sind, war der Einrede der Unzuständigkeit stattzugeben.

Nr. 1873.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig in Rechtsstreitigkeiten zwischen einer Heimwäscherin und dem Inhaber eines Gastgewerbes.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 4. Jänner 1910, Cr. I, 9/10.

Der beklagte Gastwirt hat am 17. August 1909 mit der Klägerin vereinbart, daß letztere die sämtliche Wäsche aus seinem Gasthause in ihrer Wohnung um den Monatslohn von 48 K waschen und sie in reinem Zustande in sein Gasthaus abführen werde und daß für dieses Arbeitsverhältnis eine 14tägige Kündigungsfrist zu gelten habe.

Die Klägerin beansprucht wegen angeblich am 31. Dezember 1909 erfolgter Entlassung ohne Kündigung Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist im Betrage von 22 K 40 h.

Die Klage wurde bei der ersten Tagsatzung wegen sachlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes abgewiesen und an die ordentlichen Gerichte gewiesen, und zwar aus folgenden Gründen:

Aus den Angaben der Parteien folgt, daß Klägerin zwar für das Gewerbe des Beklagten untergeordnete Hilfsdienste im Sinne des § 73, lit. d Gew. O. verrichtet hat, jedoch nicht in der Betriebsstätte des Beklagten, sondern in ihrer Wohnung.

Die Klägerin war sonach weder im gewerblichen Betriebe, d. h. in der Betriebsstätte als Hilfsarbeiterin im Sinne der lit. b, noch außerhalb der Betriebsstätte mit der Bearbeitung oder Verarbeitung von Rohstoffen oder Halbfabrikaten für Unternehmer im Sinne der lit. c des § 5 Gew. Ger. Ges. beschäftigt.

Sie ist demnach nicht Arbeiterin des Beklagten im Sinne des Gewerbegerichtsgesetzes und war deshalb die aus § 1 dieses Gesetzes resultierende sachliche Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes von Amts wegen wahrzunehmen (§ 23 zit. Ges.).

Nr. 1874.

I. Der Dienstnehmer kann entlassen werden, wenn die von ihm vorgelegte und mit seinem Wissen angefertigte Abschrift eines früheren Dienstzeugnisses mit dem Originale in wesentlichen Punkten nicht übereinstimmt und die Aufnahme auf Grund dieser Abschrift stattfand.

II. Der Geschäftsleiter eines photographischen Ateliers hat keinen Anspruch auf Bezahlung der Überstunden.

III. Nachträgliche Entschädigung für nicht gewährte Ersatzruhetage kann nicht gefordert werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 12. November 1908, Cr. II, 818/8.

Der beklagte Photograph schrieb in den Fachzeitungen die Stelle eines Geschäftsleiters und 1. Operateurs aus.

Um diese Stelle bewarb sich Kläger und legte seiner Offerte drei Zeugnisse seiner früheren Dienstgeber in Abschrift bei. Zwei Zeugnisabschriften über kürzere Verwendungen als Retuscheur stimmten mit den Originalien überein. Das dritte Zeugnis der renommierten Firma M. in W. bestätigte, daß der Kläger bei dieser Firma durch 3¹/₄ Jahre als Retuscheur und zeitweise als Operateur zur Zufriedenheit beschäftigt war und auf sein Ansuchen entlassen wurde.

Die dem Beklagten vorgelegte, vom Kläger seiner Frau diktierte Abschrift lautete dagegen dahin, daß Kläger als 1. Operateur und Geschäftsleiter durch 3¹/₄ Jahre beschäftigt war, daß er sich nach jeder Richtung und ganz besonders durch seine umfangreichen Kenntnisse im photographischen Fache die Zufriedenheit im vollsten Maße erworben habe und überall bestens empfohlen werden könne.

Auf Grund dieser Zeugnisabschrift wurde Kläger aufgenommen.

Wegen wiederholter Unzufriedenheit mit den klägerischen Leistungen wendete sich der Beklagte mit einer Anfrage an die Firma M. in W. und erhielt die briefliche Antwort, daß Kläger nur als Retuscheur und aushilfsweise als Operateur, keineswegs aber als Geschäftsleiter und 1. Operateur bei der Firma beschäftigt war.

Daraufhin wurde Kläger entlassen.

Kläger begehrt den Lohn

1. Für fünf Sonntage, für die er keine Ersatzruhetage erhielt,
2. für geleistete Überstunden,
3. für die vereinbarte vierwöchentliche Kündigungsfrist.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Was den Anspruch ad 1 anlangt, so hat nach Art. I des Gesetzes vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21, an Sonntagen alle gewerbliche Arbeit zu ruhen.

Nach Art. VI und § 2, Punkt 36 der Min. Vrdg. vom 24. April 1895, R. G. Bl. Nr. 58, ist jedoch im Photographengewerbe die Sonntagsarbeit mit der Bedingung gestattet, daß den an Sonntagen länger als 3 Stunden beschäftigten Arbeitern eine 24stündige Ruhezeit am darauffolgenden Sonntag oder an einem Wochentage, oder je eine 6stündige Ruhezeit an 2 Tagen der Woche als Ersatzruhe zu gewähren ist.

Die Absicht dieser Bestimmung ist offenbar dahin gerichtet, daß der während der ganzen Woche in anstrengender Arbeit beschäftigte Arbeiter ausruhe, um sodann mit frischen Kräften wieder an die Arbeit gehen zu können.

Die Anordnung der Sonntags- und Ersatzruhe, die aus sozialpolitischen Rücksichten erlassen wurde, bindet daher den Arbeitgeber wie den Arbeiter.

So wie der gewerbliche Unternehmer gehalten ist, diese Anordnungen zu befolgen, ist auch der Arbeiter nicht befugt, die Sonntags- oder Ersatzruhe durch Leistung von Arbeiten zu besonderem Verdienst zu mißbrauchen.

§ 13 der zitierten Min. Vrdg. ahndet denn auch die Übertretung dieser Bestimmungen ohne Rücksicht darauf, ob diese Übertretung vom Unternehmer oder Arbeiter oder von beiden begangen wurde.

Da die Einhaltung der Ruhezeit zwingender Natur ist, bildet sie auch eine wesentliche Vertragsbestimmung, deren Verletzung durch den Arbeitgeber den Hilfsarbeiter gemäß § 82 a, lit. d, Gew. O. berechtigt, unter Geltendmachung der ihm nach § 84, Gew. O. zustehenden Ansprüche die Arbeit ohne Kündigung zu verlassen, aber keineswegs den Anspruch auf Vergütung des Lohnes für die gesetzlich verbotene Arbeit begründet.

Auch der ad 2 geltend gemachte Anspruch ist im Gesetze nicht begründet, da der Kläger als mit Monatslohn angestellter Geschäftsleiter und 1. Operateur nicht zu den Hilfsarbeitern im Sinne des § 73, Gew. O. gerechnet werden kann, sondern in die Kategorie der höheren Angestellten gemäß § 73, Abs. 3, Gew. O. gehört und gemäß § 96 a Gew. O. nur gewerbliche Hilfsarbeiter Anspruch auf Bezahlung der Überstunden haben.

Rücksichtlich des ad 3 geltend gemachten Klageanspruches hat das Gericht als erwiesen angenommen, daß der Kläger auf Grund der gefälschten Zeugnisabschrift aufgenommen wurde, weshalb Beklagter, der bei Abschluß des Arbeitsvertrages durch Vorzeigung dieser Fälschung hintergangen worden war, gemäß § 82, lit. a, Gew. O. berechtigt war, den Kläger ohne Kündigung zu entlassen.

Diesem Teil des Klagebegehrens steht übrigens auch die Bestimmung der §§ 871 und 873 a. b. G. B. entgegen, wonach, falls ein Teil von dem anderen Teil durch falsche Angaben irreführt wurde und der Irrtum eine wesentliche Beschaffenheit der Person oder Sache betrifft, worauf die Absicht vorzüglich gerichtet und erklärt war, für den Irreführten keine Verbindlichkeit entsteht.

Das Klagebegehren war daher seinem ganzen Umfange nach abzuweisen.

Nr. 1875.

Wird die Wirksamkeit eines Arbeitsvertrages von der Beibringung des Arbeitsbuches abhängig gemacht, so ist der Arbeiter vor Eintritt dieser Bedingung an die gesetzlichen Bestimmungen über die Kündigung nicht gebunden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 17. Dezember 1909, Cr. II, 717/9.

Der Kläger arbeitete mit Zustimmung seines Dienstgebers „zur Aushilfe“ als Stückarbeiter bei dem Beklagten durch 3 Wochen.

Als er nach Ablauf dieser Frist beim Beklagten weiter arbeitete, teilte ihm dieser mit, er (Beklagter) könne ihn nur dann als Arbeiter in die Arbeit nehmen, wenn er sein Arbeitsbuch bringe.

Der Kläger fuhr nun zu seinem Dienstgeber, brachte jedoch das Buch nicht mit und trat bei dem Beklagten aus der Arbeit aus.

Er verlangt nunmehr den ihm gebührenden Lohn von 13 K 68 h, dessen Richtigkeit der Beklagte anerkennt.

Dieser wendet jedoch compensando eine Schadensforderung im Betrage von 20 K ein, da er wegen des sofortigen Austritts des Klägers einen anderen Arbeiter mit höherem Lohn aufnehmen mußte.

Der Klage wurde Folge gegeben, die Einwendung der Kompensation abgewiesen.

Gründe: Gemäß § 85 Gew. O. ist der Kläger dem Beklagten gegenüber nur dann zum Ersatze des erlittenen Schadens verpflichtet, wenn er den Arbeitsvertrag ohne gesetzlich zulässigen Grund vorzeitig auflöst.

Diese Bestimmung setzt also den Bestand eines Arbeitsvertrages an sich voraus.

Vorliegend wurde jedoch die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages von der Beibringung des Arbeitsbuches abhängig gemacht.

Es entstand somit in der Zeit zwischen dem Ablauf der Aushilfe und dem Eintritt der gesetzten Bedingung ein vertragloser Zustand, während dessen Dauer der Kläger an die gesetzlichen Bestimmungen über die Lösung eines Arbeitsvertrages nicht gebunden war.

Kläger konnte daher in der Zwischenzeit jederzeit ohne Kündigung austreten und kann infolgedessen auch nicht zum Ersatz eines etwaigen, durch das Verlassen der Arbeit entstandenen Schadens gehalten werden.

Nr. 1876.

I. Ein mit Gehalt und Vertrauensspesen angestellter Reisender, dessen Domizil von jenem seines Prinzipals verschieden ist, hat auch dann Anspruch auf Ersatz von Spesen, wenn er am Wohnorte des Prinzipals Kunden besucht.

II. Ein solcher Reisender kann jedoch nicht den Ersatz jener Spesen begehren, die ihm anlässlich der Vorbereitung der Geschäftsreise am Wohnorte des Prinzipals erwachsen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 14. Jänner 1910, Cr. I, 2/10.

Der Kläger, dessen Wohnsitz Wien ist, trat als Reisender gegen einen Monatsgehalt von 300 K und Vertrauensspesen in die Dienste der beklagten Firma, die ihren Sitz in Mähr. Ostrau hat.

Am 15. August 1909 meldete sich Kläger bei seinem neuen Chef in Mähr. Ostrau, wurde hier über die Geschäftsusancen, das Warenlager und über die zu besuchenden Kunden instruiert und wurde mit ihm ein genaues Inventar der von ihm auf die Reise mitzunehmenden drei Musterkoffer (Pretiosen) aufgenommen.

Alles dies beanspruchte die Zeit vom 15. August bis 21. August 1909, worauf Kläger am 22. August seine erste Tour nach Böhmen und Mähren mit der Endstation Mähr. Ostrau antrat.

Vom 9.—13. November 1909 war Kläger wieder in Mähr. Ostrau, woselbst er noch 2 Tage Kunden besuchte und die übrigen Tage mit der Abrechnung, Inventierung der Musterkoffer und deren Ergänzung verbrachte, worauf er seine zweite Reise nach Schlesien antrat.

Nach Beendigung der dritten Tour wurde ihm anfangs Dezember vertragsmäßig auf einen Monat gekündigt, so daß das Dienstverhältnis am 31. Dezember 1909 endete.

Der Kläger begehrt nun im Klagewege unter anderem auch die Spesen für die in Mähr. Ostrau vom 15.—20. August 1909 und vom 9.—13. November 1909 zugebrachte Zeit von der beklagten Firma, wobei er deren Höhe mit 10 K pro Tag festsetzt.

Die beklagte Firma bestreitet die Berechtigung dieses Anspruches, da Spesen nur während der Reise zu bezahlen seien.

Dem Kläger wurde ein Betrag von 20 K zugesprochen, das Mehrbegehren von 90 K wurde abgewiesen.

Gründe: Vertrauensspesen sind jene Mehrauslagen des Reisenden, die ihm durch das Aufsuchen von Kunden in von seinem eigenen Domizil verschiedenen Orten erwachsen.

Da nun der Kläger durch zwei Tage Kunden in Mähr. Ostrau besuchte, sind ihm, der in Wien wohnt, durch diese Zeit solche Mehrauslagen erlaufen, wobei es gleichgültig ist, daß Mähr. Ostrau gleichzeitig der Wohnort der beklagten Firma ist.

Kläger befand sich auch in Mähr. Ostrau noch auf der Geschäftsreise, während welcher er Anspruch auf Ersatz seiner Spesen hat, und mußten ihm daher solche für zwei Tage zugesprochen werden.

Im Hinblick auf die dem Gerichte bekannten Lebensverhältnisse in Mähr. Ostrau erschien der angesprochene Betrag von 10 K pro Tag als ein angemessener (§ 273 Z. P. O.), weshalb dem Kläger der Betrag von 20 K zuerkannt wurde.

Hält man aber an dem oben festgelegten Begriff über Vertrauensspesen fest, dann kann man dem klägerischen Mehrbegehren auf Zuspruch von Spesen für die in Mähr. Ostrau vom Kläger zu seiner Instruierung, der Inventierung der drei Musterkoffer und deren seinerzeitigen Ergänzung zugebrachte Zeit Berechtigung nicht zuerkennen.

Vorstehende Handlungen sind lediglich vorbereitender Natur, die naturgemäß nur am Wohnsitze des Prinzipals vorgenommen werden können.

Gleichwie die Zureise zum Dienstantritte noch nicht der Dienstantritt selbst ist und erst vom letzteren Zeitpunkte an die Arbeitsleistung einerseits und die Pflicht zur Honorierung andererseits beginnt, ebenso sind die Unterweisung des neu eintretenden Reisenden in den Usancen des Prinzipals, die Inventierung der Musterkoffer, deren Ergänzung und Übergabe an den Reisenden nur vorbereitende Schritte zur Geschäftsreise, aber nicht die Geschäftsreise selbst.

Nur auf die während dieser entstandenen Mehrauslagen hat aber der Reisende einen Anspruch, so daß der übrige Teil des klägerischen Anspruches abgewiesen werden mußte.

Nr. 1877.

Werden an den Dienstnehmer Anforderungen gestellt, deren genaue Erfüllung physisch unmöglich ist, so kann er wegen unregelmäßiger Arbeitsleistung nicht entlassen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 25. Februar 1910,
Gr. II, 88/10.

Der Kläger J. R. war bei dem Hotelier J. Sch. als Lohndiener gegen einen Monatslohn von 20 K nebst freier Station bedienstet und bestand hinsichtlich der Lösung des Arbeitsverhältnisses keine Verabredung.

Zu seinen Obliegenheiten gehörte es, beiden um 7 Uhr 10 Min., 10 Uhr 15 Min., 10 Uhr 45 Min., 11 Uhr 36 Min., 11 Uhr 45 Min., 11 Uhr 59 Min., 2 Uhr 28 Min., 4 Uhr 45 Min., 5 Uhr 08 Min., 5 Uhr 17 Min., 5 Uhr 29 Min. tags und 8 Uhr 01 Min., 8 Uhr 17 Min., 8 Uhr 30 Min., 8 Uhr 32 Min., 11 Uhr 13 Min., 12 Uhr 17 Min., 1 Uhr 30 Min., 1 Uhr 48 Min., 2 Uhr 29 Min., 2 Uhr 36 Min. nachts in Mähr. Ostrau-Oderfurt eintreffenden Bahnzügen aussteigende Reisende auf das Hotel des Beklagten aufmerksam zu machen, diese in dessen Hotel zu geleiten, die Hotelgäste ihrem Wunsche gemäß rechtzeitig zu wecken und deren Garderobe zu reinigen.

Am 17. Februar 1910 entließ der Beklagte den Kläger ohne vorhergegangene Kündigung unter gleichzeitiger Bezahlung des ganzen Monatslohnes per 20 K pro Februar.

Kläger bezeichnet diese Entlassung als eine unbegründete und verlangt eine Vergütung für Kost und Wohnung per 2 K 40 h pro Tag und für entgangene Trinkgelder 3 K täglich die gesetzliche Kündigungsfrist hindurch, im ganzen 64 K 80 h.

Der Beklagte rechtfertigt diese Entlassung damit, daß Kläger viele Züge verschief und Hotelgäste oft nicht rechtzeitig weckte.

Da Kläger deswegen wiederholt fruchtlos verwarnt wurde, sei er am 17. Februar 1910 entlassen worden.

Die Nachtportiere L. und A. bestätigen als Zeugen, Kläger sei bei obigen Nachtzügen regelmäßig am Bahnhofe gewesen, nur einmal sei Kläger im Wartesaal eingeschlafen und habe den einfahrenden Zug versäumt.

Die Stubenfrau M. gibt als Zeugin an, Kläger hätte zu obigen Tages- und Nachtzügen zu gehen gehabt, habe jedoch die Züge unregelmäßig besucht, die Hotelgäste wiederholt nicht rechtzeitig geweckt und mit dem Reinigen der Garderobe erst um 6 Uhr oder 6 $\frac{1}{4}$ Uhr früh begonnen.

Der Klage wurde mit dem Teilbetrage von 30 K 60 h Folge gegeben, das Mehrbegehren abgewiesen.

Gründe: Der Hotelbetrieb, eine Berechtigung des Gast- und Schankgewerbes (§ 16 lit. a Gew. O.), entbehrt seiner Natur nach des Merkmales der Fabrikmäßigkeit, weshalb auf ihn die Bestimmung über den Maximalarbeitstag in der Dauer von 11 Stunden keine Anwendung findet, es muß vielmehr hier der Hilfsarbeiter gemäß § 76 Gew. O. die bedungene oder ortsübliche Arbeitszeit einhalten.

Allein auch diese Arbeitszeit findet an dem physisch Möglichen ihre natürliche Begrenzung.

Was physisch unmöglich ist, kann nicht Gegenstand eines gültigen Vertrages sein und kann daher nicht zur Verpflichtung gemacht werden (§ 878a. b. G. B.); eine Unterlassung von Pflichten aus diesem Grunde ist keine Pflichtenverletzung.

Dies geht auch daraus hervor, daß der Hilfsarbeiter die ihm anvertrauten gewerblichen Verrichtungen nach besten Kräften zu besorgen hat (§ 76 Gew. O.), also diese nicht zu besorgen braucht, wenn sie über das Höchstmaß seiner Kräfte hinausgehen.

Nun hatte der Kläger Tag für Tag 21 Bahnzüge zu erwarten, die in einer solchen Aufeinanderfolge in M. Ostrau eintreffen, daß eigentlich nur der Zeitraum von 2 Uhr 36 Minuten bis 7 Uhr 10 Minuten zur Ruhe zur Verfügung stand.

Allein auch diese Zeit wurde noch dadurch verkürzt, daß er die Garderobe der Hotelgäste zur reinigen hatte, was er nach der Aussage der Zeugin M. erst um 6 Uhr oder 1 $\frac{1}{4}$ Uhr morgens tat.

Erwägt man weiters, daß Kläger auch die Hotelgäste rechtzeitig zu wecken hatte, die ja bekanntlich zu den verschiedensten Stunden geweckt zu werden wünschen, so kann von der Gewährung einer mehrstündigen ununterbrochenen Ruhezeit, deren Kläger bedurfte, sollte er mit frischen Kräften seinen Dienst antreten und wunschgemäß vollziehen, nicht die Rede sein.

Die bei Tag und Nacht an ihn gestellten Anforderungen erscheinen vielmehr derart hoch, daß naturgemäß eine Erschlaffung seiner Kräfte zeitweise eintreten mußte und versah er infolgedessen seinen

Dienst nicht regelmäßig, so lag darin keine beharrliche Vernachlässigung seiner Pflichten. (§ 82 lit. f, Gew. O.)

Die aus diesem Grunde erfolgte Entlassung ist daher unbegründet und der Beklagte, der dem Kläger für die Kündigungsfrist den Lohn bereits bezahlt hat, verpflichtet, diesem noch die Vergütung an Kost und Wohnung, sowie an entgangenen Trinkgeldern zu leisten. (§ 84 Gew. O.)

Im Hinblick auf die dem Gerichte bekannten Lebensverhältnisse wurde diese Entschädigung mit dem Betrage von 30 K 60 h festgesetzt.

Nr. 1878.

In der bloßen Annahme des Arbeitsbuches ist ein Verzicht auf die Kündigungentschädigung nicht zu erblicken.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 5. April 1910,
Cr. II, 135/10.

Der Kläger trat am 21. März 1910 als Spenglergehilfe bei dem Beklagten in Arbeit und war über die Entlohnung und Kündigung nichts vereinbart.

Bei der ersten Lohnzahlung wollte Beklagter dem Kläger anfangs 2 K 80 h, später 3 K pro Tag geben, während Kläger auf Grund des von den Spenglern in Mährisch-Ostrau mit ihrer Gehilfenschaft abgeschlossenen Tarifes den ihm gebührenden Minimallohn beanspruchte.

Beklagter erklärte sohin, er könne dem Kläger nicht mehr geben, da müsse er ihm das Buch geben und händigte ihm dieses ein.

Kläger nahm es und entfernte sich.

Er begehrt nunmehr, da er grundlos entlassen wurde, Lohnentschädigung für die gesetzliche Kündigungsfrist.

Der Beklagte führt demgegenüber an, daß durch die widerspruchslose Entgegennahme des Arbeitsbuches das Arbeitsverhältnis einverständlich gelöst wurde, und beantragt Abweisung der Klage.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Durch die Übergabe des Arbeitsbuches bekundete Beklagter seine Absicht, auf weitere Dienstleistungen des Klägers zu verzichten.

Da nun Lohndifferenzen keinen gesetzlichen Entlassungsgrund bilden und mangels Vereinbarung über die Kündigung zur Lösung des Arbeitsverhältnisses die gesetzliche 14 tägige Kündigung notwendig ist, liegt ein Vertragsbuch des Beklagten vor, durch den die Ansprüche des Klägers auf Lohnentschädigung für die gesetzliche Kündigungsfrist entstehen. (§ 84 Gew. O.)

Wohl kann der Kläger auf diese Ansprüche verzichten, allein in der einfachen Annahme des Arbeitsbuches kann lediglich seine Zustimmung zur Lösung des Arbeitsverhältnisses erblickt werden, zumal er dem Beklagten seine Arbeitsleistung nicht aufdrängen kann.

Dagegen liegt in der einfachen Hinnahme des Arbeitsbuches nicht eine jeden Zweifel ausschließende, stillschweigende Willenserklärung auf den Verzicht von Entschädigungsansprüchen, deren Inhalt und Umfang oft verschiedenster Art ist, weil solche Rechte im Momente ihres Entstehens oft noch gar nicht klar erfaßt werden können und gerade zum Schutze des Arbeiters gegen eine plötzliche Brotlosigkeit vom Gesetzgeber statuiert wurden. (§§ 863 und 1444 a. b. G. B.)

Nr. 1879.

Die Eintragung einer eintägigen Arbeitszeit im Arbeitsbuche ist zulässig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 5. Dezember 1910, Cr. I, 394/10.

Die Klage eines Eisendreherers auf Vergütung der Beschaffungskosten für ein neues Arbeitsbuch wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund des unbestrittenen Vorbringens beider Parteien und des Inhaltes des vom Kläger vorgelegten Arbeitsbuches erscheint festgestellt, daß die beklagte Firma im Arbeitsbuche nur jene Rubriken ausfüllte, welche sie gemäß Vorschrift des § 80 d Gew. O. auszufüllen hat und daß sie demnach in dieser Hinsicht kein Verschulden trifft. Wenn dem Kläger in dessen Arbeitsbuch wahrheitsgetreu nur eine eintägige Arbeit eingetragen wurde, so hat er dies selbst verschuldet, weil er an demselben Tage, an dem er die Arbeit antrat, sofort wieder ausgetreten ist.

Die Behauptung des Klägers, daß er infolge der erwähnten Eintragung einer so kurzen Arbeitsdauer in anderen Unternehmungen keine Arbeit finden konnte, ist sowohl durch sein eigenes Vorbringen als auch durch die aus dem Arbeitsbuche ersichtliche Tatsache, daß er unmittelbar nach dem Arbeitsaustritte bei der Firma B. aufgenommen wurde, widerlegt.

Nr. 1880.

Zulässigkeit des Abzuges von Pensionsversicherungsbeiträgen nach Ablauf der dreimonatlichen Frist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 10. Jänner 1911, Cr. II, 1/11.

Das Klagebegehren eines Buchhalters auf Bezahlung des restlichen Gehaltes von 71 K 20 h wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund des unbestrittenen Parteivorbringens hat das Gericht als erwiesen angenommen, daß die Beklagte sich zur Zahlung der auf den Kläger im Sinne des Gesetzes vom 16. Dezember 1906, R. G. Bl. Nr. 1 ex 1907 entfallenden Versicherungsprämie nicht verpflichtete, daß beide Teile im Monate Februar und März 1910 ihrer gesetzlichen Pflicht nachgekommen sind, daß sie aber mit Beginn des Monates April 1910 die betreffende Prämie aus dem Grunde nicht zahlten, weil sie der irrthümlichen Ansicht waren, daß sie die gedachte Prämie nicht zu zahlen brauchen. Daraus folgt, daß beide Teile darauf gefaßt sein mußten, daß sie eventuell die rückständigen Pensionsbeiträge auf einmal werden bezahlen müssen.

Auf Grund des unbestrittenen Parteivorbringens nimmt ferner das Gericht als erwiesen an, daß die beklagte Firma, nachdem sie im Monate Dezember 1910 von der Pensionsanstalt zweimal zur Bezahlung der schuldigen Prämien aufgefordert und ihr auch mit Exekution gedroht wurde, die rückständigen Beiträge im Betrage von 486 K 45 h im Laufe des Monates Dezember 1910 bezahlte.

Der Ansicht des Klägers, daß das Recht der beklagten Firma zum Abzuge der auf ihn entfallenden Prämie per 72 K, im Sinne des § 36, Absatz 2 des zitierten Gesetzes erloschen sei, kann deshalb nicht beigeppflichtet werden, weil diese gesetzliche Bestimmung den regelmäßigen Fall, wo die Pensionsbeiträge jeden Monat abgeführt werden und wo der Unternehmer auch die Möglichkeit hat, dem Versicherten die für ihn bezahlte Prämie in Abzug zu bringen, vor Augen hat.

Im vorliegenden Falle hat aber die beklagte Firma seit April bis Dezember 1910 die gesetzlichen Prämien überhaupt nicht bezahlt, und hatte demnach gar nicht die Möglichkeit, die auf den Kläger entfallende, der Höhe nach noch nicht bekannte Quote vom Lohne des Klägers abzuziehen.

Bei der ersten möglichen Gelegenheit — nämlich bei Bezahlung des Gehaltes für den Monat Dezember 1910 — brachte sie den auf den Kläger entfallenden und im Laufe des Monates Dezember 1910 für ihn bezahlten Pensionsbeitrag per 72 K wirklich in Abzug und deswegen kann von einem Erlöschen des Rechtes im Sinne des § 36, Absatz 2, welcher ausdrücklich von bereits bezahlten Prämien spricht, keine Rede sein.

Die beklagte Firma war daher berechtigt, auch die für eine längere Zeit als drei Monate rückständigen Prämien in Abzug zu bringen.

Nr. 1881.

I. Zur Frage, ob die Tätigkeit eines Baupoliers als Leistung höherer Dienste im Sinne des Handlungsgehilfengesetzes anzusehen ist.
II. Unzulässigkeit der Zuweisung anderer als der vereinbarten Arbeit.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 21. November 1910,
 Cr. II, 409/10.

Zwei Baumeister, die sich zur Führung eines bestimmten Neubaus vereinigt hatten, nahmen mit dem Briefe vom 1. November 1910 den Kläger als selbständigen Baupolier zur Errichtung dieses Baues auf und verpflichteten ihn zur Beobachtung eines in jeder Beziehung tadellosen Verhaltens, insbesondere ihnen gegenüber, ferner zur Durchführung des Baues nach den ihm übergebenen Bauplänen, die er vorher durchzusehen und durchzurechnen hatte, unter Haftung für Fehler. Die Kündigungsfrist wurde auf 14 Tage bestimmt, der Wochenlohn auf 50 K, außerdem wurde eine Remuneration von 100 K versprochen, wenn der Bau tadellos beendet sein wird.

Am 8. November kam es infolge einer begründeten Bemängelung durch den einen Baumeister zwischen diesem und dem Kläger auf dem offenen Baue zu einer lauten Auseinandersetzung, die beiderseits als Schädigung der Autorität empfunden wurde, weil sie sich in Gegenwart der Bauarbeiter und anderer Zuhörer abspielte. Dem Kläger wurde am nächsten Tage in der Baukanzlei gekündigt und eröffnet, daß er fortan nicht mehr auf dem Baue, sondern in der Kanzlei werde beschäftigt werden. Er lehnte jedoch diese Beschäftigung, ebenso die ihm später angebotene Verwendung auf einem anderen Bau ab, löste am 14. November bei fortgesetzter Zurückweisung seiner ursprünglichen Verwendung einseitig das Arbeitsverhältnis und betrat den Klageweg.

Hiebei geht er von der Voraussetzung aus, daß seine Dienste als höhere im Sinne des § 2 des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, anzusehen seien, daß sich die vereinbarte 14tägige Kündigung gemäß § 20, Abs. 2 als ungültig darstelle und daß ihm eine monatliche Kündigung zum 15. oder letzten Tage des Kalendermonates zustehe. Demgemäß beansprucht er wegen Vertragsbruches Ersatz bis zum 15. Dezember 1910 im Betrage von 256 K.

Die Beklagten vertreten den Standpunkt, daß der Kläger die ihm angebotene anderweitige Verwendung grundlos abgelehnt habe, da auf dem Bau, auf dem sich der Auftritt vom 8. November ereignete, sein Zusammenwirken mit dem dadurch betroffenen Baumeister von selbst ausgeschlossen sei; sie bestritten ferner die Anwendbarkeit des Handlungsgehilfengesetzes auf die vorliegende Dienstleistung.

Dem Kläger wurde eine Entschädigung von 100 K für die 14tägige Kündigungsfrist zugesprochen.

Gründe: Zunächst war festzustellen, ob die Dienstleistung des Klägers als höhere nach § 2 des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, oder als Dienstleistung eines Hilfsarbeiters im Sinne des VI. Hauptstückes der Gewerbeordnung anzusehen ist. Das Handlungsgehilfengesetz definiert die höheren Dienste nicht; ebensowenig läßt sich aus anderen Gesetzen ihr Begriff allgemein entnehmen. Nach § 73, Abs. 3 Gew. O. scheiden die dort beispielsweise angeführten Personen, darunter Werkmeister aus dem Kreise der Hilfsarbeiter aus, wenn sie zu höheren Dienstleistungen, in der Regel mit Monats- oder Jahresgehalt, angestellt sind. Die Bezeichnung allein gestattet keinen Schluß auf die Qualität der geleisteten Dienste. Es ist daher bisher die Praxis (Entscheidung des Obersten Gerichtshofes vom 7. Februar 1905, Nr. 548, Beilage zum J. M. V. Bl. Nr. 765) bei Beurteilung der höheren Dienste von der faktischen Dienstleistung ausgegangen und hat solchen Dienstnehmern im Wege der Analogie die handelsrechtliche Kündigungsfrist zugebilligt. Im Zusammenhange hiemit wäre es ein Irrtum, anzunehmen, daß durch das neue Handlungsgehilfengesetz der Kreis der im § 73, Abs. 3 Gew. O. gemeinten Personen erweitert wurde, vielmehr sind die in der Verordnung der Ministerien der Justiz, des Handels und des Innern vom 8. November 1910, R. G. Bl. Nr. 198, über die Bildung der neuen Wahlgruppe nach dem Handlungsgehilfengesetze als Dienstnehmer angeführten Werkmeister, Werkführer und Vorarbeiter des § 5 lit. a des Gesetzes vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218, Personen, deren Dienstleistung auch bisher als höhere im Sinne des § 73, Abs. 3 Gew. O. angesehen wurde. Auch das sich auf Dienstnehmer höherer Kategorie beziehende Gesetz vom 16. Dezember 1906, R. G. Bl. Nr. 1 ex 1907, über die Pensionsversicherung bezeichnet — abgesehen von der als charakteristisches Merkmal unbrauchbaren Höhe und Art der Entlohnung — als versicherungspflichtig Personen mit Beamtencharakter und vorwiegend geistiger Beschäftigung, setzt also eigentlich ein Urteil über die Qualifikation der Dienste bereits voraus.

Es mußte deshalb das Gericht, das als Fachgericht zusammengesetzt ist, bei Beurteilung der Qualität der Dienstleistung des Klägers von dessen wirklicher Verwendung ausgehen und diese unter Berücksichtigung des den Wirkungskreis des Klägers umschreibenden Aufnahmebriefes vom 1. November prüfen. Nach diesem Briefe war der Kläger als Baupolier bestellt, und zwar als selbständiger Baupolier aus dem Grunde, weil wegen der dem Gerichte bekannten geringen Ausdehnung des Neubaus eine Mehrheit von Polieren nicht nötig war. Als solchem oblag es ihm hauptsächlich, den Bau nach den ihm über-

gebenen Plänen auszuführen und die Pläne vorher zu überprüfen. Dieser Wirkungskreis erzeugte keine größere Verantwortlichkeit und erforderte nicht mehr Fähigkeiten als solche, die bei jedem Polier vorausgesetzt werden müssen, dem als verlässlichen Vorarbeiter die Aufsicht über die übrigen Arbeiter und die Arbeit selbst anvertraut ist; namentlich handelt es sich bei diesem Wirkungskreise nicht um die selbständige Ausführung eines Werkes oder um die Betätigung einer schöpferischen geistigen Arbeit, sondern nur um die einer Oberaufsicht unterliegende Durchführung eines von anderen Personen erdachten Planes; ebendadurch wird aber der Tätigkeit des Klägers das Merkmal einer untergeordneten Verrichtung aufgeprägt. Das Gericht berücksichtigte weiters, daß der Kläger keinen Monats- oder Jahres-, sondern einen Wochenlohn bezog und daß auch die am 1. November 1910 getroffene Vereinbarung einer 14tägigen Kündigungsfrist seinem jetzigen Standpunkte widerspricht und erachtete daher den Kläger für einen Hilfsarbeiter im Sinne des VI. Hauptstückes der Gewerbeordnung, der an die vereinbarte Kündigungsfrist gebunden ist.

Dagegen ergeben sich aus dem Aufnahmebriefe feste Beziehungen des Klägers gerade zu dem in Betracht kommenden Baue. Einen gesetzlichen Entlassungsgrund bot sein Verhalten bei dem Auftreten am 8. November nicht, selbst wenn in seinem lauten Tone eine Verletzung der Achtungspflicht nach 76 Gew. O. erblickt werden sollte (§ 82 lit. f Gew. O. „beharrliche Pflichtenvernachlässigung“), während die persönliche Abneigung des einen der Beklagten, mit ihm auf demselben Bau zu arbeiten, seine Entfernung von diesem Bau nicht rechtfertigte. Dem Kläger war daher zuzustimmen, wenn er in der Zurückweisung seiner Tätigkeit gerade auf dem im Aufnahmebriefe bezeichneten Bau die Verletzung einer wesentlichen Vertragsbestimmung erblickte (§ 82 a, lit. d Gew. O.), weshalb ihm gemäß § 84 Gew. O. der Ersatz für die 14 tägige Kündigungsfrist im Betrage von 100 K zugesprochen wurde.

Nr. 1882.

Minderjährige, die ohne Zustimmung des gesetzlichen Vertreters zu selbständigen Verkäufern bestellt worden sind, haften für Eingriffe in die Kasse, nicht aber für unaufgeklärte Abgänge.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 2. Jänner 1911, Cr. I, 727/10, bestätigt mit Entscheidung des Landesgerichtes Brünn vom 4. Februar 1911, Cg. I, 40/11.

Der Kläger, der außerhalb Brünns wohnt, eröffnete am 1. August in Brünn eine Verkaufsstelle für Wirkwaren und überließ den Verkauf ohne weitere Kontrolle zwei Mädchen im Alter von 18 Jahren. Die

ältere übernahm in Gegenwart der jüngeren von dem Kläger die Ware auf Grund einer Inventur, erhielt die Geschäftsschlüssel und verwahrte sie, verwaltete die Kasse, führte das Kassabuch und übersandte die verfügbaren Gelder dem Kläger. Der Monatsgehalt der älteren Verkäuferin betrug 40 K nebst einer 2⁰/₀igen Provision, der der jüngeren 30 K mit einer 1⁰/₀igen Provision.

Von fremden Personen aufmerksam gemacht, daß die Mädchen überflüssige Ausgaben machen, kündigte der Kläger beiden am 1. September zum letzten und nahm an diesem Tage eine Inventur auf, die einen Abgang von 257 K 39 h ergab. Die Gehalts- und Provisionsforderung der älteren Verkäuferin betrug für den Monat September 68 K, die der jüngeren für beide Monate zusammen 74 K. Er rechnete diese beiden Beträge von dem Abgange ab und klagte beide auf Zahlung der Differenz von 115 K 39 h.

Vordem hatte er gegen beide eine Strafanzeige erstattet; das Verfahren endete aber mit dem Freispruche beider, weil sie die Aneignung von Kassageldern oder Waren bestritten, weil Beweise hiefür nicht erbracht wurden, weil der Abgang sohin auf eine andere Weise entstanden sein konnte, die strafrechtlich nicht zurechenbar sei.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Beide Beklagte haben bei der Streitverhandlung (im Gegensatze zum Strafverfahren) zugestanden, daß sie der Kasse Gelder für sich entnommen haben; sie haben aber die Beträge als unbedeutend bezeichnet, die eine von ihnen mit nur 13 K. Das Gericht legte aber darauf, daß keine von ihnen gegen die Vorenthaltung der Lohnansprüche von 68 K und 74 K eine Einwendung erhob, hohes Gewicht und folgerte daraus zum Nachteile der Beklagten, daß die entwendeten Gelder diese Höhe erreichten. Andererseits glaubte es bei dem Mangel bestimmter klägerischer Behauptungen nicht annehmen zu dürfen, daß diese Beträge höher seien, und es erblickte sein Recht zu einer solchen beiläufigen Festsetzung der Ziffer der entwendeten Beträge in dem Wortlaute des § 273 Z. P. O.

Da nun der Kläger den Anspruch auf Zahlung des eingeklagten Betrages von 115 K 39 h „teils auf das Verschulden der Beklagten teils auf einen Vertrag“ stützte, mußte sich das Gericht zunächst mit der Frage nach der Gültigkeit eines solchen Vertrages beschäftigen. Auf Grund des Wortlautes des § 244 a. b. G. B. gelangte es zu dem Schlusse, daß ein Vertrag, worin ein Minderjähriger die Verpflichtung auf sich nimmt, als Verkäufer für unaufgeklärte Abgänge in der Kasse oder im Warenlager zu haften, ungültig ist, wenn er nicht von dem gesetzlichen Vertreter des Minderjährigen genehmigt worden ist.

Da nun der Kläger eine solche Genehmigung nicht behauptet und da er die Beträge von 68 K und 74 K, die ihm nach der früheren Feststellung von den Beklagten entwendet wurden, im Kompensationswege erhalten hat, glaubte das Gericht, die Forderung auf Zahlung des Restes von 115 K 39 h abweisen zu müssen, weil ein unmittelbares Verschulden der Beklagten an diesem Abgange von dem Kläger nicht erwiesen worden ist, weil der Abgang sohin als unaufgeklärt bezeichnet werden muß und weil die Haftung, die sonst im Grunde des § 1012 a. b. G. B. den selbständigen Verkäufer treffen kann, hier wegen der Minderjährigkeit der Beklagten ausgeschlossen erscheint.

Das Berufungsgericht wies die von dem Kläger erhobene Berufung zurück und bestätigte das Urteil der ersten Instanz unter Hinweis auf die Bestimmungen der §§ 244 und 246 a. b. G. B.

Nr. 1883.

Die Entlassung eines Hilfsarbeiters, der, anstatt zu arbeiten, bei den Behörden Auskünfte über eine unzweifelhafte Frage einholt, ist begründet (§ 82 lit. f Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 3. August 1910, Cr. I, 231/10.

Ein Geschäftsdiener begehrte an einem Montag Morgen unter Hinweis darauf, daß in diesem Dienstverhältnisse mangels einer Vereinbarung die Kündigung ausgeschlossen wäre, die Ausfolgung seines Arbeitsbuches, weil er eine besser entlohnte Stelle gefunden habe. Er ließ die Belehrung, daß eben wegen Abgang einer Vereinbarung die gesetzliche Kündigungsfrist von 14 Tagen einzutreten habe, nicht gelten und verließ die Arbeit, um sich über diese Frage beim Gewerbegerichte, beim Gewerereferate und anderswo Auskunft zu holen, trotzdem er aufmerksam gemacht wurde, daß gerade an diesem Montag sehr viel zu tun sei.

Seine Klage auf Lohnentschädigung wegen Entlassung wurde zurückgewiesen.

Gründe: Ein Hilfsarbeiter, der 26 Jahre alt ist, ist verpflichtet, den Rechtssatz zu kennen, daß bei Abgang einer Vereinbarung auf 14 Tage zu kündigen ist; wenn er ihn nicht kennt, hat er der Belehrung seines Dienstgebers bis auf weiteres zu glauben; es kann einem Unternehmer nicht zugemutet werden, die Arbeit eines Gehilfen durch einen halben Tag zu entbehren, weil dieser sich bei verschiedenen Behörden überflüssigerweise eine ganz selbstverständliche Auskunft einholt.

Nr. 1884.

Entlassung des Handlungsgehilfen wegen Unfähigkeit.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 6. Februar 1911, Cr. II, 8/11.

Kläger trat bei der beklagten Firma — Kolonialwarenhandlung — als Kontorist am 22. November 1910 in den Dienst um den vereinbarten Monatslohn von 100 K und gegen vierwöchentliche Kündigung. Er wurde am 31. Jänner 1911 ohne Kündigung entlassen, weshalb er Lohnvergütung für den Monat Februar 1911 im Betrage von 100 K beansprucht.

Der Eigentümer der beklagten Firma bestreitet diesen Anspruch und wendet ein, daß Kläger in seinem Offert vom 14. November 1910 angab, er habe sich die erforderlichen Kenntnisse angeeignet und hoffe, den weitestgehenden Ansprüchen nach jeder Richtung hin entsprechen zu können. Nach seinem Antritte habe ihm Beklagter die Führung des sogenannten „Lagerbuches“ übertragen. Obzwar dies eine sehr leichte Arbeit ist, die darin besteht, daß der „Eingang“ und „Ausgang“ der Ware eingetragen wird, hat Kläger diese sehr schlecht ausgeführt. Beklagter habe ihn auf die Fehler aufmerksam gemacht, habe ihm zugeredet, er solle achtgeben und fragen, wenn ihm etwas unklar ist. Alle diese Ermahnungen blieben jedoch ohne Erfolg. Kläger hat die größten Fehler gemacht, darum habe ihm Beklagter auch mit Entlassung gedroht, wenn er nicht besser arbeite, und als sich Beklagter überzeugte, daß Kläger unfähig ist, die versprochenen und angemessenen Dienste zu leisten, so hat er ihn ohne Kündigung entlassen.

Kläger gab zu, daß er früher nie ein Lagerbuch geführt hat, daß er infolgedessen auch verschiedene und insbesondere die in der vom Beklagten vorgelegten Beilage näher angeführten Fehler machte, daß er im Zweifel den Chef nicht fragte, wie er die betreffende Post eintragen solle, sondern daß er die Eintragung nach seinem eigenen Gutdünken ausführte. Er gab auch zu, daß ihn der Chef deswegen rügte und ihm mit der Entlassung drohte. Kläger hat auch die Richtigkeit des eigenhändig geschriebenen Offertes zugestanden.

Der Klageanspruch auf Bezahlung der Lohnvergütung von 100 K wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund des unbestrittenen beiderseitigen Vorbringens der Parteien hat das Gewerbegericht mit Rücksicht auf den Inhalt des klägerischen Offertes und in Berücksichtigung des Umstandes, daß die Führung eines „Lagerbuches“ zu den allgewöhnlichsten und leichtesten Verrichtungen eines Handlungsgehilfen gehört, die Überzeugung gewonnen, daß Kläger unfähig war, die versprochenen oder die den Umständen angemessenen Dienste zu leisten.

Der Eigentümer der beklagten Firma war daher nach Vorschrift des § 27, Z. 2, des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, berechtigt, den Kläger vorzeitig aus dem Dienste zu entlassen.

Nr. 1885.

Schadenersatzpflicht des Unternehmers, wenn er einen Arbeiter, der eine Arbeit verweigert hat, weder entläßt noch anderweitig beschäftigt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 23. August 1910,
Cr. I, 237/10.

Eine Fabrikarbeiterin, die im Akkord entlohnt wurde und durchschnittlich 2 K 50 h täglich verdiente, erhielt eines Morgens eine Kette zum Schweißen, entnahm aber aus der beigegebenen Anweisung, daß sie hiezu einen und einen halben Tag benötigen und nur 84 h verdienen würde. Sie ging deshalb in die Kanzlei des Betriebsleiters, sagte ihm unter Hinweis auf den Zettel „das mache sie nicht“ und erhielt die Antwort, „wenn Sie es nicht machen, so können Sie gehen“. Sie betrachtete sich als entlassen und forderte ihr Arbeitsbuch, erhielt aber die Auskunft, sie werde es erst am Samstag mit dem Löhne bekommen. Darauf wartete sie auf eine andere Arbeit, und ging, als sie keine erhielt, zweimal in das Bureau des Betriebsleiters. Sie traf niemanden darin, wartete bis $\frac{1}{2}$ 12 Uhr und verließ dann das Fabriksgebäude, da sie noch immer nicht beschäftigt wurde. Am Nachmittag blieb sie aus.

Der Entschädigungsklage auf Zahlung von 7 K 50 h wurde mit dem Teilbetrage von 1 K 25 h, entsprechend dem Zeitverluste eines halben Tages stattgegeben.

Gründe: Ein Akkordarbeiter ist gemäß § 1155 a. b. G. B. berechtigt, gleich bei Zuweisung einer Akkordarbeit aufmerksam zu machen, daß die Anwendung des Lohnstarifes zu einer offenbaren Unbilligkeit führen würde; er darf aber nicht ohne weiteres die Arbeit verweigern. Die Klägerin hat das letztere getan, und der Betriebsleiter konnte entweder darauf bestehen, daß sie die Arbeit leiste, wobei die spätere Lohnbestimmung bei Abgang einer Einigung der Parteien dem Gerichte obgelegen hätte, oder er konnte diese Arbeit einem anderen Arbeiter zuweisen und über die Arbeitsverweigerung hinweggehen. Der Betriebsleiter wählte den letzteren Weg. Infolgedessen hatte er die Pflicht, der Klägerin, da sie im Akkord arbeitete, eine andere Arbeit zuzuweisen. Da dies nicht geschah, und da die mehrfachen Versuche der Klägerin, eine andere Arbeit zu erhalten, erfolglos blieben, gebührt ihr nach § 1155 a. b. G. B. eine Lohnentschädigung für den versäumten halben Tag. Dagegen war der Mehranspruch abzuweisen,

weil die Klägerin nicht entlassen wurde und ohne einen gesetzlichen Grund am Nachmittag selbst von der Arbeit ausgeblieben ist.

Nr. 1886.

Solidarhaftung der Mitglieder „des Ausschusses einer zu gründenden Genossenschaft“ für die Verbindlichkeiten aus dem von einem einzelnen Mitglied abgeschlossenen Dienstvertrag.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Triest vom 8. Juli 1910, Cr. II, 119/10.

Dem Klagebegehren der A. P., Verkäuferin in der der kaufmännischen Zeitung „La C.“ zugehörigen Ausstellung, gegen E. V., gewesenen Eigentümer der Zeitung, wegen Entschädigung für die Kündigungsfrist wurde stattgegeben.

Gründe: Der Beklagte hat das Klagebegehren mit dem elften Teile der eingeklagten Forderung anerkannt, im übrigen Abweisung des Klagebegehrens beantragt, da er als Präsident des 11 Mitglieder zählenden Ausschusses einer behufs Veröffentlichung der Zeitschrift „La C.“ zu gründenden Genossenschaft nur für den elften Teil der klägerischen Forderung aufzukommen hat, zumal der genannte Ausschuss die ganze Unternehmung und daher auch das Dienstpersonal auf eigene Rechnung übernommen hatte.

Der Gerichtshof erachtete jedoch den Beklagten verantwortlich für die ganze von der Klägerin eingeklagte und in den Art. 57 und 61 H. G. B. begründete Forderung; weil er zugestandenermaßen die Klägerin in den Dienst aufgenommen und mit ihr den monatlichen Gehalt festgesetzt hat, weil die ursprünglich zwischen ihm und der Klägerin vereinbarten Vertragsbestimmungen später nicht abgeändert wurden, da die bloße Mitteilung, daß von nun an nicht mehr er, sondern die Genossenschaft Dienstgeber sei, für sich allein und ohne Abschluß eines neuen Dienstvertrages zwischen der Klägerin und der Genossenschaft, die übrigens gar nicht gesetzlich ins Leben getreten war, den Beklagten von seinen aus der Aufnahme entstandenen Verpflichtungen gegenüber der Klägerin nicht befreien kann; denn, wenn man auch der Meinung des Beklagten beipflichtete, daß mit dem Zeitpunkte der Bildung des Ausschusses und mit dem Übergange der Unternehmung in das Eigentum des Ausschusses ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen dem Ausschusse und der Klägerin geschaffen worden wäre, besteht deunoch nach Dafürhalten des Gerichtshofes die solidarische Verpflichtung des Beklagten mit den übrigen Mitgliedern des Ausschusses zur Zahlung der klägerischen Forderung, weil die Aufnahme eines Angestellten in den Dienst seitens eines oder des anderen der Miteigentümer einer gewerblichen oder kaufmännischen Unternehmung im Interesse

und für die Bedürfnisse der ganzen Unternehmung und daher aller Miteigentümer geschieht (§§ 891, 1151 allg. b. G.).

Nr. 1887.

Unzulässigkeit der Entlassung eines Hilfsarbeiters aus dem Grunde, weil er sich geweiht hat, bei einem anderen Meister auszuhelfen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 7. Oktober 1910, Cr. I, 288/10.

Ein Schlossergehilfe wurde an einem Morgen von seinem Meister aufgefordert, durch vier Tage bei einem anderen Meister auszuhelfen. Er erwiderte, daß er aus seiner Lehrzeit diesen Meister, der bei demselben Lehrherrn Gehilfe war, kenne, daß er sich mit ihm nicht vertragen habe, daß ein Zusammenarbeiten auch heute nicht gut tun würde und daß er deshalb nicht hingehen werde. Er wurde entlassen und klagte auf Schadenersatz für die gesetzliche Kündigungsfrist.

Der Entschädigungsanspruch wurde anerkannt, jedoch mit Rücksicht darauf, daß die Beweisaufnahme Kündigungsausschluß ergeben hatte, mit der Beschränkung auf einen Tag.

Gründe: Wenn der Entlassungsgrund geltend gemacht wird, daß ein Hilfsarbeiter eine Arbeit verweigert hat, was dem unbefugten Verlassen der Arbeit gleichgestellt ist, so ist zu prüfen, ob eine Verpflichtung zur Leistung der abgelehnten Arbeit bestanden hat. Art und Umfang der Dienstleistungen werden nun in erster Linie durch die Verabredung bestimmt, in zweiter Linie durch den Inhalt des § 76 Gew. O. und in dritter Linie durch den für die betreffende Art der Unternehmung bestehenden Ortsgebrauch.

Die Verpflichtung zur Aushilfe bei einem anderen Meister wurde im vorliegenden Falle weder ausdrücklich noch stillschweigend vereinbart; aus § 76 Gew. O. kann sie nicht gefolgert werden und ein Ortsgebrauch läßt sich diesbezüglich auch nicht nachweisen. Es wurde daher von dem Kläger eine Arbeit verweigert, zu deren Leistung er nicht verpflichtet war und die er deshalb ablehnen durfte, woraus die Verurteilung des Beklagten zum Schadenersatz folgt, ohne Rücksicht darauf, ob die Gründe der Weigerung stichhaltig sind oder nicht.

Dieser Standpunkt des Gerichtes steht in Übereinstimmung mit dem unbestrittenen Satze, daß im Gebiete des Dienstvertrages regelmäßig die Arbeitsleistung unvertretbar ist. Wenn nun der Dienstgeber die persönliche Arbeit des Hilfsarbeiters fordern und dessen Anerbieten, sich durch einige Tage vertreten zu lassen, ohne Angabe von Gründen ablehnen kann, so fordert die Billigkeit, daß dem Dienstnehmer das gleiche Recht eingeräumt werde, d. h., daß auch er nur für die Person zu arbeiten hat, zu der er in einem Vertragsverhältnis steht und daß

ein Verleihen seiner Arbeitskraft an einen Dritten gegen seinen Willen unstatthaft ist.

Wollte der Beklagte seinem Geschäftsfreunde nützlich sein, so konnte er dessen Arbeiten in seine Werkstätte übernehmen und sie seinen Gehilfen zuweisen; eine allfällige Zurückweisung dieser Arbeiten würde, wie dies in Nr. 1512 der Sammlung ausgeführt ist, die Entlassung zu einer gesetzlich begründeten gemacht haben.

Nr. 1888.

Die Nichterfüllung des Versprechens, besser entlohnte Arbeit zuzuweisen, berechtigt den Arbeiter nicht zum sofortigen Austritt, sondern nur zur Stellung eines Entschädigungsanspruches.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 12. Jänner 1911, Cr. I, 12/11.

Der Kläger, der als jüngerer Anbinder in einer Spinnerei beschäftigt war und einen wöchentlichen Akkordverdienst von durchschnittlich 11 K erzielt hatte, erklärte an einem Montag morgens, „er werde um den bisherigen Lohn nicht mit der Arbeit beginnen“ und wurde darauf entlassen. Er klagte auf Lohnentschädigung für die vereinbarte acht tägige Kündigungsfrist mit 16 K und begründete diese Ziffer sowie seine Arbeitsverweigerung damit, daß ihm der vorgesetzte Meister versprochen habe, er werde von diesem Montag an als älterer Anbinder verwendet werden, daß er als solcher durchschnittlich 16 K in der Woche verdient hätte und daß das Versprechen nicht eingehalten wurde. Die beklagte Firma bestritt nur, daß dem Kläger ein bestimmter Tag für diese Vorrückung bezeichnet wurde.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: § 82 a, lit. d, berechtigt den Hilfsarbeiter zum sofortigen Austritt, „wenn der Gewerbsinhaber ihm die bedungenen Bezüge ungebührlich vorenthält oder andere wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt“: es wird also z. B. ein Spinner, dem von einem bestimmten Tage an die Stelle eines Spinnmeisters versprochen worden ist, im Grunde dieses Paragraphen berechtigt sein, seinen Dienst als Spinner zu verweigern und er wird berechtigt sein, auszutreten und Entschädigung für die Kündigungsfrist in der Höhe des versprochenen höheren Lohnes zu begehren.

Dem Kläger aber kommt diese Gesetzesstelle nicht zustatten. Die Tätigkeit eines älteren Anbinders ist der eines jüngeren Anbinders gleich, so daß der Unterschied nur in der Entlohnung liegt. Es war sohin an dem Montag, an dem der Kläger entlassen wurde, nicht die Frage nach der Art der Beschäftigung des Klägers strittig, sondern nur nach dem Umfange seiner Entlohnung. Der Kläger war sohin, nachdem

er seinen Anspruch auf die Zuweisung der besser entlohnten Beschäftigung erhoben hatte, verpflichtet, dem Auftrage, mit der bisherigen Arbeit zu beginnen, Folge zu leisten; er hatte zu bedenken, daß der angeblich versprochene Lohn nicht an diesem Tage fällig war und er hatte deshalb die nächste Lohnzahlung abzuwarten. Er konnte der beklagten Firma nicht die Möglichkeit entziehen, später je nach dem Geschäftsgange sich durch Befragen des Meisters zu überzeugen, inwieweit der Anspruch des Klägers begründet sei, und er durfte in keinem Falle in dem kritischen Momente des Einsetzens der Arbeit zu Beginn der neuen Lohnwoche seinen Lohnanspruch als Druck ausnützen.

Die Entlassung des Klägers wegen Verweigerung der ihm zugewiesenen Arbeit erscheint sohin begründet und war das Klagebegehren abzuweisen, ohne daß es notwendig wurde zu untersuchen, ob dem Kläger das Vorrücken in die Kategorie der älteren Anbinder für den erwähnten Tag bestimmt versprochen oder nur allgemein für die nächste Zeit in Aussicht gestellt wurde.

Nr. 1889.

Die Forderung, eine Maschine allein zu bedienen, deren Gang bisher von zwei Personen überwacht wurde, berechtigt den Arbeiter nicht zum sofortigen Austritt (§ 82 a, lit. d, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 13. Jänner 1911, Cr. I, 20/11.

Ein Spinner, der mit einem Anbinder an einem Selfaktor arbeitete, wurde an einem Montag früh verständigt, daß der Anbinder ausgeblieben ist und daß es noch nicht gelang, einen Ersatz zu beschaffen. Er wurde aufgefordert, bis zum Eintritt eines anderen Anbinders die Maschine allein zu bedienen, und er erklärte sich hiezu für den Fall bereit, daß ihm sofort der Betrag von 16 K, den er in der letzten Woche als Akkordlohn verdient hatte, als Wochenlohn versprochen werde. Als diese Forderung zurückgewiesen wurde, trat er aus und begehrte Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Ein Selfaktor ist im Gegensatze zu den Spinnmaschinen des alten Systems eine solche, die allein arbeitet: die beschäftigten Arbeiter haben sohin im wesentlichen lediglich den Gang der Maschine zu überwachen und bei Störungen, insbesondere beim Reißen von Fäden, einzugreifen. Wenn nun auch einem Selfaktor mit einer großen Spindelzahl regelmäßig zwei Arbeiter zugewiesen sind, so vermag doch auch einer diese überwachende Tätigkeit allein auszuüben. Dies hat auch der Kläger dadurch anerkannt, daß er sich hiezu bereit erklärte, wenn seiner Lohnforderung entsprochen werden wird.

Störungen im Betriebe der Maschine werden naturgemäß durch einen Arbeiter nicht so rasch behoben wie durch zwei: der Selfaktor wird daher in diesem Falle weniger und schlechteres Garn erzeugen, was sowohl für den Unternehmer als auch für den Arbeiter nachteilig sein wird. Insoweit dieser durch Verzögerungen in dem Gang der Maschine bezüglich seines Akkordverdienstes geschädigt wird, ist er durch § 1155 a. b. G. B. geschützt; denn er hat den Anspruch auf eine angemessene Entschädigung, weil er ohne sein Verschulden durch Zeitverlust verkürzt worden ist. Der Umfang des Anspruches läßt sich naturgemäß erst beim Eintreten der zweiten Kraft oder am Ende der Woche feststellen, keineswegs aber am Montag früh.

Der Unternehmer hatte daher keinen Anlaß, dem im Akkord arbeitenden Kläger einen Wochenlohn zu versprechen ohne Rücksicht auf die Dauer der Abwesenheit des Anbinders und ohne Rücksicht auf den Fleiß des Klägers. Er hat demnach weder durch die Zurückweisung der Lohnforderung noch durch das Begehren der Mehrarbeit gegen eine Vertragsbestimmung gehandelt; denn das Begehren einer Mehrarbeit, deren besondere Entlohnung am Ende der Woche bestimmt wird, läßt sich beim Ausbleiben einzelner Arbeiter im Fabriksbetriebe nicht vermeiden.

Andrerseits war der Kläger gemäß § 76 Gew. O. verpflichtet, „die ihm anvertrauten gewerblichen Verrichtungen nach besten Kräften zu besorgen“. Wenn er nun eine Arbeit, die er leisten konnte, abgelehnt hat, weil die Forderung nach einem Lohne, der an diesem Tage nicht fällig war, nicht nach seinem Wunsche geregelt wurde, so hat er ohne einen gesetzlichen Grund das Arbeitsverhältnis gelöst und es konnte ihm mangels der Voraussetzung des § 84 Gew. O. die begehrte Entschädigung für die Kündigungsfrist nicht zuerkannt werden.

Nr. 1890.

Die Geltung der im Handlungsgehilfengesetze bestimmten Kündigungsfrist für Bauzeichner ist durch die Art der von ihnen tatsächlich geleisteten Dienste bedingt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 31. August 1910, Cr. II, 330/10

Der Kläger, der seit dem Jahre 1905 als Bauzeichner beschäftigt war, wurde als solcher am 9. Juni 1910 vom Beklagten gegen einen Wochenlohn von 28 K ohne Vereinbarung einer Kündigungsfrist aufgenommen. Der Betrieb des Beklagten, der Anfänger ist, hat einen bescheidenen Umfang; in diesem Jahre wurden außer dem Kläger nur ein Praktikant und ein Polier beschäftigt und es wurden außer einigen kleineren Arbeiten nur zwei kleine Bauten in der Umgebung Brünns aufgeführt.

Der Kläger hat die Gewerbeschule absolviert; er hat die Aussicht, nach Ablegung der theoretischen und der, eine, sechsjährige Praxis voraussetzenden praktischen Baumeisterprüfung selbst Baumeister zu werden; er war bei der genossenschaftlichen Krankenkasse versichert, nicht aber zur Pensionskasse für Privatangestellte angemeldet. Nach der vom Kläger selbst gehandhabten, bei den Bauwerken in Brünn allgemein eingeführten Arbeitsordnung des Beklagten sind unter den Hilfsarbeitern auch Bauzeichner, Bauzeichner, Baupolier u. s. w. angeführt.

Der Kläger war in der Baukanzlei mit der Verfassung der wöchentlichen Lohnlisten und mit anderen schriftlichen Arbeiten beschäftigt, unter denen er die Übertragung einer von dem Beklagten verfaßten Skizze über ein Gebäude unter Einzeichnung der auf der Skizze nur in Strichen ausgeführten Mauern nach Maßgabe ihrer ziffermäßig angegebenen Stärke, ferner die Ausmessung und Auftragung eines zur Demolierung bestimmten Hauses hervorhebt, während die übrigen Arbeiten reine Übertragungen (Kopierarbeiten) waren. Während dreier Wochen, als der Beklagte von Brünn abwesend war, war ihm auch die Kasseführung in der Art anvertraut, daß er die Einnahmen und Ausgaben in ein hiefür bestimmtes Heft eintrug. Der Beklagte übertrug sie später selbst in das Kassabuch und Hauptbuch.

Der Kläger wurde nun Ende Juli auf vierzehn Tage gekündigt und nach Ablauf dieser Frist trotz Forderung der quartalmäßigen Kündigung entlassen. Seine Klage auf Zahlung von 196 K als Gehaltsentschädigung für drei Monate wurde abgewiesen.

Gründe: Die Entscheidung hängt von der Lösung der Frage ab, ob der Kläger im Betriebe des Beklagten vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste nach § 2 des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, angestellt war oder ob seine Tätigkeit als die eines Hilfsarbeiters im Sinne des VI. Hauptstückes der Gewerbeordnung anzusehen ist. Im ersteren Falle gebührt ihm mangels anderer Vereinbarung der Anspruch auf quartalmäßige Kündigung nach § 20, im letzteren Falle beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist nach § 77 Gew. O. vierzehn Tage. Die Leistung kaufmännischer Dienste durch den Kläger scheidet schon deshalb aus, weil ihn die in diesen Bereich fallende Kasseführung nicht vorwiegend beschäftigte, das Schwergewicht seiner Tätigkeit vielmehr im Baubetriebe lag.

Hinsichtlich der allein in Betracht kommenden höheren Dienste hat das Handlungsgehilfengesetz selbst keine Abgrenzung gegenüber dem Begriffe der untergeordneten, niederen Verrichtungen gegeben. Eine solche ist auch aus anderen Gesetzen nicht zu entnehmen. Nach

§ 73, Abs. 3 Gew. O. werden die dort beispielsweise angeführten Personen, darunter auch Zeichner, die gewöhnlich mit Jahres- oder Monatsgehalt angestellt sind, wegen ihrer höheren Dienstleistung aus dem Kreise der Hilfsarbeiter ausgeschlossen. Es liegt auf der Hand, daß die Bezeichnung einer Person allein keinen Wertmesser für die von ihr geleisteten Dienste bildet. Das Gesetz vom 16. Dezember 1906, R. G. Bl. Nr. 1 ex 1907, betreffend die Pensionsversicherung, bezeichnet als versicherungspflichtig Angestellte mit Beamtencharakter, deren Entlohnung mit Monats- oder Jahresgehalt bei einem Mindestbezug von 600 K jährlich üblich ist und die ausschließlich oder vorwiegend geistige Dienstleistungen zu verrichten haben. Hier wie dort wird das Urteil über die Art des Dienstes als eines besonders qualifizierten schon vorausgesetzt und es bildet die Art der Entlohnung allein kein charakteristisches Merkmal. Bei diesem Mangel einer gesetzlichen Umschreibung des Begriffes der höheren Dienstleistung erübrigt es nur, sie nach der wirklichen Stellung und Verwendung des Angestellten im Betriebe, also fallweise zu beurteilen.

Im vorliegenden Falle wurde die Dienstleistung des Klägers von dem fachmännisch besetzten Gerichte nicht für eine höhere angesehen. Bei dem geringen Umfange des Betriebes des Beklagten kann der sich hauptsächlich auf die Beaufsichtigung der laufenden Arbeiten beziehenden Stellvertretung des Beklagten durch den Kläger und der ganz einfachen Kassegebarung keine entscheidende Bedeutung beigemessen werden. Diese Tätigkeit des Klägers war nicht die Folge seiner hervorragenden Qualifikation, sondern des ihm geschenkten Vertrauens. Dieser Wirkungskreis wird erfahrungsgemäß bei kleinen Betrieben auch Personen anvertraut, die dem Kreise der Hilfsarbeiter entnommen sind und mit ihnen arbeiten. Es sind ferner auch die vom Kläger hervorgehobenen zwei Kanzleiarbeiten, nämlich die Übertragung einer Skizze unter Einzeichnung der Mauern sowie die Aufnahme und Auftragung eines Hauses, als Kopierarbeiten anzusehen, weil es sich bei ihnen nicht um das Produkt einer geistigen Arbeit, sondern um die Anwendung einer manuellen Fertigkeit handelt. Von dem Zeichner des § 73, Abs. 3 Gew. O. wird selbständige Komposition verlangt, in diesem Sinne meint auch das Gesetz vom 16. Dezember 1906, R. G. Bl. Nr. 1 ex 1907, die geistige Arbeit. Auch hat die bisherige Praxis (Nr. 130 der Sammlung) die Tätigkeit des mit Kopierarbeiten und Verfassung der Wochenlisten beschäftigten Zeichners für eine höhere Dienstleistung nicht angesehen und es wäre ein Irrtum anzunehmen, daß das neue Handlungsgehilfengesetz den Kreis der nach § 73, Abs. 3 Gew. O. zu beurteilenden Personen erweitert hätte. Der Anschauung des Klägers widerspricht endlich auch der Umstand, daß er wöchentlich entlohnt wurde, welche Entlohnung ortsüblich ist, und

daß er in der von ihm gehandhabten Arbeitsordnung unter die gewerblichen Hilfsarbeiter eingereiht wird.

Das Klagebegehren war somit als unbegründet abzuweisen.

Nr. 1891.

Kein Entschädigungsanspruch des Dienstnehmers, weil der Dienstgeber auf dessen Anzeige, er sei von einem Mitangestellten mißhandelt worden, lediglich erwidert „er wisse noch nichts davon“, noch aus dem Grunde, weil ihm der Dienstgeber nach der Austrittserklärung ein Schimpfwort zugerufen hat (§ 26, Z. 4, Handlungsgehilfengesetz).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 27. Jänner 1911, Cr. I, 52/11.

Der Kläger, der als Betriebsbeamte in der Weberei einer großen Tuchfabrik mit einem Monatsgehälte von 100 K angestellt war, trat vorzeitig aus und begehrte Schadenersatz für die gesetzliche Kündigungsfrist, weil sein Dienstgeber sich geweigert habe, ihn vor den Mißhandlungen eines anderen Angestellten zu schützen.

Er schildert den Sachverhalt nachstehend: Am Morgen des Austrittstages hatte die Spinnerei der beklagten Firma der Weberei ungleiches Garn geliefert, was zu mehrfachen Bemerkungen Anlaß gab. Der Spinnmeister Albert Cr. fühlte sich hierdurch verletzt, kam um 11 Uhr in die Weberei, ging auf den Kläger zu, beschimpfte und mißhandelte ihn, obgleich ihm dieser keinen Anlaß zum Zorn gegeben hatte. Der Kläger begab sich sofort zum Fabrikanten, teilte ihm den Fall mit und erhielt die Antwort „er habe noch nichts davon gehört“. Darauf bat er dessen Bruder Walter um seinen Schutz; dieser ging mit ihm in die Weberei zurück; der Kläger kleidete sich an und entfernte sich, ohne von Albert Cr. irgendwie belästigt zu werden. Nachmittag ging der Kläger, anstatt wie sonst um 1 Uhr den Dienst anzutreten, in eine Advokatenkanzlei und erteilte eine Vollmacht behufs Überreichung der Ehrenbeleidigungsklage gegen den Spinnmeister. Dann begab er sich in das Fabriksgebäude, ging aber nicht in die Weberei, sondern mit Winterrock und Hut in das Bureau des Fabrikanten. Er mußte warten und sagte, nachdem er eingelassen war, sofort: „Mit Rücksicht auf den Vorfall von heute vormittag möchte ich Sie bitten, mich für die ganze Zeit auszusahlen.“ Der Fabrikant erwiderte „der Kläger sei ein frecher Kerl“ und gab dem Kassier den Auftrag, ihm den Gehalt bis zur Mitte des Monats auszusahlen. Der Kläger verweigerte die Annahme und verließ die Fabrik. Bei der Strafverhandlung gegen Albert Cr. zog der Vertreter des Klägers die Klage zurück.

Der beklagte Fabrikant bezeichnete vor allem die Angaben des Klägers über die Beschimpfungen und Mißhandlungen durch den Spinn-

meister als übertrieben und legte dem Kläger die Schuld an dem Zwischenfalle zur Last. Da er den Kläger kannte und wußte, daß dessen Angaben stets mit großer Vorsicht aufgenommen werden müssen, vermied er es, über dessen Anzeige sofort für ihn Partei zu nehmen, beschloß aber sogleich, die Sache zu untersuchen. Er tat dies auch nachmittag und fand, daß der Kläger einen unbedeutenden Vorfall, an dem er selbst Schuld trug, sehr übertrieben habe, wofür die Zurückziehung der Ehrenbeleidigungsklage am deutlichsten spreche. Als nun der Kläger, anstatt Dienst zu machen, die durch nichts begründete Forderung auf Zahlung eines Entschädigungsanspruches erhob, wurde er so empört, daß er die Möglichkeit zugeben muß, er habe die Worte „frecher Kerl“ tatsächlich gebraucht. Da sie jedoch erst nach dem Austritte des Klägers fielen und da dieser vordem keinen Grund zum Austritte hatte, wird um Abweisung des Entschädigungsanspruches gebeten.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: § 26, Z. 4 des Handlungsgehilfengesetzes, dessen Auslegung für die Entscheidung des Strittes maßgebend ist, lautet: „Als ein wichtiger Grund, der den Dienstnehmer zum vorzeitigen Austritte berechtigt, ist insbesondere anzusehen: 4, wenn der Dienstgeber sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstnehmer oder dessen Angehörige zuschulden kommen läßt oder es verweigert, den Dienstnehmer gegen solche Handlungen eines anderen Angestellten oder eines Angehörigen des Dienstgebers zu schützen.“ Es ist sohin richtig, daß das Gesetz den Prinzipal verpflichtet, den Handlungsgehilfen vor Tätlichkeiten der anderen Angestellten zu schützen und daß die Verweigerung des begehrten Schutzes für diesen einen Austrittsgrund mit den Entschädigungsansprüchen des § 29 begründet. Das Gericht hat aber im einzelnen Falle zu prüfen, ob der Handlungsgehilfe eines solchen Schutzes bedürftig war und ob er ihn begehrt hat, sodann ob der Prinzipal ihn gewähren konnte und endlich, ob er dessen Bitte zurückgewiesen hat.

Vor allem dürfte die Annahme nicht verfehlt sein, daß diese Gesetzesstelle in erster Linie den Schutz der weiblichen Angestellten vor Verletzungen der Sittlichkeit und den Schutz jugendlicher Angestellter vor Mißhandlungen durch ältere vor Augen hat. Aus der Reihe der übrigbleibenden Fälle kann man sich am leichtesten den Schutz vor Mißhandlungen vorstellen, die angedroht wurden, auch den vor Tätlichkeiten oder Ehrenbeleidigungen, wenn mehrere solche Angriffe vorangegangen sind. Dagegen wird man nicht leicht einsehen können, wie der Dienstgeber einen erwachsenen männlichen Angestellten, der

von einem Mitangestellten beleidigt wurde, gegen weitere Ehrenbeleidigungen schützen soll, wenn die Wiederholung eines solchen Vorfalles ganz unwahrscheinlich ist. Dies ist hier der Fall, weil der Kläger und Albert Cr. in verschiedenen, räumlich getrennten Abteilungen beschäftigt sind, weil keiner in der Arbeitsstätte des anderen dienstliche Funktionen vorzunehmen hat, und weil der Kläger selbst keinen Grund angibt, weshalb er eine Wiederholung der Ehrenbeleidigung zu befürchten gehabt hätte.

Für die Beurteilung des Verhältnisses des Klägers kommen weiter folgende Gesichtspunkte in Betracht. 1. Der Kläger behauptet selbst nicht, daß er den Fabrikanten um seinen Schutz gebeten hätte und er behauptet ebensowenig, daß dieser erklärt hätte, er verweigere ihm den Schutz. 2. Der Kläger hat den Bruder des Fabrikanten um seinen Schutz gebeten und hat ihn auch erlangt. 3. Der Fabrikant hat lediglich dem Kläger über seine Beschwerde nicht sofort recht gegeben: er hat bei der Verhandlung die Gründe dafür angeführt und die Strafverhandlung sowie die Prozeßverhandlung haben dessen Ansicht, daß die Äußerungen des Klägers mit großer Vorsicht aufzunehmen seien, als richtig erscheinen lassen. 3. Die bezogene Gesetzesstelle spricht nur von Schutz, nicht von Genugtuung; diese hat der Beleidigte nicht vom Dienstgeber, sondern vom Strafgerichte zu fordern. 5. Der Kläger hat auch nicht angegeben, wie er sich selbst diesen Schutz gedacht hat. Die im § 27, Z. 6, angeführte Entlassung des schuldtragenden Angestellten ist ein Recht des Unternehmers, nicht aber eine Pflicht. Mit Rücksicht auf den Ausgang der Strafverhandlung ist es im vorliegenden Falle sehr wahrscheinlich, daß der Beklagte, wenn er über die Anzeige des Klägers sofort den Spinnmeister entlassen hätte, zum Schadenersatz an diesen verurteilt worden wäre.

Der Kläger stützte den Entschädigungsanspruch lediglich auf die Verweigerung des Schutzes und nicht auch auf die Beschimpfung durch den Beklagten; das Gericht hielt es jedoch für nötig, auch diese Frage zu untersuchen. Hiebei ist davon auszugehen, daß der Kläger ohne einen gesetzlichen Grund in der Weise ausgetreten ist, daß er es unterließ, seinen Dienst wie sonst um 1 Uhr nachmittags anzutreten und daß er gegen 4 Uhr den Gehalt und die Gehaltsentschädigung begehrte. Die Frage, ob das Gericht bei der Streitverhandlung einem Kläger eine Entschädigung wegen des vorzeitigen Austrittes zusprechen kann, ist nun dadurch bedingt, daß der Entschädigungsanspruch des Klägers in dem Momente begründet war, indem er seinen Austritt angemeldet hat. Es bedarf keines Beweises, daß dieser Anspruch nicht auf Gründe gestützt werden kann, die später eingetreten sind, wobei es gleichgültig ist, ob ein Umstand, der sonst zum Austritte und zum Schadenersatz berechtigen würde, nach einigen Tagen oder am selben

Tage, nach einigen Stunden oder nach einigen Minuten sich ereignet hat. Daraus folgt, daß dem Kläger ein Entschädigungsanspruch auch aus dem Grunde nicht zuerkannt werden konnte, weil der Beklagte, nachdem er dessen Austritt zur Kenntnis genommen hat, ein Schimpfwort gebrauchte.

Nr. 1892.

Anspruch eines im Akkord entlohten Lehrlings auf eine Entschädigung im Sinne des § 1155 a. b. G. B.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 12. März 1910, Cr. I, 65/10.

Der Kläger trat Ende Dezember bei der beklagten Tuchfabrikfirma ein, um das Weben zu erlernen. Er wurde einer Weberin zugewiesen, bekam zunächst, auch wenn er webte, keinen Lohn, sondern nur ein Entgelt für gewisse Nebenarbeiten und erhielt Ende Jänner einen Webstuhl zugewiesen, auf dem er nach dem Akkordsatze von 15 h für 1000 Schuß eine weiße Baumwollkette mit einem schwarzen Streichgarnschuß zu weben hatte. Seine Wochenverdienste betragen zwischen 5 und 6 K, weshalb er die Bitte um Erhöhung stellte, die zurückgewiesen wurde. Mit dem 5. März wurde das Verhältnis einverständlich gelöst und er beanstandete nun die Lohnzahlungen der zwei letzten Wochen, in denen er 4 K 70 h und 6 K 15 h verdient hatte. Er nimmt für jeden der 12 Arbeitstage einen Minimallohn von 2 K 60 h in Anspruch, sohin im ganzen von 31 K 20 h und begehrt nach Abrechnung der erhaltenen Beträge die Differenz von 20 K 35 h.

Es wurden ihm 9 K 91 h zugesprochen.

Gründe: Dem Zeitraum, bezüglich dessen die Lohnzahlung angefochten wird, gehen fünf Wochen voran, in denen der Kläger das Arbeiten auf einem Webstuhl und dessen Bedienung durch Zusehen kennen lernte und unter der Aufsicht einer Weberin webte, und weitere drei Wochen, in denen er auf einem eigenen Webstuhl arbeitete. Das mit fachkundigen Beisitzern besetzte Gericht nimmt nun als erwiesen an, daß ein Weberlehrling nach dieser Vorbereitung bei Zuweisung einer einfachen Kette mit einem leichten Muster, wenn das Material gut ist, einen täglichen Verdienst von 1 K 50 h bis 2 K erzielen kann und daß auch der Unternehmer ihm einen solchen Verdienst zukommen lassen will.

Da nun die Verdienste des Klägers in den beiden letzten Wochen auffallend niedrig waren und da ihm von der beklagten Firma weder Unfähigkeit noch Unfleiß zur Last gelegt wird, muß das Gericht seine Behauptung, daß die ihm zugewiesene Kette von schlechter Beschaffenheit war, für wahr halten, und es muß die Frage entschieden werden, ob dem Kläger wegen Verkürzung durch Zeitverlust ein Anspruch auf

die im § 1155 a. b. G. B. bestimmte Entschädigung zustehe. Da nun der Kläger, obgleich er Lehrling ist, nach den gleichen Grundsätzen entlohnt werden sollte, wie ein ausgebildeter Weber, ist bei dieser Gleichstellung mit den übrigen Akkordarbeitern nicht einzusehen, warum die Geltung des § 1155 a. b. G. B. für ihn bezweifelt werden sollte, zumal der Paragraph die Entschädigung jeder „bestellten Person“ zuspricht.

Der Anspruch des Klägers auf eine Lohnentschädigung erscheint sohin begründet; aber nicht mit dem begehrten Betrage von 2 K 60 h täglich, weil dies jener Minimallohn ist, der in einzelnen Fabriken einem gewandten Weber zugesichert wird, und dies ist der Kläger noch lange nicht. Andererseits können ihm zwei Drittel dieses ortsüblichen Tagesverdienstes nicht verweigert werden, d. i. 1 K 73 h täglich, und so wurden ihm für 12 Arbeitstage 20 K 76 h und nach Abrechnung der ausgezahlten Löhne 9 K 91 h zuerkannt.

Nr. 1893.

Dem Hilfsarbeiter, der wegen des Beisatzes im Zeugnis, „er sei lohnbefriedigt entlassen worden“, das Arbeitsbuch nicht angenommen hat, steht kein Schadenersatzanspruch zu (§ 80 g Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 5. August 1910, Cr. I, 228/10.

Ein Hilfsarbeiter verweigerte bei der Entlassung die Annahme des Lohnes von 14 K 56 h, weil er um 12 K mehr zu bekommen habe, und die Entgegennahme des Arbeitsbuches, weil das Zeugnis den Beisatz enthielt, „wurde lohnbefriedigt entlassen“.

Seine Klage auf Zahlung des bestrittenen Lohnbetrages und eines Entschädigungsbetrages wegen jenes Beisatzes wurde in beiden Richtungen abgewiesen.

Gründe: Es ist vielfach, ja fast allgemein üblich, in ein Zeugnis außer jenen Punkten die gemäß § 81 Gew. O. hineingehören, Bemerkungen aufzunehmen, die überflüssig sind und nichts besagen. Es sind dies insbesondere die Zusätze „gesund entlassen“, „über eigenes Ansuchen entlassen“, „lohnbefriedigt entlassen“. Keine dieser angeblichen Bestätigungen kann irgendeine Rechtswirkung erzeugen, keine vermag dem Arbeiter zu schaden und deshalb kann keine als unzulässig bezeichnet werden.

Kein Unternehmer wird Bedenken tragen, einen Arbeiter aufzunehmen, der lohnbefriedigt entlassen wurde und kein Richter wird zweifeln, daß eine solche Erklärung des Unternehmers für die Frage, ob ein von dem Arbeiter behaupteter Lohn- oder Entschädigungsanspruch zu Recht besteht, unentscheidend ist. Der Unternehmer ist bezüglich des Lohnes und eines etwaigen Entschädigungsanspruches

der Schuldner des Arbeiters und die einseitige Erklärung des Schuldners kann dem Rechte seines Gläubigers nie abträglich sein. Die Annahme des Arbeitsbuches mit einem Zeugnisse des angegebenen Inhaltes kann nicht einmal den Schein erwecken, als wenn der Arbeiter sich mit dem Lohne zufrieden erklärt hätte, einmal weil diese Phrase allgemein üblich ist, sodann weil das Zeugnis regelmäßig vor der letzten Lohnzahlung geschrieben wird, und dann weil die ausdrückliche Erklärung des Arbeiters, er habe noch einen Anspruch, jede Annahme einer entgegengesetzten stillschweigenden Erklärung ausschließt.

Der Kläger hatte sohin keinen Grund, die Annahme des angebotenen Arbeitsbuches abzulehnen, zumal er durch Nachfrage bei Mitarbeitern oder bei dem Gewerbegericht sich leicht von der Unrichtigkeit seiner Ansicht überzeugen konnte. Es war daher sein Entschädigungsanspruch abzuweisen; aber auch der Anspruch auf eine Lohn-differenz von 12 K, da durch die Beweisaufnahme Vorschüsse in dieser Höhe erwiesen wurden.

Nr. 1894.

Schadenersatz wegen Vorenthaltung des Arbeitsbuches bis zur Vorlage einer Bestätigung über die gegebene Kündigung (§ 80 g Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 6. April 1910, Cr. I, 93/10.

Ein Fabriksarbeiter, der im Sinne der Arbeitsordnung am Mittwoch zum Samstag gekündigt hatte, begehrte bei der Lohnzahlung das Arbeitsbuch, erhielt aber die Antwort, es sei erst eine Bestätigung des Abteilungsmeisters über die gegebene Kündigung vorzulegen. Er erwiderte, daß er eile, da er mit dem nächsten Arbeiterzug, für den er bereits die Karte besitze, nach Hause fahren müsse und daß er sich diese Bestätigung nur dann beschaffen werde, wenn er den Preis der Fahrkarte für den späteren Personenzug ersetzt erhalte. Als dies abgelehnt wurde, verließ er das Fabriksgebäude und klagte auf Ausfolgung des Arbeitsbuches sowie auf Schadenersatz. Die beklagte Firma übergab bei der Verhandlung das Buch und bestritt ihre Ersatzpflicht, wurde aber zur Zahlung des Entschädigungsbetrages von 7 K verurteilt.

Gründe: Der Standpunkt, daß das Arbeitsbuch dem Arbeiter, der gekündigt hat, nur auf Grund einer Bestätigung über die gegebene Kündigung auszufolgen sei, erscheint nicht durch die Eigentümlichkeiten des Fabriksbetriebes gerechtfertigt. Er wird auch nicht in anderen Unternehmungen eingenommen; überall werden vielmehr die Arbeitsbücher über die mündliche Anzeige des Abteilungsmeisters, daß gekündigt worden ist, ausgefolgt. Die beklagte Firma hat die Forderung nach Vorlage dieser Bestätigungen weder in ihre Arbeitsordnung auf-

genommen noch durch Anschläge verlautbart und aus den Bestimmungen der Gewerbeordnung über Arbeitsbücher läßt sich ihre Berechtigung zu einer solchen Beschränkung auch nicht folgern.

Da nun das Arbeitsverhältnis des Klägers in dem Zeitpunkte, als er die Ausfolgung des Buches begehrte, ordnungsgemäß beendet war und da dieser Forderung nicht entsprochen wurde, erscheint die beklagte Firma gemäß § 80 g Gew. O. im Verzuge, weil sie das Arbeitsbuch, ihrer gesetzlichen Verpflichtung zuwider, nicht rechtzeitig ausgefolgt hat. Sie mußte daher zur Zahlung der Lohnentschädigung, die in diesem Falle drei Tage umfaßt, verurteilt werden.

Nr. 1895.

Der Zuschneider, der zugeschnittene Kleider den Arbeitern zur Ausfertigung zuteilt und von diesen nach Prüfung übernimmt — ist kein Angestellter im Sinne des Handlungsgehilfengesetzes.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 4. November 1910, Cr. VII, 436/10.

Das Klagebegehren eines Zuschneiders auf Kündigungsent-schädigung wurde abgewiesen.

Gründe: Kläger war nach dem Ergebnisse des durchgeführten Zeugenbeweises und dem Inhalte des ausgestellten Zeugnisses Zuschneider und hat als solcher selbst zugeschnitten, die vorbereiteten Kleider an die Arbeiter hinausgegeben und die fertiggestellten Arbeiten überprüft.

Diese Tätigkeit des Klägers hat nichts weiter erfordert, als die Kenntnisse eines Zuschneiders und war dazu eine höhere Qualifikation nicht erforderlich.

Die Hinausgabe der vorbereiteten, genau konsignierten Kleider aus der Fabrik an die Arbeiter und die Überprüfung der von diesen fertiggestellten Arbeiten erheischte keine besondere, die Grenzen seiner genossenen Ausbildung als Zuschneider überschreitende Kenntnis und konnte ihn das Gericht, wenngleich in dem Zeugnisse Kläger als Werkmeister bezeichnet wird, nicht als einen Dienstnehmer erachten, auf den die Bestimmungen des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, Anwendung zu finden haben.

Nr. 1896.

Die mit dem Handlungsgehilfen getroffene Vereinbarung des Kündigungsausschlusses ist nach dem Handlungsgehilfengesetze ungültig. In einem solchen Falle kommt die kürzeste zulässige einmonatliche Kündigung zur Geltung.

Entscheidung des Landesgerichtes Wien in Zivilrechtssachen vom 30. Jänner 1911, Cg. V 829/10, womit das Urteil des Gewerbegerichtes in Wien vom 6. Dezember 1910, Cr. VII 537/10 abgeändert wurde.

Kläger war bei dem Beklagten als Vertreter unter Vereinbarung des Kündigungsausschlusses angestellt, wurde am 12. November 1910 entlassen und beansprucht Kündigungsent-schädigung. Dem Kläger wurde in 1. Instanz die Entschädigung für die Zeit vom 1. November bis 31. Dezember 1910 zuerkannt.

Gründe: Die Vereinbarung der jederzeitigen Lösung des Vertragsverhältnisses ohne gegenseitige Kündigung ist gemäß § 19 H. G. G. unzulässig; mangels einer vereinbarten gültigen Kündigungsfrist hat Kläger Anspruch auf Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist nach der angeführten Gesetzesstelle, und ist bei der vorzeitigen Entlassung gemäß § 29, H. G. G. die Forderung nach Gehaltsent-schädigung begründet.

Der Berufung gegen das Urteil wurde Folge gegeben und dem Kläger der Lohn für die Zeit vom 1. November bis 15. Dezember 1910 zugesprochen.

Gründe: Die Berufung erscheint gerechtfertigt, denn die neue Vereinbarung, womit Kündigungsausschluß stipuliert wurde, ist am 3. August 1910, mithin mehr als einen Monat nach Inkrafttreten des Handlungsgehilfengesetzes, durch das eine solche Vereinbarung für ungültig erklärt wird, getroffen worden. Es mußten mithin beide Teile das neue Gesetz zu dieser Zeit bereits kennen und können sich auf dessen Unkenntnis nicht berufen. Wenn nun die stipulierte Bestimmung an sich selbstverständlich ungültig ist, so geht doch in zweifelloser Weise daraus hervor, daß die Parteien die normale sechswöchentliche Kündigungsfrist mit Quartalsende ausschließen wollten, daß es ihr Wille war, eine so kurze Frist, als nach dem Gesetze überhaupt möglich, festzusetzen.

Die kürzeste Frist aber, die das Gesetz zuläßt, beträgt einen Monat und, da der Wille einer Partei, insofern er in einem Vertrag zum Ausdruck kommt, soweit aufrecht zu halten ist, als dies die darauf anzuwendenden Gesetze zulassen, so muß auch im vorliegenden Falle eine einmonatliche Frist als dem Willen der Parteien am nächsten kommend zu Grunde gelegt werden.

Nr. 1897.**Mangels Vereinbarung gült die wiederholte, unbeanstandete Annahme von Lohnzetteln, in denen der Kündigungsausschluß festgesetzt ist, als Zustimmung.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 17. März 1911, Cr. II, 131/11.

Vom 16. August bis 23. Dezember 1911 stand Kläger beim beklagten Anstreichermeister im Dienst. Bezüglich der Kündigung wurde bei der Aufnahme nichts vereinbart. Jeden Samstag wurde dem Kläger ein Wochenzettel mit der Berechnung des Lohnes eingehändigt, der deutlich die gedruckte Bestimmung enthielt: „Die Herren Gehilfen werden ersucht, folgendes zur Kenntnis zu nehmen und als bindend anzusehen: Zwischen mir und dem Arbeitnehmer besteht keine Kündigungsfrist und kann somit das Arbeitsverhältnis jederzeit gelöst werden.“

Das auf Bezahlung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Da bei der Aufnahme bezüglich der Kündigung nichts vereinbart wurde, hatte Kläger ursprünglich gemäß § 77, Gew. O. Anspruch auf die 14tägige Kündigungsfrist. Durch den ersten Wochenzettel wurde ihm jedoch seitens des Beklagten der gegenseitige Kündigungsausschluß angetragen.

Nachdem in dieser Richtung eine ausdrückliche Vereinbarung nicht bestand, war es Sache des Klägers, diesen Zusatz zu dem bisher unvollständigen Arbeitsvertrage entweder anzunehmen oder unter Beharrung auf einer bestimmten Kündigungsfrist abzulehnen. In letzterem Falle wäre Beklagter gezwungen gewesen, von der beabsichtigten Vertragsbedingung abzustehen oder dem Kläger 14tägig zu kündigen. Der Kläger hat jedoch das Arbeitsverhältnis durch 4 Monate fortgesetzt und sich in keiner Weise gegen den mit jedem Wochenzettel wiederholten Kündigungsausschluß gewehrt. Nach dem Grundsatz von Treu und Glauben muß daher in der Handlungsweise des Klägers eine Zustimmung zu der beantragten Ergänzung des Arbeitsvertrages erblickt werden, mag diese Zustimmung auch lediglich stillschweigend zum Ausdrucke gebracht worden sein. (§ 863 a. b. G. B.)

Nr. 1898.**Im Verfahren vor den Gewerbegerichten können nur eigenberechtigte Angehörige oder Angestellte zu Bevollmächtigten bestellt werden.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 19. April 1911, Cr. II, 199/11.

Über die Klage des Gießers J. G. gegen den Fabrikanten St. K. auf Bezahlung des restlichen Lohnes von 14 K 13 h wurde die Tag-

fahrt zur mündlichen Streitverhandlung für den 19. April 1911 anberaumt. Hierzu erschien für den ordnungsmäßig geladenen Beklagten dessen 19jähriger Gehilfe Th. C. mit Vollmacht vom 18. April 1911, wurde jedoch zur Vertretung nicht zugelassen, die Verhandlung mit dem Kläger allein durchgeführt und gegen den Beklagten Versäumnisurteil erlassen.

Gründe: Nach § 22 Gew. G. G., finden auf das Verfahren vor den Gewerbegerichten die für das bezirkserichtliche Verfahren in Bagatellsachen geltenden Vorschriften der Zivilprozeßordnung Anwendung, soweit nicht in den nachstehenden Paragraphen besondere Bestimmungen getroffen sind. Die einschlägigen Vorschriften der Zivilprozeßordnung enthalten die §§ 29 und 449, von denen der erstere bestimmt, daß jede eigenberechtigte Person männlichen Geschlechtes zum Bevollmächtigten bestellt werden kann, während der letztere die Vertretungsbefugnis auch auf die Ehegattin ausdehnt. Daß die Ausnahmsbestimmung des § 449 Z. P. O., sich nur auf das Geschlecht und nicht auch auf die Eigenberechtigung des Vertreters bezieht, erhellt abgesehen vom Wortlaute schon aus der Erwägung, daß sonst die minderjährige Ehegattin rechtlich besser gestellt wäre als der minderjährige Ehegatte. Was weiters die besonderen Bestimmungen des Gewerbegerichtsgesetzes in Ansehung der Prozeßbevollmächtigten anlangt, so sind diese im § 25 leg. cit. zusammengefaßt. Diese Gesetzesstelle schränkt einerseits den Kreis jener Personen, welche als Prozeßbevollmächtigte vor dem Gewerbegerichte zugelassen werden, wesentlich ein, indem sie nicht bloß alle Personen, welche die Vertretung vor Gericht berufsmäßig betreiben, sondern überhaupt alle diejenigen ausschließt, welche zu der von ihnen vertretenen Partei nicht als Angehörige, Geschäftsführer, Angestellte oder Berufsgenossen in besonderer Beziehung stehen. Andererseits beinhaltet der § 25, Gew. Ger. Ges., eine Erweiterung des im § 449, Z. P. O., zum Durchbruch gelangten Prinzipes, daß auch Personen weiblichen Geschlechtes zu Prozeßbevollmächtigten bestellt werden können, indem das Gesetz innerhalb der zugelassenen Kategorie keinen Unterschied bezüglich des Geschlechtes macht. Damit hat der Gesetzgeber den Bedürfnissen des praktischen Lebens in ausreichendem Maße Rechnung getragen und es muß daher im übrigen mangels ausdrücklicher Ausnahmsbestimmungen an dem allgemeinen Grundsatz des § 29, Z. P. O., festgehalten werden, daß nur eigenberechtigte Personen zur Vertretung vor dem Gewerbegerichte zugelassen werden. In Konsequenz der gegenteiligen Ansicht wäre der Fall nicht auszuschließen, daß sich eine Partei durch ihren Lehrling vertreten ließe, was gewiß weder dem Ernste und der Würde der Rechtsprechung noch den Intentionen des Gesetzgebers entsprechen würde.

Nr. 1899.

Der Akkordarbeiter, dem trotz wiederholter Aufforderung durch mehrere Stunden keine Arbeit zugewiesen wurde, ist zur sofortigen Lösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 9. Mai 1911, Cr. II, 251/11.

Kläger war bei beklagtem Schneidermeister als Stückarbeiter in Verwendung und verdiente durchschnittlich 4 K täglich; die gegenseitige Kündigungsfrist war mit 8 Tagen festgesetzt. Als Kläger am Montag den 8. Mai 1911 um 7 Uhr früh die Zuweisung von Arbeit verlangte, wurde ihm eine alte Jacke zur Reparatur angeboten. Kläger verweigerte die Übernahme dieser Arbeit mit der Begründung, daß dies eine Beschäftigung für Wochenlöhner und nicht für Akkordarbeiter sei. Daraufhin erklärte der Beklagte, Kläger solle warten, bis ein neues Stück zugeschnitten sei. Kläger verlangte im Laufe des Vormittags noch zweimal die Zuweisung von Arbeit, das letzte Mal um $\frac{1}{2}$ 11 Uhr und löste, als er keine Arbeit erhielt, das Dienstverhältnis.

Dem auf Bezahlung des Durchschnittslohnes für die acht tägige Kündigungsfrist gerichteten Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nachdem der Beklagte aus der Weigerung des Klägers das Reparaturstück zu übernehmen, keine Konsequenzen gezogen hat, entfiel die Notwendigkeit, die Rechtmäßigkeit dieser Weigerung zu prüfen, da gemäß § 863 a. b. G. B., angenommen werden mußte, daß Beklagter die Weigerung als gerechtfertigt anerkannt hat. Es erübrigte somit lediglich die Beantwortung der Frage, ob das nachträgliche Verhalten des Beklagten den Kläger berechtigte, das Dienstverhältnis vor Ablauf der vertragsmäßigen Kündigungsfrist zu lösen. Das Gewerbegericht hat diese Frage bejaht, weil in dem Umstande, daß Beklagter dem im Akkordlohne stehenden Kläger zu Beginn der Woche in der gewiß erheblichen Zeit von mehr als 3 Stunden keine entsprechende Arbeit zugewiesen hat, die Weigerung, dem Hilfsarbeiter Verdienst zu geben, erblickt werden muß. (§ 82 a lit. e Gew. O.)

Nr. 1900.

Bei einverständlicher, vorzeitiger Lösung des Dienstverhältnisses kann der Lohn nicht bis zum Ablaufe der Kündigungsfrist zurückbehalten werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 12. Mai 1911, Cr. II 269/11.

Kläger war vom 12. Jänner bis 9. Mai 1911 beim beklagten Fuhrwerker gegen einen Taglohn von 3 K 20 h und 14tägige Kündigung als Knecht angestellt. Beim Austritte übergab der Beklagte dem

Kläger das Arbeitsbuch, verweigerte aber die Bezahlung des restlichen Lohnes bis zum 9. Mai 1911 mit der Begründung, daß die Kündigungsfrist am 15. Mai 1911 ablaufe, weshalb er erst an diesem Tage zur Lohnzahlung verpflichtet sei.

Dem auf Bezahlung des restlichen Lohnes gerichteten Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Es mußte nicht untersucht werden, ob die Kündigungsfrist am 9. Mai 1911 bereits abgelaufen war, da auch im gegenteiligen, vom Beklagten behaupteten Falle der Beklagte nicht berechtigt wäre, den fälligen Lohn zurückzuhalten. Die Rechte des Gewerbeinhabers bei grundloser, vorzeitiger Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Hilfsarbeiter sind im § 85 Gew. O. zusammengefaßt und dürfen nicht einseitig erweitert werden. Nach der zitierten Gesetzesstelle ist der Gewerbeinhaber berechtigt, den Hilfsarbeiter zur Rückkehr in die Arbeit für die noch fehlende Zeit zu zwingen und Ersatz des entstandenen Schadens zu verlangen, nicht aber den fälligen Lohn zurückzuhalten. Im vorliegenden Falle hat der Gewerbeinhaber überdies durch Ausfolgung des Arbeitsbuches und Verzicht auf weitere Dienste das Arbeitsverhältnis einverständlich mit dem Hilfsarbeiter gelöst. Es war daher die Frage nach der Fälligkeit des eingeklagten Lohnes auf Grund der Bestimmungen des a. b. G. B. zu lösen, da der Dienstvertrag bereits außer Kraft gesetzt worden war. In dieser Richtung bestimmt nun § 1156 a. b. G. B., daß der Lohn in der Regel nach vollbrachter Arbeit gebührt. Die am 9. Mai 1911 bereits vollbrachte Arbeit des Klägers begründete somit die Verbindlichkeit des Beklagten zur Lohnzahlung, welche durch sofortige Leistung zu erfüllen war. (§ 1412 a. b. G. B.)

Nr. 1901.

Anspruch des Hilfsarbeiters auf die unter einer Bedingung vereinbarten Zureisekosten, wenn der Gewerbeinhaber willkürlich die Erfüllung der Bedingung vereitelt hat.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr.-Ostrau vom 24. Februar 1911, Cr. II 82/11.

Am 3. Dezember 1911 wurde Kläger in Wien vom Beklagten als Speisenträger für des letzteren Gasthaus in Mähr. Ostrau aufgenommen und hiebei der Ersatz der Zureisekosten von Wien nach Mähr. Ostrau an die Bedingung genüpft, daß Kläger mehr als drei Monate in Diensten des Beklagten verbleibe. Kläger trat den Dienst sofort an. Anfangs Februar 1911 entließ Beklagter seinen Zahlkellner und fuhr nach Wien, um Ersatz zu holen. Für die Zwischenzeit bekam Kläger die Rechnung, wobei ihm ein Aushilfskellner mit dem Taglohne von 4 K

zugeteilt wurde. Am 8. Februar 1911 kehrte Beklagter mit einem Zahlkellner zurück und verlangte vom Kläger, daß er den Aushilfskellner aus seinem Verdienste bezahlen solle, was Kläger ablehnte. Daraufhin bezahlte der Beklagte den Lohn des Aushilfskellners und kündigte dem Kläger 14tägig. Bei dem am 21. Februar 1911 erfolgten Dienstaustritte erhielt Kläger folgendes Zeugnis: „Ich bestätige hiermit, daß St. S. bei mir als Speisenträger vom 3. Dezember 1910 bis 21. Februar 1911 in Diensten gestanden hat. Derselbe hat sich während dieser Zeit treu, fleißig, ehrlich und zur vollsten Zufriedenheit seines Prinzipals verhalten.“ Dem Kläger wurde für die Zeit, da er die Rechnung hatte, der verhältnismäßige Teil seines Lohnes in Abzug gebracht, sein Begehren um Vergütung der Zureisekosten in der anerkannten Höhe von 10 K abgelehnt.

Gegen das auf Bezahlung von 10 K gerichtete Klagebegehren wendet der Beklagte ein, daß er mit dem Kläger nie recht zufrieden war, aber wegen Überbürdung nicht früher dazukam, ihm zu kündigen, und weiters, daß die in der Vereinbarung enthaltene Bedingung nicht erfüllt worden sei.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nach den Auslegungsregeln der §§ 6 und 914 a. b. G. B. kann der zwischen den Parteien am 3. Dezember 1910 zustande gekommenen Vereinbarung nur die Bedeutung beigelegt werden, daß dem Kläger ein Anspruch auf Vergütung der Reiseauslagen zustehen solle, wenn er durch mehr als drei Monate weder das Dienstverhältnis selbst auflösen noch dem Beklagten Veranlassung zur Auflösung geben würde.

Da das Dienstverhältnis durch Kündigung seitens des Beklagten aufgelöst wurde, war die Frage zu beantworten, ob die Kündigung durch das Verhalten des Klägers gerechtfertigt erscheint.

Nach genauer Prüfung der Sachlage hat das Gericht diese Frage verneint.

Der vom Beklagten angeführte Umstand, daß er mit dem Kläger nie recht zufrieden war, konnte hierbei füglich außer Betracht bleiben, da Kläger durch mehr als zwei Monate unbeanstandet seinen Dienst versah, knapp vor der Kündigung sogar aushilfsweise mit der Rechnungsführung betraut wurde und bei seinem Dienstaustritte ein Zeugnis erhielt, welches das Parteivorbringen des Beklagten direkt widerlegt.

Aber auch in der die unmittelbare Veranlassung der Kündigung bildenden Handlungsweise des Klägers, nämlich in der Nichtübernahme der Bezahlung des Aushilfskellners kann eine Verletzung der im § 76

Gew. O. angeführten Pflichten des Hilfsarbeiters nicht erblickt werden. Es war Sache des Beklagten vor Übergabe der Rechnung an den Kläger die ihm passenden Bedingungen ausdrücklich zu vereinbaren und im Falle der Nichtzustimmung des Klägers ihm einfach die Rechnungsführung nicht zu übertragen, zumal es sich um eine wesentliche Änderung der Vertragsbestimmungen handelte, welche gemäß § 82 a lit. d Gew. O. nur mit beiderseitiger Zustimmung zulässig war.

Es stellt sich somit die am 8. Februar 1911 erfolgte Kündigung als ein reiner Willkürakt des Beklagten dar.

Gemäß §§ 72 und 77 Gew. O. ist der Gewerbeinhaber allerdings berechtigt, dem Hilfsarbeiter innerhalb der durch Vereinbarung oder Gesetz gezogenen Grenzen ohne Angabe von Gründen zu kündigen. Allein durch die — wie gezeigt — willkürliche und im Verhalten des Klägers nicht begründete Kündigung hat der Beklagte selbst die Bedingung mehr als dreimonatlicher Dienstleistung vereitelt und ist daher gemäß § 1295 a. b. G. B. verpflichtet, dem Kläger den hierdurch verursachten Schaden zu ersetzen.

Nr. 1902.

Die entstellte Wiedergabe einer vom Gewerbeinhaber dem Gehilfen gegenüber getanen Äußerung über die Mitarbeiter, die geeignet ist, die Interessen des Gewerbeinhabers zu gefährden, bildet einen Entlassungsgrund.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 24. Februar 1911,
Gr. II, 83/11.

Am 10. Oktober 1909 trat die Klägerin als Aushilfsmädchen bei dem beklagten Buchdrucker in Dienst, wobei rücksichtlich der Kündigung keine Vereinbarung getroffen wurde. Am 22. Februar 1911 hielt Beklagter die Klägerin einige Minuten nach 6 Uhr abends an, als sie gerade die Betriebsstätte verlassen wollte, warf ihr vor, daß sie nicht in die Kanzlei gekommen sei, um die aufzugehenden Postsendungen mitzunehmen, und gab gleichzeitig seiner Verwunderung Ausdruck, daß auch die anderen Aushilfsmädchen schon fort seien, da sie mit der ihnen nach 6 Uhr obliegenden Reinigung der Buchdruckerei unmöglich schon fertig sein könnten. Am Morgen des nächsten Tages erzählte die Klägerin den in der Buchdruckerei angestellten Setzern und Aushilfsmädchen, daß der Beklagte tagsvorher zu ihr gesagt habe: „Die ganze Bagage geht vor 6 Uhr fort und kommt morgens um 1/4 9“. Daraufhin begab sich eine Deputation der Setzer zum Beklagten und verlangte

Aufklärung wegen des angeblichen Vorwurfes der Pflichtvernachlässigung. Der Beklagte erklärte der Deputation gegenüber, daß er zur Klägerin lediglich gesagt habe: „Ihr Mädchen seid eine Bande, am liebsten würdet ihr nach 8 Uhr kommen und um 6 Uhr ist schon jede weg“, weiters daß sich sein Ausspruch ausschließlich auf die Aushilfsmädchen bezog. Die vorgerufene Klägerin bestand jedoch der Deputation gegenüber darauf, daß Kläger den von ihr angegebenen Ausspruch getan habe. Daraufhin wurde Klägerin entlassen. Der als Zeuge vernommene Sohn des Beklagten bestätigte, daß Beklagter bei dem kritischen Auftritte über die Aushilfsmädchen schimpfte, hierbei aber von den Setzern überhaupt keine Rede war und das Wort „Bagage“ nicht gebraucht wurde.

Das auf Bezahlung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Klägerin sucht ihr auf die Bestimmungen der §§ 77 und 84 Gew. O. gestütztes Begehren durch die Behauptung zu begründen, daß sie vorzeitig und ohne gesetzlichen Grund entlassen worden sei; allein mit Unrecht. Nach § 76 Gew. O. ist der Hilfsarbeiter zur Treue gegen den Gewerbeinhaber verpflichtet. Mit dieser für das Dienstverhältnis grundlegenden Pflicht ist es unvereinbar, daß der Hilfsarbeiter private Äußerungen des Gewerbeinhabers den Mitarbeitern hinterbringt und dadurch das gegenseitige Vertrauen erschüttert. Wenn also die Äußerung des Beklagten tatsächlich so gelaute hätte, wie die Klägerin behauptet, so lag für die Klägerin kein Anlaß vor, sie den Setzern mitzuteilen, zumal Klägerin wußte, daß sich die Äußerung auf die Setzer nicht bezog. Schon durch die derart vorgebrachte Mitteilung, daß die Setzer die Äußerung auf sich beziehen konnten, hätte die Klägerin sich gegen die Treupflicht versündigt, auch wenn sie die Äußerung des Beklagten wahrheitsgetreu wiedergegeben hätte. Auf Grund der glaubwürdigen Zeugenaussage und des damit übereinstimmenden Parteivorbringens des Beklagten hat jedoch das Gericht überdies als erwiesen angenommen, daß die Äußerung des Beklagten den von ihm angegebenen Wortlaut hatte, welcher allein der beiderseits übereinstimmend dargestellten Situation logisch entspricht.

Durch die willkürliche Herausreißung eines Satzes aus dem ganzen Gespräche und die entstellte, sinnverändernde Wiedergabe hat die Klägerin den Beklagten mit Unrecht bezichtigt, daß er die Setzer fälschlich der Pflichtverletzung beschuldige, somit in seiner Ehre gröblich beleidigt. Der Beklagte war daher gemäß § 82, lit. g., Gew. O. berechtigt, das Dienstverhältnis sofort ohne Kündigung zu lösen.

Nr. 1903.

Dem Dienstgeber steht kein Retentionsrecht an fälligen Gehalts- oder Remunerationsbezügen des ausgetretenen Buchhalters behufs Erzwingung notwendiger Aufklärungen zu.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 24. Februar 1911, Cr. I, 17/11, bestätigt mit Entscheidung des Kreisgerichtes Neutitschein vom 28. März 1911, Gg. I, 105/11.

Kläger war durch zirka 4 Jahre bei der beklagten Baufirma als Buchhalter tätig und trat am 15. November 1910 aus deren Diensten. Mit Brief vom 21. Dezember 1910 erkannte die Beklagte dem Kläger für das Jahr 1910 eine Remuneration im Betrage von 105 K zu und versprach deren sofortige Auszahlung. Nachträglich verlangte Beklagte, daß Kläger in ihrer Kanzlei erscheine, um an der Hand der Geschäftsbücher eine Aufklärung zu erteilen. Kläger leistete dieser Aufforderung keine Folge, worauf die Bezahlung der Remuneration verweigert wurde.

Gegen das auf Bezahlung der Remuneration gerichtete Klagebegehren wendet die Beklagte ein, daß ein am 14. Mai 1909 eingegangener Betrag von 500 K im Kassabuche nicht eingetragen erscheine. Die Beklagte beschuldigt den Kläger nicht, daß er diesen Betrag für sich behalten habe, glaubt vielmehr, daß es sich lediglich um eine Verschreibung handle, und hat die Remuneration nur zurückbehalten, um die notwendige, ausschließlich durch den Kläger mögliche Aufklärung zu erzwingen. Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Da Kläger zur Leistung kaufmännischer Dienste bei der Beklagten angestellt war, finden gemäß § 2, Z. 1 des H. G. G., die Bestimmungen dieses Gesetzes und ergänzend die Bestimmungen des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches Anwendung. Nach § 15 des zitierten Gesetzes und § 1156 a. b. G. B. hatte somit Kläger Anspruch auf Bezahlung des vollen Lohnes sowie der mit seiner Anstellung verbundenen Remuneration, sobald die bezüglichen Dienste geleistet waren. Die Beklagte wendet nun gar nicht ein, daß ihr eine kompensable Gegenforderung gegen den Kläger zustehe, sondern verweigert die Auszahlung der von ihr als richtig und fällig anerkannten Remuneration lediglich behufs Erzwingung der Aufklärung über einen fast 2 Jahre zurückliegenden Bucheintrag. Ein solches Retentionsrecht kennt aber weder das allgemeine bürgerliche Gesetzbuch noch das Handlungsgehilfengesetz. Auch die Bestimmung des § 1153 a. b. G. B. kann zur Begründung nicht herangezogen werden, weil der Anspruch des Klägers auf die eingeklagte Remuneration aus seiner Tätigkeit im

Jahre 1910 resultiert, der bemängelte Bucheintrag aber Mitte 1909 erfolgte.

Mag auch zugegeben werden, daß die Weigerung des Klägers, im Geschäfte des Beklagten zu erscheinen und Aufklärungen über seine Buchführung zu erteilen, schon in Berücksichtigung der vierjährigen Dienstzeit nicht korrekt ist, so kann doch andererseits die Zurückbehaltung der fälligen Remuneration nicht als geeignetes Zwangsmittel anerkannt werden. Dazu kommt noch, daß durch eine derartige Zurückhaltung der Zeitpunkt der Entlohnung eine Hinausschiebung erfahren würde, zu welcher der Gewerbeinhaber mangels einer diesfälligen Vereinbarung nicht befugt erscheint. (§ 1413, a. b. G. B.)

Nr. 1904.

Bei einverständlichem Aussetzen ist ein Auflösungsgrund erst dann vorhanden, wenn der Gehilfe Arbeit verlangt und nicht erhalten hat.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 17. März 1911, Cr. II, 131/11.

Der Kläger stand als Gehilfe bei dem beklagten Anstreichermeister durch 4 Monate ununterbrochen im Dienste und fuhr am 23. Dezember 1910 nach Beendigung der Saisonarbeiten nach Hause. Sein Arbeitsbuch ließ er beim Beklagten zurück, da vereinbart war, daß er nach Neujahr wieder in Arbeit kommen solle. Mit Korrespondenzkarte vom 31. Dezember 1910 wurde Kläger vom Beklagten verständigt, daß er die Aufforderung zum Arbeitsantritte zu Hause abwarten solle. Da keine Aufforderung einlangte, fuhr Kläger im Monate Februar 1911 zweimal zum Beklagten, wo er persönlich um Arbeit vorsprach. Beide Male erhielt er die Antwort, daß noch keine Arbeit vorhanden sei, und fuhr jedes Mal nach Hause, sich damit zufriedenegebend.

Am 11. März 1911 brachte Kläger beim Gerichte seiner Aufenthaltsgemeinde eine Klage auf Bezahlung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist ein, ohne daß er unmittelbar vorher vom Beklagten Arbeit verlangt hätte. Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Klagsanspruch stützt sich auf § 84, Gew. O., welcher zur Voraussetzung hat, daß der Gewerbeinhaber ohne gesetzlich zulässigen Grund einen Hilfsarbeiter vorzeitig entlassen oder durch sein Verschulden dem letzteren Grund zu vorzeitiger Lösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat. Beides trifft im vorliegenden Falle nicht zu. Der Mangel an Arbeit beinhaltet allerdings keine Unmöglichkeit der Vertragserfüllung, dem Arbeitgeber liegt vielmehr ob, den Arbeiter entweder auf Vorrat arbeiten zu lassen oder, wo dies untunlich

ist, zu kündigen und ihn während der arbeitslosen Zeit durch Lohnzahlung schadlos zu halten. Diese Pflicht hört aber auf, wenn beide Teile hierüber etwas anderes vereinbart haben. Bei Saisongewerben, welche zu bestimmten Zeiten ruhen müssen, rechnen nun die Arbeiter mit diesem Umstande und sind mit dem Aussetzen ohneweiters einverstanden, da sie auch anderwärts nicht beschäftigt werden und wenigstens die Sicherheit haben, nach Ablauf der toten Saison wieder dauernde Beschäftigung zu finden. Zu den Saisongewerben gehört auch das Unternehmen des Beklagten, welches mit dem Aufhören der Bautätigkeit ebenfalls einen Stillstand erleiden muß. Da nun der Kläger unter Zurücklassung seines Arbeitsbuches nach Hause fuhr und bei seiner zweimaligen Arbeitsbewerbung sich mit der Erklärung zufrieden gab, daß noch keine Arbeit vorhanden sei, mußte der Beklagte annehmen, daß Kläger mit dem weiteren Aussetzen einverstanden sei. (§ 863, a. b. G. B.) Erst wenn der Kläger ausdrücklich erklärt hätte, daß er nicht länger warten könne oder wolle, und der Beklagte ihm trotzdem keine Arbeit zugewiesen hätte, erst dann hätte Kläger unter Berufung auf § 82 a, lit. e, Gew. O., das Arbeitsverhältnis vorzeitig lösen können, weil erst in diesem Momente der Arbeitgeber in der Arbeitszuweisung säumig gewesen wäre.

Nr. 1905.

Die in dem Dienstvertrag eines gegen Monatsgehalt und Provision angestellten „Verkaufsagenten“ aufgenommene Bestimmung, daß der Gehaltsanspruch von der faktischen Arbeitsleistung abhängig ist, berechtigt den Dienstgeber nicht zum Abzug der Gehaltsquote für die Zeit unverschuldeter, 6 Wochen nicht überschreitender Krankheit.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 3. Februar 1911, Cr. I, 8/11.

Mit schriftlichem Dienstvertrage war zwischen dem klägerischen Agenten und dem beklagten Maschinenhändler vereinbart worden, daß Kläger seine Tätigkeit ausschließlich dem Unternehmen des Beklagten nach des letzteren Anordnungen zu widmen habe, wogegen Beklagter sich zur Zahlung eines Monatsgehältes von 70 K sowie einer 10% Provision von den zustandegebrachten Geschäften verpflichtete. Ferner wurde in den Dienstvertrag noch folgende Bestimmung aufgenommen: „Auf den Gehalt habe ich nur dann Anspruch, wenn ich den ganzen Tag für Sie tätig war; für solche Tage, wo ich nicht für Sie tätig war, können Sie mir den hiefür entfallenden Lohn in Abzug bringen“.

Vom 21. bis 28. Jänner 1911 war Kläger unverschuldet krank, worauf Beklagter die Bezahlung der diesem Zeitraume entsprechenden Gehaltsquote verweigerte.

Dem auf diese Gehaltsquote gerichteten Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Mit Unrecht stützt der Beklagte seinen Widerstand gegen den Klagsanspruch auf die Vertragsbestimmung, nach welcher Kläger nur für diejenige Zeit, in der er faktisch tätig war, berechtigt ist, Gehalt zu fordern.

Schon nach dem gewöhnlichen Wortsinne der angezogenen Vertragsbestimmung muß angenommen werden, daß der wahre Wille der Vertragsteile dahin gerichtet war, den klägerischen Lohnanspruch lediglich für die Zeit auszuschließen, da Kläger für den Beklagten aus freien Stücken nicht arbeitete, obwohl er arbeiten konnte. Nur Faulheit oder Nachlässigkeit sollten von der vereinbarten Strafe getroffen werden. (§§ 6 und 914 a. b. G. B.)

Aber auch, wenn dem nicht so wäre, wenn der wahre Wille der Vertragsteile wirklich den Lohnanspruch von der faktischen Arbeitsleistung abhängig machen wollte, dann könnte trotzdem mit Rücksicht auf die Bestimmungen der §§ 8 und 40 des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, dem Klageansprüche gerichtliche Anerkennung nicht versagt werden.

Nach § 8 leg. cit. behält der Dienstnehmer im Falle unverschuldeter Erkrankung seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von 6 Wochen, und zwar neben den ihm auf Grund öffentlich-rechtlicher Versicherung zustehenden allfälligen Bezügen. Dieses Recht des Dienstnehmers kann gemäß § 40 leg. cit. durch den Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Da Kläger trotz der Bezeichnung als Verkaufsagent Handlungsgehilfe im Sinne des § 1 H. G. G. ist, mußte dem im Gesetze begründeten Klagebegehren stattgegeben werden.

Nr. 1906.

Beharrliche Verletzung der Pflicht, sich anständig zu betragen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 28. Dezember 1910, Cr. IV, 2109/10.

Das Klagebegehren eines Stickereizeichners auf Kündigungsschädigung wurde abgewiesen.

Gründe: § 76 Gew. O. zählt die Pflichten eines gewerblichen Hilfsarbeiters auf und führt an, daß er auch zur Achtung und anständigem Betragen verpflichtet sei. Hat nun der Kläger den Beklagten schon durch die Nichtbefolgung eines erteilten Auftrages und durch die abfällige Kritik einer vom Beklagten gemachten Zeichnung gereizt

und seinen Unwillen hervorgerufen, so konnte er sich darüber nicht beklagen, daß dieser ihn zur Ruhe und zur Unterlassung des Weiterredens aufforderte.

Es war daher ein Gebot des Anstandes für den Kläger, sich ruhig zu verhalten und das Weiterreden zu unterlassen, zumal der Arbeitgeber berechtigt ist, in seinem Betriebe Ruhe und Ordnung anzuordnen, wie er es für gut findet. Wenn dann, wie auf Grund der eidlichen Zeugenaussage als erwiesen angesehen wurde, der Kläger nicht einmal, sondern wiederholt, trotz Aufforderung, sich ruhig zu verhalten, den Streit fortsetzte und nach neuerlicher Aufforderung, ruhig zu sein, antwortete: „ich bin nicht ruhig“ und noch die allerdings nicht als grobe Ehrenbeleidigung zu qualifizierende, aber immerhin sehr unhöfliche und kränkende Äußerung: „ich lasse mich von Ihnen nicht anschnauzen“ beisetzte, kann mit Grund behauptet werden, daß der Kläger die Pflicht des anständigen Betragens wiederholt und daher beharrlich verletzt habe. Seine Entlassung stellt sich daher aus dem Gesichtspunkte des § 82, lit. f. Gew. O. als gerechtfertigt dar.

Nr. 1907.

Ausbleiben der Partei von der mündlichen Berufungsverhandlung zieht keine Säumnisfolgen nach sich.

Entscheidung des Landesgerichtes Wien in Zivilrechtssachen als Berufungsgerichtes vom 23. Dezember 1910, Cg. V, 810/10.

In einer Rechtssache auf Zahlung von 180 K meldete der Beklagte gegen das Urteil die Berufung an. Bei der mündlichen Berufungsverhandlung blieb Kläger aus. Das Berufungsgericht ging mit der kontradiktorischen Entscheidung vor.

Gründe: Es war zunächst die Frage zu entscheiden, ob das Ausbleiben des Klägers von der mündlichen Berufungsverhandlung Säumnisfolgen nach sich ziehe. Diese Frage hat der Gerichtshof verneinen zu müssen geglaubt. Wohl ist über Berufung gegen Urteile der Gewerbegerichte bei einem Streitgegenstand von über 100 K die Streitsache von neuem zu verhandeln, diese neue Verhandlung ist aber dennoch eine Berufungsverhandlung, was schon daraus hervorgeht, daß die neue Verhandlung nur innerhalb der Grenzen der Berufungsanträge stattfindet. Vorliegendenfalles ist dem Klagebegehren in I. Instanz stattgegeben worden und es war nur zu prüfen, ob die Berufung des Beklagten gegen dieses Urteil begründet ist oder nicht. Das Ausbleiben des Klägers ist demnach diesbezüglich nicht von Erheblichkeit.

Nr. 1908.

Entlassungsgründe können auch dann geltend gemacht werden, wenn sie zur Zeit der Entlassung dem Unternehmer noch nicht bekannt waren.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. April 1911, Cr. IV, 664/11.

Das auf Kündigungsentschädigung gerichtete Klagebegehren einer Seidenwinderin wurde abgewiesen.

Gründe: Es kann dahin gestellt bleiben, ob Kündigungsausschluß vereinbart war oder nicht. Denn selbst wenn Kündigungsausschluß nicht vereinbart war, hat Klägerin keinen Anspruch auf Kündigungsentschädigung, weil ihre Entlassung wegen grober Ehrverletzung des Dienstgebers als gerechtfertigt anzusehen ist. Dem Beklagten stand dieser Entlassungsgrund am Entlassungstage zur Seite; daß er von ihm nicht sofort Gebrauch machte, kommt nicht in Betracht, weil er erst nach der Klagsanbringung von der groben Beleidigung erfahren hat.

Dieser Umstand steht sicherlich nicht entgegen, sich auf die Tatsache der groben Ehrenbeleidigung zu berufen, da das Gesetz nirgends sagt, daß der Entlassungsgrund dem Unternehmer zur Zeit der Entlassung auch bekannt gewesen sein müsse, vielmehr nach dem Wortlaute des Gesetzes derjenige entlassen werden kann, der sich einer groben Ehrenbeleidigung gegen den Unternehmer schuldig gemacht hat.

Die entgegengesetzte Anschauung würde zu der gewiß ganz unannehmbaren Folgerung führen, daß auch der Arbeiter, der den Unternehmer bestohlen hat, Kündigungsentschädigung fordern dürfte, wenn der Diebstahl zufällig am Entlassungstage noch nicht bekannt war.

Nr. 1909.

Die Erklärung: „Sie sind gekündigt!“ an einen mit Kündigungsausschluß Angestellten bedeutet nicht eine Kündigung auf 14 Tage, sondern die sofortige Entlassung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 24. Dezember 1910, Cr. IV, 2144/10.

Das auf Kündigungsentschädigung gerichtete Klagebegehren eines Schneidergehilfen wurde abgewiesen.

Gründe. Das Gericht hat auf Grund der Zeugenaussagen die Überzeugung gewonnen, daß der Kläger unter der Vereinbarung des Kündigungsausschlusses aufgenommen worden ist. Wenn ihm dann am 10. Dezember 1910 gesagt wurde: „Sie sind gekündigt“, so bestand für den Kläger kein Anlaß, hierin eine Kündigung auf 14 Tage zu erblicken.

Die Worte: „Sie sind gekündigt“ können nur dann als Kündigung auf 14 Tage angesehen werden, wenn entweder eine 14 tägige Kündigungsfrist oder wenn über die Kündigungszeit nichts vereinbart ist, in welchem letzterem Falle die 14 tägige Kündigung nach § 77, Gew. O. einzutreten hat. Anders aber ist es, wenn, wie vorliegend, über die Kündigungsfrist eine Vereinbarung geschlossen wurde. Dann ist die oberwähnte Äußerung nur als Kündigung auf die vereinbarte Kündigungszeit anzusehen.

Nun ist im vorliegenden Falle Kündigungsausschluß vereinbart, für welche Vereinbarung in der Geschäftswelt auch die Ausdrücke „sofortige Kündigung“ und „Kündigung per sofort“ üblich sind. Die Äußerung: „Sie sind gekündigt!“ ist daher einer Ankündigung der Entlassung gleichzuhalten. Wenn ihm das Weiterarbeiten gestattet wurde, so liegt in dieser Gestattung eine stillschweigende Zurücknahme der Entlassung. Dadurch ist aber das Recht des Beklagten, den Kläger jederzeit zu entlassen, nicht berührt; denn er hat auf dieses vertragsmäßig erworbene Recht in einer jeden Zweifel ausschließenden Weise keineswegs verzichtet. Für den Kläger lag nicht der geringste Anlaß vor, an einen Verzicht auf das Entlassungsrecht zu glauben.

Der Beklagte war daher am 17. Dezember berechtigt, den Kläger neuerlich zu entlassen, wie auch diesem freigestanden hätte, ohne Kündigung auszutreten.

Nr. 1910.

Die Übernahme des Auftrages, auf das Geschäft acht zu geben, begründet für sich allein noch nicht die Verbindlichkeit zum Schadenersatz, wenn aus dem Geschäfte ein Gegenstand abhänden gekommen ist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 22. April 1911, Cr. IV, 695/11.

Beklagter macht gegen die klägerische Lohnforderung einen Schadenersatzanspruch compensando geltend. Beklagter habe, als er einen Gang zu verrichten hatte, dem Kläger eine Krone mit dem Auftrage gegeben, auf das Geschäft acht zu geben, damit nichts wegkomme. Als Beklagter heimkam, habe ein Paar Schuhe im Werte über 5 K gefehlt.

Kläger gibt an, er habe an dem betreffenden Tage allein in der Werkstätte gearbeitet, als eine Kunde kam, die mit dem Beklagten sprechen wollte und auf diesen wartete. Dann sei ein Mädchen gekommen, das Schuhe zur Reparatur brachte; während Kläger mit diesem Mädchen sprach, sei die andere Kunde fortgegangen und habe unbemerkt ein Paar Schuhe, dessen Abgang später entdeckt wurde, mitgenommen.

Dem Klagebegehren wurde Folge gegeben.

Gründe: Die Richtigkeit und Fälligkeit der eingeklagten Forderung ist anerkannt. Was aber die Abzugspost betrifft, so ist diese nach Ansicht des Gerichtes nicht begründet. Wenn Kläger es auch übernommen hat, in Abwesenheit des Beklagten auf dessen Geschäft acht zu geben, so hat er damit noch keine Haftung für den Schaden übernommen, der entsteht, wenn ungeachtet der Aufmerksamkeit des Klägers etwas gestohlen wird.

Diebstähle sind aber ungeachtet der größten Aufmerksamkeit der Aufsichtspersonen möglich und eine Haftung der letzteren wird nur dann begründet sein, wenn ihnen ein Mangel an der erforderlichen Aufmerksamkeit nachgewiesen werden kann.

Der Nachweis des Mangels der erforderlichen Aufmerksamkeit ist aber im vorliegenden Falle nicht als erbracht anzunehmen.

Nr. 1911.

Eine ohne Absicht auf Begründung eines dauernden Dienstverhältnisses nur zu einzelnen Arbeiten aufgenommene Person hat keinen Anspruch auf ein Zeugnis.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 27. Februar 1911, Cr. VI 541/11.

Das Klagebegehren auf Ausstellung eines Zeugnisses wurde abgewiesen.

Gründe: Mag der Kläger, wie er behauptet, vor dem Mithelfen beim Abladen des Wagens andere Arbeiten, nämlich das Tragen von Säcken besorgt haben oder mag er, wie R. S. angibt, ausschließlich beim Abladen des Wagens mitgeholfen haben, jedenfalls ist nach den obwaltenden Umständen nicht anzunehmen, daß bei Zulassung des Klägers zur Leistung von Arbeiten im gewerblichen Unternehmen der Beklagten die Absicht der Vertragsgenossen auf die Aufnahme des Klägers zu regelmäßiger Beschäftigung in diesem Unternehmen gerichtet war. Gegen eine solche Annahme spricht, daß weder der Kläger daran dachte, das Arbeitsbuch abzugeben, noch Frau S., es ihm abzufordern, daß über den zu bezahlenden Lohn gar nichts vereinbart wurde; endlich, daß der Kläger, nachdem der Wagen abgeladen war, sich an den weiteren Arbeiten im Magazin nicht beteiligte und — einige Zeit vor Feierabend — nach Erhalt einer Entlohnung für die geleisteten Dienste ohne ein Wort der Einwendung das Geschäft der Beklagten wieder verließ. Der Kläger war somit offenbar nur vorübergehend zur Leistung einzelner Arbeiten aufgenommen, er hatte daher nicht die Stellung eines Hilfsarbeiters (§ 73, Gew. O.) und es kann demnach Mangels der Voraussetzungen des § 81, Gew. O. die Beklagte auch nicht zur Ausstellung einer „Arbeitsbestätigung“, eines Zeugnisses über die Art und Dauer der Beschäftigung des Klägers in ihrem Unternehmen verhalten werden.