

117
76 2
30/6
Sammlung

von

Entscheidungen der k. k. Gewerbegerichte.

Herausgegeben vom k. k. Justizministerium.

XIII. Band. — Nr. 1912 bis 2062.

DAR
PRÁVNICKÉ JEDNOTY
MORAVSKÉ.



Wien.

Aus der kaiserlich-königlichen Hof- und Staatsdruckerei.

1912.

Systematisches Register

der in Band XI bis XIII enthaltenen Entscheidungen Nr. 1603 bis 2062.

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 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.
- Grobe Ehrenbeleidigung durch den Stellvertreter des Gewerbeinhabers berechtigt zum Austritt. 1857. 1867.
- Die Eigenschaft des Dienstgebers wird durch verwandtschaftliches Verhältnis nicht berührt. 1930.
- Zuständigkeit des Gewerbegerichtes für die Lohnklage eines selbständigen Schuhmachermeisters gegen einen Schuhwarenerzeuger, dem er seine Dienste verdungen hat. 2026.

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.
- Dienstnehmer oder Agent? 1919.
- 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. 1859.
- — 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.
- — Weigerung, unter einem bestimmten Vorarbeiter zu arbeiten. 1921.
- — Akkordlohn. 1923.
- — Die Entlassung des Tagelöhners ist nur am Schlusse des Arbeitstages zulässig. 1977.
- — Der bei einem Deichgräbermeister mit Erdarbeiten beschäftigte Arbeiter ist als Tagelöhner anzusehen. 1977.
- — Desgleichen der bei einem Sägewerksbesitzer als „Hofarbeiter“ in Verwendung stehende Arbeiter. 1978.
- — Probezeit bei Nachtschicht. 2049.

2. Zur Leistung kaufmännischer Dienste angestellte Personen.

- Die Verkäuferin in einem Bäckergeschäfte leistet kaufmännische Dienste. 1912.
- Ein Kaffeehauskellner verrichtet keine kaufmännischen Dienste. 1990.
- Die Kassierin beim Detailverkaufe in einem Seheherladen leistet keine kaufmännischen Dienste. 1983
- Eine Fleischbankkassierin leistet weder kaufmännische noch höhere Dienste. 2033.
- Die bei einer Unternehmung für Zeitungsausschnitte angestellte „Leserin“ leistet weder kaufmännische noch höhere Dienste. 2016.

3. Zur Leistung höherer nicht kaufmännischer Dienste angestellte Personen.

- Der Korrektor einer Buchdruckerei leistet höhere Dienste. 1798. 1799.
- Ebenso der Faktor einer größeren Druckerei. 1918.
- Der dem Webereileiter unterstellte Webermeister leistet nicht höhere Dienste. 1764.
- Ein Bauschreiber leistet nicht höhere Dienste. 1796.
- Ein Bauaufseher (Polier) leistet nicht höhere Dienste. 1797. 1881. 1955.
- Nicht jeder Bauzeichner leistet höhere Dienste. 1890.
- Desgleichen nicht der Vizepolier. 1953.
- Wohl aber der technische Zeichner, der Skizzen nachzuzeichnen und die Zeichnungen nach angegebenen Maßzahlen auszuführen hat. 1954.
- Der Zuschneider, der zugeschnittene Kleider den Arbeitern zuteilt und von diesen zur Prüfung übernimmt, leistet nicht höhere Dienste. 1895.
- Aufsichtsorgane bei Bauführungen sind nicht ohne weiteres als höhere Angestellte anzusehen. 1989.
- Der Obermüller (Altmüller) einer kleineren Dampfmühle leistet keine höheren Dienste. 1995.
- Vgl. auch Entscheidung 2016 und 2033 unter I B 2.

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. 1641.
- Entlassung wegen Vertragsverletzung (Konkurrenz). 1671.
- Beweispflicht bezüglich der Provisionsansprüche. 1715.
- Entlassung wegen Fälschung von Bestellzetteln. 1756.
- Anspruch im Krankheitsfalle. 1905.
- Akquisiteur. Probezeit. 1933.
- Anbinder. Nichterfüllung des Versprechens, besser entlohnte Arbeit zuzuweisen. 1888.
- Bedienung einer Maschine, die bisher von zwei Personen überwacht wurde. 1889.
- Akkordlohn. 1934.

- Anstreicher. Zurückhaltung des Arbeitsbuches. 1871.
- Unbeanständete Annahme von Lohnzetteln. 1897.
- Aussetzen als Auflösungsgrund. 1904.
- Aufseher. Verzicht auf Bezahlung der Überstunden. 1971.
- Aushilfsmädchen. Entlassung wegen entstellter Wiedergabe einer Äußerung des Gewerbeinhabers 1902.
- Auslagenarrangeur. Entlassung wegen Berausung. 1761.
- Entlassung wegen Vertrauensunwürdigkeit. 1814.
- Ausnäherin. 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.
- Kollektivvertrag. 1981.
- Bauarbeiter. Lohnvergütungsanspruch des Arbeiters, dem Arbeit versprochen wurde. 1618.
- Stillschweigende Vereinbarung des Kollektivvertrages. 1652.
- Ort der Rückstellung des Arbeitsbuches. 1752.
- Diebstahl des Arbeitsbuches. 2037.
- Bauleiter. Entlassung wegen Trunkenheit. 2027.
- Baupolier. Entlassung wegen Zuspätkommens. 1850.
- leistet nicht höhere Dienste. 1787. 1881.
- Bauschreiber. Kenntnis der Arbeitsordnung bindet auch ohne Verlautbarung. 1771.
- Bauwerkführer. Dienstzeugnis. 1947.
- Bauzeichner. Diensteseigenschaft. 1890.
- Zeugnis, Remuneration. 1975.
- Betriebsbeamter. Konkurrenzklause. 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.
- Arbeitsverweigerung. 2045.
- Buchdrucker. Entlassung wegen zu langsamem Arbeiten. 1747.
- Buchhalter. Austritt wegen Beschränkung seiner Befugnisse. 1640.
- Entlassung wegen Verletzung der Treuepflicht. 1815.
- Zulässigkeit des Abzuges von Pensionsversicherungsbeiträgen nach drei Monaten. 1880.
- Retentionsrecht an den Bezügen. 1903.
- Zuständigkeit des Gewerbegerichtes im Streite gegen die Konkursmasse. 1982.
- Abzüge für Steuern. 2025.
- Vorenthalten der Bezüge. 2061.
- Bureauchef. Kündigungsfrist. 1994.
- Chauffeur. Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes für Klagen des Chauffeurs einer Kuranstalt. 1696.
- Dachdecker. Ungültigkeit der Lohnvereinbarung für besonders schwierige Arbeit. 1739.
- Kollektivvertrag. 2010. 2011.
- Direktor. Bilanzanfechtung des Tantiemeberechtigten. 2000.
- Disponent. Probendienstverhältnis. 2035.
- Druckereiarbeiter. Geteiltes Verschulden. 1929.
- Eisendreher. Aussperrung. 1651.
- Eintragung im Arbeitsbuch. 1863.
- Eintägige Arbeitszeit. 1879.
- Elektriker. Entlohnung für Nacharbeit. 1772.

- Emailerbeiter. Verpflichtung zur Rückstellung irrtümlich zu viel erhaltenen Lohnes. 1680.
- Fabrikarbeiter. Schadenersatzanspruch wegen Vernichtung der Kleider durch einen Fabrikbrand. 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 Nichtausführung des Arbeitsbuches. 1688.
 - Durch Weiterverwendung wird das Entlassungsrecht nicht aufgehoben. 1780.
 - Haftung des Unternehmers wegen Abwesenheit des zur Ausfüllung 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.
- Faktor fällt unter das Handlungsgehilfengesetz. 1918.
- Vertrauensunwürdigkeit außer Dienst. 2038.
- Filialleiter. Umsatzprovision. 1973.
- Fleischer. Entschädigung für nicht geleistete Arbeit. 1846.
- Lohnzurückhaltung. 1964.
 - Gröbliche Ehrverletzung. 2051.
- Friseur. Entziehung der Trinkgelder als Austrittsgrund. 1855.
- Gärtner. Zweifelhafte Austrittserklärung. 1866.
- Geschäftsdienner. 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.
 - Entlassung für den Fall eines bestimmten Ereignisses. 2052.
- Geschäftsleiter. Jahresremuneration. 1738.
- Urlaubsschädigung. 1958.
- Gießer. Verzicht auf Minimallohn. 1844.
- Vertretungsbefugnis beim Gewerbegericht. 1898.
- 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.
- Handlangerin. Kollektivvertrag. 2009.
- 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 Kündigungsschädigung. 1822.
 - Erhebliche Ehrverletzung. 1833.
 - Vereinbarung des Kündigungsausschlusses. 1896.
 - Herausschreiben von Adressen. 1913.
 - Verspätete Aufgabe eines Geschäftsbriefes. 1924.
 - Vereinbarung über monatliche Kündigung. 1937.
 - Entlassung wegen Drohung. 1950.
 - Abwehr unwahrer Beschuldigung. 1965.
 - Unzulässigkeit der Feststellungsklage über den Gegenstand der Dienstleistung. 1999.
 - Pensionsversicherungsbeitrag. 2023.
 - Ersatz der Kosten des Strafverfahrens. 2036.

- Hauptgerüster. Entlassung wegen Trunkenheit. 2013.
- Hausdiener. Rauchverbot. 2016.
- Hausknecht. Urlaubsüberschreitung. 1722.
- Heizer. Kein Anspruch auf Zeugnis bei nicht ordnungsmäßigem Austritt. 1698.
- Kein Anspruch auf Prämie bei gerechtfertigter Entlassung. 1694.
 - Beharrliche Pflichtvernachlässigung. 1963.
- Hemdennäherin. Herabsetzung des Stücklohnes bei Einführung schneller arbeitender Maschinen. 1642.
- Hilfsarbeiter. Zulässigkeit des Vermerkes „lohnbefriedigt entlassen“ im Arbeitsbuch. 1893.
- Passive Resistenz. 1949.
 - Unzulässigkeit gewisser Zeichen im Zeugnis. 1952.
- Hofarbeiter. Austritt wegen Unfalles eines Mitarbeiters. 1786.
- Ingenieur. Verwertung der Geschäftskorrespondenz zur Wahrung eigener Interessen. 1969.
- Inkassant. Zeitpunkt der Wirkung einer Kündigung, die vor dem vertragsmäßigen Termin erklärt wurde. 1611.
- Kaffeekoch. Geschlechtskrankheit. 2034.
- Kanzleidiener. Entlohnung für Sonntagsarbeit. 1820.
- Kassier. Anspruch auf Gehalt bei Einberufung zur Militärdienstleistung. 1637.
- Kellner. Berechnung der Arbeitszeit. 1840.
- Undeutliche Entlassungserklärung. 1847.
 - Reisekosten. 1901.
 - Kürzung der Kündigungsfrist. 1985.
- Kellnerin. Entlassung wegen verspäteten Eintrittes. 1708.
- Grobe Ehrenbeleidigung durch die Gattin des Gewerbetreibenden. 1857.
 - Auflösung aus beiderseitigem Verschulden. 1860.
 - Konventionalstrafe. 2047.
- Kesselwärter. Widerruf der Entlassung. 1961.
- Kommis. Entlassung wegen Übergabe von Waren, ohne von der Kunde Geld zu fordern. 1785.
- Probezeit. 1957.
- Konstrukteur. Dienstzeugnis. 1948.
- Kontorist. Verlängerung der Probezeit. 1811.
- Neujahrsremuneration. 1816.
 - Haftung des Dienstgebers für den Lohn. 1828.
 - Eigenmächtiges Bezahlmachen aus dem Inkasso. 1832.
 - Entlassung wegen Unfähigkeit. 1884.
 - Stellensuche. 1995.
 - Austritt wegen Beleidigung durch den Bureauchef. 1998.
 - Pensionsversicherung. 2024.
 - Gehaltsaufbesserung. 2032.
- 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.
 - Weigerung, Briefmarken zu holen. 2019.
 - Geschenkannahme. 2028.
- Korrespondent. Entlassung wegen Vertrauensmißbrauches. 1858.
- Verzicht auf Überstundenlohn. 2012.
- 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.

- Kutscher. Entlassung wegen Überlastung der Pferde und Fahren mit nicht beschlagenen Pferden. 1794.
 — Eigenmächtige Fahren mit den Fahrbetriebsmitteln des Dienstgebers. 1842.
 — Entlassung wegen abträglichen Nebengeschäftes. 1865.
 — Anzeige des Austrittes bei Kündigungsausschluß. 1869.
 — Rückbehaltung des Lohnes. 1900.
 — Einseitiger Kündigungsausschluß. 1939.
 — Vertragsverletzung durch anderweitige Verwendung. 1974.
- Lohndiener. Kündigung statt Entlassung. 1843.
 — Arbeitszeit. 1877.
- Magazineur. Probezeit. 1829.
 — Kündigungsfrist. 1960.
- Maler. Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Vollendung einer bestimmten Arbeit. 1698.
 — Austritt wegen Arbeitsmangels. 1800.
- Manipulant. Dienstverhältnis für vorübergehenden Bedarf. 1938.
- Maschinenhilfsarbeiter. Kollektivvertrag. 2007.
- 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.
 — Analoge Anwendung der Arbeitsordnung. 1941.
 — Versprechen der Lohnerhöhung. 1992.
 — Anspruch auf Garderoberraum. 2015.
 — Haftung für Verwahrung der Kleider. 2042. 2043.
- 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.
 — Abzug vom Arbeitslohn. 1997.
 — Schadenersatz wegen Nichtausfolgung des Arbeitsbuches. 2001
- Musterweber. Entlassung wegen Unfließes nach der Kündigung. 1851.
- Nachtwächter. Entlassung wegen Unterlassung der vorschriftsmäßigen Begehung der Fabrikräume. 1779.
- Obergärtner. Zuständigkeit des Gewerbegerichtes. 1980.
- Obermüller. Urlaubsentschädigung. 2039.
- 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.
 — Stillschweigende Entlassung. 1976.
- Platzvertreter. Wirkung des Wiedereintrittes in das Dienstverhältnis. 1817.
- Polier. Art der Dienstleistung. 1881. 1955.
- Portier. Grobe Ehrenbeleidigung durch den Stellvertreter. 1867.
- Präparateur. Bedingte Kündigung. 2055.
- Presser. Entlassung wegen Ehrenbeleidigung vor Aufnahme. 1782.
 — Kündigung. 2046.
- 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 Angaben der Daten der Bestellung in den Bestellsorders. 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 einem bestimmten 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.
 — Ansprüche bei anderweitiger Verwendung. 1931.
 — Zurückbehaltung des Gehaltes. 2056.
- Riemer. Stellensuche. 1988.
- Sandwerfer unterliegen nicht der Gewerbeordnung. 1765.
- Schankbursche. Keine Entlassung wegen Einberufung zur Waffenübung. 1870.
- Schirmmacher. Reisegeld. 2060.
- Schleifer. Arbeitsbedingungen im Falle der Veräußerung des Unternehmens. 2014.
- Schlosser. Entlassungsgrund. 1628.
 — Wirkung der gegenseitigen Ehrenbeleidigung. 1665.
 — Weigerung, im Akkord zu arbeiten, bildet noch keinen Entlassungsgrund. 1687.
 — Vermeintlicher Widerruf der Kündigung. 1720.
 — Schadenersatz wegen verdorbener Arbeit. 1777.
 — Verweigerung der Arbeit bei einem anderen Meister. 1887.
 — Auflösung des Dienstverhältnisses vor Beendigung der Akkordarbeit. 1916.
 — Irrtum bei der Lohnberechnung. 1927.
 — Arbeitsort. 1984.
 — Angemessener Lohn. 2002.
 — Nachträgliche Geltendmachung von Ansprüchen. 2003.
 — Zeugnis. 2062.
- Schmied. Akkordarbeit. 1735.
 — Streikerklärung. 1991.
 — Ausübung des Wahlrechtes. 2006.
- 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.
 — Widerruf der Kündigung. 1968.
 — Form der Kündigung. 1972.
 — Kollektivvertrag. 2008.
- Schriftsetzer. Aushilfsdienstverhältnis. 2029.
- Schrobler. Ausbleiben wegen Nebenbeschäftigung. 1928.
 — Überstunden. 2048.
- Schuhstepperin. Abzüge für Benützung des elektrischen Stromes. 1821.
- Schuster. Stücklohnarbeit. 1808.
 — Verpflichtung, auf das Geschäft achtzugeben. 1910.
 — Undeutliche Austrittserklärung. 1966.
 — Einverständliche Änderung eines Teiles des Vertrages. 1967.
 — Ungerechtfertigter Austritt. 1970.
 — Normaltarif. 2041.
- Seidenwinderin. 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 des Arbeitsbuches liegt kein Verzicht auf die Kündigungsentschädigung. 1878.
- Spinner. Rechtmäßigkeit der Entlassung trotz mittlerweiliger Fortsetzung der Arbeit. 1612.
 — Solidarhaftung bei Arbeitsverweigerung. 1672.
 — Nichtbeachtung des Verbotes, während der Mittagspause andere Arbeiter zu besuchen. 1685.
- Spulerrinnen sind Webereiarbeiterinnen. 1688.
 — Anspruch der Lernenden auf Lohn. 2053.
- Steindruckere. Stillschweigender Verzicht auf Lohnzuschuß. 1792.
- Stickerin. Fähigkeit der Minderjährigen zum Anschluß des Dienstvertrages. 1805.
 — Entlassung wegen Aufforderung zur Kündigung. 1823.
- Streifer. Haftung des Unternehmers für Beschädigung der Kleider des Hilfsarbeiters. 1778.
- Strohhutnäherin. Nach Kündigung durch den Stellvertreter kann der Prinzipal nicht mehr die Entlassung aussprechen. 1643.
- Technischer Beamter. Jahresremuneration. 1830.
- Technischer Zeichner leistet höhere Dienste. 1954.
- 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.
 — Bedeutung des Hinwerfens von Werkzeug. 1925.
 — Zurückhaltung des Arbeitsbuches. 1987.
 — Ausfüllung des Arbeitsbuches. 1996.
 — Verweigerung von Überstunden. 2021.
 — Akkord. 2030.
 — Haftung des Dienstgebers für schlechtes Material. 2040.
 — Kollektivvertrag. 2059.
- Tuchfabrikarbeiter. Minimallohn. 1845.
- Uhrmacher. Anbot des Lohnes als Weihnachtsgeschenk. 2054.
- 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 Magazines und Verkaufslokales ist kein Austrittsgrund. 1804.
 — Haftung für Abgänge. 1882.
 — Solidarhaftung der Mitunternehmer. 1886.
 — Art der Dienstleistung. 1912.
 — Zeitpunkt der Kündigung. 1914.
 — Naturalleistung. 1945.
- Verkäuferin. Kündigung durch konkludente Handlungen. 1940.
- Vizepolier leistet nicht höhere Dienste. 1953.
- Vorrichter. Anspruch auf Lohnerhöhung wegen vermehrter Arbeit. 1926.
- Wäscherin. Benachrichtigungspflicht von der Erkrankung. 1622.
 — Entschädigung bei beiderseitig verschuldeter Lösung des Dienstverhältnisses. 1834.
 — Unentgeltlichkeit der Arbeitsleistung. 1932.
 — Entlassung mit den Worten „wir haben schon eine andere“. 1936.

- Wäschezuschneider. Tadels- oder Entlassungserklärung? 1624.
- Walker. Dauer einer Zulage für schwerere Arbeit. 1604.
- Weber. Anspruch auf Prämien beim Jahreschlusse, im Falle früherer Auflösung des Dienstverhältnisses. 1603.
 — Die Vereinbarung fixen Wochenlohnes berührt nicht das Recht zum Abzuge des Krankenkassabeitrages. 1606.
 — Schadenersatzanspruch, wenn wegen Kälte im Arbeitsraume 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 Maschinengebrehen. 1838.
 — Entschädigungspflicht des Unternehmers wegen Reparaturbedürftigkeit der Maschinen. 1839.
 — Mißlingen einer Arbeit. 2044.
 — Lohnabzug. 2050.
 — Entschädigungspflicht des Dienstgebers wegen Entlassung. 1922.
- Webmeister leistet nicht höhere Dienste. 1764.
- Werkmeister. Reisekosten. 1841.
- Zahlkellner. Verrechnung des Kassageldes. 2031.
- Zeichner. Verletzung der Pflicht, sich anständig zu betragen. 1906.
 — Unverhältnismäßige Konventionalstrafe. 1943.
- Ziegelarbeiter. Kein Zurückbehaltungsrecht an Legitimationspapieren. 1962.
- Zimmerfrau. Meinungsverschiedenheit über den Umfang der Obliegenheiten berechtigt nicht zum Austritte. 1699.
- Zuschneider. Entlassung wegen abträglichen Nebengeschäftes. 1645.
 — ist kein höherer Angestellter. 1895.
 — Ungültigkeit des Dienstvertrages. 1959.
- 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 hatte 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 täglichen Bericht vorgeschrieben ist. 1835.
- Kein Dienstvertrag, wengleich 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 Unternehmens abgeschlossenen Dienstvertrag haften alle Miteigentümer solidarisch. 1886.
- Abgrenzung zwischen Dienst- und Agenturvertrag. 1919.
- Begründung eines Dienstverhältnisses unter Brüdern. 1930.

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. 1981. 2007. 2008. 2009. 2010. 2011. 2014. 2029. 2041. 2059.

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 betreffen. 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 Weiterdienens 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 beenden läßt. 1808.

Erneuerung des Arbeitsverhältnisses unter den alten Bedingungen. 1921.

Bei einverständlicher teilweiser Änderung des Vertrages bleibt der mit Stillschweigen übergangene Teil des Vertrages in Kraft. 1967.

Stillschweigende Vereinbarung durch widerspruchslose Annahme des Dienstzettels. 1994.

Ein Kollektivvertrag, der in der Betriebsstätte angeschlagen ist, ist auch dann verbindlich, wenn er den einzelnen Arbeitern beim Dienstantritt nicht mitgeteilt wurde. 2007.

Kollektivverträge sind für das Rechtsverhältnis von Unternehmern und Arbeitern, die den betreffenden Verbänden angehören, maßgebend, selbst wenn sie von dem Inhalt der Verträge keine Kenntnis haben. 2008.

Ein Kollektivvertrag ist nicht verbindlich, wenn er weder in der Betriebsstätte angeschlagen noch dessen Inhalt den Beteiligten bekannt war. 2009.

Ein in der Betriebsstätte angeschlagener Kollektivvertrag ist verbindlich, wenngleich dessen Inhalt den Beteiligten nicht bekannt war. 2010.

Ein in der Betriebsstätte nicht angeschlagener Kollektivvertrag ist verbindlich, wenn dessen Inhalt den Beteiligten bekannt war. 2011.

Fortdauer der Arbeitsbedingungen bei Veräußerung des Unternehmens. 2014.

Stillschweigende Annahme eines niedrigeren als des im Normaltarif vorgesehenen und dem Arbeiter bekannten Lohnes gilt als Verzicht auf höhere Entlohnung. 2041.

F. Form der Vereinbarung.

Vereinbarung mittels Dienstzettels. 1994.

Verbindlichkeit des in der Betriebsstätte angeschlagenen Kollektivvertrages. 2007. 2010.

Vereinbarung des Kündigungsausschlusses durch Kollektivvertrag. 2008.

Ein Kollektivvertrag ist nicht verbindlich, wenn er weder in der Betriebsstätte angeschlagen noch dessen Inhalt den Beteiligten bekannt war. 2009.

Ein in der Betriebsstätte nicht angeschlagener Kollektivvertrag ist verbindlich, wenn dessen Inhalt den Beteiligten bekannt war. 2011.

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 Konkurrenzklause. 1813.

Der Dienstvertrag ist ungültig, wenn dem Dienstgeber bei Vertragsabschluß bekannt war, daß der Dienstnehmer für die Zeit des Dienstantrittes durch einen anderen Dienstvertrag gebunden ist. 1959.

Gültigkeit des Kollektivvertrages, auch wenn einzelne Bestimmungen nicht eingehalten werden. 1981.

III. Dauer des Dienstverhältnisses.**A. Auf unbestimmte Zeit, Kündigung.**

Unverbindlichkeit der Zusicherung: „Für Jahresposten wird garantiert“ und „Diese Stelle 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.

Widerspruchslose 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.

Der Akkordarbeiter kann auch vor Fertigstellung der Akkordarbeit gekündigt und entlassen werden. 1916.

Wegen eines Entlassungsgrundes kann der Arbeitgeber die Kündigungsfrist nicht kürzen. 1985.

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 unzulässig kurze Kündigungsfrist vereinbart, so gilt die kürzeste zulässige einmonatliche Frist. 1896. 1912.

Vereinbarung der Kündigung am Ersten mit der Wirkung für den Letzten des Monats ist nach dem Handlungsgehilfengesetze zulässig. 1937.

Stillschweigende Zustimmung zur Kürzung der Kündigungsfrist? 1985.

Die vereinbarte sechswöchentliche Kündigungsfrist muß nicht mit dem Kalendervierteljahre zusammenfallen. 1994.

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.

In Arbeitsverhältnissen nach der Gewerbeordnung kann einseitig den Arbeitnehmer treffender Kündigungsausschluß nicht vereinbart werden. 1939.

Kündigungsausschluß auf Grund Vereinbarung mit dem Vorgänger des Arbeitgebers. 2014.

Ein Werkstättenvertrag, der Kündigungsausschluß festsetzt, wird durch einen Kollektivvertrag, der über die Kündigung nichts enthält, nicht aufgehoben. 2059.

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.

Kündigungsausschluß durch Kollektivvertrag. 2008. 2010.

Kündigungsausschluß gilt nicht, wenn der ihn festsetzende Kollektivvertrag weder in der Betriebsstätte angeschlagen, noch dessen Inhalt den Beteiligten bekannt war. 2009.

Kündigungsausschluß in dem beiden Teilen bekannten Kollektivverträge gilt, wenngleich dieser in der Betriebsstätte nicht angeschlagen war. 2011.

4. Beginn und Ende der Kündigungsfrist.

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

Berechnung der Kündigungsfrist. 1914.

Kündigung mittels rekommandierten Briefes wird mit der Zustellung an einen Hausgenossen wirksam. 1956.

Durch die einmonatliche Kündigung am 1. April wird das Dienstverhältnis mit 15. Mai aufgelöst, trotz Vereinbarung, daß am 1. und 15. gekündigt werden kann. 1960.

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

Wirkung der Kündigungsübernahme durch die Frau infolge Krankheit des Dienstnehmers mit Bezug auf den Beginn der Kündigungsfrist. 1957.

6. Stellensuche nach Kündigung.

Eigenmächtiges Verlassen der Arbeit behufs Stellensuche berechtigt zur Entlassung. 1988.

Nach den Gepflogenheiten des Wiener Platzes ist gekündigten Handlungsgehilfen an jedem zweiten Tage durch zwei Stunden zur Stellensuche freizugeben. 1995.

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.

Ein Dienstverhältnis, dessen Fortsetzung nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum Eintritte des Nachfolgers vereinbart wird, ist als Dienstverhältnis für bestimmte Dauer anzusehen. 1938

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.

Bei Berechnung der Probezeit ist der Eintrittstag mitzurechnen. 1915.

Bei Entlassung innerhalb der Probezeit ist das Entgelt nur bis zum Entlassungstage, nicht bis zum Ausgange der Probezeit zu bezahlen. 1933.

Der erste Tag der Dienstleistung ist in die vereinbarte Probezeit einzurechnen. 1957.

Ein auf Probe vereinbartes Dienstverhältnis kann auch vor Antritt des Dienstes gelöst werden. 2035.

Berechnung der achtägigen Probezeit für Nachtschichtarbeiter. 2049.

E. Aushilfsdienstverhältnis.

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

Ein Dienstverhältnis, dessen Fortsetzung nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum Eintritte des Nachfolgers vereinbart wird, ist auf bestimmte Zeit, nicht für die Zeit vorübergehenden Bedarfes eingegangen. 1938.

Dauerndes oder Aushilfsdienstverhältnis? 2029.

VI. 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.

Anwendung der Arbeitsordnung auf ähnliche, in ihr nicht vorgesehene Fälle. 1941.

Nachträgliche Geltendmachung von Ansprüchen, die laut Arbeitsordnung innerhalb einer bestimmten Frist zu erheben waren, ist ausgeschlossen. 2003.

Auslegung eines in der Arbeitsordnung enthaltenen Entlassungsgrundes. 2044.

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 Abzuge der Pensionsversicherungsbeiträge ist eine Präklusivfrist. 1819 vgl. aber 1880.

Die Verpflichtung zur Zahlung von Pensionsversicherungsbeiträgen, sobald die Versicherungspflicht rechtskräftig festgesetzt wird, ist rechtsverbindlich. 2023.

Vereinbarungen, nach welchen die Pensionsversicherungsbeiträge vorläufig als Vorschüsse ausbezahlt und später in Abzug gebracht werden sollen, sind, insoweit die dreimonatliche Frist überschritten wird, ohne rechtliche Wirkung. 2024.

Die Vereinbarung, daß die Pensionsversicherungsbeiträge von der Remuneration abzuziehen sind, ist, insoweit die dreimonatliche Frist überschritten wird, ohne rechtliche Wirkung. 2025.

C. Gegenstand der Arbeitsleistung.

Meinungsverschiedenheiten über den Umfang der Obliegenheiten berechtigen den Arbeiter nicht zum Austritt. 1699. 1918.

Der Tagelöhner muß jede ihm aufgetragene Arbeit verrichten. 1790.

Unzulässigkeit der Zuweisung anderer als der vereinbarten Arbeit. 1881.

Vorübergehende Zuteilung des zu selbständiger Dienstleistung aufgenommenen Hilfsarbeiters behufs Einführung ist keine Vertragsverletzung. 1974.

Unzulässigkeit der Feststellungsklage über den Gegenstand der Dienstleistung. 1999.

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.

Der Anspruch auf Entlohnung der Überstunden ist bei einer auf die ganze Arbeitszeit sich beziehenden Lohnvereinbarung unbegründet. 1932.

Dauernde Nichtreklamierung der Bezahlung von Überstunden gilt als Verzicht. 1971.

Verstößt ein Verzicht auf Entlohnung von Überstunden gegen die guten Sitten? 2012.

Die Weigerung, nicht bedingens Überstunden zu machen, bildet keinen Entlassungsgrund. 2021.

Ist vereinbarungsgemäß an Stelle der in der Arbeitsordnung vorgesehenen elfstündigen eine zwölfstündige Arbeitsschicht getreten, so ist die einständige Mehrleistung nicht als Überstunde anzusehen. 2048.

3. Nacharbeit.

Inventoryaufnahme 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.

Berechnung der achttägigen Probezeit für Nachtschichtarbeiter. 2049.

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. 1673.

Für Sonntagsarbeit gebührt kein Lohn. 1732.

Für Sonntagsarbeit gebührt Lohn. 1820.

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

Kein Anspruch auf Entlohnung für die Mittagspause, wenn diese im Arbeitslokal zugebracht werden muß. 2003.

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 Urlaubes 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.

Entschädigung für verweigerten Urlaub. 1958.

Der Urlaub kann auch während der Kündigungsfrist gewährt werden. 1994.

Keine Entschädigungspflicht des Dienstgebers, wenn Urlaub nicht verlangt wurde. 2039.

E. Arbeitsort.

Der Arbeiter kann entlassen werden, wenn er sich weigert, am Dienstorte außerhalb der Werkstätte Arbeiten zu verrichten. 1984.

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 Arbeitsraume 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.
- Der Anspruch des Akkordarbeiters auf Entschädigung wegen Zeitverlustes setzt einen am Lohne erlittenen Abbruch voraus. 1923.
- Die einem Akkordarbeiter gegebene Zusage, er werde wöchentlich mindestens 12 K verdienen, enthält noch nicht die Zusage eines Wochenlohnes im eigentlichen Sinne. 1934.
- b) Zeitlohn.
- Berechnung des Arbeitstages im Gastgewerbe. 1840.
- Eine Vermehrung der Arbeit, durch die die Arbeitszeit nicht verlängert wird, begründet keinen Anspruch auf Lohnerhöhung. 1926.
- 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 Platze. Spesen für Vorbereitung der Geschäftsreise. 1876.
- Die unter einer Bedingung vereinbarten Zureisekosten gebühren, wenn der Gewerbetreibende willkürlich die Erfüllung der Bedingung vereitelt hat. 1901.
- Provisionsanspruch des Reisenden im Falle einer im Verträge nicht vorgesehenen Verwendung. 1931.
- „Sie können spielend eine jährliche Umsatzprovision von 4000 K verdienen“ ist keine Garantie dieses Verdienstes. 1973.
- Der Tantiemberechtigte hat kein Recht, die Bilanz wegen Minderbewertung einzelner Vermögensstücke anzufechten. 2000.
- Unter den Reisespesen eines Handwerksgehilfen sind im Zweifel auch die das Fahrgeld übersteigenden Auslagen zu verstehen. 2060.

- d) Naturalbezüge (Kost, Quartier).
- Entschädigung für vertragsmäßige Naturalleistung kann der Dienstnehmer nicht verlangen, wenn er sie anderweitig unentgeltlich erhielt und den Dienstgeber kein Verschulden trifft. 1945.
- e) Trinkgelder, Prämien, Remuneration, Neujahrgeld.
- Der Anspruch auf die beim Jahreschlusse 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.
- Besteht in einem Geschäftshause die Übung von Weihnachtsremunerationen, so hat jeder Angestellte hierauf Anspruch, wenn dagegen nicht besondere Gründe vorliegen. 1946.
- Remuneration gebührt nach den Umständen auch ohne ausdrückliche Vereinbarung. 1975.
- Der ohne Grund ausgetretene Dienstnehmer hat nicht Anspruch auf sofortige Zahlung der Neujahrsremuneration. 1998.
- Die Vereinbarung, daß die Pensionsversicherungsbeiträge von der Remuneration abzuziehen sind, ist, insoweit die dreimonatliche Frist überschritten wird, ohne rechtliche Wirkung. 2025.
- Hat sich ein Handlungsgehilfe, vor die Wahl gestellt, ob er Gehaltsaufbesserung oder Remuneration vorziehe, für letztere entschlossen, so gebührt sie ihm auch für die Folgezeit. 2032.
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.
- Vereinbarter Lohn kann vom Unternehmer nicht einseitig herabgesetzt werden, selbst wenn bei der Berechnung ein Irrtum unterliefe. 1927.
- Ist behufs Erlernung der Fähigkeit Unentgeltlichkeit vereinbart worden, so kann nicht Entgelt unter Berufung auf eine Gewohnheit verlangt werden. 1932.
- „Sie können spielend eine jährliche Umsatzprovision von 4000 K verdienen“ ist keine Garantie dieses Verdienstes. 1973.
- Nichterfüllung eines ganz allgemein gegebenen Versprechens der Lohnerhöhung berechtigt nicht zum Austritt. 1992.
- 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 Lohnstarfes mit Minimalätzen. 1852.
Stillschweigende Annahme eines niedrigeren als des im Normaltarif vorgesehenen und dem Arbeiter bekannten Lohnes gilt als Verzicht auf höhere Entlohnung. 2041

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.

Festsetzung des Provisionsanspruches durch den Richter bei anderweitiger Verwendung des Reisenden 1931.

Mangels Vereinbarung eines Lohnes kann der Arbeiter austreten, wenn ihm der angemessene Lohn verweigert wird. 2002.

Der zum Anlernen einer Fertigkeit aufgenommene Hilfsarbeiter erwirbt nach Ablauf eines entsprechenden Zeitraumes den Anspruch auf Lohn. 2053.

3. Lohnzahlung.

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

Die Zahlung des fälligen Monatsgehältes kann trotz mutmaßlich vorgekommener Unregelmäßigkeiten bei der Geschäftsgebarung nicht verweigert werden. 2000.

Der Hilfsarbeiter ist nicht verpflichtet, die Zahlung des verdienten Lohnes entgegenzunehmen, wenn sie ihm unter dem Titel einer freiwilligen Zuwendung angeboten wird. 2054.

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.

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, dem Arbeiter jenen Betrag vom Lohne abzuziehen, den ein Dritter für dem Arbeiter während der Arbeitszeit gewährte Kost und Wohnung von diesem zu fordern hat. 1997.

Vereinbarungen, nach welchen die Pensionsversicherungsbeiträge vorläufig als Vorschüsse ausbezahlt und später in Abzug gebracht werden sollen, sind, insoweit die dreimonatliche Frist überschritten wird, ohne rechtliche Wirkung. 2024.

Die Vereinbarung, daß die Pensionsversicherungsbeiträge von der Remuneration abzuziehen sind, ist, insoweit die dreimonatliche Frist überschritten wird, ohne rechtliche Wirkung. 2025.

c) Erlaubte Abzüge, insbesondere Vorschüsse.

Das Versprechen, „der Arbeiter werde wöchentlich 19 K bezahlt erhalten“, steht dem Abzuge des Krankenkassebeitrages 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.

Die Verpflichtung zur Zahlung von Pensionsversicherungsbeiträgen, sobald die Versicherungspflicht rechtskräftig festgesetzt wird, ist rechtsverbindlich. 2023.

Zulässigkeit von Abzügen für die Personaleinkommensteuer. 2025.

Der durch schlechte Arbeit verursachte Schaden kann vom Lohne abgezogen werden. 2040.

Zulässigkeit des Lohnabzuges für Webefehler vom späteren Lohn für nicht schadhafte Stücke. 2050.

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.

Keine Zurückhaltung rückständigen Lohnes wegen Verdachtes einer strafbaren Handlung. 1964.

Kein Grund für die Zurückbehaltung des Gehältes, wenn sich der Handlungsgehilfe vor Fälligkeit vielleicht eines zum Schadenersatz verpflichtenden Verhaltens schuldig machte. 2056.

e) Ort der Lohnzahlung.

4. Konventionalgeldstrafen.

Die Vereinbarung unverhältnismäßig hoher Konventionalstrafen verstößt gegen die guten Sitten. 1943.

Die Verabredung des Verfalles verdienten Lohnes bei Austritt ohne Kündigung gilt als Vereinbarung einer Konventionalstrafe, die der richterlichen Mäßigung unterliegt. 2047.

G. Konkurrenzverbot.

a) Gesetzliches.

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

b) Vertragmäßiges (Konkurrenzklause).l.

Ungültigkeit der Konkurrenzklause 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.

Fabrikarbeiter, 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 entlassene Arbeiter keinen Lohnanspruch für den restlichen Tag. 1765.

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 Fabrikbrand. 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, hatten für Eingriffe in die Kassa, nicht aber für unaufgeklärte Abgänge. 1882.
- Die Übernahme des Auftrages, auf das Geschäft achtzugeben, begründet für sich allein noch nicht die Verbindlichkeit zum Schadenersatz, wenn aus dem Geschäft ein Gegenstand abhanden gekommen ist. 1910.
- Schadenersatzpflicht des Dienstnehmers für verspätete Aufgabe eines Geschäftsbriefes. 1924.
- Geltendmachung eines das Entgelt übersteigenden Schadens und der Kosten des Strafverfahrens. 2036.
- Für zufälligen Schaden an der Dienstkleidung haftet der Arbeiter nur dann, wenn er ihn widerrechtlich veranlaßt hat. 1944.
- Der Gewerbeinhaber ist verpflichtet, für einen entsprechenden Raum zur sicheren Unterbringung der Kleidungsstücke des Arbeiters zu sorgen. 2015.
- Der Arbeitgeber, der dem Arbeiter den Auftrag gibt, seine Kleider in der Bauhütte zu verwahren, haftet aus dem Verwahrungsvertrag. 2042.
- Eine besondere Haftung des Unternehmers für Arbeiterkleider besteht außer dem Verwahrungsvertrag nicht. 2043.

V. Auflösung des Dienstverhältnisses.

A. Durch Ablauf der Zeit.

- Ein Dienstverhältnis, dessen Fortsetzung nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum Eintritt des Nachfolgers vereinbart wird, ist nicht als Dienstverhältnis für die Zeit vorübergehenden Bedarfs, sondern als Dienstverhältnis für bestimmte Dauer anzusehen und endet spätestens am nächsten Quartaltetzten. 1938.

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.
- Die Weigerung des Hilfsarbeiters, unter einem bestimmten Vorarbeiter zu arbeiten, gilt als bedingter Antrag auf Lösung des Arbeitsverhältnisses. 1921.
- Einverständliche Lösung durch Zurückweisung eines ohne Grund ausgetretenen Dienstnehmers, der seine Dienste wieder zur Verfügung stellte. 1987.

D. Infolge Kündigung.

- Die Einhaltung besonderer Formen für die Kündigung ist nicht vorgeschrieben. 1972.

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.
- Nach dem Handlungsgehilfengesetz kann an jedem beliebigen Tage gekündigt werden. 1914.
- Der Akkordarbeiter kann auch vor Fertigstellung der Akkordarbeit gekündigt und entlassen werden. 1916.
- Kündigung mittels rekommandierten Briefes wird mit der Zustellung an einen Hausgenossen wirksam. 1956.
- Durch die einmonatliche Kündigung am 1. April wird das Dienstverhältnis mit 15. Mai aufgelöst, trotz Vereinbarung, daß am 1. und 15. gekündigt werden kann. 1960.
- Die vereinbarte sechswöchentliche Kündigungsfrist muß nicht mit dem Kaiendervierteljahre zusammenfallen. 1994.
- Ist nach der Arbeitsordnung die Kündigung bis 9 Uhr früh zulässig, so gilt auch die um 9 Uhr früh abgegebene Kündigung. 2046.

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.
- Bedingte Kündigung für den Fall der Abweisung des Begehrens um Lohnaufbesserung ist wirksam. 2046.
- Der gröblich beleidigte Gehilfe, der kündigt, verzichtet damit auf das Austrittsrecht. 2051.
- Die Kündigung kann als solche durch Beifügung einer Bedingung unwirksam sein. Deutlichkeit der Erklärung. 2055.

3. Stillschweigende Erklärung.

- Verzicht auf den Anspruch für die Kündigungsfrist durch Nichtbeantwortung der Frage, ob der Hilfsarbeiter ausgeglichen sei. 1617.
- Kündigung durch konkludente Handlungen. 1940.

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.
- In der Gestattung einer kurzen Verlängerung der Kündigungsfrist behufs Beendigung des normalen Arbeitsquantums liegt kein Widerruf der Kündigung. 1988.

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 beendigter Nachtschicht ausgesprochene Entlassung eines Arbeiters, der in der Nacht vom Freitag zum Samstag einen Entlassungsgrund gegeben hat, ist nicht ver spätet. 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.

Die Entlassung des Tagelöhners ist nur am Schlusse des Arbeitstages zulässig. 1977.

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.

Entlassung mit den Worten: „Wir haben schon eine andere.“ 1936.

Die Folgen einer undeutlichen Austrittserklärung hat der Erklärende zu tragen. 1966.

Wegen eines Entlassungsgrundes kann der Arbeitgeber nicht die Kündigungsfrist kürzen. 1985

„Wenn Sie wollen, können Sie gleich gehen“ ist keine Entlassung. 2051.

3. Stillschweigende Erklärung.

Hinwerfen von Werkzeug ist noch keine Austrittserklärung. 1925.

Es bedeutet keine Entlassung, wenn dem Pferddeknecht die sonst von ihm geführten Pferde entzogen und einem anderen zugeteilt werden. 1976.

4. Widerruf.

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

Rechtzeitiger Widerruf der vom Meister ausgesprochenen Entlassung durch den Betriebsleiter. 1961.

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. 1868.

Verzicht auf die Kündigungsschädigung 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 Niederlages der Kautions kann der Handlungsgehilfe nicht entlassen werden, wenn das Probedienstverhältnis bereits in ein definitives übergegangen ist. 1684.

Entlassung ist zulässig, 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.

Nachträgliche Heranziehung einer längeren Zeit geduldeten Unfuges zur Verstärkung des Entlassungsgrundes ist unzulässig. 1963.

Mißlingen einer einzelnen Arbeit ist kein Entlassungsgrund. 2044.

Androhung der Entlassung für den Fall des Ausbleibens am Montag. 2052.

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 Dünnmacher aufgenommenen Bäckergehilfen wegen schlechter Gärung des Teiges. 1661.

Unfähigkeit des Schneidiergehilfen zur „kleinen Arbeit“. 1791.

c) Wegen Trunksucht.

Entlassung wegen Unfähigkeit zur Arbeit infolge Trunkenheit. 2013.

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. 1645.

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 ein unbefugtes 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 richten, ist nicht immer als unbefugtes Verlassen der Arbeit anzusehen. 1655.

Eine Kellnerin, die zwischen 7 und $\frac{1}{2}$ 8 Uhr früh den Dienst antritt, kann nicht wegen verspäteten Eintrittes entlassen werden. 1708.

Eigenmächtiges Überschreiten des Urlaubes 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 Bäckergehilfe, 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.

Betrieb einer Nebenbeschäftigung rechtfertigt das Ausbleiben nicht. 1928.

Der Arbeiter kann entlassen werden, wenn er sich weigert, am Dienstorte außerhalb der Werkstätte Arbeiten zu verrichten. 1984.

Eigenmächtiges Verlassen der Arbeit behufs Stellensuche berechtigt zur Entlassung. 1988, 1995.

Die Erklärung des Hilfsarbeiters, daß er sich dem Streik anschließe, berechtigt zur Entlassung. 1991.

Kein unbefugtes Verlassen der Arbeit, wenn der Arbeiter behufs Ausübung des Wahlrechtes die Arbeit eine Stunde vor der üblichen Mittagspause verläßt. 2006.

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 Arbeitssälen 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 Streiks in einer anderen Betriebsstätte zugewiesen wurde, berechtigt zur Entlassung. 1754.

Entlassung eines Nachtwächters, der die Fabrikräume nicht vorschriftsmäßig begehrt. 1779.

Der Entlassungsgrund ist gegeben, wenn die vereinbarte Minimaltagleistung nicht erreicht wird. 1781.

Entlassung wegen Unfließens 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.

Entlassung wegen passiver Resistenz. 1949.

Die Weigerung, nicht bedungene Überstunden zu machen, bildet keinen Entlassungsgrund. 2021.

Die Entlassung eines Gehilfen, der seine Arbeit verrichtet, aber deren Eintragung in ein Verzeichnis verweigert, ist nicht gerechtfertigt. 2045.

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 Gewerbeinhabers. 1623.

Entlassung im Falle gegenseitiger grober Ehrenbeleidigung. 1665.

Die Folgen einer groben Ehrenbeleidigung treffen den Hilfsarbeiter auch dann, wenn sie sich als Erwidderung auf eine vom Gewerbeinhaber 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 Gewerbeinhabers, 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 breunnen läßt, kann entlassen werden. 1783.

Eine Tafel mit der Aufschrift „Rauchen verboten“ gilt als vorgängige Verwarnung. 2016.

h) 1. Wegen abschreckender Krankheit.

Ein Kaffeekoch kann wegen Geschlechtskrankheit entlassen werden. 2034.

2. Wegen verschuldeter Arbeitsunfähigkeit.

Entlassung wegen selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Trunkenheit. 2013.

3. Wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit von mehr als vier Wochen.

i) Wegen gefänglicher Anhaltung.

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

II. Auf Grund des Handlungsgehilfengesetzes (Handelsgesetzbuches).

a) Wegen Untreue.

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

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

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

Unbefugtes Herausschreiben der Namen und Adressen von Kunden berechtigt zur Entlassung. 1913.

Die Drohung des Handlungsgehilfen, seine Anverwandten werden dem Dienstgeber nichts mehr abkaufen, begründet die Entlassung. 1950.

Entlassung wegen Unregelmäßigkeiten bei der Geschäftsgebarung. 2000.

1. Annahme von Belohnungen von dritten Personen.

Vereinbarung der sofortigen Lösung des Dienstverhältnisses im Falle einer Geschenkkannahme ist zulässig. 2028.

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 einer 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.

Verwertung der Geschäftskorrespondenz zur Wahrung eigener, vom Dienstgeber gefährdeter Interessen? 1969.

Vertrauensunwürdigkeit wegen Verhaltens außerhalb des Dienstes begründet die Entlassung. 2038.

b) Unfähigkeit zur Dienstleistung.

Entlassung wegen Unfähigkeit. 1884.

Ein Bauleiter, der infolge Trunkenheit zur Verrichtung des Dienstes unfähig ist, kann entlassen werden. 2027.

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.

Verspätete Aufgabe eines Geschäftsbriefes bildet noch keinen Entlassungsgrund. 1924.

Weigerung der Kontoristin, Briefmarken an Stelle des abwesenden Dieners zu holen, berechtigt zur Entlassung. 2019.

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.

„Ich bin ein ehrlicher Mensch, mir glaubt man bei Gericht mehr“ ist eine erhebliche Ehrverletzung. 1950.

Grenzen der Abwehr gegen unwahre Beschuldigungen des Dienstgebers. 1965.

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 Vorenthaltes bedungener Bezüge.

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

Nichterfüllung eines ganz allgemein gegebenen Versprechens der Lohnerhöhung berechtigt nicht zum Austritt. 1992.

Mangels Lohnvereinbarung kann der Arbeiter austreten, wenn ihm der angemessene Lohn verweigert wird. 2002.

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. 1804.

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.

Vorübergehende Zuteilung des zu selbständiger Dienstleistung aufgenommenen Hilfsarbeiters behufs Einführung ist keine Vertragsverletzung. 1974.

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.

Ebensowenig Meinungsverschiedenheiten über den Umfang der Dienstleistung. 1918.

Die Zahlung des fälligen Monatsgehältes kann trotz mutmaßlich vorgekommener Unregelmäßigkeiten bei der Geschäftsgebarung nicht verweigert werden. 2000.

Der Austrittsgrund wegen Nichtzahlung des Gehältes besteht auch dann, wenn der Dienstgeber sich auf Zahlungsunfähigkeit berufen kann. 2051.

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.

Beleidigung durch den Bureauchef, der nicht Stellvertreter des Prinzipals ist, bildet keinen Austrittsgrund. 1998.

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. 1822.

Entschädigungspflicht des Dienstgebers trotz der im guten Glauben verfügten Entlassung. 1922.

2. Wegen ungerechtfertigten Austrittes.

Wer bloß auf die Mitteilung der Arbeitsgenossen, daß der Dienstgeber die Entlassung beabsichtige, austritt, hat keinen Anspruch auf Kündigungsentschädigung. 1970.

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. 1950. 1965. 1969.

Annahme geteilten Verschuldens, wenn der Arbeiter infolge ungerechtfertigter Drohung mit Entlassung des Arbeitsbuch verlangt und erhält. 1929.

Verweigerung des fälligen Monatsgehältes in Verbindung mit der späteren Feststellung von Unregelmäßigkeiten des Angestellten bei der Geschäftsgebarung rechtfertigt die Auflösung aus beiderseitigem Verschulden. 2000.

L. Zwang zur Rückkehr in die Arbeit.

VI. Lehrverhältnis.

A. Subjekte des Lehrverhältnisses.

Bildhauerlehrling. Austritt wegen Diebstahlsverdächtigung. 1795.

Damenschneiderlehrling. Austritt wegen Gesundheitsgefährdung. 1920.

Eisengießlehrling. Inhalt des Lehrzeugnisses. 1787.

Golddruckerlehrling. Gehilleneigenschaft. 2018.

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

Kleidermacherlehrling. Schadenersatz wegen Nichtausfolgung des Arbeitsbuches. 2022.

Kochlehrling. Anspruch auf Rückerstattung des Lehrgeldes. 1766.

Kontorpraktikant. Schadenersatz wegen Entlassung. 1951.

Maschinenschlosserlehrling. Auflösung des Lehrverhältnisses wegen Vernachlässigung der Pflichten des Lehrherrn. 1927.

Mechanikerlehrling. Austritt wegen ungenügender Ausbildung. 1636.

— Mangelhafte Ausbildung als Auflösungsgrund. 1808.

Photographenlehrling. Mißbrauch des Zuchtrechtes. 1801.

Riernerlehrling. Vertragsabschluß durch einen Minderjährigen. 1861.

Tischlerlehrling. Entlassung wegen Vertrauensunwürdigkeit. 1979.

Wagnerlehrling. Unzulässige Verwendung. 2020.

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. 1751.

C. Dauer des Lehrverhältnisses und Probezeit.

Durch Ablauf der Lehrzeit erlangt der Lehrling Gehilfeneigenschaft. 1751.

Ein Lehrling erwirbt die Gehilfeneigenschaft erst durch die Freisprechung, nicht schon durch Beendigung der Lehrzeit. 2018.

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 entlohten Lehrlings auf Entschädigung gemäß § 1155 a. b. G. B. 1892.

K. Auflösung des Lehrverhältnisses.

Der ohne Grund entlassene Lehrling kann den Lehrherrn zunächst nur auf Fortsetzung des Lehrverhältnisses belangen. 195 I.

1. Durch einseitige Erklärung.

a) Von Seiten des Lehrherrn.

Entlassung wegen unrichtigen Messens der Stoffe. 1631.

Entlassung wegen Arbeitsverweigerung. 1635.

Entlassung wegen versuchter körperlicher Beschädigung eines Gehilfen. 1979.

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 Mißbrauches des väterlichen Zuchtrechtes. 1801.

Auflösung wegen mangelhafter Ausbildung. 1803.

Austritt wegen Gesundheitsgefährdung. 1920.

Wiederholte Verwendung des Lehrlings zum Fortschaffen schwerer Lasten nach Feierabend berechtigt zur Lösung des Lehrverhältnisses. 2020.

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 Vermerkes 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 Kündigungsschädigung 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.

Ausfüllung der Spalten des Arbeitsbuches, trotzdem der Dienst nicht angetreten wurde. 1996.

2. Unzulässige.

Nichtausfüllung gewisser Stellen oder Einsetzung von Strichen und Schlingen, die Verdacht erwecken können, sind unzulässige Eintragungen gleichzuachten. 1952.

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.

Kein Zurückbehaltungsrecht an Legitimationspapieren ausländischer Arbeiter wegen Vorschüssen. 1962.

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsbuch nicht länger zurückhalten, wenn er einen ohne Grund ausgetretenen Arbeiter, der seine Dienste wieder anbietet, zurückweist. 1987.

Die Weigerung des Arbeiters, eine Erklärung des Inhaltes zu unterschreiben, daß er an den Arbeitgeber keinerlei Forderung mehr zu stellen habe, berechtigt diesen nicht zur Zurückhaltung des Arbeitsbuches. 2004.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, dem Akkordarbeiter das Arbeitsbuch vor Fertigstellung der übernommenen Akkordarbeit auszufolgen. 2030.

Solange der Zahlkellner das erhaltene Kassageld nicht verrechnet hat, ist das Dienstverhältnis nicht ordnungsmäßig gelöst. 2031.

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.

Der Dienstgeber kann die Zeugnisse, wenn der Dienst nicht angetreten wurde, an den Kellnerverein zurückstellen, durch dessen Vermittlung der Dienst abgeschlossen und die Zeugnisse ihm eingesendet wurden. 2058.

E. Schadenersatz wegen nicht rechtzeitiger Ausfolgung und wegen unzulässiger Eintragungen.

Keine Entschädigungsverpflichtung bei Zurückhaltung des Arbeitsbuches im Falle nicht ordnungsmäßiger Lösung des Dienstverhältnisses. 1636.

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 ihn 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.

Der Entschädigungspflicht wegen verspäteter Ausfolgung des Arbeitsbuches genügt der Unternehmer durch Anbieten von Arbeit im eigenen Betrieb für die fragliche Zeit, wenn kein stichhaltiger Grund zur Ablehnung der Arbeit vorliegt. 1935.

Ein verlegtes Arbeitsbuch ist nicht als ein in Verlust geratenes anzusehen. 1942.

Der Umstand, daß der entlassene Arbeiter weiter beschäftigt worden wäre, wenn er sich bei dem Unternehmer um Arbeit beworben hätte, befreit nicht von der Ersatzverbindlichkeit wegen Nichtausfolgung des Arbeitsbuches. 2001.

Für die Zeit, während deren die Einbringung der Klage auf Ausfolgung des Arbeitsbuches verzögert wird, gebührt keine Entschädigung. 2022.

Der Arbeitgeber haftet nicht, wenn das entsprechend verwahrte Arbeitsbuch gestohlen wird. 2037

F. Erneuerungen.

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. 1740.

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.

Keine Verpflichtung des Dienstgebers, die Tätigkeit des Bautechnikers im Zeugnis mit dem Worte „Bauwerkführer“ zu kennzeichnen. 1947.

Das Zeugnis hat sich nur auf die Gesamttätigkeit, nicht auf jede Einzelarbeit zu beziehen. 1948.

Das Zeugnis des Handlungsgehilfen muß dessen Stellung im Betriebe, nicht bloß dessen jeweilige Verwendung zum Ausdruck bringen. 1975.

Unzulässigkeit gewisser Zeichen im Zeugnis, die eine für den Dienstnehmer ungünstige Deutung zulassen. 1952.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, in das Zeugnis die Bemerkung aufzunehmen, daß der Arbeiter ohne Grund entlassen wurde. 2005.

Auch der Handlungsgehilfe hat Anspruch auf Ersatz wegen verzögerter Rückstellung seiner Zeugnisse. 2058.

Der Hilfsarbeiter, der in einem Spezialfach verwendet wird, kann die Anführung dieser Spezialbeschäftigung im Zeugnis verlangen. 2062.

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. 1680.

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

— trotz der Behauptung des Beklagten, daß die Lohnforderung als solche nicht zu betrachten ist und das Dienstverhältnis nur aus verwandtschaftlichen Rücksichten eingegangen wurde. 1930.

— für Streitigkeiten zwischen einem Gärtner, wenn er auch größtenteils Urproduzent ist, und seinem Obergärtner. 1980.

— für die Lohnklage eines selbständigen Schuhmachermeisters gegen einen Schuhwarenerzeuger, dem er seine Dienste als Meister verdungen hat. 2026.

— für Klagen wegen weiteren, das vertragsmäßige Entgelt übersteigenden Schadens des Handlungsgehilfen. 2036.

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.

— für Streitigkeiten zwischen der Konkursmasse und dem Arbeiter des in Konkurs verfallenen Unternehmens, das von der Konkursmasse nicht fortgeführt wird. 1982.

— für Klagen des Arbeiters gegen den Erben des Arbeitgebers. 1986.

— für Klagen gegen ein Unternehmen, dessen Ausübung von der Erteilung einer Konzession abhängig ist, jedoch ohne diese betrieben wird. 2057.

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.

Advokatenkosten der I. Instanz sind nicht zuzusprechen. 1916.

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 Säumnisurteils 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 Säumnisurteils 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 § 31, 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.

Auch im Falle eines Versäumnisurteils ist im Berufungsverfahren über die Frage der sachlichen Zuständigkeit des Gewerbegerichtes zu verhandeln. 1917.

Verzeichnis der in den Entscheidungen berührten Gesetzstellen.

Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch:

- 2. 1822.
- 6. 1901, 1905, 1941, 2060.
- 7. 1834, 1941.
- 10. 1709.
- 19. 1807.
- 145. 1801.
- 151. 1751, 1805.
- 152. 1805.
- 214. 1882.
- 246. 1751, 1805, 1861, 1882.
- 269. 1956.
- 425. 1740.
- 426. 1740.
- 471. 1824.
- 695. 2052.
- 696. 1684, 1837, 2052.
- 698. 1603, 1604, 1669.
- 704. 1603.
- 861. 1657, 1674, 1680, 1699, 1789, 1931, 1985.
- 868. 1617, 1652, 1657, 1658, 1682, 1683, 1718, 1732, 1771, 1792, 1820, 1844, 1848, 1878, 1897, 1899, 1904, 1921, 1927, 1931, 1932, 1940, 1967, 1970, 1971, 1975, 2000, 2003, 2030, 2039, 2041, 2054.
- 865. 1751.
- 869. 1657, 1672, 1674, 1689, 1711, 1822, 1992, 2000.
- 870. 1751.
- 871. 1675, 1739, 1744, 1803, 1804, 1874, 2023.
- 872. 1804.
- 873. 1874.
- 875. 1822.
- 876. 1675, 1680, 1718, 1739, 1803, 1927, 1966, 1967, 2023.
- 878. 1651, 1773, 1813, 1877, 1939, 1943, 1959, 2012, 2052.
- 883. 1861, 1972.
- 887. 1672, 1680.
- 891. 1886.
- 897. 1604, 2052.
- 901. 1681.
- 902. 1752, 1840, 1957.
- 905. 1752.
- 914. 1822, 1901, 1905, 1934, 1941, 2046.
- 915. 1689, 1841, 1931, 2060.
- 916. 1690.
- 919. 1871, 1951, 1981.
- 941. 1603.
- 957. 1608, 1663, 1824.
- 961. 1824, 1869, 1942, 2042, 2058.
- 962. 1824.
- 963. 1824.
- 964. 1603, 1741, 2037, 2042, 2043.
- 970. 1608.
- 973. 1869.
- 979. 1944.
- 1009. 1769, 1842.
- 1012. 1882.
- 1017. 1695, 1769, 1857.
- 1087. 1846.

Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch:

- § 1039. 1842.
- § 1151. 1674, 1886, 1918, 1930, 2000.
- § 1152. 1605, 1642, 1644, 1677, 1685, 1772, 1775, 1789, 1820, 1852, 1918, 1926, 1931, 2002, 2050, 2053.
- § 1153. 1661, 1679, 1711, 1842, 1903, 1964, 2050.
- § 1154. 1679.
- § 1155. 1609, 1612, 1619, 1627, 1640, 1653, 1682, 1689, 1701, 1723, 1744, 1773, 1774, 1838, 1839, 1846, 1885, 1889, 1892, 1923.
- § 1156. 1841, 1900, 1903.
- § 1160. 1640, 1653, 1735, 1760, 1789, 1870, 1916.
- § 1293. 1671.
- § 1294. 1608, 1924.
- § 1295. 1607, 1608, 1661, 1671, 1672, 1679, 1741, 1778, 1901, 1924, 1958, 2050.
- § 1297. 2036.
- § 1298. 1679.
- § 1299. 2054.
- § 1301. 1672.
- § 1302. 1607, 1672.
- § 1304. 1777, 1834, 1950, 2000.
- § 1307. 1783.
- § 1311. 1975.
- § 1313. 2036.
- § 1323. 1607, 1935.
- § 1324. 1607, 1671, 1830.
- § 1331. 1869.
- § 1336. 2047.
- § 1339. 1617, 1772.
- § 1412. 1673, 1740, 1900.
- § 1413. 1903, 2054.
- § 1415. 1740.
- § 1416. 1776.
- § 1417. 1776.
- § 1420. 1683.
- § 1431. 1680, 1739.
- § 1435. 1766.
- § 1438. 1607, 1673, 1679, 1794, 1832, 1842, 1924, 1997, 2000, 2050, 2056.
- § 1439. 1613, 1712, 2056.
- § 1444. 1617, 1878, 1932, 2000.
- § 1449. 2046.
- § 1497. 1819.

Einführungsgesetz zum Handelsgesetzbuch:

- § 25. 1610.
- § 39. 2017.

Allgemeines Handelsgesetzbuch:

- Art. 1. 1611.
- Art. 4. 1912.
- Art. 31. 2000.
- Art. 57. 1669, 1886.
- Art. 60. 1637.
- Art. 61. 1611, 1640, 1657, 1668, 1744, 1764, 1886.

Allgemeines Handelsgesetzbuch:

- Art. 62. 1629, 1633, 1640, 1654, 1712, 1744, 1748, 1756, 1759, 1761, 1784.
- Art. 63. 1640.
- Art. 64. 1629, 1669, 1671, 1712, 1759, 1784, 1832.
- Art. 209. 2000.
- Art. 224. 2000.
- Art. 239. 2000.
- Art. 240. 2000.
- Art. 271. 1912.
- Art. 273. 1806.
- Art. 274. 1806.
- Art. 277. 1806.
- Art. 278. 1728, 1812, 1931, 1937.
- Art. 279. 1937.
- Art. 283. 1671, 1744.
- Art. 318. 1657.
- Art. 322. 1882, 1806.
- Art. 326. 1957.
- Art. 328. 1829, 1937.

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

- 1. 1828, 1836, 1905, 1912, 1930, 1990, 2033.
- 2. 1796, 1797, 1798, 1799, 1881, 1890, 1903, 1912, 1953, 1954, 1955, 1983, 1989, 1990, 1993, 2017, 2033.
- 6. 1730, 1918, 2000.
- 8. 1905, 1945.
- 12. 1831.
- 15. 1903, 2056, 2061.
- 16. 1815, 1830, 1946, 1975, 1998, 2032.
- 17. 1958, 2039.
- 19. 1809, 1811, 1812, 1829, 1896, 1933, 1938, 1957, 1960, 2035.
- 20. 1812, 1881, 1890, 1912, 1914, 1915, 1937, 1938, 1939, 1956, 1960, 1965, 1989, 1990, 2028, 2033, 2061.
- 22. 1995.
- 23. 1982.
- 25. 1830, 1924, 1960, 2000, 2027.
- 26. 1918, 2061.
- 26. Z 2. 1806, 2056, 2061.
- 26. Z. 4. 1891, 1950, 1998.
- 27. 1830, 1870, 1918, 1960, 2000.
- 27. Z. 1. 1814, 1815, 1832, 1858, 1913, 1950, 1969, 2028, 2036, 2056.
- 27. Z. 2. 1829, 1884.
- 27. Z. 3. 2056.
- 27. Z. 4. 1924, 1995, 2019.
- 27. Z. 6. 1891, 1950, 1965.
- 28. 1834, 2056.
- 29. 1806, 1834, 1891, 1896, 1915, 1956, 1957, 1960, 1965, 1969, 1982, 1989, 1993, 1998, 2000, 2036, 2061.
- 30. 2058.
- 31. 1806, 1982, 1989.
- 32. 1829, 1894, 1929, 1965, 2000.
- 33. 1982.
- 34. 2036.
- 36. 1813.
- 39. 1847, 1948, 1975.
- 40. 1812, 1905, 1933, 1960, 2028, 2035, 2061.
- 41. 1836, 1930, 1982, 2036.
- 42. 1894, 1969, 2060, 2058.
- Art. III. 2036.

Kundmachungspatent zur Gewerbeordnung:

- Art. IV. 1980.
- Art. V, lit. a. 1980.
- Art. V, lit. d. 1659, 1676, 1709, 1765, 1977, 1978, 2009.
- Art. V, lit. g. 1696.

Gewerbeordnung:

- 1. 1767.
- 15. 1990.
- 16. 1877, 1990.
- 19. 1690, 1859, 1867.
- 36. 1767.
- 37. 1630, 1767.
- 55. 1690, 1867, 1998.
- 72. 1630, 1649, 1670, 1672, 1680, 1695, 1834, 1871, 1901, 1939, 2052.
- 73. 1610, 1647, 1659, 1717, 1719, 1733, 1750, 1797, 1798, 1799, 1835, 1854, 1873, 1874, 1881, 1890, 1911, 1950, 1953, 1954, 1955, 1990, 2033, 2057.
- 74. 1608, 1778, 1786, 2015.
- 76. 1647, 1714, 1746, 1747, 1749, 1781, 1782, 1851, 1865, 1877, 1881, 1887, 1889, 1901, 1902, 1906, 1925, 1926, 1928, 1928, 1950, 1959, 1969, 2021.
- 77. 1603, 1656, 1659, 1676, 1697, 1698, 1699, 1700, 1702, 1708, 1709, 1750, 1764, 1776, 1789, 1808, 1837, 1860, 1869, 1890, 1897, 1901, 1902, 1903, 1916, 1953, 1967, 1968, 1974, 1977, 1978, 1981, 1885, 1989, 1990, 1993, 2002, 2007, 2018, 2021, 2030, 2033, 2034, 2059.
- 78. 1644, 1647, 1692, 1871, 2050.
- 78 a. 1647.
- 78 c. 1692.
- 79. 1854, 1930.
- 80. 1962.
- 80 c. 1642, 1656, 1789, 1871, 1942, 1974, 1987, 1990, 2004, 2030, 2031.
- 80 d. 1699, 1787, 1863, 1879, 1996, 2004.
- 80 g. 1642, 1656, 1683, 1788, 1826, 1863, 1871, 1893, 1894, 1935, 1942, 1952, 1987, 2058.
- 81. 1647, 1663, 1670, 1693, 1710, 1787, 1863, 1893, 1911, 1952, 1996, 2005.
- 82. 1649, 1655, 1664, 1716, 1729, 1862, 1870, 2007, 2029.
- 82, lit. a. 1874.
- 82, lit. b. 1661, 1674, 1791, 1985, 2044, 2055.
- 82, lit. c. 2013.
- 82, lit. d. 1664, 1992.
- 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, 1923, 1949, 1963, 1970, 1984, 1985, 1988, 1991, 2006, 2014, 2021, 2045, 2052.
- 82, lit. g. 1651, 1665, 1685, 1760, 1782, 1783, 1902, 1925, 2016.
- 82, lit. h. 1649, 1659, 1870, 2013, 2034.
- 82, lit. i. 1615.

Gewerbeordnung:

- 82 a. 1642, 1737, 2008, 2030.
- 82 a, lit. a. 1700, 1786.
- 82, lit. b. 1603, 1656, 1714, 1749, 1857, 1867, 2051.
- 82 a, lit. d. 1616, 1651, 1658, 1664, 1732, 1737, 1776, 1800, 1874, 1881, 1888, 1889, 1901, 1974, 2002, 2050.
- 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, 1921, 1922, 1935, 1936, 1939, 1961, 1966, 1968, 1972, 1976, 1983, 1989, 1992, 1993, 2002, 2009, 2014, 2034, 2051, 2052.
- 85. 1672, 1707, 1894, 1855, 1875, 1900, 1939, 2047.
- 88 a. 1672, 1688, 1716, 1770, 1771, 1797, 2010, 2044.
- 91. 1857, 1867, 1998.
- 92. 1610.
- 95. 1772.
- 96 a. 1772, 1840, 1874, 1971, 2048.
- 96 b. 1772.
- 96 d. 1719.
- 96 h. 1719.
- 99. 1751, 1861.
- 99 a. 1766, 1933, 2018.
- 100. 1627, 1803.
- 101. 1635, 1979, 2020.
- 101, Z. 2. 1707, 1793, 1795.
- 101, Z. 2, lit. a. 1627, 1920.
- 101, Z. 2, lit. b. 1627, 1793, 1801, 1803, 1861.
- 102. 1803.
- 104. 1751, 1787, 1793.
- 106. 1630, 1803.
- 114 b. 1730, 1981, 2007, 2009, 2010, 2011.
- 122. 1630.
- 131. 1732.
- 132. 2057.
- 135. 1732.

Gewerbeordnungsgesetz:

- § 1. 1630, 1662, 1690, 1696, 1745, 1767, 1778, 1859, 1864, 1872, 1873, 1917, 1980, 1982, 1986, 2057.
- § 3. 1767, 1982.
- 4. 1663, 1691, 1930, 2036.
- 4, lit. b. 1859.
- 4, lit. c. 1660, 1663, 1767, 1778.
- 4, lit. g. 1767.
- 5. 1859, 1917, 2057.
- 5, lit. a. 1733, 1881.
- 5, lit. b. 1733, 1864, 1872, 1873.
- 5, lit. c. 1647, 1873.
- 5, lit. d. 1690, 1872, 1919.
- 22. 1898.
- 23. 1630, 1662, 1663, 1690, 1691, 1745, 1856, 1859, 1873, 1898, 1917, 2057.
- 26. 1704.
- 30. 1626, 1706.

Gewerbeordnungsgesetz:

- § 31. 1826, 1707, 1861, 1917, 1932.
- 37. 1691.
- 39. 1982.
- Jurisdiktionsnorm:
- 41. 1690.
- 42. 1745.
- 43. 1690.
- 65. 1691.
- 66. 1691.
- 87. 1691.

Zivilprozeßordnung:

- 29. 1898.
- 41. 1916.
- 125. 1957, 1960.
- 126. 1957.
- 146. 1853.
- 191. 1618.
- 226. 1715, 1999.
- 225. 1999.
- 231. 1704.
- 272. 2021.
- 273. 1605, 1607, 1608, 1609, 1778, 1869, 1876, 1892, 1931, 1946, 1965, 2040.
- 364. 1605, 1608, 1746, 1772.
- 391. 1618.
- 396. 1707.
- 406. 1998.
- 411. 1794.
- 415. 1853.
- 436. 1704.
- 442. 1707.
- 449. 1898.
- 467, Z. 3. 1706.
- 468. 1727.
- 471, Z. 3. 1706.
- 474. 1706.
- 477. 1917.
- 477, Z. 3. 1767.
- 477, Z. 4. 1704.
- 482. 1673.

Exekutionsordnung:

- 251. 1871, 1962.
- 374. 1871, 1962.

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

- § 17. 1662, 1745.

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, 2023, 2024, 2025.

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. 13
(Arbeitszeit und Ladenschluß).
1719.

Strafgesetz:

- 2. 1869.
- 8. 1879.
- 209. 2036.
- 411. 1879.
- 430. 1869.
- 431. 1879.
- 496. 1749.

Strafprozeßordnung:

- 34. 2036.
- 86. 2036.

Strafprozeßordnung:

- § 165. 2036.
- § 390. 2036.
- § 393. 2036.

Personaleinkommensteuergesetz:

2025.

Gesetz vom 29. April 1873, R. G. Bl. Nr. 68:
1964.

Gesetz vom 26. Dezember 1893, R. G. Bl. Nr. 13:
2057.

Konkursordnung:

- § 124 ff. 1882.
- § 137 ff. 1882.

Gesetz vom 28. Juli 1902, R. G. Bl. Nr. 156:
1939.

Verzeichnis der in Band XI bis XIII aufgenommenen Entscheidungen.

Aussig.

Entscheidung vom

- 14. Oktober 1908, Cr. II. 70/8. 1694.
- 3. Februar 1909, Cr. II. 7/9. 1695.
- 13. Mai 1909, Cr. I. 21/9. 1690.
- 6. August 1909, Cr. II. 83/9. 1692.
- 11. November 1910, Cr. II. 132/10. 1797.
- 13. Jänner 1912, Cr. II. 5/12. 2062.

Belitz.

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. Juni 1907, Cr. I. 491/7. 1613.
- 22. August 1907, Cr. I. 356/7. 1611.
- 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.

Entscheidung vom

- 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. 368/8. 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.
- 28. November 1908, Cr. I. 539/8. 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. 1179.

Entscheidung vom

- 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. 87/10. 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.
- 31. Jänner 1911, Cr. I. 58/11. 1922.
- 7. Februar 1911, Cr. I. 70/11. 1923.
- 13. Februar 1911, Cr. I. 75/11. 1924.
- 25. Februar 1911, Cr. I. 107/11. 1925.
- 28. Februar 1911, Cr. I. 118/11. 1926.
- 1. März 1911, Cr. I. 120/11. 1927.
- 3. März 1911, Cr. I. 125/11. 1928.
- 7. März 1911, Cr. I. 136/11. 1929.
- 9. März 1911, Cr. I. 137/11. 1930.
- 23. März 1911, Cr. I. 165/11. 1932.
- 24. März 1911, Cr. I. 164/11. 1931.
- 4. April 1911, Cr. I. 179/11. 1934.
- 5. April 1911, Cr. II. 116/11. 1938.
- 19. April 1911, Cr. II. 133/11. 1939.
- 25. April 1911, Cr. I. 208/11. 1935.
- 5. Mai 1911, Cr. 170/11. 1940.
- 30. Mai 1911, Cr. I. 244/11. 2044.
- 6. Juni 1911, Cr. II. 224/11. 1941.
- 6. Juni 1911, Cr. I. 250 bis 256/11. 2046.
- 16. Juni 1911, Cr. II. 243/11. 1942.
- 21. Juni 1911, Cr. I. 275/11. 1936.
- 30. Juni 1911, Cr. I. 284/11. 1933.

Entscheidung vom

- 18. Juli 1911, Cr. I. 299/11. 2048.
- 3. August 1911, Cr. I. 333/11. 1937.
- 29. August 1911, Cr. II. 356/11. 2056.
- 30. August 1911, Cr. II. 360/11. 2059.
- 26. September 1911, Cr. II. 379/11. 2058.
- 10. Oktober 1911, Cr. II. 412/11. 2060.
- 1. Dezember 1911, Cr. I. 541/11. 2052.
- 5. Dezember 1911, Cr. I. 546/11. 2050.
- 6. Dezember 1911, Cr. I. 551/11. 2049.
- 14. Dezember 1911, Cr. I. 563/11. 2053.
- 18. Dezember 1911, Cr. I. 566/11. 2036.
- 29. Dezember 1911, Cr. I. 584/11. 2054.

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.
- 24. März 1909, Cr. I. 129/9. 1649.
- 9. April 1909, Cr. I. 161/9. 1648.
- 17. Juli 1909, Cr. I. 306/9. 1703.
- 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.
- 4. Jänner 1911, Cr. II. 1/11. 1913.
- 18. Jänner 1911, Cr. I. 18/11. 1916.
- 24. Februar 1911, Cr. II. 14/11. 1914.
- 24. März 1911, Cr. II. 18/11. 1919.
- 29. März 1911, Cr. II. 22/11. 1915.
- 31. März 1911, Cr. I. 198/11. 1912.
- 10. April 1911, Cr. II. 26/11. 1917.
- 17. Juli 1911, Cr. I. 288/11. 1980.
- 26. Juli 1911, Cr. I. 308/11. 1979.
- 28. Juli 1911, Cr. I. 309/11. 1981.
- 26. August 1911, Cr. I. 346/11. 1976.
- 16. Oktober 1911, Cr. I. 417/11. 1982.
- 18. Oktober 1911, Cr. I. 429/11. 1977.
- 18. November 1911, Cr. I. 495/11. 1978.
- 24. Jänner 1912, Cr. I. 22/12. 2061.

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. 1808.
- 12. Jänner 1909, Cr. I. 10/9. 1827.
- 16. Jänner 1909, Cr. II. 70/9. 1801.
- 18. Jänner 1909, Cr. I. 39/10. 1854.

Entscheidung vom

- 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. 1860.
- 2. Juni 1910, Cr. I. 58/10. 1856.
- 3. Juni 1910, Cr. I. 59/10. 1864.
- 21. Juni 1910, Cr. I. 84/10. 1859.
- 23. August 1910, Cr. I. 121/10. 1861.
- 14. Jänner 1911, Cr. I. 5/11. 1991.
- 31. Jänner 1911, Cr. I. 17/11. 1984.
- 11. Februar 1911, Cr. I. 27/11. 1985.
- 17. März 1911, Cr. I. 44/11. 1986.
- 24. März 1911, Cr. I. 54/11. 1987.
- 12. Mai 1911, Cr. I. 82/11. 1989.
- 31. Mai 1911, Cr. I. 94/11. 1992.
- 17. Juni 1911, Cr. I. 108/11. 1988.

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.
- 19. April 1911, Cr. II. 199/11. 1898.
- 9. Mai 1911, Cr. II. 251/11. 1899.
- 12. Mai 1911, Cr. II. 269/11. 1900.
- 23. Mai 1911, Cr. II. 293/11. 1961.
- 30. Mai 1911, Cr. II. 33/11. 1965.
- 30. Mai 1911, Cr. II. 309/11. 1962.
- 30. Mai 1911, Cr. II. 316/11. 1964.
- 30. Mai 1911, Cr. II. 318/11. 1963.
- 14. Juni 1911, Cr. II. 367/11. 1966.
- 23. Juni 1911, Cr. II. 394/11. 1967.
- 25. Juni 1911, Cr. II. 516/11. 1968.
- 27. Juni 1911, Cr. I. 306/11. 1969.
- 30. Juni 1911, Cr. II. 414/11. 1970.
- 1. September 1911, Cr. II. 663/11. 1971.
- 5. September 1911, Cr. II. 671/11. 1972.
- 13. Oktober 1911, Cr. I. 310/11. 1973.
- 20. Oktober 1911, Cr. I. 312/11. 1975.
- 20. Oktober 1911, Cr. II. 859/11. 1974.

Mährisch-Schönberg.

Entscheidung vom

- 27. Mai 1906, Cr. I. 48/6. 1695.

Entscheidung vom

- 17. Juli 1906, Cr. I. 51/6. 1697.
- 29. September 1906, Cr. I. 69/6. 1698.
- 18. Juli 1907, Cr. I. 33/7. 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.
- 28. Juni 1909, Cr. I. 210/9. 1652.
- 10. Jänner 1910, Cr. II. 2/10. 1728.
- 9. Juni 1910, Cr. I. 198/10. 1793.
- 25. Juli 1910, Cr. II. 243/10. 1790.
- 8. August 1910, Cr. I. 269/10. 1791.
- 25. August 1910, Cr. I. 290/10. 1792.
- 6. 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.
- 11. April 1911, Cr. II. 21/11. 1900.
- 23. September 1911, Cr. I. 263/11. 1921.
- 6. Oktober 1911, Cr. II. 55/11. 1918.
- 19. Oktober 1911, Cr. I. 457/11. 1920.
- 12. Dezember 1911, Cr. II. 61/11. 2000.

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. 838/9. 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.
- 25. Jänner 1911, Cr. II. 30/11. 1993.
- 3. März 1911, Cr. I. 167/11. 1990.
- 4. April 1911, Cr. I. 237/11. 1983.
- 11. Dezember 1911, Cr. I. 896/11. 2047.
- 16. Februar 1912, Cr. I. 158/12. 2055.
- 20. Februar 1912, Cr. I. 172/12. 2045.
- 3. April 1912, Cr. IV. 260/12. 2057.
- 7. Juni 1912, Cr. I. 428/12. 2051.

Triest.

Entscheidung vom

- 14. August 1908, Cr. 210/8. 1709.
- 21. August 1908, Cr. 217/8. 1710.
- 25. September 1908, Cr. 318/8. 1716.

Entscheidung vom

- 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.
- 28. Dezember 1908, Cr. I. 890/8. 1653.
- 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. 1632.
- 15. Juli 1909, Cr. VI. 1203/9. 1634.
- 15. Juli 1909, Cr. VI. 1221/9. 1635.
- 20. Juli 1909, Cr. I. 567/9. 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.
- 8. 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. 1903/9. 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. 369/10. 1754.
- 12. Februar 1910, Cr. IV. 369/10. 1754.
- 16. Februar 1910, Cr. VI. 550/10. 1759.
- 1. März 1910, Cr. V. 258/10. 1730.
- 3. März 1910, Cr. I. 237/10. 1736.
- 9. März 1910, Cr. IV. 546/10. 1750.

Entscheidung vom

- 10. März 1910, Cr. VI. 50/10. 1748.
- 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. 533/10. 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.
- 7. September 1910, Cr. IV. 1533/10. 1823.
- 16. September 1910, Cr. VII. 247/10. 1810.
- 19. September 1910, Cr. VII. 269/10. 1816.
- 29. September 1910, Cr. VII. 284/10. 1813.
- 1. Oktober 1910, Cr. IV. 1664/10. 1814.
- 5. Oktober 1910, Cr. VI. 1809/10. 1956.
- 11. Oktober 1910, Cr. VII. 335/10. 1958.
- 11. Oktober 1910, Cr. II. 1020/10. 1949.
- 12. Oktober 1910, Cr. IV. 1739/10. 1805.
- 13. Oktober 1910, Cr. VII. 342/10. 1813.
- 14. Oktober 1910, Cr. I. 391/10. 1824.
- 28. Oktober 1910, Cr. VII. 390/10. 1954.
- 4. November 1910, Cr. VII. 436/10. 1895.
- 11. November 1910, Cr. VII. 464/10. 1948.
- 6. Dezember 1910, Cr. VII. 537/10. 1896.
- 9. Dezember 1910, Cr. VII. 574/10. 1946.
- 24. Dezember 1910, Cr. IV. 2144/10. 1909.
- 28. Dezember 1910, Cr. IV. 2109/10. 1906.
- 29. Dezember 1910, Cr. VII. 2362/10. 1957.
- 13. Jänner 1911, Cr. V. 85/11. 1953.
- 17. Jänner 1911, Cr. V. 85/11. 1947.
- 11. Februar 1911, Cr. IV. 288/11. 1952.
- 15. Februar 1911, Cr. IV. 347/11. 1950.
- 18. Februar 1911, Cr. III. 218/11. 1944.
- 21. Februar 1911, Cr. V. 214/11. 1955.
- 24. Februar 1911, Cr. VII. 1/11. 1943.
- 27. Februar 1911, Cr. VI. 541/11. 1911.
- 1. März 1911, Cr. V. 261/11. 1951.
- 13. März 1911, Cr. VII. 773/11. 1945.
- 15. März 1911, Cr. IV. 14/11. 1959.
- 19. April 1911, Cr. IV. 664/11. 1908.
- 22. April 1911, Cr. IV. 695/11. 1910.
- 1. Juni 1911, Cr. II. 590/11. 2029.
- 1. Juni 1911, Cr. VI. 1229/11. 2017.
- 7. Juni 1911, Cr. III. 1036/11. 2034.
- 16. Juni 1911, Cr. II. 666/11. 2030.
- 16. Juni 1911, Cr. V. 673/11. 2011.
- 21. Juni 1911, Cr. I. 65/11. 2006.
- 23. Juni 1911, Cr. V. 741/11. 2013.
- 4. Juli 1911, Cr. V. 652/11. 2009.
- 7. Juli 1911, Cr. I. 701/11. 1996.
- 8. Juli 1911, Cr. III. 1129/11. 2031.
- 15. Juli 1911, Cr. III. 1369/11. 2033.
- 21. Juli 1911, Cr. I. 651/11. 2014.
- 27. Juli 1911, Cr. VI. 1612/11. 2023.
- 28. Juli 1911, Cr. I. 751/11. 1997.
- 28. Juli 1911, Cr. IV. 1200/11. 2008.
- 28. Juli 1911, Cr. IV. 1207/11. 2022.
- 4. August 1911, Cr. I. 760/11. 2005.
- 23. August 1911, Cr. VII. 986/11. 2024.
- 29. August 1911, Cr. I. 829/11. 2004.
- 4. September 1911, Cr. II. 885/11. 2021.
- 5. September 1911, Cr. I. 849/11. 2003.

Entscheidung vom

- 11. September 1911, Cr. II. 868/11. 2020.
- 14. September 1911, Cr. VI. 1834/11. 2012.
- 19. September 1911, Cr. V. 1092/11. 2015.
- 19. September 1911, Cr. VI. 1816/11. 1994.
- 22. September 1911, Cr. I. 896/11. 2002.
- 22. September 1911, Cr. VII. 1085/11. 2028.
- 27. September 1911, Cr. VI. 1970/11. 1995.
- 28. September 1911, Cr. VII. 1007/11. 2025.
- 2. Oktober 1911, Cr. I. 905/11. 2001.
- 2. Oktober 1911, Cr. II. 973/11. 2018.
- 12. Oktober 1911, Cr. VII. 998/11. 2027.
- 16. Oktober 1911, Cr. II. 993/11. 2007.
- 19. Oktober 1911, Cr. VI. 2096/11. 1999.
- 23. Oktober 1911, Cr. VI. 2079/11. 2032.
- 9. November 1911, Cr. VI. 2229/11. 1998.
- 10. November 1911, Cr. VII. 1332/11. 2019.
- 14. November 1911, Cr. V. 1328/11. 2010.
- 15. November 1911, Cr. VII. 1404/11. 2026.
- 20. November 1911, Cr. V. 1351/11. 2016.
- 23. Jänner 1912, Cr. V. 117/12. 2042.
- 6. Februar 1912, Cr. V. 167/12. 2037.
- 8. Februar 1912, Cr. VIII. 92/12. 2035.
- 9. Februar 1912, Cr. VII. 167/12. 2038.
- 20. Februar 1912, Cr. VII. 413/12. 2039.
- 27. Februar 1912, Cr. V. 225/12. 2043.
- 16. März 1912, Cr. II. 334/12. 2040.
- 20. März 1912, Cr. IV. 497/12. 2041.

Landesgericht Brünn.**Entscheidung vom**

- 28. November 1909, 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.
- 30. März 1911, R. I. 1/11. 1930.
- 22. April 1911, Cg. I. 198/11. 1932.
- 5. Oktober 1911, Cg. II. 485/11. 2056.

Landesgericht Graz.**Entscheidung vom**

- 15. April 1909, Cg. I. 166/9. 1649.
- 2. September 1909, Cg. I. 430/9. 1706.
- 30. Oktober 1909, Be. 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.
- 9. Februar 1911, Cg. I. 82/11. 1916.
- 5. April 1911, R. I. 1/11. 1919.
- 19. April 1911, Cg. I. 268/11. 1912.
- 5. Mai 1911, Cg. I. 287/11. 1917.
- 1. August 1911, R. I. 5/11. 1980.
- 3. August 1911, Cg. I. 491/11. 1979.
- 12. Februar 1912, Cg. I. 118/12. 2061.

Landesgericht Laibach.**Entscheidung vom**

- 6. Juni 1910, R. I. 1/10. 1864.
- 23. Juni 1910, R. I. 2/10. 1859.

Entscheidung vom

- 17. September 1910, Cr. I. 331/10. 1861.
- 17. Juni 1911, Cg. I. 321/11. 1989.

Kreisgericht Leitmeritz.**Entscheidung vom**

- 19. Mai 1909, R. VIII. 187/9. 1690.
- 24. Dezember 1909, No. VIII. 52/9. 1691.

Kreisgericht Neutitschein.**Entscheidung vom**

- 28. März 1911, Cg. I. 105/11. 1903.
- 27. Juni 1911, Cg. I. 234/11. 1965.
- 10. Oktober 1911, Cg. I. 267/11. 1969.
- 21. November 1911, Cg. I. 394/11. 1973.

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.
- 8. April 1911, Cg. II. 8/11. 1990.
- 26. April 1912, R. II. 118/12. 2057.

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, Be. V. 25/9. 1626.
- 5. Juni 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.
- 2. Dezember 1910, Cg. V. 648/10. 1956.
- 13. Jänner 1911, Cg. V. 834/10. 1946.
- 20. Jänner 1911, Cg. V. 22/11. 1957.
- 30. Jänner 1911, Cg. V. 829/10. 1896.
- 8. März 1911, Cg. V. 1311/11. 1952.
- 16. August 1911, Cg. V. 471/11. 2033.
- 23. Oktober 1911, Cg. V. 848/11. 1995.
- 10. November 1911, Cg. V. 613/11. 2012.
- 11. Dezember 1911, Cg. V. 798/11. 2018.

1912.**I. Die Verkäuferin in einem Bäckergeschäfte leistet kaufmännische Dienste.****II. Ist eine gesetzlich unzulässige Kündigungsfrist vereinbart worden, so gilt die einmonatliche Mindestkündigungsfrist.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 31. März 1911, Cr. I 138/11, abgeändert durch Urteil des Landes- als Berufungsgerichtes Graz vom 19. April 1911, Cg. I 268/11.

Nach dem übereinstimmenden Vorbringen beider Streittheile trat die Klägerin, welche früher Schneiderin war, am 1. Mai 1909 bei der beklagten Firma als Verkäuferin im Verkaufsladen gegen einen vereinbarten Monatslohn von 60 K in den Dienst.

Die Klägerin war allein im Geschäfte und hatte den Verkauf des Gebäckes sowie der verschiedenen Mehlsorten, Weizen, Heidenmehl, sowie von Gries, Kleie, Salz und Germ zu besorgen, welche sie nach einem bestimmten, ihr vorgeschriebenen Preise zu verkaufen hatte. Außerdem hatte sie die Prozente zu berechnen, welche den Kunden gutgeschrieben wurden.

Die Klägerin, welche kaufmännisch nicht gebildet war, hat sofort nach ihrem Eintritte ihre Tätigkeit aufgenommen.

Die Klägerin behauptet, daß mit ihr Kündigungsausschluß vereinbart gewesen sei, während die beklagte Firma erklärt, daß der Klägerin eine 14tägige Kündigungsfrist zugestanden sei.

Unbestritten erscheint, daß die Klägerin am 19. März 1911 entlassen wurde und daß ihr beim Austritte der Lohn für eine 14tägige Kündigungsfrist bis einschließlich 3. April 1911 bezahlt wurde.

Die Klägerin stellt sich auf den Standpunkt, daß auf sie die Bestimmungen des Handlungshelfengesetzes Anwendung zu finden haben, daß sie somit Anspruch auf die 6wöchentliche quartalmäßige Kündigungsfrist gehabt habe, welche mit letztem Juni 1911 ende.

Die Klägerin stellt demnach den Antrag auf Verurteilung der beklagten Firma zur Zahlung ihres Lohnes für die Zeit vom 4. April bis Ende Juni 1911 im Betrage von 174 K.

Die beklagte Firma bestreitet den Klagsanspruch und beantragt Abweisung des Klagabgehrens.

Sie führt an, daß die Klägerin als Ladenmädchen nicht unter das Handlungshelfengesetz falle, demnach keinen Anspruch auf die 6wöchentliche Kündigungsfrist im Sinne des Handlungshelfengesetzes habe.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen:

Gründe: Nach § 1 des Handlungshelfengesetzes gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes für das Dienstverhältnis von Personen die

im Geschäftsbetriebe eines Kaufmannes vorwiegend zur Leistung kaufmännischer Dienste (Handlungsgehilfen) oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste angestellt sind.

Bei einem Kaufmanne angestellte Personen, die nur ausnahmsweise zu kaufmännischen Diensten verwendet werden, sowie diejenigen Personen, die vorwiegend untergeordnete Verrichtungen leisten, sind nicht als Handlungsgehilfen anzusehen.

Nach § 2, Z. 1, des genannten Gesetzes finden dessen Bestimmungen ferner Anwendung auf das Dienstverhältnis von Personen, die vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste im Geschäftsbetriebe von Unternehmungen jeder Art, auf welche die Gewerbeordnung Anwendung findet, verwendet werden.

Die Klägerin war bei einem Kaufmanne im Sinne der Artikel 4 und 271, Z. 1, H. G. B. bedienstet. Die Entscheidung des vorliegenden Falles hängt nun lediglich von der Beantwortung der Frage ab, ob die Klägerin kaufmännische Dienste im Sinne des Handlungsgehilfengesetzes geleistet hat.

Das Gewerbegericht konnte nicht zur Überzeugung gelangen, daß die Klägerin kaufmännische Dienste leistete. Es ging hiebei von der Erwägung aus, daß das Wort „kaufmännisch“ nicht in dem weiten juristischen Sinne zu verstehen ist, wie es im Artikel 4 H. G. B. gebraucht ist, sondern im historischen und herkömmlichen Sinne; es müssen Dienste sein, zu denen diejenige Schulung und Fertigkeit gehört, die man in ihrer Vollendung die „kaufmännische“ Tätigkeit nennt. (Staub Art. 57, § 2. Zeitschrift „Das Gewerbegericht“ 10. Jahrgang Nr. 11, Berlin-Frankfurt.)

Daß zur Tätigkeit, welche die Klägerin entwickelte, keine Schulung und keine Fertigkeit gehört, bewies die Klägerin, welche als „Schneiderin“ sofort den Dienst als Ladenmädchen oder Verkäuferin versah, da sie die vor ihr liegenden Waren lediglich nach der Preisliste zu verkaufen hatte.

Der Begriff „kaufmännische Dienste“ darf nicht so weit ausgedehnt werden, da man sonst schließlich dazu käme, auch den Brotausträger und Maronibrater unter das Handlungsgehilfengesetz zu subsumieren.

Daß das Handlungsgehilfengesetz den Begriff kaufmännische Dienste auch streng interpretieren wollte, beweist der Umstand, daß im § 1 zit. Ges. neben den Worten: „kaufmännische Dienste“ das Wort: „Handlungsgehilfe“ eingeklammert erscheint.

Der Anspruch der Klägerin, welche bei ihrem Austritte den Lohn für eine vierzehntägige Kündigungsfrist ausbezahlt erhielt, erscheint demnach nicht begründet und war abzuweisen.

Das Berufungsgericht hat der Klägerin einen Betrag von 54 K zugesprochen.

Der im angefochtenen Urteile dargestellte Tatbestand hat im Berufungsverfahren nur in nachstehenden beiden Richtungen eine Ergänzung erfahren.

1. Bezüglich der Kündigungsvereinbarung behauptet die Klägerin, sie könne sich nicht genau erinnern, was diesbezüglich zwischen ihr und dem Vorstandmitglied J. St., der sie aufgenommen habe, gesprochen worden sei, glaube sich aber erinnern zu können, daß der Genannte ihr gesagt habe, es sei keine Kündigung. Die Beklagte dagegen hat vorgebracht, es bestehe bei der Arbeiterbäckerei seit ihrem Bestande die Gepflogenheit, mit den Bediensteten 14tägige Kündigung zu vereinbaren. Ob dies auch mit der Klägerin ausdrücklich ausgemacht worden sei, daran könne sich J. St. gleichfalls nicht genau erinnern.

Er könne aber ausschließen, daß mit der Klägerin, wie sie behauptete, Kündigungsausschluß vereinbart worden sei.

Die Klägerin hat zugegeben, daß ihre Vorgängerin ihren Dienst 14tägig gekündigt hatte.

2. Betreffs der Art der Dienstleistungen der Klägerin ist von den Streitparteien einverständlich vorgebracht worden, daß die Klägerin die verschiedenen Mehlsorten, das Gebäck, ferner Gries, Kleie und Germ nach einer aufliegenden Preistabelle zu verkaufen hatte, und daß ihr auch das Zuwägen der Warenmengen oblag.

Die Verkäufe erfolgten regelmäßig nur gegen Barbezahlung. Die von den Kunden geleisteten Zahlungen wurden in einer Registrierkasse, die die Klägerin zu bedienen hatte, aufgenommen. In der letzteren Zeit sind nur mehr an drei Kunden Waren gegen Kredit unter Verzeichnung der Bezüge in einem Schmierbuche abgegeben worden, während zu Beginn der Tätigkeit der Klägerin mehr solcher Kreditkunden bestanden hatten. Auch die Zahlungen dieser letzteren, die fallweise in ungleichen Zeiträumen erfolgten, hatte die Klägerin auf Grund ihrer Eintragungen im Schmierbuche in Empfang zu nehmen. Kunden, die um mindestens 25 K Waren bezogen hatten, erhalten gegen Beibringung der betreffenden Coupons eine 2^o/ige Rückvergütung, die ihnen von der Klägerin gegen Einlegung dieser Coupons aus der Registrierkasse erfolgt wurde. Die Klägerin hat den Verkauf der Waren somit nicht etwa in eigener Rechnung betrieben, sondern hatte die Tageslosung abzuführen. Eine förmliche tägliche Übergabe und Übernahme des Inhaltes der Registrierkasse hat jedoch nicht stattgefunden.

Die Tageseinnahmen haben zwischen 200 und 250 K betragen. Zu Beginn ihrer Tätigkeit ist die Klägerin von ihrer Vorgängerin durch etwa drei Tage in den Dienst eingeführt worden.

Das Urteil des Gewerbegerichtes ist von der Klägerin seinem ganzen Inhalte nach wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung angefochten worden.

Die Berufung bekämpft insbesondere den Standpunkt des angefochtenen Urteiles, daß der Ausdruck kaufmännische Dienstleistungen im § 1 des Handlungsgehilfengesetzes nicht im juristischen Sinne zu verstehen sei, und daß die Tätigkeit der Klägerin insbesondere deshalb keine kaufmännische gewesen sei, weil sie irgend einer besonderen Schulung nicht bedurft habe.

Gründe: Die Frage, ob ein Bediensteter eines Gewerbsinhabers als Handlungsgehilfe im Sinne des § 1 des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, oder im Sinne des nunmehr aufgehobenen 6. Titels H. G. B. anzusehen sei, entscheidet sich nur nach der Art seiner Beschäftigung, nicht nach seiner Vorbildung.

Es kommt nur darauf an, ob der Bedienstete vorwiegend zur Leistung kaufmännischer Dienste verwendet wird. Den Gegensatz zu den kaufmännischen Dienstleistungen bilden einerseits die mechanisch technischen Dienste, wie sie vom gewerblichen Gehilfen im engeren Sinne geleistet werden und andererseits die Gesindedienste, mögen solche nun in persönlichen Dienstleistungen in einer Hauswirtschaft oder in einem Gewerbebetriebe bestehen. Kaufmann ist, wer gewerbsmäßig Handelsgeschäfte betreibt, und volkswirtschaftlich dienen die Handelsgeschäfte im Gegensatz zur Produktion dem Güterumsatze.

Die Beteiligung der Bediensteten an der kommerziellen Tätigkeit des Gewerbsinhabers ist somit das für seine Qualifikation als Handlungsgehilfe ausschlaggebende Kriterium.

Nach den im Berufungsverfahren ergänzten, im Tatbestande dargestellten Feststellungen ist die Tätigkeit der Klägerin, wenn auch nicht als eine höher stehende, so doch immerhin als eine kaufmännische Dienstleistung zu bezeichnen. Die Verabfolgung der Waren unter Entgegennahme des Preises dient unmittelbar dem Warenumsatz und ihrer Tätigkeit war auch insoferne ein kommerzieller Charakter nicht abzusprechen, als sie mindestens in einzelnen Fällen auch das Zuwägen von Waren besorgt hat, Rabattberechnungen und Vergütungen vorzunehmen und wenn auch im beschränkten Maße Buchungen zu besorgen hatte.

Auch der Umfang ihrer Umsatztätigkeit war ein verhältnismäßig nicht unbedeutender.

Der Dienstvertrag der Klägerin mit der beklagten Unternehmung ist daher, soweit die letztere als Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaft erscheint, zufolge § 2, Z. 2, und soferne der Beklagten die Eigenschaft eines Kaufmannes zukäme, nach § 1 des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, nach den Bestimmungen dieses Gesetzes zu beurteilen.

II. Der § 20 H. G. G. bestimmt, daß mangels einer Vereinbarung oder eines für den Dienstnehmer günstigeren Ortsgebrauches das Dienst-

verhältnis von jedem Teile mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres nach vorgängig 6wöchentlicher Kündigung gelöst werden könne, und der zweite Absatz der bezeichneten Gesetzesbestimmung sagt, daß die Kündigungsfrist durch Vereinbarung nicht unter einen Monat herabgesetzt werden könne und stets am 15. oder am letzten Tage eines Kalendermonates enden müsse.

Was nun im vorliegenden Falle zwischen den Streitteilen beim Dienstesantritt der Klägerin in Ansehung der Kündigung und der Kündigungsfrist vereinbart worden ist, läßt sich mit Sicherheit allerdings nicht feststellen. Doch behaupten beide Teile, daß eine Parteiverabredung betreffs der Kündigung erfolgt sei, nach der Darstellung der beklagten Unternehmung im positiven Sinne eine Vereinbarung auf 14tägige Kündigung, nach der Darstellung der Klägerin im negativen Sinne auf Kündigungsausschluß.

Auch eine Vereinbarung auf Kündigungsausschluß aber ist eine Vereinbarung betreffs der Kündigung.

Der Fall des 1. Absatzes des § 20 H. G. G. ist daher nicht gegeben. Diese Bestimmung kommt nur zur Anwendung, wo es an einer Parteiverabredung betreffs der Kündigung überhaupt fehlt.

Die Vorschrift des ersten Absatzes des § 20 H. G. G. ist eine Dispositivvorschrift, sie läßt für entgegenstehende Parteiverabredung Raum, aber zufolge des zweiten Absatzes der zitierten Gesetzesstelle nur in einem beschränkten Umfange, und in Ansehung dieser Beschränkung sind die Vorschriften des Gesetzes über die Kündigung zwingende Rechtsnormen. Wird von den Parteien gegen diese zwingende Norm verstoßen — und das geschieht in der intensivsten Form durch Vereinbarung des Kündigungsausschlusses —, so kann der Parteiwille nur insoweit zur Geltung kommen als er eben nicht gegen die bindende Norm verstößt. Es kann in solchem Falle daher auch für den Fall des Kündigungsausschlusses nicht der erste Absatz des § 20 H. G. G. zur Anwendung kommen, sondern es ist der Parteienverabredung allerdings mit der aus dem zweiten Absatze fließenden Beschränkung zum Durchbruche zu verhelfen.

Von diesen Erwägungen ist bei Beurteilung der Frage auszugehen, ob der Klägerin Kündigungsentschädigung nach dem zweiten oder ersten Absatze des § 20 H. G. G. gebühre.

Hiernach konnte der Klägerin — mit der den Prozeßfeststellungen zufolge entweder Kündigungsausschluß oder 14tägige Kündigung vereinbart war — am 19. März nur in der Art gekündigt werden, daß das Dienstverhältnis frühestens mit 30. April 1911 gelöst worden wäre. Die Klägerin hat daher für die Zeit vom 4. bis 30. April 1911 Anspruch auf den für diese Zeit entfallenden Lohnanteilbetrag von 54 K. Dieser Betrag war ihr somit in Abänderung des ersttrichterlichen Urteiles zuzusprechen.

1913.

Ein Handlungsgehilfe, der sich ohne Erlaubnis die Namen und Adressen der Kunden aus den Büchern herausschreibt, kann ohne Kündigung entlassen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 4. Jänner 1911, Cr. II 1/11.

Das auf Kündigungsentschädigung gerichtete Klagebegehren eines Bureauchefs wurde abgewiesen.

Gründe: Die Namen und Adressen der Kunden insbesondere Engroskunden bilden ebenso wie die Einkaufspreise und Bezugsquellen der einzelnen Artikel ein Geschäftsgeheimnis, dessen Wahrung allen Angestellten obliegt.

Das heimliche Herausschreiben der Namen und Adressen der Kunden durch den Kläger geschah — wie kaum zweifelhaft sein kann — in der Absicht, diese Notizen zugunsten einer anderen Firma zu verwenden, sobald er einen Posten als Reisender erhalten haben werde.

In einer derartigen Handlungsweise ist ein grober Vertrauensmißbrauch gelegen, welcher geeignet erscheint, der Firma einen großen, vielleicht unwiederbringlichen Schaden zuzufügen, und welcher die beklagte Firma gemäß § 27, Z. 1, H. G. G. berechtigte, den Kläger ohne Kündigung zu entlassen, insbesondere, da man ihr nicht zumuten kann, erst abzuwarten, was der Kläger mit den Abschriften beginnen werde.

Der Anspruch auf Kündigungsentschädigung erscheint demnach ungerechtfertigt.

1914.

Die Kündigung nach dem Handlungsgehilfengesetz kann an jedem beliebigen Tage erklärt werden. Berechnung der Kündigungsfrist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 24. Februar 1911, Cr. II 14/11.

Nach dem übereinstimmenden Vorbringen beider Streittheile trat die Klägerin am 8. September 1909 bei der Filiale der beklagten Firma in Graz als Verkäuferin in Stellung. Hierbei wurde ein Gehalt von monatlich 70 K und eine monatliche ab 1. und 15. jedes Monats zu erfolgende Kündigung vereinbart.

Am 28. November 1910 wurde der Klägerin das Dienstverhältnis durch den Filialleiter D. bis 31. Dezember 1910 gekündigt. Da die Klägerin ersuchte, sie weiter im Dienste zu behalten, hat der Filialleiter die Kündigung wieder zurückgezogen.

Da die Klägerin am 3. Dezember 1910 wieder die Unzufriedenheit des D. hervorrief, erklärte ihr dieser: „Fräulein, ich kündige Ihnen wieder“. Der Filialleiter D. dachte sich, diese Kündigung als wirkend vom 1. Dezember 1910 und entließ daher die Klägerin am 31. Dezember 1910.

Die Klägerin erhob bei ihrer Entlassung keine weitere Einwendung, sondern erklärte erst im Laufe des Jäners dem Filialleiter, daß es eine Kündigung am 3. nicht gebe, sondern nur am 1. und 15. des Monats. Der Filialleiter zahlte hierauf der Klägerin den Lohn bis zum 15. Jänner 1911 aus.

Die Klägerin macht nun mittels vorstehender Klage geltend, daß die Kündigung vom 3. Dezember 1910, die sie überdies nie ernst genommen habe, ungültig sei, daß daher anzunehmen sei, daß sie am 31. Dezember 1910 grundlos entlassen worden ist und daß daher die Kündigungsfrist vom 1. Jänner bis 31. Jänner 1911 zu gelten habe. Die beklagte Firma sei daher verbunden, ihr den Gehalt vom 15. bis 31. Jänner 1911 nachzuzahlen.

Das Klagebegehren ist auf Verurteilung der beklagten Firma zur Zahlung dieses Gehaltes per 35 K gerichtet. Der Beklagtenvertreter bestreitet den Klagsanspruch und beantragt Abweisung des Klagebegehrens. Er führt an, daß die am 3. Dezember 1910 erfolgte Kündigung nicht unwirksam sei, sondern nur vom 15. Dezember 1910 statt 1. Dezember 1910 zu gelten habe.

Da er der Klägerin den Gehalt bis 15. Jänner 1911 bezahlt habe, sei der Anspruch der Klägerin nicht gerechtfertigt.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Gemäß § 20, Abs. 2, H. G. G. kann die Kündigungsfrist durch Vereinbarung nicht unter einen Monat herabgesetzt werden und muß stets am 15. oder am letzten Tage eines Kalendermonates enden.

Die zwischen den Streittheilen vereinbarte Kündigungsfrist entspricht dieser Bestimmung, welche durch den Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden kann. Durch die Kündigung am 3. Dezember 1910 würde bei Endigung des Dienstverhältnisses mit 31. Dezember 1910 die Kündigungsfrist der Klägerin verkürzt werden. Es fragt sich nun, ob die am 3. Dezember 1910 erfolgte Kündigung überhaupt zu Recht besteht.

Diese Frage muß bejaht werden. Die Kündigungsfrist, welche ein volles Monat zu laufen hat, kann natürlich nicht als vom 1. Dezember 1910 wirkend angesehen werden, sondern hat vom nächsten Kündigungstermin, den 15. Dezember 1910 bis 15. Jänner 1911 zu gelten. Das Gesetz beschränkt nicht den Tag der Kündigung, sondern nur das Ende der Kündigungsfrist mit letztem oder 15. unter Festsetzung der Minimaldauer eines Monats. Da die Klägerin ihre Bezüge bis 15. Jänner 1911 erhalten hat, steht ihr ein weiterer Anspruch nicht zu und war daher das Klagebegehren abzuweisen.

1915.

Bei Berechnung der Probezeit ist der Eintrittstag mitzurechnen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 29. März 1911, Cr. II 22/11.

Dem auf Kündigungsentschädigung gerichteten Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Mit Rücksicht auf die Vereinbarung einer 14tägigen Probezeit war die beklagte Firma berechtigt, den Kläger während dieser 14 Tage ohne Kündigung zu entlassen und das Dienstverhältnis zu lösen. Nach Ablauf der Probezeit geht das Dienstverhältnis in ein definitives über und steht dem Kläger das Recht auf die Kündigung im Sinne des § 20 H. G. G. zu, welche der Kläger mit einem Monate in Anspruch nimmt.

Vorliegend dreht es sich nun um die Frage, ob die Entlassung des Klägers innerhalb der vereinbarten Probezeit erfolgt ist, oder nicht.

Diese Frage muß verneint werden. Die Vereinbarung einer 14tägigen Probezeit bedeutet, daß beide Teile durch 14 Tage prüfen wollen, ob ein gedeihliches Zusammenwirken möglich oder erwünscht ist.

Da der Kläger am 10. März 1911 früh eingetreten ist, ist dieser Tag der erste Tag der Probezeit und folgerichtig der 23. März 1911 der letzte Tag der Probezeit.

Den ersten Tag des Dienstverhältnisses nicht mitzurechnen entbehrt jeglicher Begründung, insbesondere da diese Vereinbarung der Probezeit bereits am 6. März 1911 getroffen wurde. Am 24. März 1911 war demnach die Probezeit schon vorüber, das Dienstverhältnis in ein definitives übergegangen und der Anspruch des Klägers auf Kündigung erwachsen. Der Entschädigungsanspruch des Klägers erscheint demnach in den §§ 20 und 29 H. G. G. vollkommen begründet und war dem Kläger der eingeklagte Betrag, dessen Angemessenheit unbestritten ist, zuzusprechen.

1916.

Ein Akkordarbeiter kann auch vor Fertigstellung der in Akkord zugewiesenen Arbeiten gekündigt und entlassen werden.**Advokatenkosten der ersten Instanz sind nicht zuzusprechen.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 18. Jänner 1911, Cr. I 18/11, bestätigt mit Urteil des Landesgerichtes Graz vom 9. Februar 1911 Cg. I 82/11.

Nach dem übereinstimmenden Vorbringen beider Parteien war Kläger in der Zeit vom 9. April 1909 bis 2. Jänner 1911 bei der Beklagten als Schlosser beschäftigt, bei der Aufnahme wurde entsprechend der Fabriksordnung dreitägige Kündigung vereinbart.

In der letzten Zeit hatte Kläger mit einem zweiten Arbeiter und zwei Lehrlingen die Rohmontage von Wagen in Akkord und war als Akkordlohn vereinbart für einen Wagen gewöhnlicher Type 90 K und für einen Wagen Type Droschke 100 K.

Die Auszahlung geschah in der Weise, daß wöchentlich der Stundenlohn per 48 h zur Auszahlung gelangte und der auf den Akkordpreis noch fehlende Betrag nach Fertigstellung der Montage gezahlt wurde.

Am 31. Dezember 1910 wurde dem Kläger 3tägig gekündigt und hatte der Kläger damals noch 4 Wagen in Arbeit.

Die auf diese Wagen geleistete Stundenarbeit (125 Stunden) mit 60 K wurde bei der Entlassung ausbezahlt, während der bereits ins Verdienen gebrachte Akkordlohn nicht zur Auszahlung gelangte.

Der Kläger behauptet, daß er vor Fertigstellung der Akkordarbeit nicht hätte gekündigt werden dürfen; von dem Gesamtakkorde wären 250 K auf ihn entfallen, 60 K habe er durch Stundenlohn erhalten, er habe daher noch 190 K zu fordern, welche er von der Beklagten begehre.

Die Beklagte beantragt dagegen kostenfällige Abweisung des Klagebegehrens, indem sie behauptet, daß sie trotz der Akkordvereinbarung jederzeit zur Kündigung berechtigt gewesen sei; es lasse sich absolut nicht genau feststellen, wie viel auf die geleistete Arbeit vom Akkordlohn entfalle, sie konzidiere jedoch hierfür 100% des Stundenlohnes also 60 K. Der Kläger erklärt, daß es richtig sei, daß auf die bisher geleistete Arbeit nicht mehr als 98 bis 99 % des Stundenlohnes auf den Akkordlohn entfalle.

Dem Kläger wurden 60 K zugesprochen, das Mehrbegehren abgewiesen.

Gründe: Bezüglich der Akkordarbeiter besteht nach § 77 Gew. O. bloß eine Ausnahme von den allgemeinen Kündigungsvorschriften, daß sie erst dann auszutreten berechtigt sind, wenn sie die übernommene Arbeit ordnungsgemäß vollendet haben; aus dieser Ausnahmsbestimmung, welche schon als solche streng auszulegen ist, kann aber nicht erschlossen werden, daß auch der Arbeitgeber nicht berechtigt sei, dem Akkordarbeiter vor Beendigung der Arbeit zu kündigen. Auch in der Arbeitsordnung im § 7 ist — wie der Kläger ausdrücklich zugibt — das Recht der dreitägigen Kündigung ohne Unterschied, ob es sich um einen Akkord- oder Lohnarbeiter handelt, festgesetzt und kann daher die Beklagte dadurch, daß sie von diesem Rechte Gebrauch machte, nicht entschädigungspflichtig werden für den dem Kläger durch die Kündigung entgangenen Akkordlohn (§ 1160 a. b. G. B.).

Im vorliegenden Verträge handelt es sich auch um keinen eigentlichen Werkvertrag im Sinne des § 1160 a. b. G. B., sondern Gegenstand des Vertrages war nicht der Arbeitserfolg, sondern die Arbeit als solche und liegt nur eine gegenüber dem gewöhnlichen Arbeitsvertrag geänderte Fest-

setzung der Lohnhöhe, also nur eine Nebenverabredung des Arbeitsvertrages vor.

Dem Kläger gebührt daher nur der tatsächlich ins Verdienen gebrachte Lohn, dieser besteht aber in dem schon erhaltenen Stundenlohn und in dem auf die geleistete Stundenzahl entfallenden Teil des Akkordlohnes; letzteren beziffert Kläger auf 98 bis 99 % des Stundenlohnes, während Beklagte freiwillig 100 % des Stundenlohnes konzidiert. Es war daher dem Kläger der Betrag von 60 K zuzusprechen, während das Mehrbegehren abzuweisen war.

Kostenausspruch gemäß § 41 Z. P. O.

Die Kosten der Klage konnten nicht zugesprochen werden, da in Gewerberechtsstreitigkeiten die Advokatenvertretung ausgeschlossen ist und somit Advokatengebühren gar nicht in Frage kommen können (§ 25 G. G. G.).

Gegen den abweislichen Teil des Urteiles wurde die Berufung eingebracht.

Das Landesgericht Graz als Berufungsgericht hat das Urteil bestätigt.

Gründe: Die Bestimmung des § 1160 a. b. G. B., der zufolge Arbeiter, die auf eine bestimmte Zeit oder bis zur Vollendung eines gewissen Werkes bestellt worden sind, ohne rechtmäßigen Grund vor verlaufener Zeit und vor vollendetem Werke weder die Arbeit aufgeben noch auch vom Besteller verabschiedet werden können, gilt gewiß auch für Arbeiter, auf welche die Bestimmungen der Gewerbeordnung Anwendung zu finden haben; sie wäre die einzige gesetzliche Bestimmung, auf die der Kläger mit Aussicht auf Erfolg sein Klagebegehren, soweit nicht sein Anspruch bereits zuerkannt wurde, gründen könnte.

Voraussetzung ihres Zutreffens ist aber eben Bestellung für eine bestimmte Zeit oder bis zur Vollendung eines bestimmten Werkes, im letzteren Falle also Vorliegen eines Werkvertrages im technischen Sinne, was gegebenen Falles, namentlich nach den Feststellungen im Berufungsverfahren, nicht zutrifft.

Daraus, daß der Kläger und seine Arbeitspartie sukzessive zu verschiedenen Zeiten Wagen in Arbeit zugewiesen erhalten haben, die ganz verschieden nach der Gestaltung des Arbeitsfortschrittes zu verschiedenen Zeitpunkten fertigzustellen gewesen wären, und daß er nebenher auch mit anderen Arbeiten beteiligt worden ist, erhellt ganz klar, daß die Akkordvereinbarung nur die Modalitäten der Lohnzahlung betroffen hat, daß aber Gegenstand des Arbeitsvertrages nicht die Fertigstellung eines individuell bestimmten Werkes, sondern die Arbeitstätigkeit des Klägers gewesen ist.

Auch die Auslegung der Bestimmung des § 77 Gew. O. und des § 7 Arb. O. führt zu keinem der Berufung günstigen Ergebnisse.

Wenn durch die Bestimmung des zweiten Satzes des § 77 Gew. O. wirklich eine Einschränkung des beiderseitigen Kündigungsrechtes bei Stücklohn oder Akkordarbeiten dahin hätte getroffen werden wollen, daß in solchen Fällen für beide Teile das Kündigungsende mit der ordnungsmäßigen Fertigstellung der übernommenen Arbeit zusammenfallen müsse, so hätte dieser Gedanke in der genannten Gesetzesstelle, die gerade von der Kündigung handelt, in dieser Form ihren Ausdruck finden müssen.

Da dies nicht geschehen ist, muß zwingend angenommen werden, daß die Bestimmung des zweiten Absatzes des § 77 Gew. O. eine Ausnahmsbestimmung ist, die im Interesse des Arbeitgebers getroffen worden ist. Ihre Berechtigung kann nicht verkannt werden.

Wenn ein Akkordarbeiter eine ihm zur Fertigstellung übertragene Arbeit vor ihrer Beendigung verläßt, so droht dem Arbeitgeber aus der unterbliebenen oder verzögerten Vollendung der Arbeit Schaden. Von einem analogen Schaden ist aber der Arbeitnehmer bei vorzeitigem Aufgeben der Akkordarbeit nicht bedroht, für ihn ist das Aufgeben einer Akkordarbeit nur das Absteigen von einer Arbeitsgelegenheit; die ihm hier drohende Beeinträchtigung seines Erwerbes ist keine andere als bei jedem sonstigen Austritt aus einem Arbeitsverhältnisse. Das Interesse des Akkordlohnarbeiters bleibt beschränkt auf die vertragsmäßige Entlohnung für die von ihm bis zum Ablauf der Kündigungsfrist tatsächlich geleistete Arbeit. Das Ausbleiben des Arbeiterfolges schädigt nur den Arbeitgeber nicht den Arbeitnehmer. Anders nur in den Fällen des wahren Werkvertrages, wie ein solcher nach obigem hier nicht in Frage kommt.

Dazu kommt noch, daß im § 7 Arb. O., der im Absatze 4 im übrigen den zweiten Satz des § 77 Gew. O. wiedergibt, der Unternehmung ausdrücklich das Recht vorbehalten wird, nach ihrem Gutdünken im einzelnen Falle auch bei Akkordarbeiten von der Fertigstellung der begonnenen Akkordarbeit Abstand zu nehmen.

Die Unhaltbarkeit des klägerischen Standpunktes zeigt sich gerade im vorliegenden Falle am einleuchtendsten. Der Kläger könnte von seinem Standpunkte aus nur beanspruchen, daß das Kündigungsrecht der beklagten Firma von ihr nur mit der Beschränkung ausgeübt werden dürfe, daß ihm die Fertigstellung der vier, noch in Arbeit befindlichen Wagen offen stehe.

Nun erhellt aber aus § 7 Arb. O. und der dort vereinbarten kurzfristigen Kündigung, daß das Vertragsverhältnis zwischen der Unternehmung und ihren Arbeitern offenbar als ein leicht lösliches beabsichtigt war. Dem entgegen wäre aber, da der Kläger selbst zugibt, daß für die Fertigstellung der Wagen kein auch nur annähernd bestimmter Zeitpunkt sich angeben lasse, im vorliegenden Falle die Möglichkeit einer Lösung des Arbeitsverhältnisses auf eine von vorneherein ganz unabsehbare Zeit hinaus geschoben gewesen.

Der Berufung des Klägers konnte daher eine Berechtigung nicht zuerkannt werden und war das angefochtene Urteil aus seinen, der Rechts- und Sachlage entsprechenden Gründen zu bestätigen.

1917.

Auch im Falle eines Versäumnisurteiles ist im Berufungsverfahren über die Frage der sachlichen Zuständigkeit des Gewerbegerichtes zu verhandeln.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 10. April 1911, Cr. II 26/11 und des Landesgerichtes Graz vom 5. Mai 1911, Cg. I 287/11.

Die Klägerin behauptet, bei dem Beklagten, einem Gemischtwarenhändler, am 2. März 1911 als Verkäuferin in den Dienst getreten zu sein, und beantragt die Verurteilung des Beklagten zur Rückstellung eines Kautionsbetrages von 110 K.

Zu der auf den 10. April 1911 angeordneten ersten Tagsatzung ist der Beklagte nicht erschienen und erging deshalb auf Antrag der Klägerin Versäumnisurteil. Gegen dieses Urteil hat der Beklagte rechtzeitig die Berufung erhoben und zunächst Aufhebung des Versäumnisurteiles, allenfalls dessen Abänderung und kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens beantragt.

Der Aufhebungsantrag wird gestützt auf die Bestimmungen der §§ 1 und 5 G. G. G. und § 477, Z. 3, Z. P. O. und dazu ausgeführt, daß Klägerin als „selbständige Verkäuferin“ aufgenommen worden sei, daß sie hiernach selbständige Unternehmerin war, zu Beklagtem in keinem Arbeitsverhältnisse gestanden sei, daß sie die von ihm bezogenen Waren auf eigene Rechnung zu verkaufen, den Zins des Gewölbes und die Steuern selbst zu bezahlen hatte und er nur ihr gestattet habe, daß das Gewerbe auf seinen Namen angemeldet bleibe.

Die Klägerin, die keinen Lohn bezogen habe, erscheine daher nicht als gewerbliche Hilfsarbeiterin und zur Austragung des Rechtsstreites zwischen ihm und ihr sei das Gewerbegericht sachlich nicht zuständig.

Die Klägerin hat bei der Berufungsverhandlung betreffs der Art ihres Rechtsverhältnisses zum Beklagten vorgebracht, daß sie im Februar 1911 infolge einer Zeitungsannonce mit dem Beklagten, der eine Verkäuferin gesucht habe, in Verbindung getreten sei.

Es sei vereinbart worden, daß sie bei ihm als Verkäuferin eintrete, die Waren von ihm zu bestimmten Preisen übernehme und zu höheren Preisen verkaufen solle.

Der Mehrerlös, den sie beim Weiterverkauf erzielt hätte, wäre ihr Verdienst gewesen, es wäre ihr frei gestanden, die Waren billiger hintanzugeben, dann hätte sie dies zu ihrem eigenen Schaden getan. Sie habe mit dem Beklagten vereinbart, daß sie ihm die gelieferten Waren sofort bar zu bezahlen habe. Im ganzen habe ihr der Beklagte Waren um 48 K 96 h geliefert, dann aber alsbald mit der Lieferung weiterer Ware inne gehalten und, als sie ihm deshalb Vorwürfe gemacht und erklärt habe, daß sie sich da nichts verdienen könne, ihr das Anbot gemacht, er zahle ihr 30 K Monatslohn. Damit sei sie einverstanden gewesen, habe von ihm aber in der Folge weder weitere Waren noch einen Lohn bekommen.

Zum Beweise dafür, daß der Beklagte Geschäftsinhaber gewesen sei, beruft sich die Klägerin auf sein Schreiben vom 11. März 1911, in dem er sich aufhält, daß sie das Geschäft sperre, Zahler sei bis jetzt er.

Dem gegenüber hat der Beklagte unter Vorlage seiner Rechnung, die auf L. St. (Klägerin), Gemischtwarenhändlerin in Graz, L. gasse 2, lautet, behauptet, daß er ihr im ganzen Waren um 77 K 26 h geliefert habe. Eine Lohnvereinbarung sei nicht zustande gekommen, er habe nur einmal der Klägerin, als sie sich bei ihm beklagte, den Vorschlag gemacht, sie könne auch einen Lohn haben, nur müßte er dann die ihr zu liefernden Waren zu höheren Preisen ansetzen.

Die Anzahlung auf die Gewölbemiete von 10 K habe er für die Klägerin ausgelegt und von ihr rückerstattet erhalten. Dies gibt die Klägerin zu.

Beide Teile haben einverständlich angegeben, daß die Klägerin als gewerbliche Gehilfin des Beklagten nicht gemeldet und auch in die Krankenkasse nicht aufgenommen war.

Aus dem Akte des Stadtrates Graz IX 245/a ist hervorzuheben, daß M. W. (Beklagter) am 17. Jänner 1911 das freie Gewerbe des Viktualienhandels mit dem Standorte in Graz, N. gasse 26 angemeldet und am 28. Februar 1911 die Anzeige erstattet hat, daß er dieses Gewerbe auf den Standort L. gasse Nr. 2 übertragen habe; am 27. April 1911 hat er gemeldet, daß er dieses Gewerbe mit dem genannten Tage wieder außer Betrieb setze.

Der Berufung wurde Folge gegeben und das Urteil des Gewerbegerichtes Graz wegen Nichtigkeit aufgehoben.

Gründe: Trotzdem zufolge § 31 G. G. G. in Rechtssachen über 100 K vor dem Berufungsgerichte innerhalb der Grenzen der Berufungsanträge gewerbliche Rechtsstreitigkeiten neu verhandelt werden, bleiben die prozessualen Wirkungen des Säumnisses eines der Streitteile auch für das Verfahren in zweiter Instanz bestehen, ebenso wie auch Parteidispositionen über den Klagsanspruch, die in erster Instanz erfolgt sind, für die Berufungsinstanz maßgebend und bindend bleiben.

Die Vorschrift, daß gewerbliche Rechtssachen vor dem Berufungsgerichte neu durchgeführt werden, bezweckt nur im erhöhten Maße die Wahrung des Grundsatzes der Unmittelbarkeit auch vor dem gewerblichen Berufungssenate.

Für die Entscheidung des Rechtsstreites in merito müßten daher, soferne nur das Säumnis des Beklagten feststeht, und dies ist vorliegend nicht bestritten, die in der Klage behaupteten Tatsachen als wahr angenommen werden.

Der Beklagte hat aber auch den Nichtigkeitsgrund des § 477, Z. 3, Z. P. O. geltend gemacht und behauptet, daß die Klägerin nicht gewerbliche Hilfsarbeiterin, sondern selbständige Unternehmerin und daher das Gewerbegericht sachlich nicht zuständig gewesen sei.

Die sachliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes ist aber zufolge § 23 G. G. G. vom Gewerbegericht von amtswegen wahrzunehmen und dies muß auch für das Berufungsverfahren gelten.

Soweit nun die Dartuung dieses Nichtigkeitsgrundes in Frage kommt, kann auch der zugrunde liegende Sachverhalt neu aufgerollt und im Widerspruche mit den Wirkungen des Säumnisses festgestellt werden. Die Zulässigkeit einer derartigen Prüfung ergibt sich daraus, daß eben die Frage der sachlichen Zuständigkeit des Gewerbegerichtes der Parteiendisposition entrückt ist.

Auf Grund des Vorbringens der Streitteile in der Berufungsverhandlung ist der Senat zur Überzeugung gelangt, daß — mag auch das Rechtsverhältnis der Streitteile infolge der Ungenauigkeit ihrer Vereinbarungen ein nicht durchaus klares sein — die Klägerin zum Beklagten nicht in einem Arbeits- oder Dienstverhältnisse gestanden, sondern als selbständige Unternehmerin zu qualifizieren ist.

Ausschlaggebend hierfür ist vor allem ihre eigene Behauptung, daß sie die Waren beim Beklagten zu bestimmten vereinbarten Preisen bezogen hat, und es ihr freigestanden ist, zu welchen Ansätzen sie diese weiter veräußern wolle, und daß sie mit dem Beklagten vereinbart hatte, es sei ihm der Kaufschilling für die Waren sofort bei der Lieferung zu bezahlen und nicht etwa erst der Erlös nach Abzug eines gewissen Gewinnanteiles abzuführen.

Daß die Streitteile wegen einer Kautionsstellung verhandelt haben, steht der Annahme, daß die Klägerin Unternehmerin und nicht gewerbliche Gehilfin war, nicht im Wege.

Ebensowenig die Art der Annoncierung des Beklagten, der zwar allerdings eine „Verkäuferin“ gesucht hat, durch Beisetzung des Wortes „selbständig“ sicher aber darauf hat hinweisen wollen, daß ihr nicht die Stellung einer Bediensteten zukommen solle.

Es kann auch nicht angenommen werden, daß die Streitteile etwa nachträglich übereingekommen sind, Klägerin solle nunmehr gegen Lohn-

zahlung beim Beklagten in Arbeit treten. Nach beiderseitigem Vorbringen hat es sich hiebei nur um wechselseitige Vorschläge gehandelt, bezüglich deren es zu einer endgültigen Einigung nicht gekommen ist. Der Umstand, daß der Gewerbebetrieb auf den Namen des Beklagten angemeldet war, schließt nicht aus, daß in Wirklichkeit die Klägerin, wenn auch unbefugt, die Inhaberin des Warenhandels gewesen ist; dafür spricht auch die Tatsache, daß sie zugegebenermaßen als gewerbliche Gehilfin weder bei der Gewerbebehörde noch bei der Krankenkasse gemeldet war, und daß sie dem Beklagten das Angeld für die Gewölbemiete ersetzt hat.

Nach all dem kann die sachliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes in der Tat nicht als gegeben erachtet werden und es war daher Urteil und Verfahren infolge Nichtigkeit aufzuheben und die Klage zurückzuweisen.

1918.

1. Der Faktor einer größeren Druckerei fällt unter das Handlungsgehilfengesetz.
2. Meinungsverschiedenheiten über den Umfang der Dienstleistung berechtigen nicht zur sofortigen Lösung des Dienstvertrages.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 6. Oktober 1911, Cr. II 55/11.

Das Klagebegehren eines Faktors einer Buchdruckerei auf Lohnvergütung für 6 Wochen per 360 K und Reisekosten-Erschädigung per 50 K wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund des übereinstimmenden Vorbringens beider Teile hat das Gericht folgenden Sachverhalt als erwiesen angenommen: Kläger hat sich mit Schreiben vom 5. August 1911 bereit erklärt, die bei der beklagten Firma erledigte Stelle eines Faktors, falls sie ständig ist, gegen Wochenlohn per 60 K, Remuneration und Zahlung des Pensionsbeitrages anzunehmen; die beklagte Firma teilte am 7. August 1911 mit, daß sie einen Faktor suche, der im Stande ist, das technische Personal von etwa 50 Personen zu beaufsichtigen, fest in Disposition und Kalkulation ist; Kläger gab hierauf mit Schreiben vom 28. August 1911 der Beklagten bekannt, daß er in P. durch 10 Jahre in Disposition und Kalkulation tätig war; daraufhin kamen beide Teile überein, daß Kläger gegen einen Wochenlohn von 60 K und Beitrag zu den Übersiedlungskosten die Stelle sofort antreten solle. Kläger trat hierauf den Dienst am 7. September 1911 an, trat jedoch sofort wieder aus, als ihm beim Antritte bekannt gegeben wurde, daß er als Faktor auch Korrekturen zu lesen habe. Hieraus wird geschlossen, daß die Beklagte den Kläger als Faktor für ihre Unternehmung um den vereinbarten Wochengehalt von 60 K in den Dienst aufgenommen hat, daß aber bezüglich des Umfanges der Dienstleistung keine Vereinbarung getroffen wurde, namentlich, daß nicht vereinbart wurde, Kläger habe die Korrekturen überhaupt nicht zu lesen.

Kläger behauptet selbst nicht, daß er als Faktor der beklagten Firma nur bestimmte Dienstleistungen zu verrichten hätte, er beruft sich diesbezüglich nur auf den Umstand, daß die Beklagte in ihrer Korrespondenz keine Erwähnung machte, daß er als Faktor ihrer Druckerei auch die Korrekturen zu lesen habe.

Die Beklagte hat jedoch in keinem ihrer Briefe den Umfang der mit der erledigten Faktorstelle verbundenen Dienstleistung festgesetzt. Mit dem Briefe vom 7. August 1911 legte die Beklagte nur auf jene Fähigkeiten Gewicht, welche die Person besitzen muß, die in ihre Dienste als Faktor eintreten will. Dadurch, daß sie von dem aufzunehmenden Faktor verlangte, er müsse fähig sein, die Aufsicht über das technische Personal von etwa 50 Personen zu führen und fest in der Disposition und Kalkulation sein, hat sie den Umfang seiner Dienstleistung keineswegs umgrenzt. Hingegen hat auch Kläger in keinem seiner Briefe sich die Leistung bestimmt bezeichneter Dienste vorbehalten. Er wurde auch nur einfach als Faktor für die Druckerei der Beklagten aufgenommen. Infolgedessen hätte Kläger die bei der betreffenden Unternehmung bestehenden ortsgebräuchlichen oder die den Umständen nach angemessenen Dienste zu leisten. (§ 6 Gesetz vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, sowie §§ 1151 und 1152 a. b. G. B.)

Es ist nun zu erwägen, ob Kläger berechtigt war, das Dienstverhältnis deshalb zu lösen, weil ihm vom Direktor der beklagten Unternehmung beim Dienstantritte bekannt gegeben wurde, er habe als Faktor auch die Korrekturen zu lesen.

Das Dienstverhältnis kann nun vorzeitig nur aus wichtigen, im Gesetze (§§ 26 und 27 H. G. G.) demonstrativ angeführten Gründen gelöst werden.

Da zwischen den Parteien der Umfang der Dienstleistung des Klägers nicht festgestellt wurde, kann der Umstand, daß vom Kläger die Leistung einer in sein Fach gehörigen Arbeit (Korrekturen zu lesen) verlangt wurde, überhaupt nicht als Verletzung des Vertrages, noch weniger als Verletzung einer wesentlichen Vertragsbestimmung angesehen werden.

Der Umstand allein, daß die Vertragsteile darin nicht übereinstimmen, welche Arbeiten Kläger als Faktor zu verrichten habe, kann keinen wichtigen Grund zur vorzeitigen Lösung des Dienstverhältnisses bilden; denn Kläger war verpflichtet, den Dienstvertrag zu erfüllen, also die dem Ortsgebrauche entsprechenden oder die den Umständen nach angemessenen Dienste zu leisten. (§ § 1151 und 1152 a. b. G. B. und § 6 H. G. G.)

War Kläger der Ansicht, daß die Lesung der Korrekturen in seinen Wirkungskreis nicht gehört, dann konnte er entweder den Umfang seiner Dienstleistung feststellen lassen oder die bezügliche Arbeit verweigern, keineswegs aber war er berechtigt, deswegen das Dienstverhältnis überhaupt zu lösen.

1919.

Abgrenzung zwischen Dienst- und Agenturvertrag.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 24. März 1911, Cr. II 18/11 und des Landes- als Berufungsgerichtes Graz vom 5. April 1911. R. I 1/11.

Nach dem übereinstimmenden Vorbringen beider Streitteile befaßt sich der Beklagte damit, Photographien von Personen für eine andere Firma einzusammeln, und diese Firma reproduziert die Photographie auf Medaillons. Diese Medaillons werden an die Einsender der Photographien gratis geliefert, weil gehofft wird, daß diese Personen sich später bei der Firma Einrahmungen werden machen lassen, wodurch die Firma trotz der Gratislieferung der Medaillons einen Gewinn erzielt.

Der Beklagte hat nun in der Zeitung annonciert, daß er zehn Herren und zehn Damen suche, welche sich mit dem Einsammeln von Photographien beschäftigen wollen. Darauf meldete sich der Kläger. Es wurde nun zwischen dem Kläger und dem Beklagten vereinbart, daß er im Herumreisen Photographien sammle und diese Photographien dem Beklagten einsende.

Der Kläger hatte für jede Photographie Anspruch auf einen Provisionsbetrag von 45 h bei einfacher Reproduktion und von 60 h bei kolorierten Medaillons. Einen Gehalt oder einen Reisespesenbetrag erhielt der Kläger nicht und kümmerte sich auch der Beklagte nicht weiter, wie viel der Kläger an Aufträgen einbrachte.

Der Kläger teilte dem Beklagten nur von Zeit zu Zeit mit, wo er die Geschäfte gemacht habe, da der Beklagte später zu den Bestellern der Medaillons ging, um sie zur Anschaffung von Einfassungen zu veranlassen. Dem Kläger war es auch unbenommen, anderweitige Geschäfte und Vertretungen zu übernehmen.

Beide Streitteile bezeichnen die Stellung des Klägers als die eines sogenannten Provisionsvertreters. Der Kläger war weder bei der Krankenkasse, noch beim Gremium der Kaufmannschaft vom Beklagten angemeldet worden.

Der Kläger hat nun seine angebliche Provisionsforderung im Betrage von 34 K 34 h beim Gewerbegerichte in Graz mittelst Klage geltend gemacht.

Das Gewerbegericht hat diese Klage wegen sachlicher Unzuständigkeit zurückgewiesen, da der Kläger zum Beklagten nicht in einem Dienstverhältnisse gestanden ist und nicht unter die im § 5 lit. d G. G. angeführten Personen gehört; der Kläger stand vielmehr in einem freieren Vertragsverhältnisse, nach welchem es in seinem Belieben stand,

Aufträge zu sammeln oder nicht, und aus welchem ihm lediglich ein Provisionsanspruch zustand.

Dem Rekurse wurde keine Folge gegeben und der Beschluß des Gewerbegerichtes bestätigt.

1920.

Lösung des Lehrverhältnisses wegen Gefährdung der Gesundheit.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 19. Oktober 1911, Cr. I 457/11.

Die Klage eines Damenschneidermeisters auf Einhaltung des Lehrvertrages wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund des vom Gerichtsarzte abgegebenen Sachverständigengutachtens hat das Gericht als erwiesen angenommen, daß die Beklagte sehr blutarm ist sowie zur tuberkulösen Erkrankung der Lungen disponiert und daß das stete Nähen und die damit verbundene sitzende Lebensweise ihrer Gesundheit nachteilig sind. Hieraus deduziert das Gericht, daß die Beklagte in dem zwischen ihr und dem Kläger begründeten Lehrverhältnisse ohne Gefahr für ihre Gesundheit nicht verbleiben kann und daß auf ihrer Seite ein gesetzlicher Grund (§ 101, Z. 2, lit. a Gew. O.) vorliegt, der sie zum einseitigen Rücktritte vom Lehrvertrage vor Ablauf der bedungenen Zeit berechtigt.

1921.

1. Erneuerung des Arbeitsverhältnisses unter Zugrundelegung der alten Bedingungen.
2. Die Weigerung des Hilfsarbeiters, unter einem bestimmten Vorarbeiter zu arbeiten, gilt als bedingter Antrag auf Lösung des Arbeitsverhältnisses.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 23. September 1911, Cr. I 263/11.

Die Klage eines Tagelöhners auf Bezahlung der Lohnentschädigung von 36 K wurde abgewiesen.

Gründe: Der Klagsanspruch ist nicht begründet. Das Gericht nimmt auf Grund des übereinstimmenden Vorbringens beider Parteien als erwiesen an, daß Kläger beim Beklagten (Bindermeister) als Tagelöhner vom 25. Mai 1907 bis 13. Mai 1911 gearbeitet hat, daß dem Kläger die in der Unternehmung des Beklagten geltende Arbeitsordnung mitgeteilt wurde, laut welcher Kündigungsausschluß gilt, daß er am 13. Mai 1911

ohne Kündigung austrat und mit dem Beklagten vereinbarte, daß ihn Beklagter — falls er zu ihm in die Arbeit zurückkehren wollte — wieder aufnehmen, daß Kläger wirklich beim Beklagten am 28. August 1911 zur Arbeit sich meldete und dieser ihn aufnahm.

Kläger führt selbst an, daß er beim abermaligen Eintritte in die Arbeit mit dem Beklagten keine Vereinbarung traf; der Beklagte behauptet, daß er dem Kläger erklärte, es bleibe alles so „wie früher“. Das Gericht fand es nicht für nötig, sicherzustellen, ob Beklagter diese Erklärung wirklich abgab oder nicht, weil aus den obangeführten Umständen hervorgeht, daß die Parteien, nachdem sie am 28. August 1911 nichts besonderes vereinbarten, gemäß dem am 13. Mai 1911 zwischen ihnen abgeschlossenen Übereinkommen das Arbeitsverhältnis unter denselben Bedingungen, wie sie früher bestanden haben, fortsetzen wollten. (§ 863 a b. G. B.)

Allein ohne Rücksicht hierauf hat das Gericht auf Grund des übereinstimmenden Parteivorbringens weiter als erwiesen angenommen, daß der Beklagte am 20. September 1911 den Kläger ausdrücklich fragte, ob er arbeiten wolle und daß Kläger erklärte, er werde unter dem Vorarbeiter H. keineswegs arbeiten, wohl aber unter einem anderen, wodurch er den bedingten Antrag auf sofortige Lösung des Arbeitsverhältnisses stellte, wenn Beklagter dieser von ihm gestellten Bedingung nicht entspricht.

Der Beklagte hat sodann dadurch, daß er das Arbeitsbuch und den abverdienten Lohn brachte und beides dem Kläger übergab, seine Übereinstimmung mit dem Antrage des Klägers auf sofortige Lösung des Arbeitsverhältnisses ausgedrückt und wurde also dieses Arbeitsverhältnis im Einverständnis beider Parteien gelöst.

Es liegt demnach kein Grund vor, welcher den Kläger gemäß § 84 Gew. O. zur Stellung eines Entschädigungsanspruches berechtigen würde.

1922.

Entschädigungspflicht des Dienstgebers trotz der im guten Glauben verfügten Entlassung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 31. Jänner 1911, Cr. I 58/11.

Die Klägerin (Weberin) ersuchte vier Tage nach dem Arbeitsantritte die beklagte Firma um Ausfolgung ihres Arbeitsbuches zum Zwecke der ihr behördlich aufgetragenen Vorlage aus Anlaß der Volkszählung und wurde beim Vorbringen ihrer Bitte ohne Angabe von Gründen entlassen. Den Anspruch auf Entschädigung für die Kündigungsfrist bekämpfte die beklagte Firma damit, daß sie sich durch eine Verkettung von Umständen

im Zeitpunkte der Entlassung der Klägerin zu dieser Verfügung für berechnigt erachtet habe. Sie wies in dieser Beziehung auf das von der Klägerin ausgegangene Ansuchen um Ausfolgung des Arbeitsbuches hin und brachte vor, es sei ihr von dritter glaubwürdiger Seite mitgeteilt worden, daß die Klägerin im Betriebe nicht zu verbleiben gedenke, auch sei die allerdings irrtümliche Annahme unterlaufen, daß das Arbeitsverhältnis ein probeweises war und daher bei erst viertägiger Dauer kündigungsgelöst werden konnte.

Dem Klagebegehren wurde Folge gegeben.

Gründe: Die Bestimmungen des § 84 Gew. O. verbinden den Unternehmer ganz allein beim Abgange eines Entlassungsgrundes zur Entschädigung für die Kündigungsfrist und lassen daher für ein bei der Entlassung unterlaufendes Versehen und für den guten Glauben, den die beklagte Firma zu ihrer Entlastung behauptet, keinen Raum. Dies ergibt sich schon aus der Erwägung, daß auch die unter Annahme eines gesetzlichen Entlassungsgrundes ausgesprochene Entlassung die Entschädigungspflicht zur Folge hat, wenn der Entlassungsgrund als solcher nicht erkannt wird.

1923.

Bei vereinbartem Akkordlohn setzt der Anspruch auf Entschädigung nach § 1155 a. b. G. B. wegen Zeitverlustes einen am Lohn erlittenen Abbruch voraus.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 7. Februar 1911, Cr. I 70/11.

Der beklagte Kohlenhändler vereinbarte mit dem Kläger (Tagelöhner) für das Ausladen eines bestimmten, am Bahnhofe stehenden Waggons Koks den Lohn von 2 K. Diese Arbeit besorgte Kläger in der Zeit von 9 Uhr vormittags bis $\frac{1}{2}$ Uhr nachmittags mit einer einstündigen Pause von 11 bis 12 Uhr, in der er durch das vom Bahnpersonale vorgenommene Verschieben des Waggons aufgehalten wurde. Nach Fertigstellung der Arbeit wartete er noch eine Stunde bis $\frac{1}{2}$ Uhr nachmittags am Bahnhofe, weil der Beklagte erst um diese Zeit erschien, um die Arbeit zu besichtigen und den Lohn auszuzahlen. Hierbei ergab sich zwischen den Parteien ein Streitpunkt insofern, als der Waggon nicht das vom Beklagten vorausgesetzte Quantum von 150 q, sondern nur 140 q Koks enthielt. Auf das Anbot eines geringeren Lohnes in der Höhe von 1 K 40 h entfernte sich der Kläger sofort und belangte den Beklagten auf Zahlung des vereinbarten Akkordlohnes von 2 K, ferner für je einstündiges Zuwarten während des Verschiebens und nach Fertigstellung der Arbeit auf Zahlung des Betrages

von 48 h, wobei er von seinem üblichen Taglohn per 2 K 40 h bei zehnstündiger Arbeitszeit, somit vom Betrage von 24 h für jede versäumte Stunde ausging.

Zufolge Anerkenntnisses wurde dem Kläger der Betrag von 2 K als vereinbarter Akkordlohn zugesprochen, der Mehranspruch aber abgewiesen.

Gründe: Die Parteien haben sich im vorliegenden Falle auf einen Akkordlohn des Klägers in der Höhe von 2 K für das Ausladen eines Waggons Koks geeinigt. Entstand diese Lohnbildung dadurch, daß beiderseits die anzuwendende Zeit und Mühe in Rücksicht gezogen wurden, so bildete ihre natürliche Grundlage die Angemessenheit des Lohnes. Bei Beurteilung der letzteren wird nach Ansicht des Gerichtes am besten vom Zeitlohne ausgegangen, den der Kläger gewöhnlich verdiente, und seine besondere Betätigung bei der Arbeit in Rechnung gestellt. Der Zeitlohn des Klägers beziffert sich mit dem von ihm selbst angegebenen, übrigens ortsüblichen Betrage von 2 K 40 h täglich oder 24 h stündlich. Es entfällt daher für die ganze bei der Arbeit aufgewendete Zeit einschließlich der Zeitversäumnis, also für die Zeit von 9 Uhr vormittags bis $\frac{1}{2}$ Uhr nachmittags, d. i. für $4\frac{1}{2}$ Stunden der Betrag von 1 K 8 h, so daß sich der ausbezahlte Akkordlohn per 2 K als vollkommen angemessene Gegenleistung sowohl für die vom Kläger verwendete Zeit als auch für die angewendete besondere Mühe darstellt. Allerdings macht der letztere geltend, daß die eigentliche Arbeit nur $2\frac{1}{2}$ Stunden in Anspruch nahm und daß er zwei Stunden wartend zubrachte. Nach dem Wortlaute des § 1155 a. b. G. B. tritt jedoch die Verpflichtung zur angemessenen Entschädigung für den Besteller erst dann ein, wenn eine Verkürzung des Bestellten durch Zeitverlust überhaupt erfolgte. Eine solche Verkürzung ist nach dem oben Gesagten nicht eingetreten, weshalb der den Betrag von 2 K übersteigende Anspruch abzuweisen war.

1924.

Verspätete Aufgabe eines Geschäftsbriefes durch den Handlungsgehilfen berechtigt nicht zu seiner Entlassung (§ 27, Z. 4, H. G. G.), jedoch zur Inanspruchnahme von Schadenersatz.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 13. Februar 1911, Cr. I 75/11.

Die beklagte elektrotechnische Fabrik beabsichtigte eine vom Stadtrate in K. in Böhmen ausgeschriebene Elektroanlage, zu deren Vergebung die Offertverhandlung auf den 1. Februar 1911 in K. angeordnet war, zu übernehmen, weshalb sie am 31. Jänner 1911 zwei eingeschriebene Briefe abrichtete, von denen der eine mit Informationen an ihren für den 1. Februar

nach K. beordneten Vertreter aus P., der zweite mit der Offerte an den genannten Stadtrat adressiert war. Die Aufgabe dieser eingeschriebenen Briefe bei der Post gehörte zu den Dienstesobliegenheiten des Klägers, der jedoch am 31. Jänner, durch einen Bekannten aufgehalten, die Aufgabe der Briefe vergaß und sie, ohne der beklagten Firma von dem Verstoße Mitteilung zu machen, erst am nächsten Tage mittags zur Post gab. Infolgedessen langten sie in K. verspätet nach Vergebung der Anlage ein und der Vertreter der beklagten Firma mußte unverrichteter Dinge wieder abreisen. Seine mit der Fahrt nach K. verbundenen Auslagen betragen 39 K.

Dieser Vorfall veranlaßte nach seinem Bekanntwerden am 6. Februar 1911 die kündigunglose Entlassung des am 1. Juli 1910 mit monatlicher Kündigung aufgenommenen, bisher ohne Anstand dienenden Klägers. Dem in der Klage erhobenen Ansprüche auf Zahlung des Entgeltes von 7 K 98 h vom 1. Februar bis zum Entlassungstage setzte die beklagte Firma ihre Schadenersatzforderung von 39 K an Reiseauslagen ihres Vertreters nach K. entgegen, den Anspruch auf Ersatz für die Kündigungsfrist bis 15. März 1911 mit 52 K 2 h bekämpfte sie mit dem Vorliegen eines gesetzlichen Entlassungsgrundes.

Dem Kläger wurde der Betrag von 21 K zugesprochen.

Gründe: Da nach § 25 H. G. G. die Entlassung eines Handlungsgehilfen aus wichtigen Gründen überhaupt zulässig ist, so bieten die in § 27 l. c. demonstrativ angeführten Fälle einen Maßstab für die Wichtigkeit dieser Gründe. Von den Entlassungsgründen des § 27 gestattet einen Vergleich mit dem vorliegenden Falle die Unterlassung der Dienstleistung „durch geraume Zeit“ und die „beharrliche“ Verweigerung der Dienste nach Punkt 4. Wird aber erwogen, daß zur Entlassung des Klägers ein einmaliger Verstoß gegen eine Dienstespflicht die Veranlassung bot und daß seine Dienstleistung bis dahin keinen Anlaß zur Beanstandung gab, so war diesem Verstoß das Gewicht eines gesetzlichen Entlassungsgrundes nicht beizulegen, somit der Anspruch auf Entschädigung für die Kündigungsfrist für berechtigt zu halten.

Hingegen beinhaltete die verspätete Aufgabe der Briefe eine Verfehlung des Klägers gegen die ihm obliegende Verpflichtung zur aufmerksamen Besorgung eines ihm erteilten Auftrages, somit eine Vertragsverletzung nach §§ 1294 und 1295 a. b. G. B., welche die erwiesene Schädigung der beklagten Firma in der Höhe der ihrem Vertreter für den Weg nach K. erwachsenen Auslagen von 39 K zur Folge hatte. Diese, allerdings nur gegen die sonst anerkannte Entgeltforderung des Klägers im Betrage von 7 K 98 h geltend gemachte Gegenforderung wirkte gegenüber dem ganzen klägerischen Ansprüche für die Zeit vom 1. Februar bis 15. März 1911 in der Höhe von 60 K gemäß § 1438 a. b. G. B. kompensierend, weshalb dem Kläger der Betrag von 21 K zugesprochen wurde.

1925.

Bedeutung des Hinwerfens des Werkzeuges in bezug auf die Lösung des Arbeitsverhältnisses.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 25. Februar 1911, Cr. I 107/11.

Der in der beklagten Schafwollwarenfabrik seit 13 Jahren als Fabrikstischer in Arbeit stehende Kläger gab dem Fabriksherrn bei einer Nachschau auf seine Frage nach der fertiggestellten Arbeit in unwilligem Tone zur Antwort, es bleibe bei ihm keine Arbeit zurück, weil die fertigen Stücke gleich abgeholt werden. Die darauf folgende, denselben Gegenstand betreffende erregte Wechselrede endete damit, daß der Kläger den Schraubenzieher, mit dem er gerade arbeitete, hinwarf, so daß er dem Fabriksherrn vor die Füße fiel, worauf letzterer erschrock, die Hand erhob, auf die Tür deutete und den Kläger mit den Worten, er müsse sofort hinaus, entließ. Den Klagsanspruch auf Entschädigung für die Kündigungsfrist bekämpfte die beklagte Firma im allgemeinen damit, daß der Kläger die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses veranlaßt habe.

Dem Klagebegehren wurde Folge gegeben.

Gründe: In dem Hinwerfen des Schraubenziehers durch den Kläger ist an sich mangels eines ersichtlichen Angriffes eine grobe Ehrenbeleidigung oder gefährliche Drohung als Entlassungsgrund nach § 82 lit. g Gew. O. nicht erkennbar, wenn auch diese Handlungsweise mit der dem Kläger nach § 76 Gew. O. obliegenden Achtungspflicht dem Fabriksherrn gegenüber unvereinbar war und einen stichhältigen Grund zur Kündigung des durch lange Jahre dienenden Klägers geboten hätte. Es erübrigt daher, das Hinwerfen dieses Werkzeuges vom Standpunkte eines vom Kläger gestellten Antrages auf sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu betrachten. Der Kläger behauptete, den Schraubenzieher im Affekte der Rede hingeworfen zu haben, welche Behauptung glaubwürdig ist, wenn erwogen wird, daß eine erregte, die Arbeit betreffende Auseinandersetzung voranging. Die Erregung des Klägers verbot es aber, in seiner Handlung den ernstlichen Ausdruck eines Antrages auf einverständliche Lösung des Arbeitsverhältnisses zu erblicken. Übrigens hat nach der Sachlage der Fabriksherr diesen Antrag gar nicht als solchen aufgefaßt, denn seine Worte „Kläger müsse sofort hinaus“ in Verbindung mit der bezeichnenden Handbewegung zur Tür sind nicht als Annahme eines Antrages, sondern als einseitige Entlassung zu deuten.

1926.

Eine im Laufe des Arbeitsverhältnisses eingetretene Vermehrung der Arbeit, die die vereinbarte Arbeitszeit nicht verlängert, gibt keinen Anspruch auf Erhöhung des Zeitlohnes.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 28. Februar 1911, Cr. I 118/11.

Dem im Oktober 1909 bei der beklagten Feintuchfabrik als Vorrichter mit 20 K Wochenlohn in Arbeit getretenen Kläger oblag ursprünglich das Vorrichten von 34 Webstühlen, die mit nur 4 Flügeln arbeiteten. Im Jänner 1911 schaffte die beklagte Firma 12 neue Webstühle an und beauftragte den Kläger mit ihrer Herrichtung, sie wies ihm ferner weitere 18 Webstühle zum Vorrichten zu. Alle diese Arbeiten bewerkstelligte er ohne Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeit von 7 bis 12 Uhr vormittags und von 1 bis 6 Uhr nachmittags. Bei der am 25. Februar 1911 erfolgten Lösung des Arbeitsverhältnisses begehrte Kläger unter Hinweis auf eine schon früher vorgebrachte, aber unbeachtet gebliebene Bitte um Lohn-erhöhung für das Herrichten der 12 Webstühle à 2 K = 24 K und für das Vorrichten der 18 Webstühle à 1 K 20 h = 21 K 60 h, zusammen 45 K 60 h und betrat bei Verweigerung der Zahlung den Klageweg.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Unbestritten ist, daß die ursprüngliche Vereinbarung eines Wochenlohnes von 20 K bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen blieb. Es ist allerdings möglich, daß das Gericht nach § 1152 a. b. G. B. eine solche Vereinbarung als nicht mehr zutreffend bezeichnet und den Lohn selbst bestimmt. Ein solcher Anspruch wird jedoch bei vereinbartem Wochenlohn nur dann zulässig sein, wenn entweder die Art oder die Dauer der Arbeit sich wesentlich geändert hat (siehe Nr. 892 der Sammlung). Dies trifft im vorliegenden Falle nicht zu. Vom Kläger wurden nur Arbeiten verlangt, für die er aufgenommen war und die seine tägliche Arbeitszeit nicht verlängerten, nach seinem Zugeständnisse sogar bis in die letzte Zeit nicht voll ausfüllten. Bei der nach § 76 Gew. O. dem Hilfsarbeiter obliegenden Verpflichtung, die ihm anvertrauten gewerblichen Arbeiten nach besten Kräften zu besorgen, ist es unter diesen Umständen nicht einzusehen, warum sich der Kläger durch Zuweisung weiterer Arbeiten für belastet erachtete, zumal den Gegenstand seiner Arbeitsleistung nicht die ihm ursprünglich zugewiesene Besorgung von 34 Webstühlen, sondern die Besorgung von Webstühlen in der vereinbarten Arbeitszeit überhaupt bildete.

1927.

Vereinbarter Lohn kann vom Unternehmer, auch wenn ihm bei der Berechnung ein Irrtum unterlief, nicht einseitig herabgesetzt werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 1. März 1911, Cr. I 120/11.

Der bei der beklagten Kammgarnspinnerei als Maschinenschlosser beschäftigte Kläger wurde zeitweise als Maschinenwärter in der Nachtschicht verwendet und hiefür regelmäßig ohne ausdrückliche Vereinbarung mit dem Betrage von 6 K 90 h entsprechend 15 Tagarbeitsstunden à 46 h entlohnt, obwohl die Nachtschicht nur 11 Arbeitsstunden umfaßte. In der Lohnwoche vom 13. zum 18. Februar 1911 wurde ihm in der Nacht vom Mittwoch auf Donnerstag eröffnet, daß die frühere Zahlung von 6 K 90 h für eine Nachtschicht auf einem Irrtume der beklagten Firma beruhe und daß auch für diese Arbeit nur der Lohn von 11 Tagarbeitsstunden entfalle. Kläger verwahrte sich gegen diese Änderung und gab, als er sich von ihrer Ernstlichkeit überzeugt hatte, am 22. Februar im Sinne der Arbeitsordnung die Kündigung zum 25. Februar. Da in dem beklagten Betriebe der Lohn durch eine ganze Woche stehen bleibt, gelangte am Entlassungstage erst der Lohn für die Lohnwoche vom 13. zum 18. Februar zur Auszahlung, wobei die beklagte Firma dem Kläger für die 3 in diese Lohnwoche fallenden Nachtschichten nicht den auf Grundlage von 6 K 90 h entfallenden Betrag von 20 K 70 h, sondern nur 16 K 15 h, daher um 4 K 55 h weniger auszahlte.

Dem auf diesen Betrag lautenden Klagebegehren wurde Folge gegeben.

Gründe: Indem die beklagte Firma dem Kläger regelmäßig den Betrag von 6 K 90 h für eine Nachtschicht auszahlte, ist es nach § 863 a. b. G. B. zu einer stillschweigenden Vereinbarung dieser Lohnhöhe gekommen. Allerdings bekämpft die beklagte Firma die Gültigkeit einer solchen Vereinbarung durch den Hinweis auf einen ihr bei der Berechnung unterlaufenen Irrtum. Dieser hat jedoch alle Merkmale eines selbstverschuldeten Irrtums nach § 876 a. b. G. B. an sich, er mußte dem Kläger auch keineswegs auffallen, weil notorisch in hiesigen Betrieben eine Stunde Nachtarbeit sogar mit 1½ Stunden Tagarbeit in Rechnung gestellt wird. Bestand somit ein Übereinkommen hinsichtlich der Lohnhöhe und lehnte der Kläger ein anderes Übereinkommen ab, so erlosch das erstere Übereinkommen nicht vor der Endigung des Dienstverhältnisses, welche beiderseits durch Kündigung herbeigeführt werden konnte und hier vom Kläger herbeigeführt wurde. Bis zu diesem Zeitpunkte entbehrte die von der beklagten Firma einseitig vorgenommene Lohnänderung der Wirksamkeit, weshalb im Sinne des Klagebegehrens entschieden wurde.

1928.

Betrieb einer Nebenbeschäftigung durch den Hilfsarbeiter rechtfertigt nicht das Ausbleiben von der Arbeit.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 3. März 1911, Cr. I 125/11.

Ein Schrobler teilte am Samstag dem ihm vorgesetzten Meister mit, daß er am nächsten Montag (Faschingmontag) abends als Mitglied eines Musikvereines in einem Gasthause aufspielen müsse und deshalb an diesem Tage die Arbeit zur Nachtschicht nicht antreten könne. Der Meister verbot ihm dies unter Hinweis darauf, daß der Fabriksherr das Ausbleiben aus einem solchen Grunde nicht gestatte. Gleichwohl meldete sich der Kläger erst am Dienstag abends zur Arbeit, wurde jedoch sofort entlassen.

Sein Begehren auf Vergütung für die Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Die Gewerbeordnung verbietet dem Hilfsarbeiter wohl nicht den Betrieb einer Nebenbeschäftigung, aber ebensowenig verbindet sie den Unternehmer, aus diesem Grunde Urlaub zu geben. Maßgebend ist in dieser Beziehung die Bestimmung des § 76 Gew. O., nach welcher der Hilfsarbeiter die vereinbarte Arbeitszeit zuzuhalten hat. Die Vernachlässigung dieser Pflicht durch den Kläger gewann im vorliegenden Falle dadurch, daß er auf das seinem Ausbleiben entgegenstehende Verbot des Fabriksherrn aufmerksam gemacht worden war, das Gewicht des unbefugten Verlassens der Arbeit und berechnigte die beklagte Seite, gemäß § 82 lit. f Gew. O. mit der kündigunglosen Entlassung des Klägers vorzugehen.

1929.

Annahme geteilten Verschuldens an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Arbeitnehmer infolge ungerechtfertigter Drohung mit Entlassung das Arbeitsbuch verlangt und erhält.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 7. März 1911, Cr. I 136/11.

Dem in der beklagten Wollwarenfabrik als Druckereiarbeiter beschäftigten Kläger war von der beklagten Firma im Sinne ihrer Arbeitsordnung wegen eines von ihm verursachten Schadens in der angeblichen Höhe von 10 K eine Geldbuße von 1 K angedroht worden, die er sich nicht gefallen zu lassen erklärte, worauf ihm die beklagte Seite eröffnete, daß er in diesem Falle sein Buch erhalten werde. Bei der nächsten Lohnzahlung wies er den um 1 K gekürzten Lohn zurück und sagte, man möge ihm lieber den Lohn ungekürzt zahlen und das Arbeitsbuch geben, welchem Begehren

die beklagte Firma willfahrte, ohne die bei der Entlassung vom Kläger gebrauchten Worte, er werde sich schon weiter umsehen, zu beachten.

Dem Kläger wurde die Entschädigung für die Kündigungsfrist in halber Höhe zugesprochen.

Gründe: Die beklagte Firma war nach ihrer Arbeitsordnung berechtigt, unvorgeflich einer etwaigen gerichtlichen Austragung der Angelegenheit dem Kläger eine Geldbuße aufzuerlegen, nicht berechtigt war sie hingegen, ihm für den Fall des Bestreitens der Geldbuße mit der Entlassung zu drohen. Auch war es von ihr unvorsichtig, den Kläger, der sich bei der Entlassung weitere Schritte vorbehielt, nicht zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses aufzufordern.

Hingegen liegt ein Verschulden des Klägers darin, daß er sein Arbeitsbuch überhaupt forderte und nicht die Ausführung der angedrohten Entlassung abwartete. Ohne diese durch Verweigerung der Annahme des gekürzten Lohnes zu bewirken, konnte er die Rechte aus der nach seiner Meinung grundlos erfolgten Verhängung der Geldbuße geltend machen.

Es trifft somit beide Teile ein Verschulden an der vorzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses. Die Frage der Entschädigung in einem solchen Falle ist wohl nicht in der Gewerbeordnung, wohl aber im Handlungsgehilfengesetze geregelt, dessen § 32 es dem freien Ermessen des Richters überläßt, ob und in welcher Höhe Ersatz gebührt. Das Gewerbegericht glaubte diese Gesetzesstelle analog anwenden zu sollen und sprach dem Kläger unter Annahme gleichen Verschuldens die Hälfte der begehrten Kündigungsentuschädigung zu.

1930.

Die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes wird nicht berührt durch die Behauptung des Beklagten, daß für die Eingehung des Dienstverhältnisses das verwandtschaftliche Verhältnis maßgebend war und daß die angesprochene Lohnforderung als solche nicht zu betrachten sei.

Beschluß des Landesgerichtes Brünn vom 30. März 1911, R. I 1/11, womit der Beschluß des Gewerbegerichtes Brünn vom 9. März 1911, Cr. I 137/11 bestätigt wurde.

Der Kläger hat bei der beklagten Automobilhandlung, deren Inhaber sein Bruder ist, vom September 1906 angefangen kaufmännische Dienste geleistet und ist Mitte Jänner 1911 aus dem Betriebe ausgetreten, indem er das Vorliegen eines gesetzlichen Austrittsgrundes behauptete. Nach seiner Angabe bestand das Entgelt für die Dienstleistung in einem Monatsgehälter von 200 K, von welchem jedoch vereinbarungsgemäß monatlich nur 100 K ausbezahlt wurden, während der Rest im Geschäfte verblieb, ferner in einer 5prozentigen Umsatzprovision. Das Klagebegehren lautet auf Zahlung

der im Geschäfte verbliebenen Teilbeträge in der Höhe von 5100 K und auf die Kündigungsentschädigung im Betrage von 600 K, zusammen 5700 K. Der Beklagte stellte in Abrede, daß zwischen ihm und dem Kläger ein Dienstverhältnis im Sinne des Handlungsgehilfengesetzes begründet wurde, weil der Kläger sein Bruder sei und weil er ihm nur aus diesem Grunde Dienst und Beschäftigung zukommen lassen wollte. Er bestritt ferner, dem Kläger die in der Klage behaupteten Bezüge versprochen zu haben und machte geltend, daß die im Geschäfte verbliebenen Beträge nicht als Gehaltsrest anzusehen seien, sondern als in Verwahrung gegebene Beträge, auch habe Kläger mehr aus dem Geschäfte herausbekommen, als seine Gehaltsforderung ausmachte.

Die vom Beklagten auf dieser Grundlage erhobene Einrede der Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes wurde nach abgesonderter Verhandlung über diese Einrede zurückgewiesen.

Gründe: Zwischen den Parteien ist nicht strittig, daß auf die Unternehmung des Beklagten die Gewerbeordnung Anwendung findet und daß der Kläger in dieser Unternehmung, ohne Gesellschafter zu sein, entgeltlich kaufmännische Dienste leistete. In der letzteren Beziehung sind vom Beklagten die im § 1151 a. b. G. B. angeführten charakteristischen Bestandteile des Dienstvertrages, nämlich die Dienstleistung und der Lohn in Geld zugegeben. Für die Ansicht ferner, als wenn zwischen Geschwistern ein Dienstverhältnis nicht begründet werden könnte, wird man vergebens nach einer Gesetzesstelle suchen. Es ist daher zweifellos, daß die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes nach §§ 1, 41 H. G. G. begründet ist. Es stellt sich weiters die angesprochene Entschädigung wegen Auflösung des Dienstverhältnisses als eine Streitigkeit nach § 4, Gesetz vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218, dar, der Gehaltsanspruch aber wird zu einer solchen Streitigkeit schon deshalb, weil der Beklagte behauptet, Kläger habe mehr erhalten, als seine Lohnforderung beträgt.

Über Rekurs des Beklagten wurde dieser Beschluß in zweiter Instanz bestätigt.

Gründe: Der Beklagte gibt zu, daß der Kläger in das Handelsgewerbe als Buchhalter und Geschäftsleiter in Dienst getreten ist, hiemit aber ist die Voraussetzung des § 1, Gesetz vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, gegeben. Er gibt auch zu, daß dem Kläger ein Gehalt von 100 K monatlich bar gezahlt und daß ihm außerdem ein Betrag von 100 K monatlich gutgebucht wurde, bestreitet jedoch, daß diese Gutschrift einen Teil des Gehaltes bildete, sie sei vielmehr eine Zuwendung gewesen, die der Firmainhaber als Bruder dem Bruder zu dem Zwecke gemacht habe, um ihn in die Lage zu versetzen, einst über ein gewisses Kapital zu verfügen. Hiernach würde es sich um eine Benevolenz, entsprungen aus verwandtschaftlichen Banden handeln. Ein Anspruch aus diesem Titel begründet allerdings die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes nicht. Maßgebend für

die Bestimmung der Zuständigkeit ist jedoch nicht die Konstruktion, welche der Beklagte dem vermögensrechtlichen Rechtsverhältnisse unterstellt, sondern jener Rechtstitel, auf welchen der Kläger seinen Anspruch gründet. Dieser ist aber auch hinsichtlich der Gutschrift von 100 K monatlich ein Lohnanspruch und für Ansprüche aus diesem Rechtstitel ist gemäß § 41 H. G. G. das Gewerbegericht zuständig. Der Entscheidung in der Hauptsache ist es vorzubehalten, ob dem Kläger aus dem behaupteten Rechtstitel des Lohnes der angesprochene Betrag zusteht oder nicht.

Der Beschwerdeführer ist allerdings noch der weiteren Anschauung, daß, selbst wenn der angesprochene Betrag einer Gehaltsforderung entsprungen wäre, durch die Gutschrift eine Novation des Rechtstitels eingetreten ist. Denn, wenn die Gehaltsforderung mit Zustimmung des Klägers ihm in den Büchern gutgeschrieben wurde, habe sie aufgehört, Gehaltsforderung zu sein und sei zu einer Forderung aus der Gutschrift geworden. Dieser Rechtsanschauung hat sich das Rekursgericht nicht angeschlossen, denn die Gutschrift für sich allein ist noch kein Rechtstitel, ihr muß vielmehr ein Rechtstitel zugrunde liegen, welcher ihr erst eine Berechtigung verleiht. Dies ist aber vorliegend der Lohnanspruch, welcher auch durch Eintragung des Betrages auf das Konto des Klägers nicht aufhörte zu existieren. Die Einwendung der Unzuständigkeit ist daher auch von diesem Standpunkte aus unbegründet.

1931.

Ansprüche des Provisionsreisenden, der vereinbarungsgemäß einen bestimmten Platz zu besuchen und Provision von den Geschäften dieses Platzes zu beziehen hat, für den Fall seiner unverhältnismäßig langen Verwendung zu Reisediensten an einem anderen Orte (§ 1152 a. b. G. B., § 12 H. G. G.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 24. März 1911, Cr. I 164/11.

Der Wirkungskreis und das Entgelt des in der Eigenschaft eines Handlungsgehilfen in dem Tuchhandelsgeschäfte des Beklagten beschäftigten Klägers war entsprechend dem Aufnahmebriefe dahin vereinbart worden, daß er die gewöhnlichen Arbeiten am Lager zu versehen und überdies den Wiener Platz regelmäßig zu besuchen habe, wofür ihm ein Gehalt von 3000 K jährlich und eine 1prozentige Provision von allen direkten und indirekten Wiener Geschäften zugesichert wurde. Während seiner vom 15. März 1910 bis 1. März 1911 dauernden Dienstleistung hat der Kläger den Wiener Platz in Zwischenräumen, stets auf ein oder zwei Tage, im ganzen an höchstens 50 Tagen besucht und einen Umsatz von 73.900 K erzielt. Außerdem schickte ihn der Beklagte einmal auf 23 Tage, das zweite mal auf 31 Tage auf die Tour nach Ungarn, wobei der Umsatz 63.709 K betrug. Beim Dienstaustritte zahlte er dem Kläger die 1prozentige Provision

von den Wiener Geschäften mit 739 K aus, hingegen verweigerte er die Zahlung der außerdem nach demselben Satze mit 637 K angesprochenen und eingeklagten Provision von den ungarischen Geschäften.

Dem Kläger wurde unter Abweisung des Mehranspruches ein Betrag von 400 K zugesprochen.

Gründe: Der Beklagte hat das Klagebegehren unter Berufung auf die Bestimmung des Aufnahmebriefes, nach welcher dem Kläger nur die Wiener Geschäfte zu provisionieren waren, angefochten. Bei einer den Bestimmungen des Artikels 278 H. G. B. entsprechenden Prüfung dieses Aufnahmebriefes als eines Ganzen ergibt sich, daß es im Willen der Parteien gelegen war, die vom Kläger als Reisenden entwickelte Tätigkeit von seinem übrigen Wirkungskreise zu sondern, auch besonders zu entlohnen; ferner führt die Gegenüberstellung seiner Verpflichtung, regelmäßig den Wiener Platz zu besuchen, mit der Vereinbarung einer 1prozentigen Provision von den Wiener Geschäften zu dem Schlusse, daß die Parteien die Betätigung des Klägers als Reisenden zunächst am Wiener Platze vor Augen hatten. In letzterer Beziehung weicht jedoch die Ausführung des Aufnahmebriefes von der Vereinbarung erheblich ab, denn es geht aus den Angaben der Parteien hervor, daß die Eignung des Klägers zu den Diensten eines Reisenden vom Beklagten in bedeutendem Maße durch seine Verwendung auch zu Reisen in Ungarn in Anspruch genommen wurde. Aus der Höhe des Umsatzes in Ungarn und der Anzahl der dort zugebrachten 54 Reisetage ergibt sich gegenüber dem Wiener Umsatze und den dortigen Reisetagen, daß es sich bei dieser Verwendung nicht um einen augenblicklichen Bedarf handelte, dem der Kläger hätte aus Diensterrückichten ohne besonderes Entgelt Rechnung tragen müssen; es war aber auch die Länge des Aufenthaltes in Ungarn, 23 Tage und 31 Tage, wohl geeignet, die Regelmäßigkeit des Besuches des Wiener Platzes und die Ergiebigkeit des dortigen Geschäftes zum Nachteil des Klägers zu beeinträchtigen. Mit Unrecht beruft sich daher der Beklagte, indem er dem Kläger nur die Wiener Geschäfte provisionierte, auf den buchstäblichen Sinn des Aufnahmebriefes, es ist ihm vielmehr, wenn er schon bei Aufnahme des Klägers seine weitergehende Verwendung zu Reisediensten im Auge hatte, Undeutlichkeit des Ausdruckes zum Vorwurfe zu machen und die Vereinbarung zu seinem Nachteile zu erklären. (§ 861, 915 a. b. G. B.) Da somit der Kläger mit Grund eine besondere Entlohnung der von ihm in Ungarn entwickelten Tätigkeit erwarten konnte, ist es nicht zulässig, in seinem Stillschweigen allein gemäß § 863 a. b. G. B. einen Verzicht auf den Lohn zu erblicken. Vielmehr bildete seine gesteigerte Betätigung im Interesse des Beklagten beim Mangel einer Vereinbarung über ihre Entlohnung den Gegenstand richterlicher Lohnbestimmung (§ 1152 a. b. G. B.) und es konnte nicht außer acht gelassen werden, daß ihm die Beeinträchtigung des Wiener Geschäftes zur Inanspruchnahme einer angemessenen Entschädigung nach § 12 H. G. G. berechtigte.

Steht es somit fest, daß dem Kläger gegenüber dem Beklagten eine Forderung zusteht, so vermochte ihm das Gericht hinsichtlich der Berechnung der Höhe dieses Anspruches auf Grund einer 1prozentigen Provision von den ungarischen Geschäften nicht zu folgen. Erfahrungsgemäß stehen einerseits ausländische Geschäfte den Wiener Geschäften an Güte nach, wobei namentlich auf die fremdländische Exekution hingewiesen wird, so daß der Kläger im Vorhinein auf einen geringeren Prozentsatz an Provision von diesen Geschäften rechnen mußte, andererseits liegen keine Gründe zur Annahme vor, daß der Wiener Konsum gerade in der dem Kläger entgangenen Zeit eine besondere Ausdehnung gewonnen hätte. Unter Anwendung des § 273 Z. P. O. wurde daher dem Kläger der Teilbetrag von 400 K der eingeklagten Forderung zugesprochen.

1932.

1. Ist bei einem zur Erlernung einer Fähigkeit begründeten Arbeitsverhältnis Unentgeltlichkeit der Dienstleistung vereinbart worden, so kann nachträglich Entgelt unter Berufung auf eine bestehende Gewohnheit nicht beansprucht werden.
2. Der Anspruch auf besonderes Entgelt für Überstunden ist bei einer auf die ganze Arbeitszeit sich beziehenden Lohnvereinbarung unbegründet.

Entscheidung des Landesgerichtes Brünn vom 22. April 1911, Cg. I 193/11, womit die Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 23. März 1911, Cr. I 165/11 bestätigt wurde.

Die Klägerin ist am 8. November 1909 bei der beklagten Inhaberin einer Wäscheputzerei zum Erlernen des Waschens und Bügelns in Arbeit getreten und hat mit der Beklagten für die ersten sechs Wochen des Arbeitsverhältnisses keinerlei Lohn, für die folgende Zeit aber den gewöhnlichen Tagelohn der Wäscherinnen vereinbart. Am 3. März 1911 wurde das Arbeitsverhältnis von der Klägerin mit der Begründung aufgelöst, daß die Beklagte der Verpflichtung sie auszubilden, nicht nachgekommen sei. Sie belangte hierauf die Beklagte auf Lohnzahlung in der Höhe von 38 K für die ersten sechs Wochen des Arbeitsverhältnisses, eigentlich für 38 Arbeitstage je 1 K, ferner auf Nachzahlung des Lohnes für 616 Überstunden je 60 h, daher im Betrage von 369 K 60 h und stützte den letzteren Anspruch darauf, daß sie durch die ganze Dauer des Arbeitsverhältnisses über die normalen Arbeitsstunden abends von 7 bis 9 Uhr gearbeitet habe. Diese Ansprüche bestritt die Beklagte unter Berufung auf die getroffene Vereinbarung.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das von der Klägerin zum Zwecke der Erlernung einer Fähigkeit eingegangene Arbeitsverhältnis brachte es mit sich, daß sie in den ersten sechs Wochen kein Entgelt bekam; denn es ist notorisch, daß der Wert der Arbeit eines Lernenden von dem Nachteile, den er durch Uner-

fahrenheit und durch den bei seinem Unterrichte verwendeten Zeitaufwand verursacht, überwogen wird. Der somit selbstverständliche Ausfall einer Entlohnung für die ersten sechs Wochen des Dienstverhältnisses wurde aber auch noch ausdrücklich vereinbart, so daß ein Verzicht der Klägerin auf einen Lohn für diese Zeit vorliegt (§ 1444 a. b. G. B.).

Den Begriff von Überstunden hat sich die Klägerin willkürlich konstruiert. Von Überstunden kann nur gesprochen werden, wo durch das Gesetz, durch die Arbeitsordnung oder durch eine andere Vereinbarung die tägliche Arbeitszeit festgesetzt ist. Hat aber die Klägerin in der Wäscherei der Beklagten ohne Vereinbarung über die Arbeitszeit regelmäßig an jedem Samstage den ihr angebotenen Lohn angenommen, so liegt hierin eine nach § 863 a. b. G. B. wirksame Vereinbarung in dem Sinne, daß der ausbezahlte Lohn das Entgelt für die Arbeit des ganzen Tages, also auch für die Zeit von 7 bis 9 Uhr abends bildet.

Ob die Beklagte ihrer Verpflichtung, die Klägerin auszulernen, nachgekommen ist, kann im Streite über die Lohnfrage nicht entschieden werden.

Die Berufung gegen dieses Urteil wurde abgewiesen.

Begründung: Mit vollem Rechte hat das Urteil erster Instanz auf Lohngewohnheiten keine Rücksicht genommen, weil die Parteien ausdrücklich vereinbart haben, daß die Klägerin die ersten sechs Wochen ganz unentgeltlich lernen wird und weil, was den angesprochenen Überstundenlohn anbelangt, die im Sinne des § 863 a. b. G. B. stillschweigend getroffene Vereinbarung dahin ging, daß sich der ausbezahlte Lohn auf die ganztägige Arbeit beziehe. Jeder Vertrag schließt die Gewohnheit aus.

Vom Standpunkte des gültigen Vertrages aus ist auch unentscheidend das weitere neue Vorbringen der Klägerin, nach welchem jetzt die Arbeiterinnen der Beklagten Zahlung für Überstunden erhalten, wobei das Berufungsgericht davon absieht, daß dieses neue Parteivorbringen eine nach § 31, Gesetz vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218, unzulässige Neuerung bildet.

Ebenso unentscheidend ist die Einwendung, daß das Gericht erster Instanz von einem Verzicht auf den Lohn für die Überstunden ausgeht, während in der Tat nicht verzichtet worden sei. Denn nach Ansicht des Berufungsgerichtes kann von einem Verzicht nur dann die Rede ein, wenn jemandem ein Anspruch mit Recht gebührt. Im vorliegenden Falle erhielt die Klägerin zufolge stillschweigender Vereinbarung den Lohn für den ganzen Tag, daher auch für die Stunden, die sie nach ihrer Ansicht über die Zeit arbeitete; es gebührt ihr daher rechtlich kein Anspruch für diese Überstunden und sie konnte auf einen solchen Anspruch nicht verzichten. Das Gericht erster Instanz hatte somit sicherlich nur den stillschweigend abgeschlossenen Vertrag vor Augen, nach welchem sich die Klägerin tatsächlich eines ihr vielleicht gebührenden Anspruches begab, eine unrichtige Beurteilung der Ergebnisse der ganzen Verhandlung ist aber hierin nicht zu erblicken.

1933.

Der auf vierwöchige Probe aufgenommene Handlungsgehilfe hat im Falle der Entlassung vor Ablauf der Probezeit Anspruch auf das seiner Dienstleistung entsprechende Entgelt bis zum Entlassungstage, aber nicht auf Entschädigung bis zum Ausgange der Probezeit (§ 19, Abs. 2, H. G. G.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 30. Juni 1911, Cr. I 284/11.

Der als Akquisiteur für eine Handlung mit Schreibmaschinen und Kanzleiuensilien auf vierwöchige Probe aufgenommene Kläger wurde vom Beklagten 7½ Tage nach dem Dienstantritte ohne jedes Entgelt entlassen. Die auf Zahlung des Gehaltes für diese Dienstzeit in der Höhe von 25 K und auf Entschädigung für die restliche Probezeit in der Höhe von 75 K gerichtete Klage bekämpfte der Beklagte damit, daß der Kläger keine einzige Bestellung erwirkt und deshalb keinen Lohn verdient habe, daß ferner das hierdurch erwiesene mangelnde Interesse des Klägers für das Geschäft in Verbindung mit seiner Unbotmäßigkeit, da er den ihm erteilten Auftrag, täglich viermal im Bureau zu erscheinen und Bericht zu erstatten, beharrlich unbeachtet ließ, seine Entlassung rechtfertigte.

Dem Kläger wurde das beanspruchte Entgelt von 25 K zugesprochen, hingegen erfolgte Abweisung seines Entschädigungsanspruches von 75 K.

Gründe: Nach § 19, Absatz 2, H. G. G., kann ein auf Probe vereinbartes Dienstverhältnis von beiden Teilen jederzeit gelöst werden. Daß diese Bestimmung des Gesetzes im Sinne eines beiden Teilen eingeräumten einseitigen Rücktrittes vom Dienstverhältnisse ohne die sonstige Haftung für Vertragsbruch gemeint ist, ergibt sich aus der Einreihung des Paragraphen unter die Bezeichnung „Endigung des Dienstverhältnisses“ und aus dem Umstande, daß dieser Rücktritt unter die nach § 40 H. G. G. unverzichtbaren Rechte des Dienstnehmers eingereiht ist, wozu bei Aufrechthaltung der Folgen des Vertragsbruches kein Grund vorhanden gewesen wäre. Auch zeigt die Bestimmung des § 19, Absatz 2, H. G. G. eine deutliche Anlehnung an den nach § 99a Gew. O. zulässigen, einseitigen Rücktritt beider Teile vom Lehrverhältnisse und folgt der bisherigen Praxis. Hiernit ist aber ausgesprochen, daß der Grund der Auflösung des Dienstverhältnisses auf Probe vor Ablauf der vereinbarten Probezeit im ersten Monate unbeachtlich bleibt und daß die jederzeitige Beendigung des Probedienstes in das vollkommen freie Belieben beider Teile gestellt ist. Aus der vorzeitigen Lösung des Probedienstes kann daher dem Kläger ein Anspruch auf Ersatz für den Rest der Probezeit gegen den Beklagten nicht zugesprochen werden.

Hingegen dient der Probedienst schon seinem Begriffe nach zur Bewährung des Dienstnehmers. Daraus folgt, daß der Dienstgeber, solange er den Dienstnehmer erprobt, für das Entgelt aufzukommen hat, auch wenn die geleisteten Dienste unzureichend und sogar unbrauchbar gewesen sind. Ein Versagen des Entgeltes könnte nur dann für zulässig erkannt werden, wenn der Dienstnehmer überhaupt keine Dienste geleistet hat. Diesen Umstand vermochte der Beklagte nicht zu erweisen. Der Schluß, den er in dieser Beziehung aus dem Mangel von durch den Kläger bewirkten Bestellungen zieht, ist für das fachmännisch besetzte Gericht deshalb nicht überzeugend, weil der Erfolg der Tätigkeit eines Akquisiteurs häufig erst nach längerer als der im vorliegenden Falle angewendeten Zeit ersichtlich wird und von zufälligen Umständen abhängt. Es war deshalb dem Kläger das seiner Dienstzeit entsprechende Entgelt zuzuerkennen.

1934.

Die einem Akkordarbeiter gegebene Zusage, er werde wöchentlich mindestens 12 K verdienen, enthält noch nicht die Zusicherung eines „Wochenlohnes“ im eigentlichen Sinne.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 4. April 1911, Cr. I 179/11.

Ein im Akkordlohn stehender Anbinder, der wegen ungenügenden Verdienstes die Arbeit bei der geklagten Firma verlassen wollte, ließ sich zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bewegen, als ihm der Fabrikmeister unter Aufrechterhaltung des Akkordlohnes einen Mindestverdienst von 12 K wöchentlich versprach. In die Lohnwoche vom 20. zum 25. März 1911 fiel ein Feiertag, an dem die Arbeit ruhte. Für diese Lohnwoche erhielt der Kläger an verdientem Akkordlohn Zahlung in der Höhe von 10 K, während er auf Grund der obigen Zusage 12 K beanspruchte.

Das Klagebegehren auf Zahlung der Differenz von 2 K wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die Zusage des Meisters trat in der Lohnvereinbarung zwischen den Parteien eine Verbindung von Zeitlohn und Akkordlohn in der Art ein, daß der Kläger mit einem Mindestverdienste nach Maßgabe der aufgewendeten Zeit rechnen durfte, falls sein Akkordlohnverdienst zurückblieb. Es rechtfertigt jedoch die vom Meister bei der Zusage gebrauchte Wendung „12 K wöchentlich“ allein nicht die Annahme der Vereinbarung der Woche als lohnmessenden Zeitabschnittes, somit eines Wochenlohnes im engeren, eigentlichen Sinne, also unabhängig von der Anzahl der Arbeitstage. Da vielmehr lohnmessend wie bisher zunächst der Erfolg der Akkordarbeit blieb, kam die Woche nur als Zahlungstermin in Betracht, weshalb in der Zusage des Meisters das Versprechen eines garantierten Mindestverdienstes auf Grundlage einer Woche von vollen sechs

Arbeitstagen à 2 K zu erblicken war, welcher Verdienst gleich dem Akkordlohn Schwankungen infolge Ausfalles von Arbeitstagen unterlag. Bei der unleugbaren Beziehung, in der Akkord- und Zeitlohn im vorliegenden Falle stehen, ist die letztere Auslegung der Zusage des Meisters die natürlichere, sie war im Zweifel nach § 914 a. b. G. B. vorzuziehen, was die Sachfälligkeit des Klägers zur Folge hatte.

1935.

Der aus der verspäteten Ausfolgung des Arbeitsbuches entstandenen Entschädigungspflicht genügt der Unternehmer durch Anbieten von Arbeit im eigenen Betriebe für die in Betracht kommende Zeit, wenn zur Ablehnung der Arbeit kein stichhaltiger Grund vorliegt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 25. April 1911, Cr. I 208/11.

Die beklagte Kunst- und Lohnfärberei hatte dem bei ihr als Hilfsarbeiter mit Taglohn von 2 K 30 h beschäftigten Kläger ordnungsgemäß gekündigt, vermochte ihm jedoch am Entlassungstage, einem Samstag abends sein Arbeitsbuch nicht auszufolgen, weil sie es einer Privatunterstützungskassa vorgelegt hatte. Am nächsten Montag belangte sie der Kläger auf Ausfolgung des Arbeitsbuches und auf Entschädigung für sechs Arbeitstage à 2 K 30 h der laufenden Woche im Betrage von 13 K 80 h und begründete den letzteren Anspruch damit, daß es ihm nur am Montag möglich sei, Arbeit zu finden. Bei der auf Dienstag angeordneten mündlichen Streitverhandlung übergab die beklagte Firma dem Kläger das Arbeitsbuch, worauf er seinen Anspruch auf Entschädigung in der Höhe von 13 K 80 h einschränkte. Die beklagte Firma anerkannte ihre Entschädigungspflicht, indem sie bereit war, dem Kläger für zwei versäumte Arbeitstage der laufenden Woche den Betrag von 4 K 60 h zu bezahlen und ihn für den Rest der Woche in ihrem Betriebe zu beschäftigen. Auf diese Beschäftigung verzichtete der Kläger mit der Begründung, daß dies nicht gut tun würde, und begehrte Entschädigung in Geld.

Dem Kläger wurde unter Abweisung des Mehranspruches der Betrag von 4 K 60 h zugesprochen.

Gründe: Die beklagte Firma hat ihre nach § 80 g, Absatz 2, Gew. O. allein auf die Tatsache der nicht rechtzeitig erfolgten Übergabe des Arbeitsbuches sich gründende Entschädigungspflicht anerkannt, und zwar in vollem geltend gemachten Maße, welches auch nach Ansicht des Gerichtes der Berechtigung nicht entbehrt, da der Kläger am Montag nicht im Besitze seines Arbeitsbuches war und nach den örtlichen, bei dem Betriebe, um den es sich handelt, obwaltenden Verhältnissen für die laufende Woche auf keinen Verdienst rechnen konnte. Die Entschädigungspflicht der

beklagten Firma hat jedoch nicht den Charakter des unbedingten, nach Art einer Konventionalstrafe wegen Vertragsbruches wirkenden Ersatzes gemäß § 84 Gew. O., sondern sie ist nach den Bestimmungen des dreißigsten Hauptstückes des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches zu beurteilen. Der Schaden ist daher nicht nur zu erweisen, sondern auch die Art seiner Leistung richtet sich nach § 1323 a. b. G. B., es tritt somit Vergütung erst dann ein, wenn Versetzung in den vorigen Stand nicht erfolgt ist. Im vorliegenden Falle hat aber die beklagte Firma den Kläger dadurch, daß sie ihm für den Rest der in Anspruch genommenen Zeit Beschäftigung in eigenen Betriebe anbot, schadlos gestellt, somit in den vorigen Stand versetzt. Verzichtete der Kläger ohne stichhaltigen Grund auf die Beschäftigung, so verzichtete er auch auf die Vergütung, was die Abweisung seines Geldanspruches, soweit er nicht zugestanden war, zur Folge hatte.

1936.

Entlassung einer Hilfsarbeiterin mit den Worten „wir haben schon eine andere“.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 21. Juni 1911, Cr. I 275/11.

Die Klägerin (Wäscherin) wurde nach einhalbtägigem, durch Unwohlsein ordentlich entschuldigtem Ausbleiben beim Wiederantritte der Arbeit von der Gewerksinhaberin mit den Worten empfangen „wir haben schon eine andere“. Als sie auf den ihr hierdurch erwachsenden Schaden hinwies, gab die Beklagte zur Antwort, auch ihr sei durch das Ausbleiben der Klägerin und durch die Aufnahme einer Aushilfskraft ein Schaden erwachsen. Hierauf wurde der Klägerin ihr rückständiger Lohn ausbezahlt und das Arbeitsbuch ausgefolgt; Anbieten von Arbeit erfolgte nicht mehr.

Gegen den Klagsanspruch auf Entschädigung für die Kündigungsfrist wendete die Beklagte ein, sie habe mit den obigen Worten keineswegs die Entlassung der Klägerin ausgedrückt, diese sei vielmehr nach dem unbestrittenen Sachverhalte aus freien Stücken unter Anerkennung des beiderseitigen Schadens aus der Arbeit getreten, obwohl es an Beschäftigung für sie im Betriebe nicht mangelte.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Worte, mit denen die Beklagte die Klägerin empfing, im Zusammenhange mit dem vorangegangenen Ausbleiben aus der Arbeit bedeuten, daß die Stelle der Klägerin inzwischen schon besetzt wurde und führen zu dem Schlusse, daß ihre Arbeitskraft nicht mehr benötigt werde. In diesem Sinne einer Entlassung hat die Klägerin die Worte der Beklagten aufgefaßt, was daraus hervorgeht, daß sie sofort über den ihr entstehenden Schaden jammerte. Aber auch die Beklagte hat sie offenbar in diesem Sinne gebraucht, denn sie trat der Auffassung der Klägerin in keiner Weise ent-

gegen, sondern verwies sie nur auf ihren eigenen Schaden und nahm, ohne zu kündigen, alle Handlungen vor, die gewöhnlich mit der Entlassung verbunden sind. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgte daher keineswegs einverständlich über den von der einen oder anderen Seite ausgegangenen Antrag, sondern durch einseitige, mit der Verweigerung weiteren Verdienstes sich verbindende Erklärung der Beklagten, was beim Mangel eines Entlassungsgrundes ihre Entschädigungspflicht nach § 84 Gew. O. zur Folge hatte.

1937.

Die Vereinbarung der Kündigung am Ersten mit der Wirkung für den letzten Tag desselben Monats ist nach dem Handlungsgehilfengesetz zulässig (§ 20, Abs. 2, H. G. G.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 3. August 1911, Cr. I 333/11.

Zwischen dem beklagten Schnittwarenhändler und dem Kläger (Handlungsgehilfen) war beim Dienstantritte einmonatliche Kündigung zum letzten, zulässig am 1. jedes Monats vereinbart worden. Am 1. Juli 1911, nachmittags 4 Uhr, kündigte der Beklagte dem Kläger einmonatlich zum letzten Juli, zahlte ihm das Entgelt für diesen Monat aus und entließ ihn aus dem Dienste. Der Kläger wendete sofort ein, daß er diese Kündigung nur bis 10 Uhr vormittags angenommen hätte, daß sie aber um 4 Uhr nachmittags für den laufenden Monat verspätet sei. Nach Ablauf des Monats Juli brachte er gegen den Beklagten die Klage auf Kündigungsentschädigung für den Monat August 1911 ein und begründete den Anspruch damit, daß im hiesigen Gerichtssprengel usuell behufs Wahrung der einmonatlichen Kündigungsfrist am Auszahlungstage, d. i. am Monatsletzten mit der Wirkung zum letzten des nächsten Monats gekündigt werde, daß die am 1. Juli erteilte Kündigung gemäß Artikel 328 H. G. B. mit 1. August befristet war und daß bei der laut § 20, Absatz 2, Gesetz vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, nur am 15. oder letzten Tage des Kalendermonates zulässigen Endigung der einmonatlichen Kündigungsfrist der Zeitpunkt der Endigung des Dienstverhältnisses im vorliegenden Falle wegen der Art der getroffenen Vereinbarung bis zum letzten August verschoben wurde. Der Beklagte bestritt den Anspruch, indem er sich auf den aus dem Wortlaute erhellenden Sinne der Vereinbarung berief und behauptete, daß Auszahlung und Kündigung auch am Monatsersten gebräuchlich seien.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Allerdings fällt nach Artikel 328 H. G. B. der Zeitpunkt der Erfüllung, wenn eine Verbindlichkeit nach Ablauf einer bestimmten Frist nach Abschluß des Vertrages erfüllt werden soll, dann, wenn die Frist nach Monaten bestimmt ist, auf denjenigen Tag des letzten Monats, der durch seine Zahl dem Tage des Vertragsabschlusses entspricht. Im vor-

liegenden Falle handelt es sich aber nicht um die Berechnung einer nach Monaten bestimmten Frist im Sinne der bezogenen Gesetzesstelle, sondern ausschließlich um Fragen, welche die einmonatliche Kündigungsfrist in einem Dienstverhältnisse betreffen, nämlich darum: 1. ob die Parteien bei Vereinbarung dieser Frist darunter den Zeitraum vom ersten bis zum letzten Tage desselben Monats verstanden haben, 2. ob im bejahenden Falle eine solche Vereinbarung gesetzlich zulässig ist.

Ad 1. Die Vereinbarung einer einmonatlichen Kündigungsfrist widerspricht der Annahme, daß die Parteien bei dieser Frist für jeden Fall an einen nach dem gewöhnlichen Sprachgebrauche auf zwei Monate sich erstreckenden Zeitraum dachten, in hohem Maße. Es drängt vielmehr der Umstand, daß der Kläger selbst die einmonatliche Kündigung am ersten zum letzten desselben Monats ursprünglich nur wegen ihrer Erteilung um 4 Uhr nachmittags für verspätet bezeichnete, sie aber bis 10 Uhr vormittags angenommen hätte, in überzeugender Weise dazu, die vorliegende Kündigungsvereinbarung im Sinne einer vom Monatsersten zum Monatsletzten dauernden Kündigungsfrist zu verstehen (Artikel 278 H. G. B.). Wegen der nach dem Handelsgesetzbuche geltenden unteilbaren Einheit des Tages erscheint somit die am 1. Juli um 4 Uhr nachmittags erteilte Kündigung für diesen Tag nicht verspätet.

Ad 2. Die Dauer der in § 20, Absatz 2, H. G. G. bezeichneten Monatsfrist wird nur nach ihrem Endpunkte, nämlich dem 15. oder letzten Tage des Kalendermonates bestimmt, während im Gesetze nicht ausdrücklich angegeben ist, bis zu welchem spätesten Zeitpunkte die einmonatliche Kündigungsfrist wirksam erteilt werden kann. Ein den Zeitpunkt der Kündigungserteilung regelnder allgemeiner Handelsgebrauch (§ 279 H. G. B.) in dem vom Kläger und Beklagten behaupteten Sinne konnte vom Gerichte für den hiesigen Sprengel nicht festgestellt werden. Hingegen ist in dieser Hinsicht auf den Ausschußbericht des Abgeordnetenhauses zu § 9 des Handlungsgehilfengesetzes hinzuweisen, in welchem der sechswöchentliche Gehaltsanspruch des Handlungsgehilfen für den Fall seiner Erkrankung durch folgende Beispiele erklärt wird: „Ist bei einem Dienstverhältnisse eine einmonatliche Kündigungsfrist vereinbart worden und erkrankt der Dienstnehmer am 30. Jänner, worauf ihm am 1. Februar gekündigt wird, so erlischt zwar das Dienstverhältnis am 28. Februar, dagegen bleibt die Gehaltszahlungspflicht noch weiter bestehen, bis sechs Wochen seit dem 30. Jänner verfloßen sind. Ist dagegen am 1. Februar monatlich gekündigt worden und erkrankt der Dienstnehmer am 2. Februar, so erlischt, da die Kündigung der Dienstverhinderung vorangegangen ist, die Gehaltszahlungspflicht mit Ablauf des Dienstverhältnisses, also im gegebenen Falle am 28. Februar“. Mit Rücksicht auf diese Beispiele kann in der für erwiesen gehaltenen Kündigungsvereinbarung der Parteien eine Ungesetzlichkeit nicht erblickt werden.

1938.

Ein Dienstverhältnis, dessen Fortsetzung nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum Eintritte des Nachfolgers vereinbart wird, ist nicht als Dienstverhältnis für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes, sondern als Dienstverhältnis für eine bestimmte Dauer anzusehen und endet spätestens am nächsten Quartalletzten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 5. April 1911, Cr. II 116/11.

Dem als Manipulanten in einer Schuhwarenfabrik angestellten Kläger war ordnungsmäßig gekündigt worden, und es hatte das Dienstverhältnis am 31. Dezember 1910 geendet. Am zweit- oder drittnächsten Tage kam es zwischen ihm und dem beklagten Firmachef zufällig zu einer Rücksprache, bei der sich ergab, daß Kläger noch keine Stelle habe und daß vom Beklagten bisher ein anderer Manipulant nicht aufgenommen worden sei. Bei dieser Sachlage stellte es der Beklagte dem Kläger frei, unter den bisherigen Bedingungen bis zum Eintritte seines Nachfolgers im Betriebe zu verbleiben, welches Anerbieten der Kläger annahm. Als ihm am 28. Februar 1911 mitgeteilt wurde, daß der Nachfolger am 1. April 1911 eintreten werde, wies er diese Kündigung zurück und brachte nach seiner am 31. März 1911 erfolgten Entlassung die Klage auf Gehaltsentschädigung für den Rest der quartalmäßigen Kündigungsfrist, also für das ganze nächste Quartal bis zum 30. Juni 1911 ein. Er stützte seinen Anspruch auf die Bestimmung des § 20, Absatz 3, H. G. G., nach welcher ein nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes vereinbartes Dienstverhältnis während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit unter Einhaltung einer einwöchentlichen Kündigungsfrist gelöst werden kann, und machte geltend, daß die Fortsetzung des Dienstverhältnisses zur Deckung eines infolge seines Ausscheidens beim Beklagten entstandenen vorübergehenden Bedarfes, welcher durch die Aufnahme und den Eintritt seines Nachfolgers beseitigt wurde, erfolgte, weshalb ihm die obige Gesetzesstelle beim Andauern des Bedarfes über ein Monat das Recht auf die gesetzliche Kündigungsfrist sicherte.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Aus den Angaben beider Teile geht hervor, daß bei der nach Endigung des ursprünglichen Dienstverhältnisses zwischen ihnen gepflogenen Rücksprache von dem beim Beklagten eingetretenen vorübergehenden Bedarf, dessen Vereinbarung nach gesetzlicher Vorschrift die Voraussetzung eines Dienstverhältnisses nach § 20, Absatz 3, H. G. G. bildet, überhaupt keine Rede war und daß einerseits die Postenlosigkeit des Klägers, andererseits die noch nicht erfolgte Besetzung seiner Stelle zur Fortsetzung des Dienstverhältnisses führten. Der Beklagte bezeichnet nunmehr die Weiterbeschäftigung des postenlosen Klägers als ein reines Entgegen-

kommen seinerseits und stellt das Vorhandensein eines ernstlichen Bedarfes in Abrede, ein solcher konnte auch bei der Verhandlung nicht festgestellt werden und der Kläger vermutet ihn nur aus der Tatsache seiner Weiterbeschäftigung.

Hingegen wurde durch die Rücksprache mit ausreichender Sicherheit im vorhinein der Zeitpunkt festgesetzt, bis zu welchem gemäß § 19, Absatz 1, H. G. G. das Dienstverhältnis des früher für unbestimmte Zeit angestellten Klägers fortgesetzt werden sollte, denn im Sinne dieser Rücksprache hatte es mit dem Aufhören der Postenlosigkeit des Klägers oder mit dem Eintritte seines Nachfolgers zu enden.

Es handelt sich daher bei der Entscheidung nur darum, bis zu welchem spätesten Zeitpunkte dieser Charakter des Dienstverhältnisses als eines betagten aus der Rücksprache der Parteien gefolgert werden durfte. Als solcher ergibt sich der nächste Quartalletzte, da mit Rücksicht auf die üblichen Kündigungsstermine das Aufhören der Postenlosigkeit des Klägers und die Wiederbesetzung seiner Stelle spätestens mit diesem Zeitpunkte zu erwarten waren.

1939.

In den der Gewerbeordnung unterliegenden Arbeitsverhältnissen kann einseitig den Arbeitnehmer treffender Kündigungsausschluß nicht vereinbart werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 19. April 1911, Cr. II 133/11.

Gegenüber der Klage eines kündigungslos entlassenen Kutschers auf Entschädigung für die vierzehntägige Kündigungsfrist berief sich der Beklagte auf die mit dem Kläger schriftlich getroffene Vereinbarung, inhaltlich derer das Arbeitsverhältnis vom Beklagten jederzeit ohne vorhergegangene Kündigung, vom Kläger aber nur nach am Samstag zulässiger vierzehntägiger Kündigung gelöst werden konnte.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Gewerbeordnung sieht im Falle des Bruches eines Arbeitsvertrages eine Gleichstellung der Rechte beider Teile dahin vor, daß sie in § 84 dem Dienstnehmer die Inanspruchnahme einer Kündigungsfristentschädigung, hingegen im § 85 dem Dienstgeber das Recht der gewerbebehördlichen Bestrafung des Arbeiters, des Zwanges zur Rückkehr in die Arbeit und des Schadenersatzanspruches einräumt. Durch die im vorliegenden Falle vereinbarte Verschiedenheit des Rechtes der Parteien, das Arbeitsverhältnis zur Lösung zu bringen, wird diese vom Gesetze verfügte Gleichstellung beider Teile gänzlich beseitigt. Der Kläger entbehrt des ihm nach § 84 Gew. O. eingeräumten Schutzes, während die Rechte des Beklagten aus § 85 Gew. O. in Geltung bleiben. In der nur den Arbeiter belastenden

Festsetzung des Kündigungsausschlusses ist somit die Umgehung einer im Gesetze vom Standpunkte der Gleichstellung beider Teile getroffenen Verfügung zu erblicken; diese Umgehung widerspricht den Bestimmungen des § 878 a. b. G. B. und ist daher nach § 72 Gew. O. ungeeignet, den Gegenstand freier Übereinkunft zu bilden, weil sie die vom Gesetze gezogenen Grenzen verletzt. Es konnte ferner auch nicht unbeachtet bleiben, daß die neuere Gesetzgebung überhaupt der Vereinbarung von ungleichartigen Fristen zur Lösung eines Dienstvertrages im § 17 des Gesetzes vom 28. Juli 1902, R. G. Bl. Nr. 156, über die Regelung des Arbeitsverhältnisses für Arbeiter bei Regiebauten von Eisenbahnen und ihren Hilfsanstalten und in § 20, Absatz 4, H. G. G., entgegentritt. Das erstere Gesetz bezeichnet eine entgegenstehende Vereinbarung als nichtig, das letztere läßt für beide Teile die längere Frist gelten. Es war daher dem Begehren des ohne gesetzlichen Grund entlassenen Klägers auf Vergütung für die vierzehntägige, der gesetzlichen gleichkommende Kündigungsfrist stattzugeben.

1940.

Ausführung der bereits angezeigten Kündigungsabsicht durch konkludente Handlungen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 5. Mai 1911, Cr. 170/11.

Die in einer Branntweinschänke als Verkäuferin mit einmonatlicher Kündigungsfrist angestellte Klägerin wurde am 25. März 1911 von dem beklagten Geschäftsinhaber in erregter Weise zur Rede gestellt, weil sie es trotz Verbotes zugelassen hatte, daß Gäste in der Schänke schliefen. Hierbei ließ der Beklagte die Äußerung fallen, die Klägerin könne sich unter solchen Umständen einen anderen Posten suchen, ohne jedoch ausdrücklich zu kündigen. Noch am selben Tage erschien über Auftrag des Beklagten eine bisher in seiner zweiten Filiale zur Aushilfe beschäftigte Verkäuferin in der Filiale der Klägerin und begann neben ihr den Dienst zu versehen. Am 1. Mai 1911 entließ der Beklagte die Klägerin unter Berufung auf die ihr am 25. März 1911 erteilte Kündigung, worauf sie ihn mangels ordnungsmäßiger Kündigung wegen grundloser Entlassung auf Kündigungsentschädigung belangte.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Es mag zugegeben werden, daß die vom Beklagten am 25. März im Laufe des der Klägerin erteilten Verweises gebrauchten Worte allein Zweifel zulassen, ob mit ihnen eine für den nächsten Termin geltende Kündigung gemeint war, denn die Worte waren an sich unbestimmt und mit Rücksicht auf die Aufregung des Beklagten stand ihre Ernstlichkeit in Frage. Nach § 863 a. b. G. B. kann man jedoch seinen Willen nicht nur ausdrücklich, sondern auch stillschweigend durch solche Handlungen erklären, welche bei Überlegung aller Umstände keinen vernünftigen Grund

daran zu zweifeln übrig lassen. Dieser Fall traf hier zu. Die Zuweisung einer anderen Verkäuferin nach dem Verweise ließ sich weder durch eine Änderung im Geschäftsgange noch nach der Art des gerügten Verstoßes durch die Aufstellung einer Kontrolle über die Klägerin erklären; wohl aber ist es in Geschäften der hier in Betracht kommenden Art üblich, daß die Nachfolgerin einer Verkäuferin, um sich einzuarbeiten, einige Zeit vor dem Wechsel neben dieser arbeitet. In Verbindung mit der während des Verweises zutage getretenen Absicht des Beklagten, das Dienstverhältnis zu lösen, lag somit für die Klägerin in der unmittelbar darauffolgenden Bestellung einer zweiten Verkäuferin genügender Grund vor, den Zweifel an der Kündigung überhaupt fallen zu lassen und sie auf den nächsten Termin zu beziehen.

1941.

Anwendung der Bestimmungen der Arbeitsordnung zur Entscheidung ähnlicher, in ihr nicht vorgesehener Fälle.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 6. Juni 1911, Cr. II 224/11.

Unter Berufung auf die Bestimmung der Arbeitsordnung, nach welcher die Arbeit am Samstag statt um 6 schon um 5 Uhr nachmittags zu enden hat, die Stunde von 5 bis 6 Uhr aber wie eine Arbeitsstunde entlohnt wird, belangte der Kläger (Maurer) den beklagten Baumeister auf die ihm verweigerte Zahlung für eine Stunde am Charsamstag, dem 15. April 1911, da die Arbeit an diesem Tage statt um 12 Uhr mittags schon um 11 Uhr vormittags endete, die Stunde von 11 bis 12 Uhr aber nicht entlohnt wurde.

Dem Klagebegehren wurde Folge gegeben.

Gründe: Dem Gerichte ist es vermöge seiner fachmännischen Zusammensetzung bekannt, daß die obige Bestimmung der bei den hiesigen Baumeistern allgemein gebräuchlichen Arbeitsordnung wegen der am Samstag regelmäßig in der Zeit von 5 bis 6 Uhr nachmittags stattfindenden Auszahlung zu dem Zwecke getroffen wurde, um den Arbeiter für den mit der Auszahlung verbundenen Zeitverlust zu entschädigen. Endet nun ausnahmsweise an den Samstagen vor hohen Feiertagen, als Ostern, Pfingsten und Weihnachten die Arbeit schon um 11 Uhr vormittags und dient an diesen Samstagen die Stunde von 11 bis 12 Uhr zur Lohnauszahlung, so ist aus der Arbeitsordnung mit Rücksicht auf ihren Wortlaut nicht zu schließen, daß die Lohnauszahlungsstunde in diesen Fällen zu Lasten des Arbeiters gehen soll. Vielmehr geht aus der Absicht der Vertragsteile, aus der Ähnlichkeit des bestimmt entschiedenen Normalfalles mit dem strittigen Falle und aus den Gründen der ausdrücklichen Anordnung hervor (§ 6, 7, 914 a. b. G. B.), daß die Entlohnung der Lohnauszahlungsstunde überhaupt gewollt ist, mag sie in welche Tageszeit immer fallen.

1942.

Ein verlegtes Arbeitsbuch ist nicht als ein in Verlust geratenes anzusehen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 16. Juni 1911, Cr. II 243/11.

Der beklagte Maurermeister konnte das Arbeitsbuch des Klägers (Maurergehilfen) bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht auffinden, weil er es verlegt hatte. Er erbot sich deshalb sofort, den Kläger zur Gewerbebehörde zu begleiten und ihm bei Beschaffung eines neuen Arbeitsbuches behilflich zu sein. Der Kläger lehnte dieses Anbot ab, bestand auf der Rückstellung des Originales und brachte, als diese nicht erfolgte, am nächsten Tage die Klage auf Entschädigung ein. Am Abend desselben Tages fand der Beklagte das Arbeitsbuch in seinem Stammgasthause, wo er es liegen gelassen hatte, und folgte es dem Kläger aus. Den Klagsanspruch bezeichnet er als unbegründet, weil der Kläger durch eigenes Verschulden, da er der Ausstellung eines Duplikates nicht zugestimmt hatte, verspätet in den Besitz eines Ausweises gelangt ist.

Dem Kläger wurde eine angemessene Entschädigung für die Zeit bis zur Ausfolgung seines Arbeitsbuches zugesprochen.

Gründe: Nach § 80 g, Absatz 1, Gew. O., kann die Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches unter anderem dann beansprucht werden, wenn das Arbeitsbuch beim Gewerbsinhaber verloren gegangen ist. Im vorliegenden Falle handelt es sich aber nicht um ein verloren gegangenes, sondern um ein Arbeitsbuch, welches der Beklagte bei Lösung des Arbeitsverhältnisses nicht auffinden konnte, weil er es unter Vernachlässigung der ihm als Verwahrer nach § 961 a. b. G. B. obliegenden Pflicht der sorgfältigen Verwahrung an einem, ihm nicht sofort erinnerlichen Orte verlegt hatte. Dem Kläger stand in erster Linie gemäß § 80 c, Absatz 2, Gew. O. der Anspruch auf Ausfolgung des dem Beklagten in Verwahrung gegebenen Arbeitsbuches zu, er war daher nicht verpflichtet, der Ausstellung eines Duplikates zuzustimmen, zumal die Voraussetzung dieser Ausstellung, nämlich der Verlust des Arbeitsbuches, nicht zutraf und beharrte mit Recht darauf, daß sein Arbeitsbuch gründlich gesucht und ihm ausgefolgt werde. Die Tatsache dieser verspäteten Ausfolgung allein machte nach § 80 g, Absatz 2, Gew. O. den Beklagten entschädigungspflichtig, weshalb im Sinne des Klagebegehrens zu entscheiden war.

1943.

Vereinbarungen, nach denen über den Angestellten auch wegen unerheblicher Pflichtverletzungen Konventionalstrafen in einer die wirtschaftliche Existenz schädigenden Höhe verhängt werden können, verstoßen gegen die guten Sitten und sind daher ungiltig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 24. Februar 1911, Cr. VII 1/11.

Beklagter war nach dem schriftlichen Vertrage vom 29. Dezember 1908 ab 1. Mai 1909 auf die Dauer von 3 Jahren als Zeichner von der Klägerin aufgenommen und enthält dieser Vertrag die Bestimmung, Beklagter habe allen Weisungen der Klägerin, sofern sie in den Bereich seiner Tätigkeit fallen, unbedingt Folge zu leisten, und jedes Zuwiderhandeln gegen die Vertragspunkte verpflichte Beklagten, ein Pönale von 200 K zu leisten.

Auf Grund dieser Vertragsbestimmungen hat Klägerin am 1. August 1910 und am 14. August 1910 Versäumnisurteile gegen den Beklagten auf Zahlung des Pönales von je 200 K samt Nebengebühren erwirkt.

Beklagter trat nach Fällung dieser Urteile neuerlich in die Dienste der Klägerin und wurde am 20. Oktober 1910 abermals wegen Verweigerung ihm zugewiesener Arbeiten entlassen; die Klägerin begehrt neuerlich Zahlung des Pönales von 200 K.

Zur Begründung dieser Ansprüche hat die Klägerin vorgebracht, daß Beklagter am 20. Oktober 1910 wiederholt den Auftrag erhielt, eine bestimmte Arbeit zu machen; da Beklagter sich weigerte, diesem Auftrage nachzukommen, habe sie dessen Entlassung verfügt.

Der Beklagte beantragt kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens; er habe am 20. Oktober 1910 Köpfe gezeichnet und während dieser Arbeit habe er die Aufforderung erhalten, einen Hintergrund fertig zu machen, er habe erklärt, momentan könne er seine Arbeit nicht unterbrechen und, da er die ihm aufgetragene Arbeit nicht sogleich gemacht habe, sei er entlassen worden. Klägerin gab zu, daß Beklagter mit Kopfzeichnen beschäftigt war, es habe sich aber um eine dringende Arbeit gehandelt, die fertig zu stellen verlangt wurde.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die von der Klägerin dem Beklagten zur Last gelegte Verweigerung einer Arbeit während er inmitten einer anderen Arbeit stand, kann nicht als eine derartige Vertragsverletzung angesehen werden, dererwegen die Bezahlung eines Pönales von 200 K zu fordern ist; es muß eine so weitgehende Vertragsbestimmung, die den Dienstgeber bei dem geringsten Anlasse berechtigen konnte, jedesmal eine Pönale zu fordern, als gegen die guten Sitten verstoßend erachtet werden (§ 878 a. b. G. B.). Hat Klägerin wegen des gegenständlichen Vorfalles schon von ihrem Entlassungsrechte Gebrauch gemacht, so kann ihr nicht noch das Recht eingeräumt werden,

zum drittenmale ein Pönale zu fordern und durch derartige Forderungen die wirtschaftliche Existenz eines Angestellten zu gefährden.

1944.

Für zufälligen Schaden an der übernommenen Dienstkleidung haftet der Arbeiter nur, wenn er ihn durch eine widerrechtliche Handlung veranlaßt hat.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 18. Februar 1911, Cr. III 218/11.

Der Klage auf Zahlung des rückständigen Lohnes eines Arbeiters wurde Folge gegeben.

Gründe: Gemäß § 979 a. b. G. B. haftet der Kläger für die ihm von der beklagten Gesellschaft für die Dauer seiner Anstellung leihweise überlassenen Monturstücke nicht nur dann, wenn sie durch sein Verschulden beschädigt oder zugrunde gerichtet werden, sondern er hat auch den zufälligen Schaden, den er durch eine widerrechtliche Handlung veranlaßt hat, zu ersetzen; daß der Kläger eine dieses gesetzliche Maß überschreitende Haftpflicht bezüglich der ihm übergebenen Monturstücke übernommen habe, wird von der beklagten Gesellschaft selbst nicht behauptet.

Das Gericht hat nun auf Grund der bestimmten, durchaus glaubwürdigen und beeideten Aussage des am Ausgange des vorliegenden Rechtsstreites völlig unbeteiligten Zeugen J. B., welcher gesehen hat, daß der Kläger in der kritischen Nacht des 1. bis 2. April 1910 beim Weggehen aus dem Dienste seinen Wetterkragen im Betriebsraume der beklagten Gesellschaft auf den hierfür bestimmten Haken aufgehängt hat, im Zusammenhalte mit der Tatsache, daß auch die Zeugen E. H. und K. S. bestätigen, daß ihnen der Kläger den Betriebsraum der beklagten Gesellschaft als jenen Ort bezeichnet hat, aus dem sein Regenkragen weggekommen sei, als erwiesen angenommen, daß der Regenkragen des Klägers, um dessen Ersatz sich der vorliegende Rechtsstreit dreht, tatsächlich aus dem Betriebs-(Ankleide)raume der beklagten Gesellschaft abhanden gekommen ist.

Das Zurücklassen des Regenkragens in dem nachts versperrten, nur den Angestellten der beklagten Gesellschaft zur Verfügung stehenden Raum, in welchem sich eigene numerierte Haken zum Aufhängen der Monturstücke der Wächter befinden, kann aber dem Kläger als Verschulden um so weniger zugerechnet werden, als sich zur kritischen Zeit — in der Nacht vom 1. bis 2. April 1910 — ein Plakat des Inhaltes, daß für Abgänge von Monturstücken nicht gehaftet wird, nicht darin befand.

Da nach dem Gesagten von einem Verschulden, das der Kläger zu vertreten hätte, nicht die Rede sein kann, das Abhandenkommen des Regenkragens des Klägers im Werte von 15 K aus dem Betriebs-(Ankleide)raume der beklagten Gesellschaft vielmehr auf einen Zufall, für den der Kläger nicht haftet, zurückzuführen ist, ist die beklagte Gesellschaft nicht be-

rehtigt, dem Kläger von seiner Kautions den Betrag von 15 K für den abhanden gekommenen Regenkragen zurückzubehalten.

1945.

Eine Entschädigung für die vertragsmäßig zu leistende freie Station kann der Angestellte nicht verlangen, wenn er Wohnung und Verpflegung anderweitig unentgeltlich erhielt und den Dienstgeber kein Verschulden trifft.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 13. März 1911, Cr. VII 773/11.

Der Kläger beruft sich darauf, daß er seit 5. November 1910 bei dem Beklagten als Verkäufer gegen 40 K Monatsgehalt und freie Station beschäftigt gewesen sei, daß er am 6. Jänner 1911 erkrankte, bis zum 24. Jänner in Spitalpflege und von da an bis 21. Februar zur Erholung im Genesungsheim gewesen sei, daß er mit Rücksicht auf seine länger als sechs Wochen dauernde Krankheit, als er sich am 22. Februar wieder zum Dienstantritte meldete, von dem Beklagten entlassen worden sei, und daß ihm der Beklagte wohl den Gehalt für sechs Wochen im Betrage von 60 K bezahlt, die Bezahlung der Vergütung für die freie Station aber verweigert habe. Er beansprucht nun als Vergütung für die freie Station durch sechs Wochen, nämlich jene Zeit hindurch, während welcher trotz seiner Krankheit ihm seine Bezüge weiter zu bezahlen waren, den Betrag von 90 K.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die einem Angestellten gemachte Zusage der „freien Station“ verpflichtet den Dienstgeber — in seinem Hauswesen — dem Angestellten Unterkunft, sowie Speise und Trank insoweit zu gewähren, als dies zur Befriedigung der Bedürfnisse erforderlich ist. Eine Umwandlung dieser Verpflichtung in eine Geldschuld hat nur dann einzutreten, wenn infolge eines Verschuldens des Dienstgebers es unmöglich wird, die ursprüngliche Verpflichtung in einer dem Wesen des Vertrages entsprechenden Weise zu erfüllen, so etwa, wenn der Dienstgeber den Angestellten ohne wichtigen Grund entläßt oder wenn ihn ein Verschulden an dessen vorzeitigem Austritte trifft, und es dann dem Angestellten billigerweise nicht zugemutet werden könnte, auch weiter noch bei dem Dienstgeber zu wohnen und bei ihm seine Mahlzeiten einzunehmen.

Ein solches Verschulden liegt hier nicht vor, der Kläger hat daher kein Recht, den Geldwert der Wohnung, der Speisen und Getränke vergütet zu verlangen. Allerdings erfährt der Beklagte dadurch, daß er während der Krankheit des Klägers die Anschaffungskosten der sonst diesem zu gewährenden Speisen und Getränke ersparte, möglicherweise auch dadurch, daß er das Zimmer des Klägers anderweitig verwenden konnte, eine Bereicherung. Daraus kann aber eine Verpflichtung des Beklagten zur Herauszahlung des Betrages der Bereicherung an den Kläger noch nicht gefolgert

werden. Der in dem Urteile des Kaufmannsgerichtes für den Stadtbezirk Stettin vom 17. Februar 1905 (abgedruckt in der Monatsschrift „Das Gewerbegericht“, X. Jahrgang, Seite 142) ausgesprochenen Rechtsansicht, daß der Dienstgeber, weil er sich sonst bereichern würde, den infolge Unterbringung und Verpflegung des Bediensteten im Krankenhause ersparten Betrag dem Bediensteten herauszahlen müsse, ist nicht beizupflichten. Denn auch eine grundlose Bereicherung zieht nur dann die Verpflichtung zur Erstattung des Betrages der Bereicherung an einen anderen nach sich, wenn sie aus dem Vermögen oder auf Kosten dieses anderen gemacht worden ist.

Davon kann hier nicht die Rede sein, der Kläger ist — auf Grund der Krankenversicherung — im Krankenhause und später im Genesungsheime gepflegt worden und er hat demnach dadurch, daß er die Kost bei seinem Dienstnehmer nicht in Anspruch nehmen konnte, weder an seinem Vermögen noch sonstwie einen Schaden erlitten.

Auch aus den Vorschriften des § 8 H. G. G., auf welche der Kläger sich beruft, geht die Berechtigung seines Begehrens nicht hervor; im Gegenteil, der Umstand, daß in dieser Gesetzesstelle nur bezüglich der Geldbezüge die Anrechnung der dem Dienstnehmer für die Zeit der Dienstverhinderung auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Versicherung zufließenden Beträge ausgeschlossen wird, läßt darauf schließen, daß bei anderen Bezügen die Anrechnung der aus Versicherungen entspringenden Genüsse nicht ohne weiteres ausgeschlossen werden sollte.

1946.

Besteht in einem Geschäftshause die Übung, daß alle Angestellten Weihnachtsremunerationen erhalten, so hat jeder Angestellte hierauf Anspruch, wenn nicht besondere Gründe für dessen Entziehung vorliegen.

Entscheidung des Landesgerichtes Wien als Berufungsgerichtes vom 13. Jänner 1911, Cg. V 834/10, womit das Urteil des Gewerbegerichtes Wien vom 9. Dezember 1910, Cr. VII 574/10 abgeändert wurde.

Das Klagebegehren auf Zahlung einer Remuneration von 200 K wurde abgewiesen.

Gründe: Kläger anerkannte, daß vertragsmäßig eine Remuneration nicht vereinbart worden ist, und ist daher zu prüfen, ob Kläger aus anderen nicht vertragsmäßigen Bestimmungen den erhobenen Anspruch hat. In Übereinstimmung mit dem Vorbringen der Beklagten hat das Gericht angenommen, daß im vorliegenden Falle ein Anspruch des Klägers nicht besteht; die zu Weihnachten 1909 dem Kläger gemachte Zuwendung charakterisiert sich schon nach dem Zeitpunkte der Hingabe des von der Beklagten nach ihrem Ermessen bestimmten Betrages von 100 K als eine

ohne jede Verpflichtung freiwillig geleistete Remuneration, als Weihnachtsgeschenk im Sinne des Wortes, das zu geben dem Belieben der Beklagten anheimgestellt war und das einmal empfangen zu haben für den Kläger keine rechtliche Grundlage bilden kann, diese Zuwendung als periodische Remuneration anzusprechen, gleichgiltig, wie es die Beklagte mit ihren anderen Angestellten hält und ob eine Neujahrsremuneration im allgemeinen üblich ist.

Das Klagebegehren wurde daher als unbegründet (§ 16 H. G. G.) abgewiesen.

Der Berufung des Klägers wurde teilweise Folge gegeben und dem Kläger ein Betrag von 100 K zuerkannt.

Gründe: Durch die Aussagen der Zeugen A. und M. ist erwiesen, daß bei der beklagten Firma Weihnachtsremunerationen üblich waren, daß regelmäßig jeder Angestellte eine solche bekam und nur ausnahmsweise aus besonderen Gründen bei einzelnen Angestellten von der Auszahlung einer solchen Abstand genommen wurde.

Da also bei der Beklagten ein solcher Usus herrschte, so ist auch ein rechtlicher Anspruch der Angestellten auf die Remuneration als vorhanden anzunehmen. Dieses Anspruches kann der Angestellte nur verlustig gehen, wenn besondere Gründe dafür vorliegen. Solche sind aber von der Beklagten nicht behauptet worden. Zwar hat sie behauptet, der Chef sei mit den Leistungen des Klägers nicht zufrieden gewesen. Sie hat aber keine konkreten Tatsachen angeführt, welche diese Unzufriedenheit auch als gerechtfertigt erscheinen lassen würden. Einer derartigen nicht substantiierten Behauptung kann eine Erheblichkeit nicht zukommen, sie kann auch nicht unter Beweis gestellt werden, da sie sich gar nicht als Behauptung einer bestimmten Tatsache darstellt. Es geht im Gegenteile aus dem Briefe der Beklagten an den Kläger vom 14. November 1910 hervor, daß man mit seinen Dienstleistungen nicht unzufrieden war. Der Kläger hat auch nicht selbst den Dienst verlassen, sondern es wurde ihm gekündigt. Es liegt somit kein Grund vor, um dem Kläger seinen Anspruch auf Remuneration zu nehmen.

Was die Höhe der Remuneration betrifft, so geht aus der Aussage der Zeugen hervor, daß diese nicht nach einem fixen Maßstabe bemessen wurde, sondern mehr oder weniger nach dem billigen Ermessen des Chefs. Da der Bestand des Anspruches feststeht, die Höhe des strittigen Betrages aber infolge der Eigenart des Verhältnisses nicht nachgewiesen werden kann, so hat der Gerichtshof gemäß § 273 Z. P. O. diesen Betrag nach freier Überzeugung festgesetzt. Der Gerichtshof ist von der Erwägung ausgegangen, daß nach dem bei der beklagten Firma herrschenden Usus der Kläger jedenfalls auf eine Remuneration in der Mindesthöhe seines halben Monatsgehaltens, das ist 100 K, rechnen konnte und hat daher diesen Betrag als angemessen erachtet und dem Kläger zugesprochen.

1947.

Eine Verpflichtung des Dienstgebers, die Tätigkeit des Bautechnikers in seinem Dienstzeugnisse mit dem Worte: „Bauwerkführer“ zu kennzeichnen, besteht nicht.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 17. Jänner 1911, Cr. V 85/11.

Das Klagebegehren auf Bezeichnung der Tätigkeit des Klägers als „Bauwerkführer“ im Zeugnisse wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 39 H. G. G. ist der Dienstgeber verpflichtet, bei Beendigung des Dienstverhältnisses dem Dienstnehmer auf Verlangen ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und Art der Dienstleistung auszustellen.

Hier dreht sich der Streit lediglich um die Art der Dienstleistung und ist der Kläger der Ansicht, er sei berechtigt zu verlangen, daß das gegebene Zeugnis durch die Aufnahme des Wortes „Bauwerkführer“ ergänzt werde. Aus den beiderseitigen Ausführungen geht nun einerseits hervor, daß der Begriff Bauwerkführer noch kein feststehender ist, und daß mindestens der Beklagte mit den Ansichten des Klägers über den Inhalt dieses Begriffes nicht übereinstimmt. Das Gesetz schreibt nirgends vor, daß die Tätigkeit des Angestellten mit irgend einem, die Tätigkeit zusammenfassenden einzelnen Worte charakterisiert werden müsse, wenn dies auch in der Regel zur Vereinfachung, und zwar dann geschieht, wenn ein Zweifel über den Inhalt der Wortbezeichnung nicht besteht. Das Gesetz verlangt nur, daß die Art der Dienstleistung anzugeben ist. Geschieht dies in umfassender Weise durch Anführung der genauen Dienstleistungen, so ist, immer vorausgesetzt, daß diese Angaben auch den Tatsachen entsprechen, dem Gesetze genüge geleistet. Mehr kann also der Dienstnehmer vom Dienstgeber nicht verlangen und es kann vom Dienstgeber nicht gefordert werden, daß er sich erst, eventuell mit Hilfe von Sachverständigen, eine genaue Definition jenes Wortes verschaffe, durch welches der Angestellte seine Tätigkeit kurz bezeichnet haben will. Wenn der Kläger trotzdem sich gerade darauf steift, das strittige Wort „Bauwerkführer“ in das Zeugnis aufgenommen zu haben, stellt sich sein Klagebegehren als gesetzlich nicht begründet dar.

1948.

Das Dienstzeugnis hat sich nur auf die Gesamttätigkeit des Angestellten, nicht aber auf jede einzelne von ihm geleistete Arbeit zu beziehen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 11. November 1910, Cr. VII 464/10.

Kläger stand bei der beklagten Firma als Konstrukteur in Diensten und hat unter anderem auch den Apparat zum elektrischen Antriebe von

Blaudruckmaschinen (Zeitschrift „Elektrotechnik und Maschinenbau“, Jahrgang 1907, Seite 712 ff.) selbständig konstruiert. Kläger verlangt hierüber ein besonderes Zeugnis, obwohl ihm die Beklagte ein Zeugnis vom 31. Oktober 1910 über die von ihm geleisteten Dienste als selbständiger Konstrukteur für Apparatenbau, insbesondere für Anlasser, Kontroller etc. ausgestellt und in dem Zeugnis bestätigt hat, daß Kläger tüchtige Leistungen bewiesen hat und als selbständiger Konstrukteur bestens empfohlen werden könne.

Die Beklagte beantragt kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens, da sie das Zeugnis den gesetzlichen Anforderungen entsprechend ausgestellt habe und nicht verhalten werden könne, für jede einzelne Tätigkeit und Leistung eines Angestellten ein Zeugnis auszustellen; Kläger sei als Konstrukteur für seine Dienstleistungen entlohnt worden, habe seine Dienste der Beklagten vertragsmäßig überlassen und haben die von ihm während seiner Dienstleistung konstruierten Apparate als Erzeugnisse der Beklagten zu gelten.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Gemäß § 39 des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, ist der Dienstgeber verpflichtet, dem Dienstnehmer ein Zeugnis über die Dauer und Art seiner Verwendung auszustellen; in beiden Richtungen hat die Beklagte mit dem Zeugnisse vom 31. Oktober 1910 vollständig entsprochen. Dem Kläger wird seine Dienstleistung als selbständiger Konstrukteur für Apparatenbau, insbesondere für Anlasser, Kontroller etc., bestätigt und bezeugen schon die Worte „selbständiger Konstrukteur“, daß Kläger nach eigenem Denken und Erfinden, Apparate selbständig konstruiert hat. Es kann von einem Unternehmer nicht gefordert werden, über jede einzelne Tätigkeit eines Angestellten genaues Verzeichnis zu führen, um dem Verlangen eines Angestellten entsprechend je nach Wunsch ein Zeugnis auszustellen, und sind in dieser Richtung die gesetzlichen Pflichten des Dienstgebers in der angeführten Gesetzesstelle normiert, wonach über die Gesamttätigkeit eines Angestellten, aber nicht über einzelne Tätigkeiten eines Angestellten Zeugnis auszustellen ist.

1949.

Voraussetzungen für die Entlassung wegen passiver Resistenz.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 11. Oktober 1910, Cr. II 1020/10.

Die in einer Druckerei angestellten Hilfsarbeiter wurden wegen passiver Resistenz entlassen.

Dem Klagebegehren auf Kündigungsentschädigung wurde Folge gegeben.

Gründe: Das Gewerbegericht hat die Frage, ob passive Resistenz den Entlassungsgrund nach § 82 lit. f, Gew. O. begründe, allerdings bejahen müssen, konnte aber auf Grund des Verhandlungsergebnisses nicht zur vollen Überzeugung gelangen, daß tatsächlich passive Resistenz vorgelegen sei. Die passive Resistenz deckt sich nicht mit jeder minderen Arbeitsleistung, sondern es muß bewiesen werden, daß diese mindere Leistung absichtlich herbeigeführt wurde.

In dieser Richtung haben nun die von der beklagten Partei geführten Zeugen kein genügendes Material geliefert.

Der Zeuge P. hat direkt widersprochen, daß ein Beschluß auf Einsetzen mit der passiven Resistenz vorlag, und andere Beweismittel fehlen, denn aus den Aussagen der Faktoren H. und G. kann nicht mit Sicherheit auf passive Resistenz geschlossen werden. Zeuge H. meint wohl auf passive Resistenz schließen zu sollen, muß aber doch bestätigen, daß Montag auf 8 Maschinen 5000 Exemplare und 2 Revisionen gedruckt wurden und daß Dienstag auf 5 oder 6 Maschinen zugerichtet wurde, wozu noch kommt, daß zur Maschinenbedienung 3 krankgemeldete Maschinenmeister fehlten. Am Mittwoch habe sich aber die Situation gegenüber Dienstag nicht geändert.

Zeuge G. bestätigt im allgemeinen, daß in der Setzerabteilung gearbeitet wurde und meint selbst, die verminderte Arbeitsleistung der unter den Arbeitern herrschenden Aufregung, nicht aber einem planmäßigen Widerstande zuschreiben zu sollen. Sichergestellt ist auch durch diese Zeugenaussage, daß eine dringende Arbeit über Auftrag der Geschäftsleitung auch vollständig ausgeführt wurde.

Unter diesen Umständen glaubte das Gericht die verminderten Arbeitsleistungen nicht auf eine planmäßige Verabredung, sondern auf die durch vorangegangene Konflikte und Entlassungen hervorgerufene Aufregung des Personales zurückführen zu müssen, daher der Entlassungsgrund des § 82 lit. f, Gew. O. als nicht vorliegend erachtet und dem Klagebegehren stattgegeben wurde.

1950.

Die Drohung des Handlungsgehilfen, seine Anverwandten werden dem Dienstgeber nichts mehr abkaufen, wenn er ihm den vereinbarten Monatslohn nicht wöchentlich auszahle, bildet einen Entlassungsgrund. Beiderseitiges Verschulden an der vorzeitigen Lösung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 15. Februar 1911, Cr. IV 347/11.

Dem Kläger wurde die Hälfte des als Kündigungsentschädigung eingeklagten Betrages zugesprochen.

Gründe: Nach den Ergebnissen des Beweisverfahrens ist nicht völlig klargestellt, ob der Kläger selbst das Dienstverhältnis gelöst hat, oder

ob er vom Beklagten entlassen worden ist. Durch die eidliche Aussage des Zeugen R. L. ist erwiesen, daß Beklagter anlässlich eines Streites den Kläger mit dem Worte „Lausbub“ beschimpfte, was allein den Kläger nach § 26, Z. 4, H. G. G., zum vorzeitigen Dienstaustritte berechtigte.

Andererseits ist die von den Zeugen bestätigte Drohung des Klägers, es würden weder sein Bruder, mit dem der Beklagte jährlich um mehrere Tausend Kronen Waren umsetzte, noch seine Schwester dem Beklagten etwas abkaufen, wenn er ihm nicht den Lohn wöchentlich auszahle — als eine Drohung mit einer Schadenszufügung anzusehen, die zwar noch nicht den Tatbestand einer Erpressung im Sinne des Strafgesetzes herstellt, weil sie nicht Furcht und Unruhe erregen mußte — wohl aber als eine Handlung bezeichnet werden kann, die den Kläger des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen läßt. Der Handlungsgehilfe ist nach § 76 Gew. O. — Handlungsgehilfen gehören auch zu den gewerblichen Hilfsarbeitern nach § 73 Gew. O. — seinem Dienstgeber zur Treue verpflichtet. Ein Angestellter, der seinem Dienstgeber mit einer Schadenszufügung droht, handelt gegen die Treue und hat den Anspruch auf Vertrauen verwirkt. Der Kläger hat überdies den Beklagten, wie durch die Aussagen des Zeugen R. L. festgestellt erscheint, durch die Worte: „ich bin ein ehrlicher Mensch, mir glaubt man bei Gericht mehr“ — welche Worte nach dem Zusammenhange zur Deutung Anlaß geben, daß Kläger dem Beklagten die Eigenschaft eines ehrlichen und Glauben verdienenden Menschen absprechen wollte — erheblich an der Ehre verletzt. Kläger hat also Handlungen begangen, wegen deren er nach § 27, Z. 1. und 6, H. G. G., ohne Kündigung entlassen werden konnte.

Es liegt aber geteiltes Verschulden an der Lösung des Dienstverhältnisses vor. Kläger hat dem Beklagten Anlaß zur sofortigen Entlassung gegeben, Beklagter hat dem Kläger durch die Beschimpfung das Recht erteilt, ohne Kündigung auszutreten (§ 26, Z. 4, H. G. G.). Daraus aber folgt, daß beide Teile für den Schaden haftbar sind, der durch die Lösung des Dienstverhältnisses dem Kläger erwachsen ist und zwar nach der Analogie mit § 1304 a. b. G. B. zu gleichen Teilen.

1951.

Der ohne Grund entlassene Lehrling kann den Lehrherrn zunächst nur auf Fortsetzung des Lehrverhältnisses belangen. Ersatzansprüche wegen der Entlassung setzen den Nachweis eines Schadens voraus.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 1. März 1911, Cr. V 261/11.

Der minderjährige Kläger ist zufolge eines von seinem Vater mit der beklagten Firma geschlossenen Lehrvertrages am 1. Juli 1910 als Kontorpraktikant auf $2\frac{3}{4}$ Jahre aufgenommen worden. Am 4. März 1911 wurde er entlassen.

Der Kläger verlangt aus diesem Grunde eine Entschädigung von 280 K, indem er für die sieben bei der Beklagten verbrachten Monate den Betrag von je 40 K begehrt.

Die Beklagte beantragt Abweisung der Klage. Der Kläger sei entlassen worden, weil er sich in seinem Benehmen und auch in seinem Äußeren zu seinem Nachteil geändert habe. Während er zuerst bescheiden und nett gewesen sei, sei er zuletzt selbstbewusst aufgetreten, sei mit schmutzigen Stiefeln und Anzug in die Arbeit gekommen.

Am Samstag vor seiner Entlassung habe er zu einem Gange, den er in $1\frac{1}{2}$ Stunden hätte verrichten können, länger als 3 Stunden gebraucht. Zur Rede gestellt habe er in trotziger Weise geantwortet.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Selbst angenommen, die von der Beklagten als Lehrherrn vorgenommene vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses sei nicht aus einem gesetzlichen Grunde erfolgt, so ist nicht erfindlich, inwiefern der Kläger gerade in jenen 7 Monaten, in welchen die Beklagte ihren Verpflichtungen nachgekommen ist und den Lehrvertrag eingehalten hat, überhaupt und gerade in der Höhe von monatlich 40 K einen Schaden erlitten hat. Es war vielmehr Sache des Klägers, wenn er der Ansicht war, daß die Lösung seines Lehrverhältnisses ohne gesetzlichen Grund erfolgt ist, die Beklagte auf Einhaltung des Vertrages zu belangen (§ 919 a. b. G. B.) Nach dieser Gesetzestelle steht ihm allerdings auch das Recht zu, den Ersatz des ihm durch Vertragsbruch entstehenden Schadens zu verlangen. Bis heute steht aber überhaupt noch nicht fest, ob dem Kläger ein solcher Schaden erwachsen ist. Wird die Gegenseite durch ein für den Kläger günstiges Urteil verhalten sein, ihn wieder in die Lehre aufzunehmen, so wird das Lehrverhältnis ohnehin fortgesetzt und entsteht dem Kläger überhaupt kein Schaden. Sollte aber die tatsächliche Unterbrechung der Lehrzeit von zirka 3 Wochen dem Kläger später einmal irgendwie zu Schaden reichen (vielleicht dadurch, daß behördlicherseits eben wegen dieser Unterbrechung eine Verlängerung der Lehrzeit begehrt wird, oder aus ähnlichen Gründen), so wird es dem Kläger freistehen, seinerzeit diesen heute noch gar nicht existierenden Schaden geltend zu machen. Das Klagebegehren war daher als unbegründet abzuweisen.

1952.

Unzulässigkeit gewisser Zeichen im Zeugnis, die eine für den Dienstnehmer ungünstige Deutung zulassen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 11. Februar 1911, Cr. IV 288/11, bestätigt mit Entscheidung des Landesgerichtes Wien als Berufungsgerichtes vom 8. März 1911, Cg. V 1311/11.

Dem Klagebegehren einer Hilfsarbeiterin auf Ausstellung eines ordnungsmäßigen Zeugnisses und Schadenersatz wurde Folge gegeben.

Gründe: Nach § 81 Gew. O. ist dem Hilfsarbeiter ein Zeugnis über die Art und Dauer der geleisteten Dienste auszustellen und ist dieses Zeugnis über Verlangen des Hilfsarbeiters auch auf sein sittliches Betragen und den Wert seiner Leistungen auszudehnen. Die Art der Lösung des Dienstverhältnisses in dem Zeugnisse anzuführen, ist im Gesetze keineswegs vorgeschrieben. Selbst wenn der Hilfsarbeiter über die Art der Lösung des Dienstverhältnisses einen Ausspruch im Zeugnisse verlangen würde, bestünde für den Dienstgeber keine Verpflichtung, sich hierüber auszusprechen. Macht er aber in dem Zeugnisse von der Art der Lösung des Dienstverhältnisses Erwähnung, dann darf die bezügliche Eintragung nicht ungünstig sein. (§ 80 g Gew. O.) Die Worte: „gesund und lohnbefriedigt entlassen“ könnten nun für sich allein keinen ausreichenden Grund zu einer Beanstandung geben. Im vorliegenden Falle befindet sich aber in dem durch einen Stampigliendruck hergestellten Zeugnisse oder vielmehr in den beiden Zeugnissen vom 11. Jänner und 27. Jänner 1911 zwischen dem Worte „wurde“ und „gesund und lohnbefriedigt entlassen“ ein mit einer punktierten Linie versehener Raum. Erfahrungsgemäß pflegt in Zeugnissen solcher Art dieser Raum mit Bemerkungen wie: „über eigenes Ansuchen“ oder „wegen eingestellten Betriebes“ oder „wegen Mangel an Arbeit“ ausgefüllt zu werden. Ist dieser Raum unausgefüllt, wie im Zeugnisse vom 27. Jänner 1911 oder gar mit einem Striche ausgefüllt, wie im Zeugnisse vom 11. Jänner 1911, dann kann der Leser eines solchen Zeugnisses leicht auf den Gedanken kommen, daß das Dienstverhältnis zufolge eines vom Dienstgeber geltend gemachten Entlassungsgrundes einseitig gelöst worden ist. Eine Eintragung, die diese Auffassung zuläßt, kann unmöglich als eine günstige Eintragung angesehen werden.

Ist aber die Eintragung als nachteilig anzusehen, dann war die Klägerin im Rechte, das Arbeitsbuch mit diesen Eintragungen zurückzuweisen und ist dann auch berechtigt, ein neues, den gesetzlichen Anforderungen (§ 81 Gew. O.) entsprechendes Arbeitszeugnis zu verlangen. Da sie aber ohne Arbeitsbuch einen Posten nicht finden kann, da die Aufnahme einer Arbeiterin ohne Arbeitsbuch gesetzlich unzulässig ist, andererseits mit Grund angenommen werden kann, daß sie mit einem ordnungsmäßigen Zeugnisse sogleich Arbeit erhalten haben würde, hat sie durch die Vorhaltung eines ordnungsmäßigen Zeugnisses einen Schaden erlitten, der in dem Entgange an Verdienst für jeden Arbeitstag besteht.

Die Berufung gegen dieses Urteil wurde zurückgewiesen.

Gründe: Entscheidend für die Frage, ob das Zeugnis ordnungsmäßig ist oder nicht und ob die Klägerin ein Recht auf Ausstellung eines anderen ordnungsmäßigen Zeugnisses hat, ist einzig und allein die objektive Beschaffenheit des beanstandeten Zeugnisses. Was diese aber betrifft, so muß bei dem Umstande, als die in dem Stampigliendrucke leer gelassene Stelle durch verschiedenartige handschriftlich eingesetzte Striche und

Schlingen ausgefüllt wurde, in der Tat gesagt werden, daß diese Art der Ausfüllung immerhin den Verdacht erregen kann, daß das letzte Dienstverhältnis durch ein schuldhaftes Verhalten der Arbeiterin gelöst wurde. Es genügt aber für die Qualifikation eines derartigen Zeugnisses als nicht ordnungsmäßig schon die Möglichkeit, daß bei denjenigen, denen es vorgewiesen wird, ein solcher Verdacht entstehen kann, mag er objektiv auch vollkommen unbegründet sein. Es kommt hierbei noch insbesondere in Betracht, daß das Zeugnis im Arbeitsbuche selbst ausgestellt war, daher von der Klägerin, wenn sie Arbeit suchen will, an den betreffenden Arbeitsstellen unbedingt vorgewiesen werden muß. Ist aber, wie der Gerichtshof sich überzeugt hat, die Form dieses Zeugnisses eine nicht ordnungsmäßige, dann ist auch die Pflicht der beklagten Firma gegeben, der Klägerin ein ordnungsgemäßes Zeugnis nach § 81 Gew. O. auszustellen und erscheint hierdurch der erste Teil des Klagebegehrens begründet.

Es ist aber auch hiedurch der Entschädigungsanspruch der Klägerin dem Grunde nach gerechtfertigt. Denn nach § 80 g, Gew. O., ist jeder Gewerbeinhaber, der eine unzulässige Eintragung gemacht hat, dem Arbeiter entschädigungspflichtig.

1953.

Der Vizepolier ist kein höherer Angestellter im Sinne des Handlungsgehilfengesetzes.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 13. Jänner 1911, Cr. V 85/11.

Das Klagebegehren eines Vizepoliers auf Kündigungsentschädigung wurde abgewiesen.

Gründe: Aus der Zeugenaussage des R. geht das Eine mit Sicherheit hervor, daß dieser Zeuge nicht, wie der Kläger behauptet, bestätigt hat, es komme das neue Gesetz auf das vorliegende Arbeitsverhältnis zur Anwendung, wenn es auch vollkommen glaublich sein mag, daß ganz im allgemeinen von der Geltung des Gesetzes gesprochen worden ist.

Selbst wenn aber der vom Kläger geschilderte Sachverhalt vollkommen den Tatsachen entsprechen würde, wenn wirklich der Zeuge R. auf die klägerische Anfrage: „da gilt also das neue Gesetz“, bejahend geantwortet haben sollte, so kann mit Rücksicht auf die vom Zeugen vorausgeschickte Antwort: „Wir halten uns nach dem Gesetze“, bei dem Umstande als das neue Gesetz gar nicht weiter bezeichnet wurde, auch von der Kündigung nicht weiter gesprochen wurde, diese Bejahung vernünftiger Weise nur dahin verstanden werden, daß das neue Gesetz ohne Rücksicht auf besondere Vereinbarungen unter der Voraussetzung angewendet werden soll, daß das in Rede stehende Arbeitsverhältnis überhaupt als ein solches im Sinne des Handlungsgehilfengesetzes anzusehen ist. Es kann aber darin

nicht eine Zustimmung dazu erblickt werden, diese Gesetzesbestimmungen sollen auch dann maßgebend sein, wenn nach der Sachlage ein anderes Gesetz zur Anwendung zu kommen hat.

Es war daher die Frage näher zu untersuchen, ob der Kläger als Vizepolier bei dem Beklagten unter die im § 2 H. G. G. angeführten Angestellten einzureihen ist.

Daß es nicht auf den Titel ankommt, daß auch ein als Vizepolier Angesprochener, wenn er eben vorwiegend zu höheren Diensten verwendet wird, als unter das Handlungsgehilfengesetz fallend anzusehen ist, ist klar. Denn nicht der Titel, sondern die Art der Beschäftigung ist das Maßgebende. Allerdings wird in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle ein besser klingender Titel gewährt werden, als dem Angestellten tatsächlich gebührt; so daß die Selbstbezeichnung als Vizepolier schon für eine geringer qualifizierte Arbeit spricht. Die vom Kläger selbst geschilderte Art seiner Tätigkeit läßt ihn keineswegs als einen vorwiegend zu höheren Dienstleistungen Angestellten erkennen. Er hatte kein Dispositionsrecht über die Arbeiter in dem Sinne, daß er über die Arbeiter oder ihre Gesamtheit verfügen konnte. Er hatte auch keine leitende Stellung inne. Es war ihm lediglich eine Gruppe von Arbeitern zugewiesen, deren Tätigkeit er zu beaufsichtigen hatte. Er durfte auch nicht Arbeiter aufnehmen und entlassen. Die Aufnahme bekannter Arbeiter war ersichtlich eine Ausnahme. Von einer selbständigen Bauführung seinerseits kann überhaupt nicht die Rede sein. Er war ein Aufsichtsorgan, wie es jeder gewöhnliche Vorarbeiter ist und wenn er vielleicht auch hie und da höher qualifizierte Arbeit geleistet hat, überwog diese Arbeit gewiß nicht die eben bezeichnete gewöhnlich von ihm verrichtete.

Er ist daher als gewerblicher Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 Gew. O. zu betrachten. Auf ihn kommt, was die Frage der Kündigung anbelangt, § 77 Gew. O. zur Anwendung. Er muß sich mit einer Kündigungsfrist von 14 Tagen begnügen und kann, da das Arbeitsverhältnis ohnehin mit einer solchen zur Lösung gebracht wurde, Ansprüche wegen gesetzwidriger Lösung nicht geltend machen.

1954.

Ein technischer Zeichner, der Skizzen nachzuzeichnen und die Zeichnungen nach angegebenen Maßzahlen auszuführen hat, leistet höhere Dienste.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 28. Oktober 1910. Cr. VII 390/10.

Dem auf Kündigungsentschädigung gerichteten Klagebegehren eines Zeichners wurde Folge gegeben.

Gründe: Die Beklagte bestreitet, daß dem Kläger eine gesetzliche Kündigungsfrist nach dem Handlungsgehilfengesetze zukomme, da der Kläger nicht unter die im § 2 dieses Gesetzes bezeichneten Angestellten falle. In dieser gesetzlichen Bestimmung wird unterschieden zwischen vorwiegend zu kaufmännischen und zu höheren, nicht kaufmännischen Diensten verwendeten Personen. Nach Inhalt des Zeugnisses der Beklagten vom 15. Oktober 1910 wird Kläger an erster Stelle als Lohn- und Akkordverrechnungsbeamter bezeichnet und hat Kläger nach Aussage des Zeugen R. F. an zwei Tagen der Woche buchhalterische kaufmännische Verwendung gefunden.

Die Tätigkeit des Klägers als Zeichner erfordert eine eingehende Ausbildung in einer bestimmten Richtung und setzt eine besondere Fähigkeit und Gabe voraus, die über das gewöhnliche Bildungsniveau, auch eines Handelsangestellten, hinausgeht.

Kläger war im Betriebe der Beklagten als alleiniger Zeichner angestellt und hatte an der Seite des Ingenieurs Arbeiten auszuführen, zu denen er nur infolge seiner besonderen Kenntnis und Fertigkeit befähigt war; auch das Kopieren von Zeichnungen erfordert große Genauigkeit, bei der Kopf und Hand mitzuwirken haben und die nur derjenige leisten kann, der entsprechende Schulung genossen hat. Kläger hat aber nicht nur kopiert, sondern auch Vergrößerungen von Zeichnungen vorgenommen und Zeichnungen ausgeführt, bezüglich deren nur die Maßzahlen bekannt gegeben worden sind.

Bei dieser Gesamttätigkeit hat das Gewerbegericht die Anschauung gewonnen, daß Kläger jener Gruppe von Angestellten angehöre, die zu höheren, nicht kaufmännischen Diensten verwendet werden. Im Gesetze ist diesbezüglich eine bestimmte Vorschrift nicht gegeben; es muß aber auf die Bestimmung des § 73 Gew. O. gewiesen werden, die zu den Personen, die höhere Dienste verrichten, auch „Zeichner“ zählt.

Die von der Beklagten eingehaltene 14tägige Kündigungsfrist war sonach als unzulässig anzusehen.

1955.

Poliere ohne theoretische Vorbildung, die nicht selbständig die Ausföhrung eines Baues leiten, leisten nicht höhere Dienste.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 21. Februar 1911, Cr. V 214/11.

Das auf Kündigungsentschädigung gerichtete Klagebegehren eines Baupoliers wurde abgewiesen.

Gründe: Das fachmännisch besetzte Gericht ist aus der eigenen Schilderung des Klägers über seine Tätigkeit bei dem Beklagten im Zusammenhalte mit der Zeugenaussage keineswegs zur Überzeugung gekommen, daß der Kläger unter die im § 2 H. G. G. angeführten Personen,

die vorwiegend zur Leistung höherer (nicht kaufmännischer) Dienste angestellt sind, einzureihen ist. Gewiß können Poliere, wenn sie die nötigen theoretischen Kenntnisse besitzen, die entsprechenden Schulen besucht haben und denen die selbständige Leitung eines Baues in die Hand gegeben ist, als solche Personen aufgefaßt werden. Dem Kläger mangelt aber nicht nur die theoretische Vorbildung (er hat keine Staatsgewerbeschule oder andere Fachschule besucht); er hat auch nicht selbständig den Bau geleitet. Seine Tätigkeit ist vom Beklagten und dem Architekten nicht nur überwacht worden, dieser hat ihm auch Weisungen gegeben, wie zu arbeiten ist. Trotzdem hat er aber arge Fehler in der Anlage gemacht, wie dies aus der Zeugenaussage hervorgeht. Vom zweiten Stocke an hat er überhaupt nicht mehr allein, sondern mit K. gearbeitet.

Bedenkt man ferner, daß er selbst bei der Aufnahme nur eine 14tägige Kündigung verlangt hat, trotzdem ihm damals die Bestimmungen des Handlungsgehilfengesetzes schon bekannt gewesen sein konnten, er sich mithin selbst nur als einen gewerblichen Hilfsarbeiter nach § 73 Gew. O. betrachtet hat, so kommt man zur Überzeugung, daß die Bestimmungen des Handlungsgehilfengesetzes auf ihn nicht zur Anwendung kommen. Damit stellt sich aber die 14tägige Kündigung als eine ganz korrekte dar.

1956.

Die Kündigung mittels rekommandierten Briefes wird mit der Zustellung an einen Hausgenossen wirksam.

Entscheidung des Landesgerichtes Wien als Berufungsgerichtes vom 2. Dezember 1910, Cg. V 648/10, womit das Urteil des Gewerbegerichtes Wien vom 5. Oktober 1910, Cr. VI 1809/10 abgeändert wurde.

Die Beklagte beantragt die Abweisung des auf Kündigungsentschädigung gerichteten Klagebegehrens, weil sie mit Schreiben vom 18. August 1910 dem Kläger die Stellung für 30. September aufgekündigt habe und weil dieses Schreiben spätestens am 19. August dem Kläger zugekommen sei. Allerdings sei das Schreiben von der Gattin des Klägers am 19. August wieder zurückgestellt worden und es sei dann, als ein später unternommener Versuch, das Kündigungsschreiben dem Kläger neuerlich zu behändigen, erfolglos geblieben war, dem mittels Beschluß des Bezirksgerichtes Wieden infolge schwerer Erkrankung des Klägers gemäß § 269 a. b. G. B. bestellten Kurator ad actum Dr. M. erst am 24. September zugestellt worden.

Doch vertritt die Beklagte den Standpunkt, daß die Kündigung nach dem geschilderten Sachverhalte spätestens am 19. August rechtswirksam erfolgt, somit die Lösung des Dienstverhältnisses mit Ende September gerechtfertigt gewesen sei.

Der Kläger gibt zu, daß der Kündigungsbrief vom 18. August am 19. August in seiner Wohnung abgegeben worden sei, er bestreitet aber die Rechtswirksamkeit dieser Kündigung unter Hinweis darauf, daß er von dem Einlangen des Briefes und von dessen Inhalte damals gar nicht Kenntnis erlangen konnte, da er am 17. August — im Geschäfte der beklagten Firma — einen Schlaganfall erlitten habe, dann in seine Wohnung gebracht worden und dort etwa eine Woche schwer krank zu Bette gelegen sei. Der Brief sei, als er einlangte, von seiner Frau übernommen worden, und diese habe, da der ihn behandelnde Arzt Dr. S. verboten hatte, ihm irgend eine Aufregung zu verursachen, von dem Briefe nichts mitgeteilt, so daß er erst nach der an den Kurator ad actum erfolgten Zustellung am 29. September davon erfuhr.

Dem Klagebegehren wurde in erster Instanz Folge gegeben.

Gründe: Angesichts des schwer kranken Zustandes des Klägers in der Zeit, da der Kündigungsbrief in seiner Wohnung einlangte, hätte, wie sich aus der Zeugenaussage des behandelnden Arztes ergibt, die Mitteilung des Inhaltes, der für ihn als Familienvater den Verlust der Existenz bedeutete, eine Gefahr für sein Leben nach sich ziehen können und es konnte ihm daher in der in Betracht kommenden Zeit der Kündigungsbrief nicht zugestellt und eingehändigt werden.

Es kann somit nur die an den Kurator ad actum erfolgte Behändigung des Kündigungsbriefes eine Rechtswirksamkeit äußern.

Da nun diese am 24. September erfolgt ist, gebührt dem Kläger im Sinne der §§ 20, Absatz 1, und 29 H. G. G. der Lohn für die Zeit bis 31. Dezember 1910 und erscheint somit sein Begehren gerechtfertigt.

Der Berufung wurde Folge gegeben und die Klage abgewiesen.

Gründe: Nachdem unbestritten festgestellt ist, daß der rekommandierte Kündigungsbrief spätestens am 19. August 1910 in der Wohnung des Klägers eingetroffen ist, daß der Brief daselbst von der Gattin des Klägers übernommen, das Postrezept von ihr unterschrieben und der Brief erst später von der Gattin des Klägers der Firma zurückgesandt wurde, nachdem ferner die Zustellung eines rekommandierten Briefes nach den Postvorschriften gültig an die Gattin des Klägers erfolgen konnte, so ist damit die Kündigung vollzogen und die spätere Handlung der Beklagten, welche die neuerliche Zustellung der Kündigung an einen Kurator ad actum bezweckte und bewirkte, nicht von Bedeutung.

Die Beklagte hat am 18. und 19. August, sechs Wochen vor dem Quartalschlusse gekündigt, sie hat alles getan, was von ihr verlangt werden kann, sie hat ihren Willen kundgegeben, es war unter den obwaltenden Umständen nicht unmöglich, daß Kläger innerhalb dieser Kündigungsfrist von der Kündigung Kenntnis erhalten konnte und hat er auch tatsächlich noch innerhalb der Frist hievon Kenntnis erhalten.

Wenn Kläger durch das rücksichtsvolle Vorgehen seiner Gattin nicht ganze sechs Wochen hatte, um sich um eine neue Stelle umzusehen, so lag dieser Grund nicht in einem Vorgehen der Beklagten, sondern in der Krankheit des Klägers, die ihn auch bei rechtzeitiger Kenntnis von der Kündigung daran gehindert hätte, eine neue Stelle zu suchen.

Es hatte daher, da die Auflösung des Dienstverhältnisses mit Ende September rechtmäßig war, der Kläger keinen Anspruch für die Zeit nach Ende September 1910 und war daher das Klagebegehren, das die Zahlung für die Zeit vom 1. Oktober 1910 bis 1. Jänner 1911 anstrebt, abzuweisen.

1957.

Der erste Tag der Dienstleistung ist in die vereinbarte Probezeit einzurechnen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 29. Dezember 1910, Cr. VII 2362/10, bestätigt mit Entscheidung des Landesgerichtes Wien als Berufungsgerichtes vom 20. Jänner 1911, Cg. V 22/11.

Kläger war bei der Beklagten als Kommis in Dienst getreten mit der Vereinbarung, daß der erste Monat vom Tage seines Eintrittes Probezeit sein und daß nach Ablauf dieser Zeit einmonatliche Kündigungsfrist gelten solle; er hat diese Stellung am 21. November früh morgens angetreten und verlangt Kündigungsentschädigung, da die Beklagte ihn am 21. Dezember abends entlassen habe.

Dem Kläger wurde ein Betrag von 196 K 70 h zuerkannt.

Gründe: Für die Berechnung des Probemonates, während dessen im Sinne des § 19, Absatz 2, H. G. G., das Dienstverhältnis jederzeit gelöst werden kann, sind, da es sich um die Abgabe einer nur innerhalb der bestimmten Frist zulässigen Erklärung handelt und nicht um die Erfüllung eines Handelsgeschäftes und auch nicht um die Vornahme einer Prozeßhandlung, weder die Bestimmungen der Artikel 326 bis 334 H. G. B. noch jene der §§ 125 und 126 Z. P. O. maßgebend.

Es fehlt demnach an einem gesetzlichen Anhaltspunkte dafür, daß der 21. November, an welchem der Kläger schon vom Beginne der Arbeitszeit an bei der Beklagten Dienst getan hat, in den Probemonat nicht eingerechnet werden sollte. Die Beklagte hätte, wenn sie das Dienstverhältnis ohne vorherige Kündigung lösen wollte, bei der für sie günstigsten Auslegung der Bestimmung des § 19, Absatz 2, H. G. G., dies am 21. Dezember spätestens früh morgens tun müssen.

Da sie dies unterlassen hatte, konnte das Dienstverhältnis nur nach vorheriger Kündigung gelöst werden; die am 21. Dezember nachmittags oder abends ausgesprochene Entlassung war rechtswidrig und der Kläger kann

daher, da ihm das Eingehen auf ein neuerliches Probeverhältnis nicht zugemutet werden konnte, die im § 29 H. G. G. vorgesehenen Rechte geltend machen.

Die Berufung gegen dieses Urteil wurde zurückgewiesen.

Gründe: Da der Sachverhalt unbestritten ist, handelt es sich lediglich um die Berechnung der Probezeit. Hiebei ist davon auszugehen, daß es sich bei der Vereinbarung einer Probefrist nicht um eine Frist handelt, innerhalb welcher eine Willenserklärung abzugeben ist, sondern um eine Arbeitsleistung von bestimmter Dauer. Wenn eine Probezeit von einem Monate vereinbart ist, so muß einen vollen Monat lang geprobt werden, es ist aber auch schon der erste Tag, an dem gearbeitet worden ist, einzurechnen.

Vorliegendenfalles hat Kläger seinen Dienst am 21. November 1910 morgens begonnen und an diesem Tage bereits während der ganzen Geschäftsstunden gearbeitet. Dieser Tag ist daher zur Gänze in die Probezeit einzurechnen.

Folglich lief die Probezeit am 20. Dezember ab und war die Entlassung spätestens am Abende dieses Tages mit Schluß der Geschäftsstunden auszusprechen. Der Ansicht des Erstrichters ist insoferne nicht beizutreten, als dieser annimmt, die Entlassung wäre, wenn am 21. Dezember 1910 früh erfolgt, noch rechtzeitig gewesen. Dies ist nicht der Fall, die Entlassung wäre auch in diesem Falle verspätet gewesen.

Da somit die am 21. Dezember 1910 abends ausgesprochene Entlassung verspätet war, so konnte sie nur als Kündigung wirksam werden, das heißt, da eine monatliche Kündigung vereinbart war, für den nächsten Monatschluß nach Ablauf der einmonatlichen Kündigungsfrist, also per 31. Jänner 1911.

1958.

Entschädigung für verweigerten Urlaub.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 11. Oktober 1910, Cr. VII 335/10.

Nach dem übereinstimmenden Vorbringen beider Streitparteien war Kläger bei dem Beklagten als Geschäftsführer mit einem Monatsgehälter von 400 K angestellt und wurde das Dienstverhältnis zufolge der von dem Beklagten ausgegangenen Kündigung mit 30. September 1910 gelöst. Kläger verlangt nun an Entschädigung für den ihm gesetzlich gebührenden Urlaub (10 Tage) 133 K.

Der Beklagte beantragt kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens.

Der Urlaub sei dem Kläger in der Weise gewährt worden, daß Kläger nach erfolgter Kündigung bis zum Ende des Dienstverhältnisses

täglich nur auf eine Stunde ins Geschäft zu kommen hatte und Kläger hiermit einverstanden war.

Bezüglich desurlaubes gab Kläger auf das Vorbringen des Beklagten an, daß er nach erfolgter Kündigung seinen gesetzlichen Urlaub verlangt habe und Beklagter darauf erwiderte, das Gesetz, das den Urlaub vorschreibt, kenne er nicht, ein Urlaub sei im Gesetze nicht vorgeschrieben; beim Dienstaustritte habe er Entschädigung für den Urlaub verlangt. Bei der Kündigung habe ihm Beklagter erklärt, er brauchte während der Kündigungsfrist täglich nur auf eine Stunde ins Geschäft zu kommen, als Entschädigung für den ihm gesetzlich zustehenden Urlaub habe er dies nicht genommen. Als Parteien vernommen bezeugten beide Streitparteien ihr Vorbringen.

Die Entschädigung für den 10tägigen Urlaub wurde dem Kläger zuerkannt.

Gründe: Gemäß § 17 H. G. G. gebührt dem Kläger, nachdem das Dienstverhältnis bereits sechs Monate gedauert hatte, ein ununterbrochener Urlaub in der Dauer von 10 Tagen; daß ein solcher Urlaub dem Kläger nicht gewährt worden ist, geht aus dem Vorbringen des Beklagten hervor. Gegenüber der Parteiaussage des Beklagten in dieser Richtung mußte das Gericht den Angaben des Klägers vollen Glauben beimessen, daß Beklagter den gesetzlichen Urlaub verweigert hat und er, Kläger, die Erklärung des Beklagten, er habe während der Kündigungsfrist täglich nur auf eine Stunde ins Geschäft zu kommen, nicht als Entschädigung für den Urlaub genommen habe, weil die Parteiangaben des Klägers durch sein Verhalten wesentlich bekräftigt werden; Beklagter mußte zugeben, daß Kläger bei Beendigung des Dienstverhältnisses weitere Ansprüche stellte und diese tatsächlich geltend gemacht hat. Bei dem Monatsgehälte von 400 K wurde daher dem Kläger für 10 Tage der Betrag von 133 K zugesprochen (§ 17/2 H. G. G.; §§ 1295 u. ff. a. b. G. B.).

1959.

Der Dienstvertrag ist ungültig, wenn dem Dienstgeber bei Vertragsabschluß bekannt war, daß der Dienstnehmer für die Zeit des Dienstantrittes durch einen anderen Dienstvertrag gebunden ist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 15. März 1911, Cr. IV 14/11.

Der Beklagte stand im Jahre 1910 als Zuschneider im Dienste des Klägers und kündigte diesem am 1. Jänner 1911 den Dienst auf 14 Tage.

Schon vor dem Tage der Kündigung hatte er mit dem Schneidermeister H. unterm 7. Dezember 1910 einen Vertrag abgeschlossen, in dem er sich verpflichtete, bei diesem gegen einen Wochenlohn von 100 K ab 10. Jänner 1911 als Zuschneider einzutreten. In dem Vertragsbriefe heißt es weiter: „Falls ich den Posten in Ihrem Geschäft aus welchem Grunde immer nicht bis längstens 15. Jänner 1911 antrete, verpflichte ich mich, Ihnen ein der richterlichen Mäßigung nicht unterliegendes Pönale von 1000 K zu bezahlen. Eine Kündigung vor dem 1. Juli 1911 kann gegenseitig nicht erfolgen.“

Noch vor dem 15. Jänner 1911 teilte Beklagter dem Kläger mit, von H. engagiert worden zu sein, erklärte, sich aus Übereilung hiezu herbeigelassen zu haben und bei dem Kläger bleiben zu wollen.

Am 12. Februar wurde der schriftliche Vertrag zwischen beiden Teilen abgeschlossen, der lautet: „Der Gehalt, den ich ab 27. Februar 1911 von Ihnen beziehe, beträgt 100 K wöchentlich; außerdem erhalte ich von Ihnen eine Weihnachtsremuneration von 200 K, sowie zwei Saccoanzüge pro Jahr. Diese Vereinbarung gilt auf zwei Jahre bis zum 27. Februar 1913 und ist sechswöchentlich beiderseitig kündbar. Im Falle des Zuwiderhandelns gegen vorstehende Vereinbarung verpflichte ich mich, zu einem sofort fälligen Pönale von 5000 K an Sie, das der richterlichen Mäßigung nicht unterliegt.“ Kläger, dem der obzitierte Vertrag des Beklagten mit H. vollkommen bekannt war, da er ihn eingesehen hatte, vereinbarte mit dem Beklagten auch, daß er, falls ihm aus seinem Verhältnisse zu H. die Zahlung eines Pönales auferlegt würde, es bis zur Höhe von 800 K auf sich nehme.

Auf Grund dieses unbestrittenen Sachverhaltes beantragt Kläger die Verurteilung des Beklagten zum sofortigen Dienstantritte oder zur Zahlung des vereinbarten Pönales von 5000 K und zum Kostenersatz.

Der Beklagte hat die kostenpflichtige Abweisung der Klage beantragt und eingewendet, er habe den Vertrag, auf den die Klage sich gründet, in der Voraussetzung geschlossen, den mit H. geschlossenen Dienstvertrag lösen zu können, er habe sich auch bei H. um die Lösung des Dienstvertrages wiederholt und vergeblich beworben; da er aber bei H. bis 1. Juli gebunden sei, könne er den mit dem Kläger geschlossenen Vertrag erst ab 1. Juli erfüllen.

Zeuge H. bestätigt, im Dezember 1910 den Beklagten als Zuschneider ab 15. Jänner 1911 angestellt zu haben. Im Jänner habe Beklagter ihn gebeten, ihn seines Wortes zu entbinden, was Zeuge nicht bewilligt habe; im Februar habe ihm Beklagter, der inzwischen bei ihm eingetreten war, schriftlich auf 14 Tage gekündigt, welche Kündigung unter Hinweis auf die unkündbare Vertragsdauer bis 1. Juli zurückgewiesen wurde. Auch hinterher

habe Beklagter ihn ersucht, den Vertrag zu lösen, er aber habe erklärt, unter keinen Umständen ihn vor 1. Juli entlassen zu können.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Als Grundlage des Klageanspruches muß der am 12. Februar 1911 geschlossene Dienstvertrag betrachtet werden, in dem eine zweijährige Dienstzeit ab 27. Februar und eine Konventionalstrafe von 5000 K vereinbart worden ist.

Die Gültigkeit dieses Vertrages vom 12. Februar ist für die Entscheidung dieses Rechtsstreites von höchster Bedeutung.

Es ist unbestritten, daß der Beklagte am 7. Dezember 1910 mit H. einen Dienstvertrag abgeschlossen hat, nach welchem er ab Mitte Jänner bei H. als Zuschneider bis zum 1. Juli unkündbar zu dienen hatte. Da der Beklagte am 1. Jänner dem Kläger, bei dem er bis dahin bedienstet gewesen, auf 14 Tage gekündigt hatte, konnte er über die Zeit nach Mitte Jänner verfügen und steht somit der Gültigkeit des zwischen H. und dem Beklagten abgeschlossenen Vertrages vom 7. Dezember 1910 kein Hindernis im Wege. Was aber den Vertrag vom 12. Februar betrifft, in dem Beklagter sich ab 27. Februar zu einer zweijährigen Dienstleistung bei dem Kläger verpflichtete, so war Beklagter außer Stande, diesen Vertrag ohne Zustimmung H.s zu erfüllen. Das Verlassen des Dienstes bei H. wäre vertragswidrig und unzulässig gewesen, H. hätte die Erfüllung des vom Beklagten mit ihm geschlossenen Vertrages im Klage- und Exekutionswege fordern können. Dem Kläger aber war dies alles wohl bekannt, er gibt zu, den schriftlichen Vertrag zwischen Beklagtem und H. eingesehen zu haben, und zwar noch vor dem 12. Februar. Seine Bereitwilligkeit, einen Teil der eventuell von dem Beklagten an H. zu leistenden Konventionalstrafe zu übernehmen, ist der deutlichste Beweis dafür, daß ihm bekannt war, daß der Beklagte durch einen Vertrag gebunden war, H. bis zum 1. Juli Dienste zu leisten. Wenn er dessenungeachtet den Vertrag vom 12. Februar abschloß, so liegt darin eine Aufforderung zum Treubruch an den Beklagten, der nach § 76 Gew. O. dem H. gegenüber zur Treue verpflichtet war. Ein Unternehmer, der einen bei einem anderen Unternehmer in Stellung befindlichen Angestellten zum vorzeitigen und vertragswidrigen Verlassen des Dienstes auffordert, handelt gegen die guten Sitten, sowie gegen Treu und Glauben, die den geschäftlichen Verkehr zu beherrschen haben. Der Vertrag vom 12. Februar ist also nach § 878 a. b. G. B. als ungültig zu erkennen. Diese Ungültigkeit wäre nur dann als behoben anzusehen, wenn eine Zustimmung des H. zur Lösung des zwischen ihm und dem Beklagten geschlossenen Vertrages vorliegen würde. Aus der Aussage des Zeugen H. ergab sich aber nicht nur, daß der Beklagte ihn wiederholt um die Lösung des Dienstverhältnisses angegangen, sondern auch, daß H. dieses Ansinnen wiederholt und auf das entschiedenste abgelehnt hat.

1960.

Durch die am 1. April erklärte monatliche Kündigung wird trotz Vereinbarung, daß am 1. und 15. Tage eines jeden Monats gekündigt werden kann, das Dienstverhältnis erst mit 15. Mai aufgelöst.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 11. April 1911, Cr. II 21/11.

Kläger trat am 1. Februar 1911 beim beklagten Handelsmanne als Magazineur und Platzagent um den vereinbarten Monatslohn von 100 K und gegen monatliche Kündigung in den Dienst.

Kläger wurde am 1. April 1911 gekündigt, jedoch bereits am 4. April abends entlassen und beansprucht Lohnvergütung für die Kündigungsfrist vom 5. April 1911 bis 15. Mai 1911 im Betrage von 137 K.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Auf Grund der eidlichen Aussage des Zeugen A. V. hat das Gericht als erwiesen angenommen, daß Kläger am 4. April 1911 abends im Kanzleilokale des Beklagten, als ihm auf Anfrage, aus welchem Grunde er gekündigt worden ist, Bescheid erteilt wurde, sich äußerte: „Jetzt ist es schlecht, wer gerecht ist, der hat eben Unglück und wer heute ein Schwindler und Bückling ist, dem geht es gut“. Durch den Inhalt dieser klägerischen Äußerung konnte Beklagter sich nicht in seiner Ehre verletzt fühlen, denn diese Äußerung lautet ganz allgemein, drückt nur die Anschauung darüber aus, wer in der Welt leichter fortkommt, ob der gerechte oder der Bückling und Schwindler, und berührt nirgends die Person des Beklagten.

Diese Äußerung des Klägers konnte deshalb keinen Grund zu seiner vorzeitigen Entlassung bilden. (§§ 25 und 27, Gesetz vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20.)

Da Beklagter den Kläger ohne wichtigen Grund entlassen hat, muß er ihm gemäß § 29 zitierten Gesetzes den Gehalt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch ordnungsmäßige Kündigung hätte verstreichen müssen, vergüten. Gemäß § 20 des zitierten Gesetzes muß die Kündigungsfrist stets am 15. oder am letzten Tage eines Kalendermonates enden. Diese gesetzliche Bestimmung ist unveränderlich und kann das aus dieser Bestimmung für den Dienstnehmer entspringende Recht durch Vereinbarung der Parteien weder aufgehoben noch beschränkt werden. Es ist daher der Umstand, daß die Parteien vereinbart hatten, daß die Kündigung am 1. oder 15. eines jeden Monats gegeben werden könne, ohne Wirkung (§§ 40 und 20, Absatz 2, zitierten Gesetzes.)

Sollte die zwischen den Parteien vereinbarte monatliche Kündigungsfrist am letzten Tage des Monats April 1911 endigen, so war nach dieser kategorischen unveränderlichen Vorschrift nötig, die Kündigung schon am

31. März zu geben, weil der Kündigungstag in die Kündigungsfrist nicht eingerechnet werden kann, bis zum letzten Tage des Monats April 30 Tage verstreichen sollten und die Monatsfrist mit dem Tage, welcher dem Kündigungstage entspricht, eventuell mit Ablauf des letzten Monatstages enden sollte. (§ 125 Z. P. O. und § 902 a. b. G. B.)

Da aber bei Kündigung am 1. April 1911 die monatliche Kündigungsfrist nicht am 30. April 1911 endete, konnte diese Kündigung die ordentliche Auflösung des zwischen dem Kläger und dem Beklagten bestehenden Dienstverhältnisses erst am 15. Mai 1911 herbeiführen und ist deshalb der Beklagte verpflichtet, dem Kläger den vereinbarten Gehalt bis 15. Mai 1911 im Betrage von 137 K zu vergüten. (§§ 19, 20 und 29 H. G. G.)

1961.

Rechtzeitiger Widerruf der vom Meister ausgesprochenen Entlassung durch den Betriebsleiter.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 23. Mai 1911, Cr. II 293/11.

Kläger war bei der beklagten Eisenhütten-Gewerkschaft als Kesselwärter mit einem Taglohne von 3 K 20 h und gegenseitiger 14 tägiger Kündigung angestellt.

Am 17. Mai 1911 beehrte Kläger vom Betriebsleiter Lohnerhöhung, wurde aber abgewiesen. Auf seine Erklärung, daß er mit dem bisherigen Lohne nicht auskommen könne, erwiderte der Betriebsleiter, daß er sich anderswo Arbeit suchen könne und daß er — wenn er wolle — das Arbeitsbuch sofort bekomme.

Kläger behauptet, daß er hierauf gesagt habe: „Das weiß ich“, während nach Angabe der Beklagten seine Antwort lautete: „Ja, ich will“. Am nächsten Tage erschien Kläger früh in der Werkstätte, wurde jedoch nicht mehr zur Arbeit zugelassen, sondern vom Meister angewiesen, sein Arbeitsbuch in der Kanzlei zu beheben. Kläger begab sich sofort in die Betriebskanzlei, wo ihm der Betriebsleiter anheimstellte, während der vereinbarten Kündigungsfrist weiter zu arbeiten. Kläger bestand jedoch auf der sofortigen Ausfolgung des Arbeitsbuches.

Das auf Bezahlung des Lohnes für die Kündigungsfrist gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Hätte auch der Kläger am 17. Mai 1911 auf die Erklärung des Betriebsleiters, daß er — wenn er wolle — das Arbeitsbuch sofort bekommen könne, wirklich geantwortet: „Ja, ich will“, so könnte diese in der Erregung getane Äußerung schon wegen ihrer Unbestimmtheit nicht als ernstliche Erklärung des Willens aufgefaßt werden, sofort ohne

Einhaltung der Kündigungsfrist auszutreten. Auch dadurch, daß Kläger am nächsten Tage rechtzeitig zur Arbeit erschien, gab er zu erkennen, daß seine Äußerung nicht ernst gemeint sei und daß er an den sofortigen Austritt nicht denke. Erst durch die Nichtzulassung des Klägers zur Arbeit erfolgte dessen Entlassung und es erübrigt daher lediglich zu prüfen, ob diese Entlassung rechtzeitig widerrufen wurde.

In der Erwägung, daß die vom Meister verfügte Entlassung seitens des vorgesetzten Betriebsleiters sofort widerrufen wurde, bevor noch der Kläger die Betriebsstätte verlassen hatte und bevor ihm noch irgend ein Schaden entstanden war, hat das Gewerbegericht diese Frage bejaht.

Da der ganze Auftritt, nämlich die Entlassung durch den Meister, das Aufsuchen der Betriebskanzlei und der dort erfolgte Widerruf als ein zusammenhängender, einheitlicher Akt erscheint, muß der Widerruf der Entlassung als rechtzeitig angesehen werden, zumal die vom Meister verfügte Entlassung erst durch die von ihm in Aussicht gestellte Ausfolgung des Arbeitsbuches vollendet worden wäre. Hat nun Kläger trotz des rechtzeitigen Widerrufs auf seinem sofortigen Austritte bestanden, so hat er selbst das Arbeitsverhältnis vorzeitig gelöst und der auf § 84 Gew. O. gestützten Klage die gesetzliche Grundlage entzogen.

1962.

Legitimationspapiere ausländischer Hilfsarbeiter dürfen nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht zur Sicherstellung der Rückzahlung von Vorschüssen zurückbehalten werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 30. Mai 1911, Cr. II 309/11.

Kläger, ein italienischer Staatsangehöriger, trat am 4. April 1911 mit fünf Landsleuten beim beklagten Ziegeleibesitzer in Arbeit und übergab diesem als Arbeitsdokument seinen Auslandspaß. Am 17. Mai 1911 wurde das Arbeitsverhältnis einverständlich gelöst, die Ausfolgung des Passes jedoch vom Beklagten deshalb verweigert, weil Kläger und seine Arbeitsgenossen an Reise- und Lohnvorschüssen den Betrag von 427 K 24 h schulden.

Dem auf Ausfolgung des Auslandspasses gerichteten Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Dem Gewerbeinhaber obliegt nach § 80c Gew. O. die Verpflichtung, nach ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses dem Hilfsarbeiter das Arbeitsbuch auszuhändigen. Von dieser Verpflichtung könnte den Dienstgeber auch der Beweis nicht befreien, daß der Hilfsarbeiter ihm einen erhaltenen Vorschuß schuldet, dessen Rückzahlung durch die

Zurückbehaltung des Arbeitsbuches erzwungen oder gesichert werden soll, da Arbeitsbücher gemäß § 251, Z. 6 und 11, sowie § 374 E. O. niemals Pfandobjekte sein können.

Bei ausländischen Arbeitern wird das für Inländer von der Gemeindebehörde des Aufenthaltsortes ausgestellte Arbeitsbuch durch die Legitimationspapiere ersetzt, welche dazu bestimmt sind, dem Reichsfremden das Aufsuchen neuer Arbeit im Inlande, sowie die Rückkehr in die Heimat zu ermöglichen. Was von den Arbeitsbüchern gilt, muß daher logischerweise bei Ausländern auf die Legitimationspapiere ausgedehnt werden, und zwar schon deshalb, damit der Hilfsarbeiter in die Lage versetzt werde, durch neuen Verdienst seinen alten Verbindlichkeiten gerecht zu werden. Da endlich die einverständliche Aufhebung des Arbeitsvertrages als ordnungsmäßige Lösung des Dienstverhältnisses anzusehen ist, war im gegebenen Falle der Auslandspaß unverzüglich auszufolgen.

1963.

Nur beharrliche Vernachlässigung der Pflichten ist ein Entlassungsgrund. Die nachträgliche Heranziehung eines, längere Zeit stillschweigend geduldeten Unfuges zur Verstärkung des Entlassungsgrundes ist unzulässig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 30. Mai 1911, Cr. II 318/11.

Kläger trat am 29. November 1910 beim beklagten Tischlermeister als Heizer ein, wobei ein Taglohn von 3 K 20 h sowie eine 14 tägige Kündigungsfrist vereinbart wurde. Am 20. Mai 1911 wurde Kläger 14 tägig gekündigt und am 29. Mai 1911 plötzlich entlassen, weil er an diesem Tage um 7 Uhr früh noch nicht genug Dampf hatte, so daß die Maschine nicht angetrieben werden konnte, und überdies, weil er früher wiederholt während der Arbeitszeit im Maschinenraum Zeitung gelesen hat. Das Zeitunglesen ist dem Kläger seitens des Beklagten nie ausgestellt worden.

Bezüglich des Dampfes gibt Kläger an, daß er am 29. Mai 1911 nach seiner Uhr um halb 7 Uhr früh mit dem Heizen begonnen habe; es sei zwar nicht ausgeschlossen, daß die Uhr etwas zurückgeblieben sei, doch war einige Minuten später Dampf genug zum Antreiben der Maschine vorhanden.

Dem Begehren um Zuerkennung der Lohnentschädigung für die restliche Kündigungsfrist wurde stattgegeben.

Gründe: Was zunächst das Zeitunglesen während der Arbeitsstunden anlangt, so muß dies allerdings als ein Unfug bezeichnet werden, der mit den Pflichten eines Heizers unvereinbar ist. Da jedoch der Beklagte weder den Kläger deswegen zur Rede gestellt, noch sonst aus diesem Ver-

halten jemals Konsequenzen gezogen hat, muß gemäß § 863 a. b. G. B. angenommen werden, daß Beklagter dagegen nichts einzuwenden hatte. Die nachträgliche Heranziehung dieses Umstandes zur Stärkung des vermeintlichen Entlassungsgrundes ist unzulässig, weil es die Rechtssicherheit des Arbeitnehmers untergraben müßte, wenn auf Handlungen, die durch längere Zeit stillschweigend geduldet wurden, später seine Entlassung gestützt würde. Der in der Duldung gelegene Verzicht der Geltendmachung ist ein definitiver.

Den eigentlichen Anstoß zur Entlassung bot die Tatsache, daß Kläger entgegen seiner Dienstpflicht am 29. Mai 1911 um 7 Uhr früh noch nicht genug Dampf zum Antriebe der Maschine erzeugt hatte.

Erwägt man aber, daß Kläger am kritischen Tage tatsächlich vor 7 Uhr früh mit dem Heizen begonnen hatte, daß es sich nur um eine ausnahmsweise Verzögerung von einigen Minuten handelte und endlich die Berufung des Klägers auf den schlechten Gang seiner Uhr nicht ungläubwürdig ist, so kann in der gerügten Handlungsweise des Klägers unmöglich eine beharrliche Vernachlässigung seiner Pflichten erblickt werden.

Die auf § 82 lit. f. Gew. O. gestützte vorzeitige Entlassung des Klägers erweist sich somit als ungerechtfertigt.

1964.

Die Zurückhaltung des rückständigen Lohnes wegen Verdachtes einer strafbaren Handlung ist unzulässig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 30. Mai 1911, Cr. II 316/11.

Kläger trat am 15. Mai 1911 als Gehilfe beim beklagten Fleischermeister mit einem Wochenlohn von 21 K nebst freier Station in die Arbeit, ohne daß über die Kündigungsfrist eine Vereinbarung getroffen wurde. Am 27. Mai 1911 wurde Kläger beim Diebstahl eines Stückes Kalbfleisch im Werte von 2 K betreten und sofort entlassen. Den rückständigen Lohn von 4 K behielt Beklagter zurück, weil ihm tagsvorher ein Messer im gleichen Werte abhanden kam und er den Kläger dieses Diebstahles verdächtigte.

Dem Begehren auf Bezahlung des rückständigen Lohnes im Betrage von 4 K wurde stattgegeben.

Gründe: Der bloße Verdacht, daß Kläger das fehlende Messer genommen habe, reicht gewiß nicht aus, um einen mit der anerkannten Lohnforderung des Klägers aufrechenbaren Gegenanspruch des Beklagten zu begründen. Es erübrigt daher lediglich die Beantwortung der Frage, ob dem Beklagten ein Zurückhaltungsrecht zur Deckung seines eventuellen

Schadenersatzanspruches zusteht. Diese Frage mußte das Gewerbegericht verneinen.

Im Gesetze selbst ist ein Retentionsrecht bei Lohnforderungen lediglich für den Fall des § 1153 a. b. G. B., der hier nicht in Betracht kommt, statuiert. Vertragsmäßig diese Lücke zu ergänzen, ist unzulässig, denn der vorgängigen Vereinbarung des Inhaltes, daß der Arbeitslohn zur Sicherstellung allfälliger Schadenersatzansprüche des Dienstgebers zurückbehalten werden dürfe, steht die zwingende Vorschrift des § 5, Gesetz vom 29. April 1873, Nr. 68 R. G. Bl., entgegen, wonach vertragsmäßige Sicherstellungsverfügungen dieser Art ohne rechtliche Wirkung sein sollen, wenn die Verfügung vor dem Fälligkeitstage oder an diesem Tage vor der wirklichen Ausföhlung des Lohnes getroffen wurde.

Ist somit selbst ein vertragsmäßig begründetes Retentionsrecht unwirksam, so erweist sich umsomehr die ohne solche Vereinbarung und ohne gesetzliche Grundlage erfolgte Zurückhaltung des Lohnes als ungerechtfertigt.

1965.

Grenzen der Abwehr des Handlungsgehilfen gegen unwahre Beschuldigungen durch den Stellvertreter des Dienstgebers. Geteiltes Verschulden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 30. Mai 1911, Cr. I 33/11; teilweise abgeändert durch Entscheidung des Kreisgerichtes als Berufungsgerichtes Neutitschein vom 27. Juni 1911, Cg. I 234/11.

Kläger war beim beklagten Drogisten durch ungefähr 1 Jahr als Kommis mit einem Monatsgehalt von 140 K angestellt und versah seinen Dienst zur vollsten Zufriedenheit des Beklagten. Am 23. Mai 1911 bediente Kläger die Kunde M., mit welcher er böhmisch sprach. Der anwesende Stellvertreter des Beklagten, welcher der böhmischen Sprache nur in sehr geringem Grade mächtig ist, glaubte, daß Kläger die Kunde frozzle und stellte ihn deswegen vor der Kunde zur Rede. Kläger verwahrte sich gegen die ungerechtfertigte Zurechtweisung in Gegenwart der Kunde und holte den im ersten Stockwerke arbeitenden Beklagten, welcher den M. abfertigte und sodann fragte, was es gegeben habe. Daraufhin sagte der Stellvertreter des Beklagten: „Er hät die Kunde zum Narren gehalten und gefrozzelt“, worauf Kläger dem Sprecher zurief: „Lügen Sie nicht, zum Teufel noch einmal!“ Daraufhin wurde Kläger sofort entlassen.

Durch die Aussage des Zeugen M. wurde festgestellt, daß Kläger am 23. Mai 1911, wie auch wiederholt vorher, die Kunde zu ihrer vollsten Zufriedenheit bedient hat, daß somit zur Ausstellung keine Veranlassung war.

Dem auf Bezahlung des Gehaltes bis zum Ende des Kündigungs-termines gerichteten Klagebegehren wurde in I. Instanz vollinhaltlich stattgegeben.

Gründe: Mit Unrecht behauptet der Beklagte, daß Kläger durch die im Geschäftslokale getane Äußerung: „Lügen Sie nicht, zum Teufel noch einmal!“ sich einer erheblichen Ehrverletzung gegen den Stellvertreter des Dienstgebers schuldig gemacht hat, die gemäß § 27, Ziffer 6 des H. G. G. zur sofortigen Entlassung berechtigte.

Der Beklagte gibt zu, daß Kläger seinen Dienst bisher zur vollsten Zufriedenheit versehen hatte und durch die glaubwürdige Aussage des Zeugen M. ist überdies erwiesen, daß auch am kritischen Tage das Verhalten des Klägers der Kunde gegenüber einwandfrei war und keinen Grund zum Einschreiten seitens des mit der Leitung des Geschäftes betrauten Stellvertreter des Beklagten bot. Es ist begreiflich, daß die trotzdem in Gegenwart der Kunde erfolgte ungerechtfertigte Zurechtweisung, welche geeignet war, das Ansehen des Klägers zu untergraben, den Kläger in hochgradige Erregung versetzen mußte. Diese Erregung wurde noch gesteigert, als der Stellvertreter des Beklagten seine Behauptung in Gegenwart des Beklagten wiederholte.

Es braucht nicht untersucht zu werden, wieso der Stellvertreter des Beklagten, der dem kritischen Gespräche zu folgen nicht in der Lage war, zu seiner falschen Auffassung gelangt ist; es genügt die Feststellung, daß seine Behauptung objektiv unrichtig ist. Kläger, der zuerst mit Unrecht vor der Kunde bloßgestellt worden war, mußte sich nun auch seinem Dienstgeber gegenüber an seiner Ehre verletzt, ja sogar in seiner wirtschaftlichen Existenz bedroht fühlen. Wenn Kläger in diesem Zustande nicht das gehörige Wort fand, um die Unwahrheit als Unwahrheit zu bezeichnen, so kann doch seine höchstens ungebührliche Äußerung gewiß nicht den Tatbestand des § 27, Ziffer 6 H. G. G. erschöpfen, zumal diese Äußerung nach der ganzen Sachlage offenbar nicht in beleidigender Absicht gemacht wurde, sondern lediglich, um einen rechtswidrigen Angriff abzuweisen.

Muß somit die auf diese Äußerung gestützte sofortige Entlassung als ungerechtfertigt bezeichnet werden, so erhellt aus der Bestimmung des § 29 H. G. G. die Verpflichtung des Beklagten zur Bezahlung des Entgeltes für den ganzen Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch ordnungsmäßige Kündigung im Sinne des § 20 H. G. G. hätte verstreichen müssen.

Das k. k. Kreis- als Berufungsgericht hat dem Kläger zwei Drittel des eingeklagten Betrages, sowie drei Viertel der Kosten zuerkannt, und zwar im Wesentlichen mit folgender Begründung:

Das Recht entschiedener Zurückweisung mußte dem Kläger allerdings zugebilligt werden, da die stillschweigende Hinnahme einer solchen Rüge einer Selbstbeschuldigung gleichkäme. Der geltend gemachte Be-

rufungsgrund unrichtiger rechtlicher Beurteilung der Streitsache liegt nicht vor und es kann aus diesem Grunde der Berufung keine Folge gegeben werden.

Dennoch kann das Verhalten des Klägers nicht frei von jedem Verschulden erkannt werden und der Kläger nicht mit Grund auf den ganzen, ihm sonst nach § 29 H. G. G. gebührenden Ersatz Anspruch erheben. Es darf nicht unberücksichtigt bleiben, daß der Geschäftsführer und Stellvertreter des Dienstgebers Vorgesetzter des Klägers war, gegen den Kläger, auch wenn er sich durch sein Verhalten beschwert erachtete, die Gebote des Anstandes zu beobachten hatte. Gegen diese selbstverständliche Pflicht, von der auch der Zustand begründeten Affektes nicht entbinden kann, hat der Kläger durch die laut im Geschäftslokale zugerufene Äußerung: „Lügen Sie nicht, zum Teufel noch einmal!“ jedenfalls gefehlt, umso mehr, da der Kläger selbst behauptet und nach der Sachlage auch nicht angenommen werden kann, daß der Stellvertreter des Beklagten wider besseres Wissen den Kläger ungehörigen Benehmens beschuldigte.

Das Benehmen des Klägers erscheint umso unstatthafter, als eine solche überlaute Äußerung in Gegenwart des Dienstgebers vorgebracht, auch das Ansehen des Geschäftes beeinträchtigen konnte. Durch diese Anstandsverletzung hat der Kläger zwar nicht die vorzeitige Lösung des Dienstvertrages verschuldet, jedoch hiezu auch beigetragen.

Allerdings muß das Verschulden des Klägers als das bedeutend geringere erachtet werden, weshalb der Gerichtshof im Grunde des § 32 H. G. G. unter Anwendung des § 273 Z. P. O. dem Kläger zwei Drittel des ihm sonst gebührenden Ersatzes zuerkannt hat.

1966.

Die Folgen einer undeutlichen Austrittserklärung hat der Erklärende selbst zu tragen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 14. Juni 1911, Cr. II 367-11.

Kläger, der als Gehilfe beim beklagten Schuhmacher in Arbeit stand, erklärte am Sonntag den 11. Juni 1911 gelegentlich eines kleinen Auftritts: „Am Montag trete ich aus“, worauf der Beklagte erwiderte: „Meinetwegen auch heute“.

Am Montag den 12. Juni 1911 morgens erhielt Kläger seinen Lohn. Seinem Verlangen um Ausfolgung des Arbeitsbuches konnte nicht entsprochen werden, da die Abmeldung bei der Genossenschaft noch ausstand. Daraufhin entfernte sich Kläger und kam nicht mehr um das Arbeitsbuch.

Das auf Bezahlung der Lohnentschädigung für die vereinbarte 8 tägige Kündigungsfrist gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Daß in der Antwort des Beklagten: „Meinetwegen (können Sie) auch heute (gehen)“ keine Entlassung, sondern lediglich die Zustimmung zur sofortigen Lösung des Arbeitsverhältnisses enthalten ist, unterliegt schon nach dem gewöhnlichen Wortsinne keinem Zweifel. Im Zusammenhange mit dieser Antwort kann der Äußerung des Klägers: „Am Montag trete ich aus“ nur die Bedeutung beigelegt werden, daß Kläger am folgenden Tage austreten wollte, womit Beklagter sich einverstanden erklärte. Wenn Kläger nachträglich behauptet, er habe beabsichtigt, erst am nächstfolgenden Montage, also nach Ablauf der vereinbarten Kündigungsfrist auszutreten, so kann dieser Behauptung schon nach logischen Denkgesetzen Glauben nicht beigemessen werden. Dazu kommt noch, daß Kläger — die Wahrheit seiner Behauptung vorausgesetzt — den Irrtum selbst verschuldet hat, über dessen Vorhandensein er nach der Antwort des Beklagten nicht im Unklaren sein konnte. Es war daher seine Sache, den Beklagten über seinen wahren Willen aufzuklären. Kläger, der das nicht getan und im Gegenteil den Beklagten noch dadurch in seinem Irrtum bestärkt hat, daß er am nächsten Tage die Ausfolgung des Arbeitsbuches verlangte, hat gemäß § 876 a. b. G. B. die Folgen seiner undeutlichen Erklärung selbst zu tragen.

War aber solchermaßen das Arbeitsverhältnis einverständlich gelöst, dann entbehrt der auf § 84 Gew. O. gestützte Klageanspruch der gesetzlichen Grundlage.

1967.

Bei einverständlicher Abänderung eines Teiles des Arbeitsvertrages bleibt der mit Stillschweigen übergangene, von der Abänderung nicht betroffene Teil in Kraft.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 23. Juni 1911, Cr. II 394-11.

Anfangs April 1911 trat Kläger als Schuhmachergehilfe beim Beklagten in die Arbeit, wobei ein Wochenlohn von 25 K sowie Ausschluß der Kündigung vereinbart wurde. Anfangs Juni änderten die Streitparteien einverständlich den Arbeitsvertrag dahin ab, daß Kläger statt gegen Tagelohn im Akkord arbeiten sollte. Über die Kündigungsfrist wurde damals nichts vereinbart.

Am 21. Juni 1911 wurde Kläger ohne vorhergehende Kündigung entlassen.

Das auf Lohnentschädigung für die gesetzliche Kündigungsfrist gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger steht auf dem Standpunkte, daß durch die anfangs Juni 1911 vorgenommene Änderung der ursprüngliche Arbeitsver-

trag vollständig aufgehoben wurde und daher für den neuen Arbeitsvertrag mangels besonderer Vereinbarung gemäß § 77 Gew. O. die gesetzliche Kündigungsfrist gelte. Das Gewerbegericht vermochte diesen Standpunkt nicht zu teilen.

Der ursprüngliche Arbeitsvertrag erstreckte sich sowohl auf die Art der Entlohnung des Klägers, wie auf die Bestimmung des Ausschlusses der Kündigung.

Durch die spätere Vereinbarung wurde lediglich die Art der Entlohnung abgeändert. Da bei dieser Gelegenheit rücksichtlich der Auflösung des Dienstverhältnisses nichts verabredet wurde, besteht kein begründeter Anlaß daran zu zweifeln, daß in dieser Richtung nach dem Willen der Parteien die ursprüngliche Vertragsbestimmung in Kraft blieb. (§ 863 a. b. G. B.)

Beabsichtigte der Kläger gleichzeitig mit der Änderung der bisherigen Entlohnungsart auch den Ausschluß der Kündigung zu beseitigen, so war es seine Sache, dies ausdrücklich zu erklären. Da er dies nicht getan hat, so hat er allein seinen Irrtum verschuldet und kann dessen Folgen nicht auf den Beklagten überwälzen. (§ 876 a. b. G. B.)

1968.

Gestattung einer kurzen Verlängerung der Kündigungsfrist behufs Beendigung des normalen Arbeitsquantums ist kein Widerruf der Kündigung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 25. Juni 1911, Cr II 516 11.

Kläger war durch 7 Wochen beim Beklagten als Schneidergehilfe bedienstet und wurde vom Stück bezahlt. Sein Durchschnittsverdienst betrug wöchentlich 20 K, da er in dieser Zeit regelmäßig 3 Sakkos fertigstellte.

Am 8. Juli 1911 wurde dem Kläger wegen eines Raufhandels mit einem Arbeitsgenossen 8 tágig gekündigt und ihm für die Kündigungswoche die Arbeit von 3 Sakkos übertragen. Kläger vollendete diese Arbeit erst am 21. Juli 1911, weshalb ihm sein Arbeitsbuch erst an diesem Tage ausgefolgt wurde. Mit Rücksicht auf die in der Überschreitung der Kündigungsfrist gelegene Wiederaufnahme verlangt Kläger Lohnentschädigung für eine neuerlich 8 tágige Kündigungsfrist.

Sein Begehren wurde abgewiesen.

Gründe: Mit Unrecht erblickt der Kläger in dem Umstande, daß Beklagter ihn über die Kündigungsfrist hinaus arbeiten ließ, einen Widerruf der am 8. Juli 1911 gegebenen Kündigung. Die Zuweisung von 3 Sakkos für die Arbeitswoche übersteigt nicht das Ausmaß dessen, was Kläger fertig-

stellen konnte und stellt daher nur die Erfüllung der dem Beklagten obliegenden Pflicht dar, dem Kläger auch während der Kündigungsfrist Verdienst zu verschaffen.

Wenn Kläger absichtlich langsam arbeitete und in Konsequenz der Bestimmung des § 77 Gew. O. nicht vor Vollendung der Arbeit austreten konnte, so kann ein Verschulden daran dem Beklagten umsoweniger zugerechnet werden, als Kläger nicht verpflichtet war, die ganze Arbeit zu übernehmen. Kläger hätte sich unter Hinweis auf die kurze Frist mit einem Teile der ihm zugewiesenen Arbeit begnügen können. Durch die widerspruchslose Annahme der 3 Sakkos brachte Kläger zum Ausdruck, daß er diese vor seinem Dienstaustritt fertigstellen wolle. (§ 863 a. b. G. B.) Keineswegs kann aber in der Zuweisung einer nicht unverhältnismäßigen Arbeit und in der Gestattung ihrer Vollendung der Widerruf des ausdrücklich erklärten und sachlich begründeten Willens zur Auflösung des Dienstverhältnisses erblickt werden.

Mangels der Voraussetzungen des § 84 Gew. O. mußte daher das Klagebegehren abgewiesen werden.

1969.

Ist die Verwertung der Geschäftskorrespondenz seitens des Handelsangestellten zur Wahrung eigener, vom Dienstgeber gefährdeter Interessen eine Handlung, die den Angestellten des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen läßt?

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 27. Juni 1911, Cr I 306/11, abgeändert mit Entscheidung des Kreisgerichtes als Berufungsgerichtes Neutitschein vom 10. Oktober 1911, Cg I 267/11.

Mit Brief de dato Mähr. Ostrau, 18. Mai 1909 wurde Kläger für die Spezialfabrik gesundheitstechnischer Anlagen des Beklagten als Ingenieur provisorisch auf die Dauer eines Jahres aufgenommen. Mit 15. Juni 1910 ging das Provisorium in ein Definitivum über, wobei ein Monatsgehalt von 360 K und beiderseits sechsmonatliche Kündigung vereinbart wurde. Der Anstellungsbrief enthält im ersten Absatze nachstehende Bestimmung: „Die Stelle ist eine leitende und erstreckt sich mit Ausnahme der Kassa- und Buchführung auf alle Abteilungen meines Unternehmens“.

Am 10. Jänner 1910 wurde dem Beklagten ein Patent auf einen Kleideraufzug erteilt.

Anfangs Juni 1911 kündigte Kläger per 1. Jänner 1912 und machte den Beklagten gleichzeitig aufmerksam, daß er das Patent an dem Kleideraufzug für sich in Anspruch nehme und zur Durchsetzung seines Rechtes

die Patentklage einbringen werde. Beklagter hatte diese Patente zwei reichsdeutschen Firmen zum Kaufe angeboten.

Kläger, der infolge seiner leitenden Stellung Einsicht in die gesamte Geschäftskorrespondenz hatte und zu deren Unterfertigung berechtigt war, erfuhr auf diesem Wege von dem Anbote und schrieb am 11. Juni 1911 hinter dem Rücken des Beklagten an die genannten Firmen, daß sie mit Rücksicht auf den zwischen dem Beklagten und ihm anhängigen Patentstreit mit dem Ankauf bis zur Austragung des Strittes warten sollen. Eine der genannten Firmen sandte dieses Schreiben dem Beklagten, der den Kläger daraufhin sofort entließ.

Das auf Bezahlung des Gehaltes für den Rest der Kündigungsfrist bis 31. Dezember 1911 gerichtete Klagebegehren wurde in I. Instanz abgewiesen.

Gründe: Das Klagebegehren stellt sich als Entschädigungsanspruch wegen grundloser vorzeitiger Entlassung im Sinne des § 29 H. G. G. dar, weshalb zur Entscheidung die Frage gelöst werden mußte, ob die vom Beklagten am 20. Juni 1911 verfügte Entlassung gerechtfertigt war. Das Gewerbegericht hat diese Frage aus nachstehenden Gründen bejaht:

Der Kläger gibt selbst zu, daß er als Leiter des dem Beklagten gehörigen Unternehmens Einsicht in die gesamte Geschäftskorrespondenz hatte und auf diese Weise in Erfahrung brachte, daß Beklagter das in Rede stehende Patent zwei reichsdeutschen Firmen zum Kaufe angeboten hat. Dieses vom Beklagten in ihn gesetzte Vertrauen legte dem Kläger Pflichten auf, denen sich zu entziehen er nicht berechtigt war. Es mag zugegeben werden, daß die nach idealer Auffassung dem Dienstverhältnisse zugrunde liegende Interessengemeinschaft zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber nicht immer voll aufrecht erhalten werden kann. Mit der Konzentrierung der Betriebe zu größeren wirtschaftlichen Einheiten, die selbst den höchst qualifizierten geistigen Arbeitern die Betätigung nur in abhängiger Stellung gestatten, mehren sich naturgemäß die Fälle, in denen Dienstnehmer als Erfinder oder Verbesserer bestehender Erfindungen nicht die gleichen Interessen haben als die Dienstgeber. Die wirksame Vertretung der vom Dienstvertrage nicht betroffenen persönlichen Interessen wird in solchen Fällen dem Dienstnehmer kaum verwehrt werden können. Ergibt sich aber ein Interessengegensatz, dann erwächst für alle Beteiligten die natürliche Pflicht, sich jener Handlungen zu enthalten, die zu dem Interessengegensatz in Beziehung stehen.

Der § 76 Gew. O. fordert vom Hilfsarbeiter, daß er dem Gewerbeinhaber Treue erweise, die ihm anvertrauten Verrichtungen nach besten Kräften besorge und über die Betriebsverhältnisse Verschwiegenheit beobachte. Diese Bestimmungen sind im § 42 H. G. G. auch für den Bereich dieses Gesetzes festgehalten worden. Wenn nun die Gewerbeordnung schon an

den gewöhnlichen Hilfsarbeiter so hohe Anforderungen stellt, so ist klar, daß diese Anforderungen auch für den viel höher qualifizierten, wirtschaftlich ungleich besser gestellten geistigen Arbeiter gelten müssen, der im Vollbesitze des Vertrauens seines Dienstgebers diese Pflichten umso weniger vernachlässigen darf. Daß Kläger, der zur technischen und kommerziellen Leitung des dem Beklagten gehörigen Unternehmens berufen war, mit seinem Dienstgeber bezüglich eines Patentanspruches in Streit geriet, konnte seine Stellung nicht erschüttern; dagegen mußte der Beklagte vom Kläger erwarten, daß er die geschäftlichen Vorkommnisse nicht zu seinem persönlichen Vorteile und zum Nachteile des Beklagten verwerten werde. Wenn Kläger trotzdem auf Grund der Geschäftskorrespondenz hinter dem Rücken des Beklagten dessen Bestrebungen aus persönlichen Motiven durchkreuzt hat, so hat er hiedurch einen Vertrauensmißbrauch begangen, der ihm des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen läßt. Ohne daß in die Frage nach der Berechtigung des vom Kläger geltend gemachten Patentanspruches eingegangen zu werden brauchte, war somit die Entlassung des Klägers gemäß § 27, Ziffer 1 H. G. G. als gerechtfertigt anzuerkennen, weshalb der gesamte, auf die Zeit nach der Entlassung sich erstreckende Ersatzanspruch abgewiesen werden mußte.

Das k. k. Kreis- als Berufungsgericht hat dem Kläger die Hälfte des geltend gemachten Gehaltsanspruches für die Kündigungsfrist zuerkannt, und zwar im wesentlichen aus folgenden Gründen:

Das Berufungsgericht ist nicht der Ansicht, daß der Kläger durch Absendung jener beiden Briefe einen krassen Vertrauensmißbrauch verübt hat. Wenn dies vielleicht auch auf den ersten Blick der Fall zu sein scheint, so muß man mit dem fachmännisch besetzten Berufungsgerichte zu einer anderen Meinung kommen, wenn erwogen wird, unter welchen Verhältnissen der Kläger sich zur Absendung dieser Briefe entschloß. Hierbei soll gleich an erster Stelle hervorgehoben werden, daß es durchaus nicht Sache des Berufungsgerichtes ist, zu prüfen, ob der Kläger oder der Beklagte objektiv mehr oder weniger Rechte auf die Erfindung des Kleideraufzuges besitzt. Das zu entscheiden ist Sache eines anderen Gerichtshofes, bei welchem sie bereits anhängig ist. Hier ist nur die Frage zu lösen, ob Kläger die besagte Erfindung als ganz oder teilweise ihm gehörig ansehen konnte, und diese Frage glaubt das Berufungsgericht entschieden bejahen zu müssen. Hat nun der Kläger mehr oder weniger Grund zur Annahme, daß die Erfindung des Kleideraufzuges ganz oder zum Teile ihm gehöre, so erscheint die Absendung der kritischen Briefe durch die Situation, in welcher sich Kläger damals befand, gerechtfertigt.

Kläger wußte als leitender Beamte, daß sein Dienstgeber, dessen finanzielle Lage damals notorisch eine äußerst schlechte war, im Begriffe stehe, die Erfindung an den Mann zu bringen. Kläger sah sich vor der Even-

tualität, neben dem Patentstreite in Österreich auch einen solchen oder gar zwei in Deutschland führen zu müssen. Mit dem mehrfachen Prozessieren drohten dem damals in abhängiger, mäßig entlohnter Stellung befindlichen Kläger Kosten, ja sogar unwiederbringlicher Schaden. Er sah sich vor das Dilemma gestellt, entweder mit sehenden Augen den Schaden zu dulden oder sich gegen die drohende Gefahr zur Wehr zu setzen. Wenn Kläger die letztere Alternative wählte, ist das Berufungsgericht nicht in der Lage, ihm dies zu verübeln, auch wenn er dabei die Kenntnis der Korrespondenz seines Prinzipals ausnützte, zumal er hiezu in keineswegs illoyaler Weise gelangte. Billigt doch selbst das Gesetz die Gegenwehr, und zwar nicht nur bei drohender Gefahr gegen das Leben und die Gesundheit, sondern auch bei solcher gegen das Vermögen. (§ 2 lit. g, Absatz 2 St. G.)

Eines aber findet das Berufungsgericht dem Kläger doch vorzuwerfen und das ist, daß er den Beklagten in dem kritischen Gespräche vom 11. Juni 1911, wo er zum erstenmale seine Patentansprüche geltend machte, nicht aufforderte, die Firmen, denen Beklagter das Patent zum Kaufe angeboten hatte, auf den Sachverhalt aufmerksam zu machen, da er sonst gezwungen wäre, dies selbst zu tun. Das hätte nach Anschauung des Berufungsgerichtes dem guten Takt und dem Anstande entsprochen, den auch der im Kündigungsverhältnisse stehende Angestellte seinem Dienstgeber schuldig ist. Erst wenn Beklagter dies zu tun abgelehnt hätte, hätte Kläger selbst vorgehen dürfen.

Da er sich nicht danach benommen hat, kann das Berufungsgericht ihn von einem Verschulden seinem Dienstgeber gegenüber nicht freisprechen.

1970.

Der Hilfsarbeiter, der auf die Mitteilung der Arbeitsgenossen, daß ihn der Dienstgeber zu entlassen beabsichtige, austritt, ohne die Entlassung abzuwarten, hat keinen Anspruch auf Kündigungsentschädigung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 30. Juni 1911, Cr. II 414/11.

Der Kläger arbeitete seit 15. November 1910 beim beklagten Schuster als Gehilfe im Akkord. Bezüglich der Kündigung war beiderseits vereinbart, daß das Dienstverhältnis lediglich am Samstag aufgelöst werden kann, allerdings ohne vorherige Kündigung.

Kläger blieb am Montag den 26. Juni 1911 aus der Arbeit aus, ohne daß er sich entschuldigt hätte. Als Kläger tags darauf in die Werkstätte

kam, erfuhr er von einem Mitarbeiter, daß der Meister ihn in der Krankenkassa abmelden ließ und ihm das Arbeitsbuch vorbereitet habe. Ohne eine Entlassung abzuwarten, behob Kläger das Arbeitsbuch und entfernte sich.

Das auf Bezahlung des Arbeitslohnes bis zum Samstag gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Mit Unrecht stützt Kläger seinen Entschädigungsanspruch auf die Bestimmung des § 84 Gew. O., indem er behauptet, daß er ohne Grund vorzeitig entlassen worden sei. Dadurch, daß Kläger einen ganzen Tag nicht in die Arbeit kam und sich nicht einmal entschuldigte, hat Kläger seine Pflichten beharrlich vernachlässigt und gemäß § 82 lit. f Gew. O. Grund zu seiner sofortigen Entlassung gegeben. Zu dieser Entlassung kam es übrigens gar nicht, da Kläger das vom Beklagten allerdings bereits vorbereitete Arbeitsbuch selbst verlangt hat. Damit hat der Kläger, der die Entlassung durch den Meister nicht abwartete, selbst den Antrag auf sofortige Auflösung des Dienstverhältnisses gestellt.

Wurde dieser Antrag durch Ausfolgung des Arbeitsbuches stillschweigend angenommen, so erscheint im Sinne des § 863 a. b. G. B. das Dienstverhältnis einverständlich gelöst und der vom Kläger geltend gemachte Ersatzanspruch unbegründet.

1971.

Dauernde Nichtreklamierung der Bezahlung von Überstunden gilt als Verzicht.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 1. September 1911, Cr. II 663/11.

Kläger war vom 20. März 1911 bis 26. August 1911 als Aufseher in der Schlosserei der beklagten Dachpappenfabrik beschäftigt und bezog einen Wochenlohn von 30 K. Kläger, der während seiner ganzen Dienstzeit über die normale Arbeitszeit hinaus beschäftigt war, hat niemals die Überstunden bezahlt erhalten und auch nie deren Bezahlung begehrt. Die der Aufsicht des Klägers anvertrauten Schlosser erhielten die Überstunden regelmäßig bei der Wochenlöhnung verrechnet und ausbezahlt.

Das nach Auflösung des Dienstverhältnisses gestellte Begehren auf Bezahlung von 280 Überstunden wurde abgewiesen.

Gründe: Kläger stützt sein auf Bezahlung geleisteter Überstunden gerichtetes Begehren auf die Bestimmung des § 96 a, Absatz 7 Gew. O., wonach bei fabrikmäßig betriebenen Gewerbeunternehmen Überstunden

besonders zu entlohnen sind. Seinem Ansprüche steht jedoch der Umstand entgegen, daß Kläger durch 5 Monate die allwöchentliche Auszahlung, bei der die Überstunden unberücksichtigt blieben, anstandslos entgegennahm, obwohl er wußte, daß den anderen, in der Schlosserei beschäftigten Hilfsarbeitern die Überstunden wöchentlich verrechnet und ausbezahlt wurden. Diese Handlungsweise des Klägers läßt bei Überlegung aller Umstände keinen Grund übrig, daran zu zweifeln, daß Kläger auf die Bezahlung der Überstunden verzichtet hat, weshalb dieser stillschweigenden Willenserklärung gemäß § 863 a. b. G. B. die Wirkung eines ausdrücklichen Verzichtes beigelegt werden muß.

Mit diesem Verzicht steht aber das nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses erhobene Klagebegehren im Widerspruch und war daher abzuweisen.

1972.

Einhaltung besonderer Formen für die Kündigung ist nicht vorgeschrieben.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 5. September 1911, Cr. II 671/11.

Vom April bis zum 2. September 1911 arbeitete Kläger als Schneidergehilfe beim Beklagten und verdiente durchschnittlich 4 K täglich. Bezüglich der Kündigung war nichts vereinbart. Am 2. September traf der Beklagte den Kläger auf der Straße, teilte ihm mit, daß er mit seiner Arbeit nicht zufrieden sei und kündigte ihm 14 tägig, was Kläger ohne Einwendung zur Kenntnis nahm.

Die Giltigkeit der auf der Straße ausgesprochenen Kündigung bestrittend, verlangt Kläger Lohnentschädigung wegen grundloser Entlassung, wurde jedoch mit diesem Begehren abgewiesen.

Gründe: Die Einwendung, daß die auf der Straße erteilte mündliche Kündigung ungiltig sei, entbehrt der gesetzlichen Grundlage.

Die Gewerbeordnung fordert keine bestimmte Form für die Kündigung und es muß daher gemäß § 883 a. b. G. B. jede Art deutlicher Erklärung des Willens, das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist auflösen zu wollen, als gültige Kündigung angesehen werden.

Der auf § 84 Gew. O. gestützte Klagsanspruch setzt vorzeitige Entlassung voraus und mußte daher, da diese Voraussetzung im vorliegenden Falle nicht gegeben war, abgewiesen werden.

1973.

Die Erklärung: „Sie können spielend eine jährliche Umsatzprovision von 4000 K verdienen“, ist keine Garantie dieses Verdienstes.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 13. Oktober 1911, Cr. I 310/11, bestätigt mit Entscheidung des Kreis- als Berufungsgerichtes Neutitschein vom 21. November 1911, Cg. I 394/11.

Im Juli 1910 kam zwischen den Streitteilen folgende mündliche Vereinbarung zustande:

Kläger wurde vom Beklagten als Leiter eines Filialbureaus für Bohrmaschinen mit einem Monatsgehälte von 150 K und einer zweiprozentigen Umsatzprovision angestellt. Gelegentlich der Besprechung erwähnte Beklagter, daß Kläger spielend einen Jahresumsatz von 200.000 K erzielen könne, und fügte hinzu: „Ich garantiere dafür, daß ich diesen Umsatz noch heuer machen würde, wenn ich bis Neujahr dableiben könnte“. Die mündlichen Vereinbarungen wurden im Briefe des Beklagten vom 22. Juli 1910 dahin fixiert, daß Kläger mit einem festen Gehälte von 150 K monatlich, sowie 2 Prozent Umsatzprovision akzeptiert wurde, was Kläger mit Brief vom 28. Juli 1910 bestätigte. Im September 1910 verfaßten beide Streitteile gemeinschaftlich die Anmeldung des Klägers zur Pensionsversicherung und wiesen hierbei an Gehälte 1800 K, an Provision 1000 K aus, letzteres mit der Motivierung, daß die Höhe der Provision nicht garantiert sei.

Dem im März 1911 gestellten Begehren um eine Zulage begegnete der Beklagte mit der Erklärung, daß er keine Zulage geben könne, aber gerne bereit sei, dem Kläger auch 2000 K monatlich zu zahlen, wenn er sich so viel durch Provision verdiene.

Mit Brief vom 12. August 1911 wurde dem Kläger sechswöchentlich bis 1. Oktober 1911 gekündigt. Kläger antwortete darauf mit Brief vom 16. August 1911, wie folgt: „Bestätige hiemit den Empfang Ihres Wertens vom 12. August 1911 und ersuche höflichst um Ausstellung eines Dienstzeugnisses, damit ich mich anderweitig um eine neue Stelle umsehen könne“. Der Rest des Schreibens ist der Abwehr des Vorwurfes gewidmet, daß Kläger sich zu wenig intensiv betätigt habe und minimale Erfolge erzielte.

Bei der Abrechnung wurde dem Kläger an Umsatzprovision für seine gesamte Dienstzeit vom 23. August 1910 bis 12. September 1911 der Betrag von 608 K 98 h ausbezahlt.

Da Kläger bei einem Jahresumsatze von 200.000 K 4000 K verdient hätte, begehrt er die Verurteilung des Beklagten zur Bezahlung der Differenz per 3391 K 02 h.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Es dürfte sich wohl kaum feststellen lassen, ob das krasse Mißverhältnis zwischen der dem Kläger in Aussicht gestellten und der wirklichen Jahresleistung des Klägers darauf zurückzuführen ist, daß Kläger, wie Beklagter im Brief vom 12. August 1911 zum Ausdruck brachte, sich für diesen Posten nicht eignete, oder aber auf die schlechte Konjunktur und die ungenügende Einführung des Beklagten bei den Gewerkschaften, wie Kläger in seinem Brief vom 16. August 1911 behauptet.

Man wird wohl der Wahrheit am nächsten kommen, wenn man sämtliche angeführten Gründe für den Mißerfolg verantwortlich macht, durch welchen beide Teile gleich hart betroffen wurden. Für die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreites erscheint übrigens die Lösung dieser Frage belanglos, da nach Überzeugung des fachmännisch besetzten Gerichtes kein Teil den Mißerfolg dem andern gegenüber zu verantworten hat.

Kläger vertritt zwar den Standpunkt, daß in der Erklärung des Beklagten, Kläger könne spielend 200.000 K im Jahre umsetzen und so an Provision 4000 K jährlich verdienen, eine Haftungsübernahme seitens des Beklagten für die wirkliche Erreichung des angeführten Umsatzes gelegen sei. Diesem Standpunkte kann jedoch Berechtigung nicht zuerkannt werden. Es liegt im Wesen der Umsatzprovision, deren Höhe sich nach der Intensität der entwickelten Tätigkeit richtet, daß hiedurch der Angestellte zu besonderem, über den Rahmen gewöhnlicher Dienstleistung hinausgehenden Fleiß und Eifer angespornt werden soll. Besonders bei selbständigen Angestellten, deren Arbeit nicht fortwährend kontrolliert werden kann, bietet die in der Umsatzprovision enthaltene Beteiligung am Arbeitserfolge das wirksamste, ja oft das einzige Mittel, sich der vollen Einsetzung der Arbeitskraft zu versichern. Es wäre nun ein Widersinn und würde dem inneren Wesen der Umsatzprovision widersprechen, wenn Beklagter, der dem Kläger einen Jahresumsatz von 200.000 K in Aussicht stellte, gleichzeitig die diesem Höchstumsatz entsprechende Provision garantiert hätte, weil dadurch die angestrebte Mitinteressierung des Klägers an dem Erfolge seiner Tätigkeit illusorisch gemacht würde.

Kläger hat denn auch zugegeben, daß Beklagter wohl erklärte, er garantiere, daß er diesen Umsatz schon in einem halben Jahre mache, nicht aber eine solche Garantieerklärung rücksichtlich des Klägers abgegeben hat.

Auch in den Briefen vom 22. und 28. Juli 1911, die eine schriftliche Festlegung der mündlichen Vereinbarungen enthalten, ist von der Haftungsübernahme für einen bestimmten Umsatz keine Rede. Dazu kommt noch, daß Kläger selbst gelegentlich der Anmeldung zur Pensionsversicherung seine Provision mit einem Betrage von 1000 K, also annähernd entsprechend der wirklichen Höhe ansetzte, wobei ausdrücklich erwähnt wurde, daß eine

bestimmte Provision nicht garantiert sei. Auch das im März 1911 gestellte Begehren um Gehaltszulage wäre bei einer garantierten Jahresprovision von 4000 K unverständlich, erklärt sich aber bei gegenteiliger Annahme einwandfrei aus dem Umstande, daß Kläger mit dem seiner wirklichen Leistung entsprechenden Einkommen nicht das Auslangen fand und mangels einer Garantie um Erhöhung seiner Bezüge bat.

Die Entscheidung wurde vom Berufungsgerichte aus den erst-richterlichen Gründen bestätigt.

1974.

Vorübergehende Zuteilung des zu selbständiger Dienstleistung aufgenommenen Hilfsarbeiters behufs Einführung ist keine Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 20. Oktober 1911, Cr. II 859/11.

Am 16. Oktober 1911 trat Kläger zum Beklagten, Inhaber eines Bierdepots, als Kutscher gegen einen Monatslohn von 96 K in Dienst und wurde vorläufig dem älteren Kutscher zugeteilt, um sich mit den Besonderheiten des Geschäftes vertraut zu machen. Bezüglich der Kündigung wurde nichts vereinbart.

Nach Ablauf eines halben Tages trat Kläger aus dem Dienstverhältnisse. Sein auf Ausfolgung des Arbeitsbuches gerichtetes Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Mit Unrecht stützt Kläger seinen Klagsanspruch auf die Bestimmung des § 82 a, lit. d Gew. O., indem er vorgibt, daß der Beklagte ihn nicht als Kutscher, sondern als Tagelöhner verwendete, somit eine wesentliche Vertragsbestimmung verletzt und dadurch Grund zur sofortigen Auflösung des Dienstvertrages gegeben habe.

Jedes Geschäft hat seine Besonderheiten, die dem Fremden unbekannt sind, und es ist nur natürlich, daß der Dienstgeber, der einen neuen Hilfsarbeiter aufnimmt, Gewicht darauf legt, daß er sich mit diesen Eigenheiten vertraut mache, besonders wenn dem Hilfsarbeiter ein selbständiger Wirkungskreis eingeräumt werden soll. Eine derartige vorübergehende Einführung des neuen Hilfsarbeiters ist im Charakter jedes Geschäftes begründet und kann nicht als Verletzung des dem Hilfsarbeiter zustehenden Anspruches, im eigenen Berufe verwendet zu werden, angesehen werden.

Im gegebenen Falle sollte der Kläger die selbständige Zuführung des Bieres an die einzelnen, ihm bisher unbekannt Abnehmer übernehmen, und es liegt auf der Hand, daß er zu diesem Behufe durch einige

Tage eingeführt werden mußte. Der Beklagte, der ihn vorübergehend dem älteren Kutscher zuteilte, hat damit keine Vertragsbestimmung verletzt, sondern im Gegenteil dem Kläger die einzige Möglichkeit geboten, seinem Berufe später nachzukommen. Wenn der Kläger trotzdem das Dienstverhältnis eigenmächtig gelöst hat, so liegt eine Verletzung des Dienstvertrages auf seiner Seite vor und er kann den Anspruch auf Ausfolgung des Arbeitsbuches nicht geltend machen, da dieser Anspruch gemäß § 80 c Gew.O. an die ordnungsmäßige Lösung des Dienstverhältnisses gebunden ist. Zur ordnungsmäßigen Lösung aber war mangels einer besonderen Vereinbarung gemäß § 77 Gew. O. 14 tägige Kündigung erforderlich.

1975.

I. Das im § 39 H. Geh. Ges. vorgeschriebene Zeugnis über die Art der Dienstleistung muß die Stellung des Handlungsgehilfen im Betriebe des Dienstgebers zum Ausdruck bringen, nicht bloß dessen jeweilige Verwendung.

II. Anspruch auf Remuneration trotz Fehlens einer ausdrücklichen Vereinbarung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr. Ostrau vom 20. Oktober 1911, Cr. I 312/11.

Mit Brief vom 12. August 1909 wurde Kläger für das Geschäft der beklagten Firma als Bauzeichner und Bauleiter gegen ein Monatsgehalt von 220 K angestellt. Der Brief enthielt überdies die Bedingung, daß Kläger die ihm zur Beaufsichtigung übertragenen Bauten nach Möglichkeit vor den Kanzleistunden zu inspizieren hat.

Am 15. August 1909 trat Kläger bei der beklagten Firma ein und wurde im September und Oktober zur Beaufsichtigung der Arbeitsfortschritte bei einigen kleineren auswärtigen Arbeiten verwendet. Im übrigen arbeitete er die meiste Zeit als Bauzeichner, bis er im April 1910 bei Beginn der Bausaison seine ständige Verwendung als Bauleiter fand.

Mit Interimszeugnis vom 29. Dezember 1910 bestätigt der Beklagte, daß Kläger in der Zeit vom 15. August 1909 bis auf weiteres als Bauzeichner und Bauführer beschäftigt ist und alle ihm übertragenen Arbeiten am Baue sowie in der Kanzlei zur Zufriedenheit ausgeführt hat. Dieses Zeugnis wurde dem Kläger gelegentlich der Ablegung der Baumeisterprüfung ausgestellt.

Am 30. April 1911 trat der Kläger aus den Diensten der Beklagten, die ihm am 26. September 1911 ein Zeugnis des Inhaltes ausstellte, daß Kläger vom 15. August 1909 bis 1. April 1910 als Bauzeichner und von dieser Zeit bis 1. Mai 1911 als Bauleiter tätig war.

Obwohl eine Remuneration nicht ausdrücklich vereinbart war, erhielt Kläger Ende 1909 eine solche im Betrage von 100 K und am 1. Jänner 1911 im Betrage von 200 K.

Kläger behauptet, daß er die ganze Zeit über als Bauzeichner und Bauleiter tätig war und begehrt die Verurteilung der Beklagten zur Ausstellung eines diese Art der Dienstleistung zum Ausdruck bringenden Zeugnisses, ferner zur Bezahlung des seiner viermonatlichen Dienstzeit entsprechenden Drittels der Jahresremuneration von 200 K im Betrage von 66 K 66 h.

Daß Kläger ursprünglich die Eignung zum Bauleiter nicht besaß, wird von der Beklagten nicht behauptet.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Mit Recht vermißt der Kläger im Zeugnis vom 26. September 1911, soweit es sich auf die Zeit vom 15. August 1909 bis 1. April 1910 bezieht, die Beurkundung, daß er als Bauzeichner und Bauleiter angestellt war.

Kläger wurde als Bauzeichner und Bauleiter aufgenommen und gleich bei seiner Aufnahme war seine sofortige Verwendung als Bauleiter beiderseits intendiert, wie sich aus dem Anstellungsbriefe ergibt. Davon, daß Kläger vorerst nur als Bauzeichner verwendet werden sollte, um später nach erfolgter Erprobung Bauarbeiten zu übernehmen, war keine Rede. Kläger wurde denn auch tatsächlich bereits im September und Oktober 1909 zur Inspizierung kleinerer auswärtiger Arbeiten herangezogen und wenn seine Tätigkeit im ersten Halbjahre vorwiegend in die Kanzlei verlegt wurde, so ist der Grund hierfür einerseits im Schlusse der Bausaison, andererseits jedenfalls darin zu suchen, daß die Beklagte eben keine Bauten hatte, deren Leitung sie dem Kläger übertragen konnte oder wollte.

Gewiß ist, daß diese Umstände, die sich als in der Person der Beklagten eingetretene Zufälle darstellen, dem Kläger nicht abträglich sein können. (§ 1311 a. b. G. B.)

Es bleibt daher nur noch die Frage zu beantworten, ob der auf Richtigstellung des Zeugnisses lautende Teil des Klagebegehrens auch im Gesetze begründet ist. Das Handlungsgehilfen-Gesetz legt im § 39 dem Dienstgeber die Verpflichtung auf, bei Beendigung des Dienstverhältnisses dem Dienstnehmer auf Verlangen ein schriftliches Zeugnis über Dauer und Art der Dienstleistung auszustellen. Wie aus der Entstehungsgeschichte des bezogenen Gesetzes hervorgeht, sollte das Zeugnis ursprünglich auch ein Urteil über den Wert der Leistungen des Dienstnehmers enthalten. Aus wichtigen Gründen wurde jedoch davon abgegangen und der Dienstgeber der Verpflichtung zur Abgabe eines Urteiles enthoben, indem das Zeugnis lediglich zur Beurkundung von Dauer und Art der Dienstleistung beibehalten wurde. Enthält aber das Zeugnis solchermaßen auch

bloß Angaben tatsächlichen Inhaltes, so kann doch nicht angenommen werden, daß es zum bloßen Verwendungsnachweis herabgesunken ist. Welche Stelle der Dienstnehmer im Betriebe des Dienstgebers innehatte, das allein ist entscheidend für die „Art der Dienstleistung“, nicht aber der Umstand, wie er in dem einen oder anderen Zeitabschnitte verwendet wurde.

Kläger war als Bauzeichner und Bauleiter aufgenommen und in der Zeit vom 15. August 1909 bis 1. Mai 1911 in dieser Eigenschaft bei der Beklagten tätig, mag er auch abwechselnd in der einen oder anderen Richtung beschäftigt worden sein. Wollte daher die Beklagte die Art der Dienstleistung gesetzmäßig bekunden, dann hätte sie für die ganze Dienstzeit die Bezeichnung „Bauzeichner und Bauleiter“ beibehalten müssen, wie sie es ganz richtig in dem Interimszeugnisse getan hat. Durch die willkürliche Zerreißung und Scheidung der einheitlichen Dienstperiode hat die Beklagte die ihr im § 39 H. G. G. auferlegte Zeugnispflicht verletzt, weshalb dem Klagebegehren in dieser Hinsicht stattgegeben werden mußte.

Was die begehrte Remuneration anlangt, so steht zunächst fest, daß eine ausdrückliche Vereinbarung hierüber nicht getroffen wurde, weiters, daß — wie dem fachmännisch besetzten Gerichte bekannt ist — Remunerationen an Bauleiter ortsüblich sind und endlich, daß dem Kläger selbst für die Dienstzeit im Jahre 1909, während welcher er nur zu gelegentlichen Bauinspizierungen verwendet wurde, eine Remuneration gegeben wurde.

Der Zusammenhalt dieser Tatsachen in Verbindung mit dem Umstande, daß die für 1909 und 1910 gezahlten Remunerationen nicht wegen bestimmter Leistungen gegeben wurden und auch nicht als freiwillige Schenkungen bezeichnet wurden, hat dem Gerichte die Überzeugung verschafft, daß die Remuneration einen stillschweigend vereinbarten Vertragsanteil bildet, und zwar, wie aus der Übereinstimmung beider Teile bei Zahlung und Empfangnahme ersichtlich ist, in der angemessenen Höhe von 200 K jährlich. (§ 863 a. b. G. B.)

Bestand aber ein Anspruch des Klägers auf die jährliche Remuneration, dann ist auch das auf den der Dienstzeit im Jahre 1911 entsprechenden Teil gerichtete Klagebegehren im Sinne des § 16 H. G. G. begründet.

1976.

Es bedeutet keine Entlassung, wenn einem Pferdeknechte die sonst von ihm geführten Pferde abgenommen und einem anderen zugeteilt werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 26. August 1911, Cr. I 346/11.

Nach dem übereinstimmenden Vorbringen beider Streitteile trat der Kläger am 4. August 1911 bei dem Beklagten als Pferdeknecht gegen dreitägige Kündigung in die Arbeit.

Am 22. August 1911 abends machte der Kläger, welcher bereits am 21. August erklärt hatte, daß er, wenn er die „Achterroß“ nicht bekomme, in drei Tagen gehen werde, wieder einen Krawall. Die „Achterroß“ waren jene Pferde, mit welchen zur Bahn gefahren wurde; da der Kläger öfter betrunken war, wurden ihm vom Beklagten diese Pferde nicht anvertraut, sondern er erhielt ein anderes Paar Pferde, mit welchem er Schotter zu führen hatte.

Am 23. August 1911 früh ordnete der Beklagte an, daß die Pferde des Klägers einem anderen Pferdeknechte zugeteilt werden, während der Kläger an diesem Morgen keine Pferde zur Führung bekam. Als dieser Knecht dem Kläger mitteilte, daß er heute mit seinen Pferden fahre, begab sich der Kläger sofort zum Beklagten und verlangte sein Buch samt Abrechnung, welchem Wunsche auch willfahrt wurde.

Der Kläger erblickt in der Zuteilung seiner Pferde an einen anderen Knecht seine Entlassung und beantragt die Verurteilung des Beklagten zur Vergütung seiner Bezüge für die Kündigungsfrist.

Der Beklagte bestreitet, daß er den Kläger entlassen habe, daher zu einer Zahlung verpflichtet sei. Der Kläger sei bis zu seinem Austritte, der freiwillig erfolgt sei, vollkommen entlohnt worden, habe daher keine weiteren Ansprüche zu stellen. Das Recht, die Pferde den Knechten zuzuteilen, stehe ihm (Beklagten) zu und habe der Kläger ihm diesbezüglich keine Vorschriften zu machen. Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Aus dem beiderseitigen Vorbringen der Parteien geht hervor, daß eine Entlassung des Klägers durch den Beklagten nicht erfolgt ist. Dem Beklagten kann es nicht verwehrt werden, die Einteilung seines Personales nach Gutdünken vorzunehmen; es kann ihm auch nicht das Recht abgesprochen werden, einen seiner Bediensteten gar nicht zu verwenden, wenn er ihm nur den bedungenen Lohn ausbezahlt. Der Kläger hat vielmehr selbst das Arbeitsverhältnis gelöst, indem er sein Arbeitsbuch und seine Abrechnung verlangte; eine Verpflichtung, den Kläger zurückzuhalten, bestand aber für den Beklagten nicht.

Mangels Entlassung erscheint das auf § 84 Gew. O. gestützte Klagebegehren nicht gerechtfertigt.

1977.

Der bei einem Deichgräbermeister mit Erdarbeiten beschäftigte Arbeiter ist als Tagelöhner anzusehen.

Die Entlassung des Tagelöhners ist nur am Schlusse des Arbeitstages zulässig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 18. Oktober 1911, Cr. I 429/11.

Nach dem übereinstimmenden Vorbringen beider Streitteile trat der Kläger bei dem Beklagten als Erdarbeiter gegen einen Stundenlohn von

34 h in die Arbeit. Bezüglich der Kündigung wurde eine Vereinbarung nicht getroffen. Die Arbeit des Klägers bestand darin, daß er Erde aushob und Scheibtruhen führte. Die tägliche Arbeitszeit betrug 10 Stunden. Am 10. Oktober 1911 arbeitete der Kläger von 7 bis 8 Uhr früh und wurde entlassen, wobei ihm diese eine Arbeitsstunde gezahlt wurde.

Der Kläger behauptet, daß er als Hilfsarbeiter anzusehen sei, ihm daher die gesetzliche Kündigung von 14 Tagen gebührt habe.

Der Beklagte wendet ein, daß der Kläger als Erdarbeiter Tagelöhner sei, daher keinen Anspruch auf Kündigung habe. Dem Kläger wurde der Lohn für den restlichen Entlassungstag per 3 K 06 h zugesprochen, das Mehrbegehren jedoch abgewiesen.

Gründe: Das Gewerbegericht hat angenommen, daß die vom Kläger geleistete Arbeit Lohnarbeit der gemeinsten Art darstellt, ähnlich wie die Arbeit der Mörtelträger und Ziegelschupfer. (Entscheidungen 161, 349, 787.)

Der Kläger hat demnach keinen Anspruch auf die Kündigungsfrist des § 77 Gew. O., da die Gewerbeordnung gemäß Art. V lit. d des Kundmachungspatentes auf ihn keine Anwendung findet.

Trotzdem der Kläger keinen Anspruch auf Kündigung hatte, stand dem Beklagten doch nicht das Recht zu, den Kläger mitten im Tage zu entlassen, da der Arbeitstag als Einheit anzusehen ist.

Dem Kläger wurde daher der Lohn für die restlichen 9 Stunden des 10. Oktober 1911 im Betrage von 3 K 06 h zugesprochen, während das weitere Klagebegehren abzuweisen war.

1978.

Der bei einem Sägewerksbesitzer als „Hofarbeiter“ in Verwendung stehende Arbeiter ist als Tagelöhner anzusehen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 18. November 1911, Cr. I 495/11.

Nach seinem tatsächlichen Vorbringen trat der Kläger am 19. September 1911 bei dem Beklagten als Hilfsarbeiter gegen einen Stundenlohn von 28 h in die Arbeit und wurde am 11. November 1911 ohne Kündigung entlassen. Der Kläger behauptet, daß mit ihm eine Vereinbarung bezüglich der Kündigung nicht getroffen worden sei, und beantragt, da seine Entlassung grundlos erfolgt sei, Verurteilung des Beklagten zur Vergütung seiner Bezüge für die gesetzliche Kündigungsfrist, somit für 132 Arbeitsstunden im Betrage von 36 K 96 h.

Der Beklagte führt an, daß er den Kläger nicht als Hilfsarbeiter, sondern als Tagelöhner aufgenommen habe. Der Kläger habe alles gearbeitet, was ein Tagelöhner arbeiten müsse. Er habe im Hofe und bei der Landwirt-

schaft gearbeitet, er habe im Hofe das Holz abgeladen, aufgeschlichtet und gemessen, habe den Fuhrleuten geholfen, dann habe er mit anderen Tagelöhnern zusammen den Zimmerleuten und Sägern Bloche auflegen geholfen. Bei der Säge selbst habe er nicht gearbeitet.

Der Kläger gibt zu, daß er diese Arbeiten ausgeführt habe und auch bei der Landwirtschaft verwendet worden sei. Einverständnis wird angegeben, daß der Kläger bereits einmal bei dem Beklagten in der gleichen Eigenschaft gearbeitet und damals ohne Kündigung das Arbeitsverhältnis gelöst hat.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach dem beiderseitigen Vorbringen der Streitparteien hat der Kläger beim Beklagten als sogenannter Hofarbeiter Dienste verrichtet. Diese Dienste stellen sich als Lohnarbeit der gemeinsten Art dar, da sie keinerlei Fertigkeit erfordern.

Der Kläger ist demnach als Tagelöhner im Sinne des Art. V lit. d Einführungsgesetz zur Gewerbeordnung anzusehen, auf welchen die Bestimmungen der Gewerbeordnung keine Anwendung finden. Dem Kläger steht daher auch nicht das Recht auf Kündigung nach § 77 Gew. O. zu.

Das Klagebegehren war somit als unbegründet abzuweisen.

1979.

Ein Lehrling, der aus Bosheit an der Arbeitsstelle eines barfuß arbeitenden Gehilfen Nägel einschlägt, kann entlassen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 26. Juli 1911, Cr. I 308/11 bestätigt mit Entscheidung des Landesgerichtes als Berufungsgerichtes Graz vom 3. August 1911, Cg. I 491/11.

Der beim Beklagten seit 1. März 1910 als Lehrling für eine Lehrzeit von 4 Jahren gegen Beistellung des vollen Unterhaltes bedienstete mj. J. M. wurde am 13. Juli 1911 vom Beklagten entlassen.

Mit der Behauptung, daß die Entlassung ohne gesetzlichen Grund erfolgt sei, begehrt der Minderjährige vom Beklagten die Wiederaufnahme in das Lehrverhältnis oder die Zahlung einer Entschädigung von 105 K.

Der Beklagte beantragt die Abweisung dieser Klage und behauptet, für die Entlassung des Lehrlings nachstehende Gründe gehabt zu haben:

1. Habe der Lehrling den streikenden Tischlergehilfen Mitteilungen aus der Werkstätte des Beklagten über Zahl und Namen der Arbeiter hinterbracht,

2. habe er die in seiner Werkstätte Arbeitenden Streikbrecher geschimpft und

3. habe er vor der Hobelbank eines Gehilfen Nägel in den Boden geschlagen und nach Abzwicken der Köpfe spitz zugefeilt, gerade an jener Stelle, wohin der bloßfüßig arbeitende Gehilfe bei der Arbeit zu treten hatte

Klägerischerseits wird die Mitteilung an streikende Gehilfen bestritten, die Beschimpfung mit „Streikbrecher“ und die unter 3. angeführte Handlungsweise zugegeben.

Der minderjährige Kläger habe dies deshalb aus Bosheit getan, weil er von dem Gehilfen mißhandelt, namentlich vor etwa 14 Tagen durch einen Schlag mit einem Glase im Gesichte verletzt worden sei.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Lehrverhältnis kann nach § 101 Gew. O. von seiten des Lehrherrn sofort aufgelöst werden, wenn sich der Lehrling eine der im § 82 lit. d, e, f und g Gew. O. rücksichtlich der Hilfsarbeiter bezeichneten Handlungen zuschulden kommen läßt.

Das vom Kläger zugegebene Einschlagen und Zuspitzen von Nägeln am Arbeitsplatze eines Gehilfen stellt sich nach Ansicht des Gewerbegerichtes als eine strafbare Handlung dar; und zwar entweder als der Versuch einer Körperbeschädigung oder als eine Übertretung gegen die körperliche Sicherheit von Menschen, und sie ist als solche zu qualifizieren, welche den Lehrling des Vertrauens seines Lehrherrns unwürdig erscheinen läßt, da der Meister gegenüber allen seinen Hilfsarbeitern die Verpflichtung hat, sie vor körperlichen Beschädigungen zu bewahren und dieser Pflicht durch das Vorgehen des Klägers entgegen gearbeitet wurde.

Der Beklagte war sonach berechtigt, das Lehrverhältnis sofort zu lösen und es mußte deshalb das Klagebegehren abgewiesen werden.

Gegen dieses Urteil wurde vom Kläger berufen und geltend gemacht, daß das Einschlagen von Nägeln am Arbeitsplatze des Gehilfen weder eine strafbare Handlung begründe noch den Minderjährigen des Vertrauens des Lehrherrns unwürdig erscheinen lasse. Der minderjährige Kläger sei am 6. März 1895 geboren, daher noch in einem Alter, in dem er die Tragweite seiner Handlungen nicht ermessen konnte, und es erscheine sein Vorgehen nur als ein unüberlegter Streich, den er dem Gehilfen, von dem er mißhandelt worden sei, spielen wollte; es könne diese Handlung daher nicht als Grund für die Lösung des Lehrverhältnisses benützt werden.

Der Berufung wurde keine Folge gegeben.

Gründe: Es muß dem ersten Richter vollkommen beigespflichtet werden, daß das vom Kläger zugegebene Einschlagen von Nägeln in den Fußboden an jener Stelle, wo der barfußig arbeitende Gehilfe bei der Arbeit zu treten hatte, und das Spitzfeilen nach Abzwicken der Köpfe eine strafbare Handlung (und zwar entweder nach den §§ 8 und 411 St. G. oder wenigstens nach § 431 St. G.) begründet und daß ein derart boshafte Vorgehen gleichzeitig eine solche Handlung darstellt, welche ihn des Vertrauens des Lehrherrns unwürdig erscheinen läßt.

Was aber die angebliche Unüberlegtheit des Streiches betrifft, so könnte davon allenfalls gesprochen werden, wenn es sich um eine im Affekte vollführte Tat handeln würde; um aber in den Fußboden der Werkstätte

mehrere Nägel einschlagen und diese dann noch besonders zurichten zu können, mußte sich der Kläger vor allem die Zeit gut ausgewählt haben, wo er dies unbemerkt und ungestört ausführen konnte, und muß aus der Tat selbst auf eine gewisse Überlegung sowohl bei Fassung des Entschlusses zur Ausführung wie bei der Ausführung selbst gefolgert werden.

Der am 6. März 1895 Geborene hat die Grenze der Strafunmündigkeit auch schon längst überschritten und die Folgen seiner Tat, die offenbar beabsichtigt waren, auch einsehen können.

1980.

Das Gewerbegericht ist zuständig für Streitigkeiten zwischen einem Gärtner, wenn er auch größtenteils Urproduzent ist, und seinem Obergärtner.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 17. Juli 1911, Cr. I 288/11 abgeändert mit Entscheidung des Landesgerichtes als Rekursgerichtes Graz vom 1. August 1911, R. I 5/11.

Der Kläger, der beim Beklagten, den er in der Klage als Handelsgärtner bezeichnet hatte, als Obergärtner in Arbeit stand, macht wegen ungesetzlicher Entlassung einen Lohnentschädigungsanspruch von 60 K und einen Provisionsanspruch von 50 K geltend.

Der Beklagte erhob die Einwendung der sachlichen Unzuständigkeit dieses Gerichtes, da er nicht Handelsgärtner sei, sondern landwirtschaftliche Gärtnerei betreibe, indem er sich mit Anlegen von Gärten befasse und nur selbst erzeugte Gartenprodukte verkaufe. Allerdings komme es vor, daß er beim Anlegen fremder Gärten bezogene Sämereien verkaufe, soweit dies hiezu nötig ist, sein Betrieb sei aber landwirtschaftliche Urproduktion. Er habe auch beim Beginne seiner Tätigkeit das Handelsgärtnergewerbe angemeldet, und nachher, trotz Nichtbetriebes, nicht abgemeldet, aber er übe es tatsächlich nicht aus.

Die Klage wurde wegen sachlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen.

Gründe: Nach diesem vom Kläger in tatsächlicher Richtung als richtig zugegebenen Sachverhalte erscheint die Produktion des Beklagten in ihrer Hauptsache und Wesenheit als landwirtschaftliche Produktion, als auf den Pflanzenbau gerichtete Tätigkeit.

Da nach Art. V lit. a des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung vom 20. Dezember 1859, Nr. 227, R. G. Bl., aber für landwirtschaftliche Produktion und ihre Nebengewerbe die Gewerbeordnung keine Anwendung findet und demzufolge auch nach § 1 des Gewerbegerichtsgesetzes die sach-

liche Kompetenz des Gewerbegerichtes ausgeschlossen ist, so mußte das über die Klage eingeleitete Verfahren für nichtig erklärt und die Klage zurückgewiesen werden.

Das Landesgericht Graz als Rekursgericht hat dem gegen diese Entscheidung erhobenen Rekurse Folge gegeben und dem Gewerbegerichte die weitere Verhandlung über die Klage aufgetragen.

Gründe: Der Kläger war beim Beklagten als Obergärtner in Arbeit gestanden und verlangt von letzterem wegen ungesetzlicher Entlassung eine Lohnentschädigung von 60 K und außerdem eine Provision von 50 K.

Der Beklagte wendet die Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes ein, da er nicht Handelsgärtner sei, sondern eine landwirtschaftliche Gärtnerei betreibe und hauptsächlich Gärten anlege. Er gibt aber selbst zu, daß er bei Beginn seiner Tätigkeit das Handelsgärtnergewerbe angemeldet habe und trotz Nichtbetriebes nicht abgemeldet habe. Die Genossenschaft der Handelsgärtner und Blumenhändler in Graz und Umgebung hat auch unter dem 25. Juli 1911 bestätigt, daß der Beklagte Mitglied dieser Genossenschaft ist. Schon nach dem eigenen Vorbringen des Beklagten, der in seinem Betriebe einen Obergärtner, also geschultes Hilfspersonal beschäftigt und nicht nur Gemüse baut, sondern auch, und zwar hauptsächlich, auf fremdem Grunde Gärten anlegt, handelt es sich offenbar um eine gewerbemäßige Beschäftigung im Sinne des Art. IV K. P. zur Gewerbeordnung und nicht lediglich um landwirtschaftliche Produktion im Sinne des Art. V lit. a des Kundmachungspatentes vom 20. Dezember 1859, Nr. 227, R. G. Bl., weshalb die vorliegende Streitigkeit der Kompetenz des Gewerbegerichtes unterliegt. (§ 1 Abs. 2 des Gesetzes vom 27. November 1896, Nr. 218 R. G. Bl.)

1981.

Der von der politischen Landesbehörde genehmigte Kollektivvertrag verliert nicht seine Gültigkeit, wenn einzelne Bestimmungen nicht eingehalten werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Graz vom 28. Juli 1911, Cr. I 309/11.

Nach übereinstimmenden Parteienangaben wurde der beim Beklagten als Bäckerhilfe in Arbeit gestandene Kläger am 21. Juli 1911 ohne Kündigung entlassen.

Der Kläger behauptet, seit 4. Juli 1911 gegen einen Wochenlohn von 14 K beim Beklagten in Arbeit gestanden zu sein und verlangt wegen grundloser Entlassung die Kündigungsentschädigung von 28 K an Lohn und 28 K für den Unterhalt, zusammen 56 K.

Der Beklagte beantragt die Abweisung dieses Begehrens und beruft sich auf den Kollektivvertrag der Bäckerinnung in Graz, nach welchem nur zwei Kündigungstage gelten, wenn nichts anderes vereinbart ist. Diese beiden Kündigungstage habe er bereits bezahlt.

Der Kläger erklärt, daß ihm zwar der Inhalt des Kollektivvertrages, insbesondere die Festsetzung der zweitägigen Kündigungsfrist mangels anderer Vereinbarung bekannt ist, daß er sich aber nicht an den Kollektivvertrag gebunden halte, weil der Beklagte dessen Bestimmungen nicht vollständig eingehalten habe. Er habe ihm nämlich weder einen Ruhetag gelassen, noch habe er ihm die Kost außer dem Hause des Meisters geleistet.

Der Beklagte gibt zu, dem Kläger keinen Ruhetag gelassen zu haben, weil dies in seinem kleinen Arbeitsbetriebe nicht angängig sei. Die Kost habe der Kläger im Hause bekommen, was vereinbart worden sei.

Dem Kläger wurde nur die Entschädigung für zwei Kündigungstage im Restbetrage von 5 K 95 h zugesprochen, das Mehrbegehren jedoch abgewiesen.

Gründe: Mit dem von der k. k. steiermärkischen Statthalterei in Graz am 25. Februar 1911 genehmigten Kollektivvertrag der Bäckerinnung in Graz ist für die Bäckerinnung eine zweitägige Kündigung mangels anderweitiger Vereinbarung festgesetzt. Der Kollektivvertrag mit der erwähnten Kündigungsbestimmung tritt gemäß § 114 b. Gew. O. an Stelle des § 77 Gew. O., welcher eine vierzehntägige Kündigung mangels anderer Vereinbarung festlegt. Die Behauptung des Klägers, der Beklagte sei hinsichtlich der Kost vom Kollektivvertrage abgewichen, entspricht nicht der Tatsache, denn er hat sich selbst mit der Kost im Hause bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis einverstanden erklärt. Wohl aber ist es richtig, daß der Beklagte dem Kläger den gesetzlich bestimmten Ruhetag nicht gewährt hat.

Diese Nichterfüllung einer Bestimmung des Kollektivvertrages berechtigt aber den Kläger keineswegs, den gesamten Kollektivvertrag als aufgehoben anzusehen. Er kann vom Beklagten nur die Erfüllung des Vertrages verlangen; denn § 919 a. b. G. B. bestimmt, daß im Falle der Nichterfüllung eines Vertrages in irgendeiner Richtung der andere Teil die Erfüllung des Vertrages verlangen kann, die Aufhebung aber nur in den im Gesetze bestimmten Fällen oder bei einem ausdrücklichen Vorbehalte, welche beide Ausnahmefälle aber vorliegend nicht zutreffen, da weder das Gesetz noch der Kollektivvertrag selbst die Bestimmung enthalten, daß im Falle der Nichterfüllung eines Punktes des Kollektivvertrages der ganze Kollektivvertrag als aufgehoben zu gelten habe.

Es konnte daher dem Kläger nur eine zweitägige Kündigungsentschädigung zugebilligt werden.

1982.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen der Konkursmasse und dem Arbeiter des in Konkurs verfallenen Unternehmens, das von der Konkursmasse nicht fortgeführt wird.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 16. Oktober 1911, Cr. I 417/11.

Der Kläger trat am 1. Februar 1910 bei der Firma J. R. in Graz als Buchhalter in den Dienst. Am 22. Juni 1911 wurde über das Vermögen dieser Firma der Konkurs verhängt. Das Geschäft wurde vom Konkursmasseverwalter nicht weiter geführt. Am 15. Juli 1911 kündigte der Konkursmasseverwalter dem Kläger schriftlich das Dienstverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist bis 30. September 1911 auf und fügte bei, daß bis zu diesem Tage das Dienstverhältnis aufrecht besteht und er (Kläger) bis zu dieser Zeit seine Dienste der Masseverwaltung zur Verfügung zu stellen habe.

In der Zeit vom 22. Juni bis 30. September 1911 war der Kläger für die Masseverwaltung tätig, indem er ihr bei der Feststellung des in die Masse gehörigen Vermögens und bei der Zusammenstellung der Kontis behilflich war und ihr über die Außenstände und die in Verwahrung befindlichen Gegenstände Auskünfte erteilte.

Am 31. Juli 1911 meldete der Kläger seine Lohnansprüche zur ersten Klasse der Konkursgläubiger an. Diese Forderungen wurden vom Gläubigerausschusse nur mit dem Betrage von 400 K liquidiert. Mit Klage vom 2. Oktober 1911 begehrt der Kläger die Anerkennung der Richtigkeit und Einreihung seiner Forderungen per restlich 18.526 K in die erste Klasse der Konkursgläubiger. Bei der mündlichen Streitverhandlung ändert der Kläger sein Begehren, indem er 1. bezüglich des rückständigen Gehaltes bis einschließlich 22. Juni 1911 als dem Tage der Konkurseröffnung per 872 K 74 h Anerkennung zur ersten Klasse der Konkursgläubiger begehrt und 2. bezüglich des Gehaltes vom 23. Juni 1911 bis 1. März 1915 per 18.053 K 26 h Verurteilung des Masseverwalters zur Zahlung dieses Betrages als Masseschuld beantragt.

Der Masseverwalter erhebt die Einwendung der Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zur Entscheidung in dieser Streitsache.

Das Gewerbegericht hat die vorliegende Klage wegen sachlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen.

Gründe: Die Forderung des Klägers umfaßt drei Zeiträume:

1. die Zeit bis zum Tage der Konkurseröffnung (22. Juni 1911),
2. die Zeit vom Tage nach der Konkurseröffnung bis zum Ende der Kündigungsfrist (23. Juni bis 30. September 1911) und

3. die Zeit vom 30. September 1911 bis 1. März 1915, für welche der Kläger den vollen Gehalt begehrt.

Für den ersten Zeitraum beansprucht der Kläger die Einreihung in die erste Klasse der Konkursforderungen, für die beiden letzten Zeitabschnitte Zahlung als Masseschuld.

Die Konkursordnung macht einen Unterschied bezüglich des Verfahrens bei Ansprüchen, welche der Anmeldung im Konkurse unterliegen (§§ 124 bis einschließlich 136 K. O.) und bei Ansprüchen, welche der Anmeldung im Konkurse nicht unterliegen. (§§ 137 ff.)

Bezüglich der Ansprüche, welche der Anmeldung im Konkurse unterliegen, gelten folgende Vorschriften:

§ 126 in Verbindung mit § 127 K. O. besagt, daß die besonderen Prozesse über die Richtigkeit der Forderung, soweit die Austragung des Anspruches auf den Rechtsweg gehört, bei dem Konkursgerichte zu verhandeln und zu entscheiden sind.

§ 128 K. O. erklärt kategorisch: „Die Verhandlung und Entscheidung über die streitige Rangordnung muß in allen Fällen bei dem Konkursgerichte geschehen.“

Aus diesen Bestimmungen ergibt sich zweifellos, daß der erste Anspruch des Klägers, welcher die Liquidität und Einreihung in die erste Klasse zum Gegenstande hat, nicht vor das Forum des Gewerbegerichtes gehört, da die genannten Paragraphen die Kompetenz aller anderen Gerichte ausschließen und die Festsetzung der Rangordnung nicht zu den im § 1 G. G. G. aufgezählten Streitigkeiten gehört.

Anders liegt die Sache bei den sub 2 und 3 gestellten Ansprüchen, welche vom Kläger nunmehr als Masseschuld eingeklagt werden.

Ohne die Frage zu erörtern, ob dieses Begehren mit Rücksicht auf die Bestimmung des § 33 H. G. G., welcher die auf Grund der §§ 23, 29 und 31 H. G. G. geltend gemachten Forderungen, soweit sie den Betrag des für ein Jahr entfallenden Entgelts nicht übersteigen, in die erste Klasse der Konkursforderungen verweist, gerechtfertigt ist, soll nur geprüft werden, ob das Gewerbegericht zur Entscheidung über diesen Anspruch zuständig ist.

§ 138 K. O. bestimmt: „Das Verfahren ist in der Regel bei dem Konkursgerichte anhängig zu machen.“

Wenn es sich jedoch um Rechtsachen handelt, deren Entscheidung der Real-, Tabular- oder Berggerichtsbarkeit eines anderen Gerichtes zugewiesen ist, oder wenn die Streitsache schon vor der Eröffnung des Konkurses bei einem anderen Gerichte anhängig war oder eine mit Pfandrechthe versicherte Forderung betrifft, deren Befriedigung nur aus dem zur Hypothek dienenden Gute begehrt wird, so hat es bei den außer dem Falle des Konkurses geltenden Bestimmungen über die Zuständigkeit sein Bewenden.“

§ 1 Abs. 1 G. G. G. bestimmt: „Zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern sind Gewerbegerichte zu errichten.“

§ 3 Abs. 2 G. G. G. besagt: „Die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes schließt die Zuständigkeit der politischen Behörden sowie der ordentlichen Gerichte und der bestehenden Gewerbegerichte aus; die streitenden Teile können auf die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes nicht verzichten.“

§ 39 G. G. G. besagt: „Mit dem Tage, an welchem das gegenwärtige Gesetz in Kraft tritt, verlieren alle anderen gesetzlichen Vorschriften über Gegenstände, die durch das gegenwärtige Gesetz geregelt werden, ihre Wirksamkeit. Insbesondere verlieren auch die Bestimmungen der Gewerbeordnung über die Kompetenz der politischen Behörden in Lohnstreitigkeiten und über die schiedsrichterlichen Kollegien ihre Wirksamkeit.“

§ 41 H. G. G. erklärt schließlich: „Für Streitigkeiten aus den in diesem Gesetze geregelten Dienstverhältnissen sind die Gewerbegerichte zuständig, wenn auf die Unternehmung des Dienstgebers die Gewerbeordnung Anwendung findet.“

Die Konkursordnung ist ein Gesetz, welches einen Ausnahmestatus regelt und die Zentralisation aller Prozesse, welche mit dem Konkurs im Zusammenhange stehen, bezweckt und nur die im § 138 K. O. aufgezählten Streitigkeiten ausnimmt.

Das Gewerbegerichtsgesetz hat normale Verhältnisse im Auge, in welchen der gewerbliche Unternehmer selbst als Partei auftritt; über die Verhältnisse im Konkurs enthält es keine Bestimmung.

Es kann daher auch der § 39 G. G. G. nicht dahin aufgefaßt werden, daß die Bestimmungen der Konkursordnung — eines Spezialgesetzes — aufgehoben werden sollten, da eine Regelung des Konkurses der gewerblichen Unternehmer durch das Gewerbegerichtsgesetz nicht erfolgt ist.

Ist die Konkursmasse daher nicht selbst gewerblicher Unternehmer, indem sie das Unternehmen weiter führt, so erscheint ein Grund zur Zuständigkeit des Gewerbegerichtes nicht gegeben. Vorliegend wird nun das Unternehmen durch die Masse nicht weitergeführt und wurde der Kläger nur deshalb vom Masseverwalter weiter beschäftigt, weil die gesetzliche Bestimmung des § 23 H. G. G. eine sofortige Entlassung des Angestellten nicht zuläßt.

Der Kläger hat demnach auch die sub 2 und 3 angeführten Forderungen beim Konkursgerichte geltend zu machen.

Nr. 1983.

Die Kassierin beim Detailverkaufe in einem Selcherladen verrichtet keine kaufmännischen Dienste.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 4. April 1911, Cr. I 237/11.

Klägerin, die weder theoretisch noch praktisch kaufmännische Vorbildung besitzt, behauptet, daß sie am 28. März 1911 von der Tochter des beklagten Selchers mit dem Monatslohn von 40 K zur freien Kost als Kassierin für den Detailverkauf im Selcherladen aufgenommen wurde und am 29. März 1911 früh den Dienst antreten sollte; sie beansprucht, weil ihr an jenem Tage der Dienstantritt verweigert wurde, auf Grund des § 31 H. G. G. Entschädigung für die Zeit vom 29. März 1911 bis 30. Juni 1911 im Betrage von 276 K.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gewerbegericht hat zunächst durch die eidliche Aussage zweier Zeugen festgestellt:

1. Daß die Tochter des Beklagten am 28. März 1911 abends der Klägerin nicht gesagt hat, sie nehme sie als Kassierin an und sie solle am 29. März früh antreten, sondern, daß sie zu ihr nur gesagt hat, sie solle morgen früh kommen, da jetzt keine Zeit zur Besprechung sei.

2. Daß die Tochter des Beklagten in dessen Selcherladen zwar als Verkäuferin tätig ist, daß sie jedoch zur Aufnahme des Personales, insbesondere einer Kassierin vom Vater als Gewerbeinhaber nicht ermächtigt wurde.

Hieraus folgt, daß am 28. März 1911 ein Dienstvertrag überhaupt nicht abgeschlossen wurde und es kann daher von einem Vertragsbruche oder einer Entlassung nicht die Rede sein; deshalb kann die Klägerin weder auf Grund des § 31 H. G. G. noch auf Grund des § 84 Gew. O. eine Entschädigung mit Recht beanspruchen.

Übrigens könnte die Klägerin, wenn auch die Aufnahme am 28. März wirklich erfolgt wäre, nur nach § 84 Gew. O. Entschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist fordern, weil, wie sie selbst zugibt, die Aufgabe der Kassierin beim Detailverkaufe im Selcherladen des Beklagten darin bestand, die von 2 Kontrollkassen vorgedruckten, die Kaufpreise enthaltenden Zettel samt dem Kaufgelde von den Kunden zu übernehmen, die Zettel zu sammeln und jeden Abend die Losung nach den Zetteln abzuführen; zu diesen Arbeiten sind jedoch nach Ansicht des Gewerbegerichtes keine besonderen kaufmännischen Kenntnisse erforderlich, vielmehr können derartige Arbeiten von einem jeden redlichen Menschen, der nur richtig Geld zu zählen vermag, ohne Anstand verrichtet werden, weshalb die Klägerin im Falle der Akzeptation zur Verrichtung von kaufmännischen Diensten im Selchergewerbe des Beklagten überhaupt nicht angestellt werden sollte.

Für ihr angebliches Dienstverhältnis hätten daher nach § 2 H. G. G. niemals die Bestimmungen dieses Gesetzes, sondern nur jene der Gewerbeordnung gelten können.

Nr. 1984.

Der Arbeiter kann entlassen werden, wenn er sich weigert, am Dienstort außerhalb der Werkstätte Arbeiten zu verrichten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 31. Jänner 1911, Cr. I 17/11.

Der Schlossergehilfe F. erhielt von seinem Arbeitgeber Z. den Auftrag, verschiedene Arbeiten an einem Neubau, welcher etwa 10 Minuten von der Werkstätte entfernt im Stadtgebiete steht, zu verrichten. Er erklärte, ohne Zulage außerhalb der Werkstätte nicht arbeiten zu wollen, und wurde infolge dessen sofort entlassen.

Das auf Kündigungsentschädigung gestellte Begehren wurde abgewiesen.

Gründe: Wie dem Gerichte bekannt, ist es fast allgemein üblich, daß den Hilfsarbeitern für Arbeiten außerhalb des Dienstortes Zulagen gewährt werden. Eine solche Gepflogenheit besteht aber nicht bezüglich der Arbeiten, die zwar außerhalb der Werkstätte, jedoch am Dienstorte selbst verrichtet werden. Da der Kläger nicht einmal behauptet, daß die von ihm beanspruchte Zulage vereinbart worden sei, und auch ein Grund zu deren Zubilligung infolge zu gewärtigender Mehrauslagen nicht vorlag, so ist die Weigerung dem unbefugten Verlassen der Arbeit gleich zu halten (§ 82 lit. f. Gew. O.) und war die Entlassung gerechtfertigt.

Nr. 1985.

Wegen eines Entlassungsgrundes kann der Arbeitgeber nicht die Kündigungsfrist kürzen. Stillschweigende Zustimmung zur Kürzung der Kündigungsfrist?

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 11. Februar 1911, Cr. I 27/11.

Kläger trat am 4. Februar 1911 beim Beklagten als Speisenträger in den Dienst, ohne daß über die Kündigungsfrist etwas vereinbart worden wäre. Am 6. Februar kam der beklagte Restaurateur gegen 8 Uhr vormittags in das Zimmer, wo der Kläger übernachtete, ärgerte sich über den Kläger, daß er um 8 Uhr noch nicht in der Restauration sei, und bemerkte, er könne in drei Tagen gehen, wenn ihm der Dienst nicht passe. Kläger versah weiter den Dienst und erschien auch am 9. Februar früh im Kellner-(Frack)anzuge in der Restauration, wurde jedoch vom Beklagten ausbezahlt und entlassen. Deswegen verlangt er für die restlichen 11 Tage der 14tägigen Kündigungsfrist Entschädigung.

Der Beklagte beantragt die kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens, indem er einwendet:

Sofort am ersten Tage nach dem Dienstantritte zeigte der Kläger seine Unfähigkeit, indem er der Ehegattin des Beklagten, die ihm auftrag, die Teller vorzuwärmen, zur Antwort gab, es sei so auch gut. Da Kläger in der Früh auch zu spät aufstand, kündigte er ihm, anstatt ihn sofort zu entlassen, auf drei Tage, was der Kläger zustimmend zur Kenntnis nahm, indem er schwieg. Ob Kläger am 9. Februar früh im Kellneranzuge in der Restauration erschienen sei, kann er sich nicht mehr erinnern. Die über diesen Umstand zu Beweiszwecken einvernommenen Streitteile verblieben bei ihren Aussagen.

Dem Klagebegehren wurde aus nachstehenden Gründen stattgegeben:

Es mag dahingestellt bleiben, ob für den Kläger ein Entlassungsgrund nach § 82 lit. b oder f Gew. O. gegeben war. Da der Beklagte von seinem allfälligen Rechte nicht Gebrauch machte, konnte er das Dienstverhältnis nur durch Kündigung ordnungsmäßig lösen, wobei er aber die im § 77 Gew. O. normierte 14tägige Frist beobachten mußte, weil die Zulässigkeit einer Kürzung der gesetzlichen oder vertragsmäßigen Kündigungsfrist bei Vorliegen eines Entlassungsgrundes im Gesetze nicht ausgesprochen ist. Wollte der Beklagte die hier in Betracht kommende gesetzliche Kündigungsfrist kürzen, so war zu einer solchen Änderung des Dienstvertrages der übereinstimmende Wille beider Vertragsteile erforderlich (§ 86i a b. G. B.). Der Beklagte hatte sich deshalb entweder der vorhergehenden Zustimmung des Klägers zu versichern oder mußte der Kläger die Vertragsänderung genehmigen. Ersteres wird vom Beklagten gar nicht behauptet, letzteres kann nach der Sachlage nicht angenommen werden.

Da die Kündigung eine einseitige Willenserklärung eines Vertrags-teiles ist, somit zu ihrer rechtlichen Wirkung einer Annahme nicht bedarf, kann das bloße Stillschweigen als eine Zustimmung zur Vertragsänderung nicht angesehen werden, die übrigen Umstände, wie Erscheinen des Klägers zum Dienste am 9. Februar früh und sofortige Überreichung der Klage, lassen aber deutlich erkennen, daß eine Genehmigung des Klägers nicht vorliegt.

Nr. 1986.

Klagen des Arbeiters wider den Erben des Arbeitgebers wegen Ansprüchen aus dem bestandenen Lohnverhältnisse gehören nicht vor das Gewerbegericht.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 17. März 1911, Cr. I 44/11.

Kläger war Werkführer in der Wagenfabrik des verstorbenen K., dessen Nachlaß seiner Ehegattin eingantwortet wurde.

Die wider die Erbin überreichte Klage wegen Zahlung eines Lohnrückstandes von 8.380 K wurde wegen sachlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen.

Gründe: § 1 Gew. G. G. bestimmt genau den Kreis jener Personen, deren gewerbliche Rechtsstreitigkeiten vor das Gewerbegericht gehören. Es sind dies die gewerblichen Unternehmer und deren Arbeiter, bzw. die Arbeiter desselben Betriebes.

Hier liegt aber ein Rechtsstreit der bezeichneten Personen nicht vor, indem die Beklagte, in deren Diensten sich der Kläger gar nicht befindet, nicht als Arbeitgeberin, vielmehr als Rechtsnachfolgerin des früheren Arbeitgebers wegen eines Anspruches belangt wird, dem ein nicht mehr bestehendes und mit der Beklagten nie bestandenes Lohnverhältnis zugrunde liegt.

Es erscheint deshalb nicht das Gewerbegericht, sondern das ordentliche Gericht zuständig.

Nr. 1987.

Mit der Zurückweisung eines ohne Grund ausgetretenen Arbeiters, der vor Ablauf der Kündigungsfrist seine Dienste wieder anbietet, wird das Arbeitsverhältnis einverständlich gelöst; der Arbeitgeber darf das Arbeitsbuch nicht länger zurückhalten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 24. März 1911, Cr. I 54/11.

Aus Ärger, daß er von der Frau seines Meisters zurechtgewiesen wurde, verließ der Tischlergehilfe D. am 20. März 1911 den Dienst, während der Dienstgeber das Arbeitsbuch nicht ausfolgen wollte. Am 22. März 1911 meldete sich D. wieder zum Dienstantritte, wurde jedoch nicht aufgenommen und erhielt auch nicht das Arbeitsbuch. D. klagte auf Ausfolgung des Arbeitsbuches und Entschädigung vom 22. März 1911 weiter.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Da der Kläger ohne gesetzlich zulässigen Grund ausgetreten war, war der Beklagte gemäß § 80 c Gew. O. berechtigt, bis zum Ablaufe der (gesetzlichen) Kündigungsfrist das Arbeitsbuch zurückzubehalten. Dieses Verhältnis erfuhr jedoch eine Änderung, als sich Kläger zum Dienste erbot. Dadurch nun, daß der Beklagte den dienstwilligen Kläger zurückwies, bekundete er deutlich, daß er auf dessen weitere Dienste verzichte. Mit diesem Zeitpunkte war das Dienstverhältnis als beiderseitig gelöst anzusehen, und lag deshalb ein Grund zur Rückhaltung des Arbeitsbuches nicht mehr vor. — Dem Klagebegehren war also gemäß § 80 c und § 80 g Gew. O. stattzugeben.

Nr. 1988.

Eigenmächtiges Verlassen der Arbeit behufs Stellensuche berechtigt zur Entlassung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 17. Juni 1911, Cr. I 108/11.

Kläger K. war Riemergehilfe beim Beklagten S. und wurde ihm am 3. Juni 1911 auf 14 Tage gekündigt. Am 12. Juni 1911 gab ihm der Beklagte auf seine Bitte frei, daß er sich nach einer anderen Stelle umsehe. Am 13. Juni 1911 nachmittags blieb der Kläger aus und entschuldigte sich tags darauf damit, daß er am Nachmittage eine neue Stelle gesucht habe, da er am 12. Juni keine gefunden habe. Kläger wurde darauf entlassen und verlangte Lohnentschädigung für die restlichen 14 Tage der Kündigungsfrist.

Das Klagebegehren wurde mit nachstehender Begründung zurückgewiesen:

Allerdings kann ein gewerblicher Hilfsarbeiter nach der Gepflogenheit, wenn er in gekündigter Stellung ist, einen entsprechenden Urlaub zwecks Stellensuche beanspruchen, jedoch ist die Zeit, die hierfür freigegeben werden soll, mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Da Kläger für den Nachmittag am 13. Juni eine Urlaubsbewilligung vom Beklagten weder erbeten noch erhalten hat und zwingende Gründe, die den Kläger genötigt hätten, gerade diesen Nachmittag von der Werkstätte fern zu bleiben, nicht geltend gemacht wurden, war die Entlassung gemäß § 82 lit f Gew. O. gerechtfertigt.

Nr. 1989.

Aufsichtsorgane bei Bauführungen sind nicht ohne weiters als höhere Angestellte anzusehen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 12. Mai 1911, Cr. I 82/11, bestätigt mit Entscheidung des Landesgerichtes als Berufungsgerichtes Laibach vom 17. Juni 1911, Cg. I 321/11.

Am 28. Februar 1911 wurde der Kläger Sch. von dem Bauunternehmer L. bei einem Straßenbaue nächst Rudolfswert als Aufsichtsorgan mit einem Monatslohne von 200 K angestellt, ohne daß bezüglich der Kündigung etwas vereinbart worden wäre. Am 28. April 1911 wurde der Kläger entlassen und wurde ihm eine 14tägige Kündigungsentschädigung ausbezahlt. Der Kläger verlangt den weiteren Entschädigungsbetrag von 300 K für die Zeit bis Ende Juni 1911, da er als eine für höhere Dienstleistungen angestellte Person anzusehen sei, und begründet dies damit:

Kläger sei als Geschäftsführer aufgenommen und als solcher auch in allen Schreiben betitelt worden. Als oberstes Aufsichtsorgan seien ihm 2 Vorarbeiter und 20—30 Arbeiter untergeordnet gewesen. Ihn selbst

habe nur der Landesingenieur K. inspiziert. Er habe den Beklagten vertreten, indem er Arbeiter aufgenommen und entlassen, sowie die Löhne bestimmt habe. Er habe den beim Baue erforderlichen Sand gekauft, habe die Werkzeuge reparieren lassen, habe im Auftrag des Landesingenieurs wegen Überstellung einer „Harpfe“ (Gerüst zum Trocknen der Feldfrüchte) mit dem betreffenden Eigentümer den Vertrag abgeschlossen. Er habe im Namen des Beklagten mit dem Gemeindeamte und mit der Bezirkshauptmannschaft verkehrt, habe vom Landesingenieur Zuschriften erhalten, in welchen er mit Bauleiter betitelt worden sei. Aus einer Handkasse habe er den Arbeitern Vorschüsse ausgezahlt, während die ordentlichen monatlichen Lohnauszahlungen durch einen hiezu abgeordneten Angestellten des Beklagten erfolgt seien. Er habe das Schichtenbuch, in welches auch die Lohnvorschüsse eingetragen wurden, geführt, die Wochenrapporte verfaßt, die Arbeiter bei der Krankenkasse an- und abgemeldet. Er habe auch die nötigen Profilierarbeiten verrichtet. Er habe zwei Klassen einer Realschule absolviert und sei später als Aufsichtsorgan bei einem Bahnbaue, dann bei Kanalarbeiten beschäftigt gewesen. Bei der Krankenkasse sei er in der ersten, d. i. höchsten Kategorie angemeldet gewesen. Als ein für höhere Dienstleistungen Angestellter habe er somit Anspruch auf eine wöchentliche Kündigung vor Ablauf des Kalenderjahres.

Der Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens, indem er einwendete:

Der Kläger sei als ein für höhere Dienstleistungen Angestellter nicht angesehen worden, da er weder eine höhere Qualifikation besitze noch eine leitende Stellung innegehabt habe; Kläger sei soviel wie ein gewöhnlicher Baupolier gewesen. Die Beilegung des Titels „Geschäftsführer“, oder „Bauleiter“ sei bedeutungslos. Beklagter pflege alle solche Aufsichtsorgane „Geschäftsführer“ zu betiteln. Kläger habe die Arbeiter tatsächlich aufgenommen und entlassen, da Beklagter beim Straßenbaue keinen höheren Angestellten dauernd beschäftigt habe, die Löhne habe er jedoch in einem genau bezeichneten Rahmen bestimmt, weshalb zuweilen zu hoch bestimmte Löhne gestrichen worden seien. Kläger sei unter der Aufsicht des in Diensten des Beklagten stehenden Bautechnikers B. gestanden. Kläger habe wirklich einigemal Sand gekauft und die Werkzeuge reparieren lassen, den Vertrag wegen Herstellung der Harpfe habe er nach vorausgegangenen Unterhandlungen zwischen dem Techniker B. und dem betreffenden Eigentümer im Sinne der erhaltenen Weisungen abgeschlossen. Der Verkehr des Beklagten mit den Behörden und mit dem Landesingenieur sei auf die unbedeutendsten Angelegenheiten eingeschränkt gewesen. Jeder Angestellte ohne eine besondere Vorbildung sei imstande das Schichtenbuch zu führen und die Rapporte zu verfassen. Die An- und Abmeldungen der Arbeiter bei der Krankenkasse seien durch den Beklagten nach

den vom Kläger vorgelegten Rapporten erfolgt. Das Profilieren erheische keine technische Ausbildung. Mit Rücksicht auf die Höhe des Lohnes habe der Kläger in der ersten Kategorie bei der Krankenkasse angemeldet sein müssen.

Der Zeuge Bautechniker B. sagte aus, daß er bei allen Arbeiten des Beklagten die technische Aufsicht führe. Der Kläger hatte wie noch 4 andere Angestellte des Beklagten einen Dienst ähnlich dem der Baupolier und inspizierte ihn Zeuge oft. Solche Angestellte sind in der Regel Saisonarbeiter, verlassen im Herbst den Dienst und kommen im Frühjahr wieder. Ihre Hauptbeschäftigung ist die Beaufsichtigung der Arbeiter, welchen sie je nach ihren Leistungen den Taglohn im Rahmen von 2 K 40 h bis 4 K bestimmen. Es kam vor, daß die vom Kläger bestimmten höheren Löhne vom Beklagten gestrichen wurden. Wegen Überstellung der Harpfe verhandelte schon früher der Zeuge. Außer dem Schichtenbuche führte der Kläger keine anderen Bücher, von technischen Arbeiten verrichtete der Kläger hie und da das etwa erforderliche Profilieren. Zeuge hat schon im Jahre 1910 die Straße vermessen und die Profile ausgesteckt, neue Profile waren nur in geringer Anzahl erforderlich, wenn sie fehlten oder wenn die ursprüngliche Linie ein wenig verschoben wurde. Für alle diese Arbeiten genügt die praktische Übung ohne eine besondere Schulbildung.

Der Zeuge Landesingenieur K. bestätigte, daß der Kläger unter der Aufsicht des Technikers B. stand. Der Kläger versah den Dienst eines Partie(Werk)führers, d. h. er hatte die Arbeiten an der Straße auf Grund der fertigen Pläne und nach Weisungen zu verrichten. Das Profilieren erheische keine höhere Ausbildung, da diese Arbeit in der Regel von praktisch geschulten Polieren verrichtet wird. Der Landesausschuß wandte sich nur in geringfügigen Sachen direkt an den Kläger.

Der Kläger gab zu, daß er für die An- und Abmeldungen bei der Krankenkasse nur die Rapporte verfaßt habe, sowie daß das Schichtenbuch jeder „Kapo“ führen könne, was jedoch nicht bezüglich der Verfassung der Rapporte und Lohnlisten sowie bezüglich der Korrespondenz mit Behörden behauptet werden könne.

Das Klagebegehren wurde in beiden Instanzen aus nachstehenden, im wesentlichen gleichlautenden Gründen zurückgewiesen:

Mit Rücksicht auf die Bestimmungen der §§ 2, 20 und 29 des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, wäre das Klagebegehren begründet, wenn der Kläger als ein zur Leistung höherer Dienste Angestellter anzusehen wäre. Dies ist jedoch nicht der Fall, obschon der verhältnismäßig hohe Monatslohn und der dem Kläger vom Beklagten beigelegte Titel die Behauptungen des Klägers unterstützen. Bei Beurteilung, ob eine Person für höhere Dienstleistungen in Verwendung steht, kommt es lediglich darauf an, ob die tatsächliche Beschäftigung des Angestellten eine gewisse höhere Qualifikation erfordert.

Die Hauptbeschäftigung des Klägers bestand in der Beaufsichtigung der Arbeiter und der genau bezeichneten und vorbereiteten Arbeit. Der Kläger verrichtete keine besonderen technischen Arbeiten selbständig; das Profilieren erfordert keine höhere Qualifikation, d. i. keine bessere theoretische Ausbildung, wie dies die technisch gebildeten Zeugen B. und K. übereinstimmend bestätigten. Übrigens gibt der Kläger selbst zu, daß er keine Fachschule und nur zwei Jahre die Realschule besucht habe. Auch von einer Buchführung ist keine Rede, denn der Kläger hatte nur das Schichtenbuch zu schreiben, wozu, wie Kläger selbst zugibt, jeder Polier befähigt ist. Die Wochenrapporte, welche der Kläger verfaßte, sind nur Zusammenstellungen der Eintragungen im Schichtenbuche. Der Kläger war auch kein selbständiger Bauleiter, da er unter der Aufsicht des Technikers B. stand, das Abschließen von Lohn- und anderen minder wichtigen Verträgen macht den Kläger noch nicht zu einer leitenden Persönlichkeit. Da der Beklagte in Laibach seinen Wohnsitz hat, ist er gezwungen, minder wichtige Sachen in vorgezeichneten Grenzen seinen Aufsichtsorganen, die dafür auch besser bezahlt sind, zu überlassen. Die Versicherung des Klägers bei der Bezirkskrankenkasse entspricht der Höhe des Lohnes, der Verkehr des Klägers mit Behörden war nach der Aussage des Zeugen K. auf unbedeutende Sachen eingeschränkt.

Der Kläger hatte somit weder eine höhere Qualifikation noch eine leitende Stellung und kommen infolgedessen nicht die Bestimmungen des Handlungsgehilfengesetzes, vielmehr die Bestimmungen der Gewerbeordnung in Anwendung. Da nach § 77 Gew. O. die gesetzliche Kündigungsfrist 14 Tage beträgt und der Kläger den Lohn für diesen Zeitraum vorausbezahlt erhielt (§ 84, Gew. O.), hat er einen weiteren Anspruch nicht mehr zu stellen und mußte das Klagebegehren zurückgewiesen werden.

Nr. 1990.

Ein Kaffeehauskellner verrichtet keine kaufmännischen Dienste.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 3. März 1911, Cr. I 167/11, und des Landes- als Berufungsgerichtes Prag vom 8. April 1911, Cg. II 8/11.

Kläger trat am 20. September 1910 bei der Beklagten als Kellner in deren Kaffeehaus mit dem Monatslohne von 24 K zur Kost und gegen 3tägige Kündigungsfrist ein und übergab sein Arbeitsbuch.

Er verrichtete gewöhnliche Kellnerdienste, d. h. überbrachte den Gästen die von ihnen bestellten Getränke und Gebäck, räumte das leere Geschirr ab und, wenn der Oberkellner Ausgang hatte, kassierte er auch von ihnen die Zeche ein.

Kläger, der in der Zeit vom 18. bis 25. Februar 1911 wegen einer Verletzung an der Hand arbeitsunfähig war und von der Krankenkasse für

diese Zeit die Krankenunterstützung erhielt, überdies mit seinem Monatslohne durch Vorschüsse bis zum 20. Februar 1911 befriedigt wurde, wurde von der Beklagten am 19. Februar 1911 3tägig gekündigt. In der am 28. Februar 1911 überreichten Klage behauptet der Kläger, daß die Beklagte nach dem H. G. B. als Handelsfrau erscheint, weil sie für ihr Kaffeehaus Ware in der Absicht, um sie mit Gewinn weiterzuveräußern, einkauft und daß er im Kaffeehause den Gästen diese Ware zum Kaufe angeboten, von ihnen Bestellungen entgegengenommen und diese durch Zutragen der Ware an die Gäste erledigt hat, daß er infolgedessen kaufmännische Dienste verrichtete und daher nach § 20 H. G. G. die 3tägige Kündigungsfrist ungiltig sei und ihm das Dienstverhältnis am 19. Februar nur zum 30. Juni 1911 gekündigt werden konnte.

Kläger beansprucht deshalb Ersatz seiner Bezüge und des entgangenen Trinkgeldes bis zum 30. Juni 1911 im Gesamtbetrage von 635 K 20 h.

Das Gewerbegericht hat diese Klage aus folgenden Gründen abgewiesen:

Aus den eigenen Angaben des Klägers ergibt sich, daß er im Gewerbe der Beklagten keine kaufmännischen Dienste verrichtet hat, sondern nur Gäste durch Zutragung von Speisen und Getränken bedient hat; denn nicht jedes bloße Verabfolgen von Waren an Kunden in einem Gewerbe kann als kaufmännische Tätigkeit angesehen werden, vielmehr nur eine solche, welche diejenige Schulung und Fertigkeit erfordert, die man kaufmännische Tüchtigkeit nennt, und diese Tätigkeit liegt beim Kläger, einem ausgelernten Kellner, nicht vor.

Nach §§ 1 und 2 H. G. G. gelten daher für das Dienstverhältnis des Klägers nicht die Bestimmungen des H. G. G., sondern nur jene der Gew. O. und nach § 73 Gew. O. war Kläger bei der Beklagten nur als gewöhnlicher Gehilfe angestellt, was schon daraus erhellt, daß Kläger gemäß § 79 Gew. O. mit einem Arbeitsbuche versehen ist, das nach § 80 e Gew. O. bei der Beklagten aufbewahrt war.

Da durch § 77 Gew. O. den Parteien die Verabredung einer beliebigen Kündigungsfrist gestattet wird, ist die verabredete 3tägige Kündigungsfrist giltig.

Das Landes- als Berufungsgericht in Prag hat der Berufung des Klägers keine Folge gegeben, das gewerbegerichtliche Urteil aus dessen im wesentlichen richtiger Begründung bestätigt und folgendes hinzugefügt:

Wenn auch die Ansicht des Berufungswerbers, daß die Beklagte als Kaffeehausbesitzerin als Handelsfrau im Sinne des H. G. B. anzusehen sei, richtig wäre, folgt daraus noch nicht, daß rücksichtlich des Klägers schon deshalb, weil er in ihrem Unternehmen beschäftigt war, die Bestimmungen des H. G. B. und des H. G. G. zu gelten haben.

Es darf nämlich nicht übersehen werden, daß es sich bei der Unternehmung der Beklagten zwar um den Geschäftsbetrieb eines Kaufmannes nach dem H. G. B., zugleich aber um einen Gewerbebetrieb, nämlich um das Gast- und Schankgewerbe nach § 15, Z. 15 Gew. O. respektive um die im § 16, lit. f Gew. O. bezeichneten Berechtigungen handelt und daß bezüglich der für die Unternehmung aufgenommenen Personen immer unterschieden werden muß, ob diese der Beklagten ausschließlich oder vorwiegend kaufmännische oder bloß gewerbliche Dienste verrichten.

Aus dem, was Kläger über seine Tätigkeit angeführt hat, folgt, daß er beim konzessionierten Schankgewerbe als Kellner nur niedere gewerbliche Dienste verrichtet hat und deshalb nach § 73, Abs. 1, lit. a Gew. O. als Gewerbegehilfe anzusehen ist.

Nr. 1991.

Die Erklärung eines Hilfsarbeiters, daß er sich dem Streik anschließe, berechtigt den Gewerbeinhaber zur sofortigen Lösung des Arbeitsverhältnisses.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 14. Jänner 1911, Cr. I 5/11.

Am 9. Jänner 1911 entstand ein Streik der Schmiedegehilfen in Laibach. Noch am selben Tage erklärte der Schmiedegehilfe S. seinem Dienstgeber, daß er sich dem Streik anschließe, worauf er sofort entlassen wurde.

Nach Beilegung des Streiks am 10. Jänner 1911, und ohne dem früheren Arbeitgeber seinen Dienst angetragen zu haben, überreichte S. am 12. Jänner 1911 die Klage auf Vergütung des Lohnes für die 14tägige Kündigungsfrist.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Jede absichtliche Unterbrechung ist als unbefugtes Verlassen der Arbeit im Sinne des § 82, lit. f Gew. O. anzusehen, wenn sie ohne Vorliegen eines unvorhergesehenen und unübersteiglichen Hindernisses unentschuldigt erfolgte. Der Kläger rechtfertigt sein Benehmen damit, daß er aus Solidaritätsgefühl moralisch gezwungen war, sich dem Streik anzuschließen, weiters auch damit, daß im Falle seines Verbleibens im Dienste die Gefahr der Mißhandlung durch die Streikenden bestand. Diese Gründe sind jedoch nicht stichhaltig, denn der moralische Zwang kann vorliegend als ein unwiderstehlicher Zwang nicht angesehen werden, und die Furcht vor Mißhandlungen kann den Kläger um so weniger entschuldigen, als Kläger sofort nach Ausbruch des Streiks die Arbeit unterbrochen hat, obschon die Streikbewegung mit Rücksicht auf ihr schnelles Ende sicherlich keine heftige war.

Nr. 1992.

Die Nichterfüllung eines ganz allgemein gegebenen Versprechens des Arbeitgebers, er werde den Lohn schon erhöhen, bildet nicht den Vertragsauflösungsgrund des § 82, lit. d Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 31. Mai 1911, Cr. I 94/11.

Im Monat April 1911 trat der Maurer P. in den Dienst des Bauunternehmers T. gegen den wöchentlich am Samstag zur Auszahlung gelangenden Taglohn von 2 K. Am 3. Mai 1911 stellte der Kläger an seinen Arbeitgeber die Bitte auf Erhöhung des Lohnes, worauf T. erwiderte, er werde ihm schon den Lohn erhöhen. An den nächstfolgenden Samstagen, d. i. am 6., 13., 20. und 27. Mai 1911, wurde dem Maurer ein höherer Lohn nicht ausgezahlt, infolgedessen P. am 30. Mai 1911 den Dienst verließ.

Der Kläger verlangt Lohnentschädigung für 14 Tage im Betrage von 28 K, indem er behauptet, daß ihm T. die zugesicherten Bezüge ungebührlich vorenthalte.

Das Klagebegehren wurde mit nachstehender Begründung zurückgewiesen:

Nach § 869 a. b. G. B. muß die Einwilligung in den Vertrag auch bestimmt erklärt werden. Dem vom Beklagten gemachten Anspruche fehlt jedoch eine derartige Bestimmtheit. Der Beklagte hat wohl eine Erhöhung des Lohnes in Aussicht gestellt, hat jedoch weder bezüglich des Betrages noch bezüglich der Zeit eine bestimmte bindende Erklärung abgegeben. Diese Annahme wird auch durch das Verhalten des Klägers unterstützt, der es unterlassen hat, an den folgenden Zahlungstagen seinen vermeintlichen Anspruch geltend zu machen und auch keinen höheren Lohn einklagt. Mangels einer bestimmt vereinbarten Erhöhung des Lohnes kann von einem ungebührlichen Vorenthalten der bedungenen Bezüge nicht die Rede sein. Da ein anderer Austrittsgrund nicht geltend gemacht wird, sind die Voraussetzungen des Anspruches nach § 84 Gew. O. nicht gegeben und mußte das Klagebegehren abgewiesen werden.

Nr. 1993.

Der Obermüller (Altmüller) in einer kleineren Dampfmühle gehört nicht zu den zur Leistung höherer, nicht kaufmännischer Dienste angestellten Personen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 25. Jänner 1911, Cr. II 30/11.

Kläger, der das Müllergewerbe erlernt und dann durch 10 Jahre als Müllergeselle und zwei Jahre als Obermüller in verschiedenen Mühlen gearbeitet hat, trat zum beklagten Mühlenbesitzer während der Montierung der Maschinen als Monteur mit dem Wochenlohn von 25 K und vom

15. August 1909, als die Dampfmühle des Beklagten in Betrieb gesetzt wurde, als Obermüller mit dem Monatslohne von 200 K zur freien Wohnung in die Arbeit.

Über die Kündigungsfrist bestand keine Vereinbarung.

Am 3. Oktober 1910 wurde Kläger entlassen, erhielt jedoch seinen Lohn bis 31. Oktober 1910 ausbezahlt und benutzte noch bis zu diesem Tage seine Naturalwohnung.

Kläger behauptet, daß er mit der Leitung des ganzen Betriebes betraut war, daß er die Arbeiter selbständig aufgenommen und entlassen, unter diesen die Arbeit verteilt und die Arbeiten nur beaufsichtigt habe, ohne selbst mitgearbeitet zu haben, daß er sonach nur höhere, nicht kaufmännische Dienste im Sinne des § 2 H. G. G. verrichtet habe, und beansprucht deshalb auf Grund der Bestimmungen des § 29 dieses Gesetzes Ersatz seines Entgeltes bis zum 31. Dezember 1910 im Betrage von 465 K 66 h.

Das Gewerbegericht hat diese Klage abgewiesen mit folgender Begründung:

Durch die eidliche Aussage der vernommenen 3 Zeugen und das teilweise Geständnis der Parteien wurde festgestellt, daß Kläger vom Beklagten nicht als Betriebsleiter, sondern nur als sogenannter Obermüller oder Altmüller aufgenommen wurde, daß zwar Kläger die aufzunehmenden Müllergesellen selbst aufgesucht und mit ihnen die Arbeitsbedingungen besprochen hat, daß jedoch die wirkliche Aufnahme sowie Entlassung eines Arbeiters nur vom Beklagten vorgenommen wurde, ferner daß Kläger zwar den Arbeitern (anfangs 6, später, als auch in der Nacht gearbeitet wurde, 10—12 an der Zahl) Arbeit zugewiesen, von ihnen die Mahlprodukte übernommen, aber nach Bedarf selbst auch mitgearbeitet, insbesondere Grieß gereinigt, beim Fassen des Mehles aus den Röhren Säcke zugebunden, gewogen und auch auf einem Karren weggeführt, beim Schlichten der Säcke selbe entweder selbst gehoben oder aber geschlichtet hat, und daß endlich in der Nacht, wenn Kläger geschlafen hat, diese Verrichtungen von einem jüngeren Müllergesellen in demselben Ausmaße besorgt wurden.

Aus diesen Feststellungen folgt, daß Kläger im Müllergewerbe des Beklagten nicht als selbständiger Betriebsleiter, sondern nur als Vorarbeiter (Obermüller oder Altmüller) tätig war, und daß auf sein Dienstverhältnis nur die Bestimmungen der Gew. O. und nicht jene des H. G. G. Anwendung finden.

Nach § 77 Gew. O. hatte Kläger nur auf eine 14tägige Kündigung und nach § 84 Gew. O. auf den Ersatz seiner Bezüge nur für diese Kündigungsfrist Anspruch; da Kläger jedoch bei der Entlassung am 3. Oktober 1910 eine Entschädigung für 29 Tage erhielt, war die Klage als unbegründet abzuweisen.

Nr. 1994.

I. Ist eine sechswöchentliche Kündigungsfrist schlechtweg vereinbart worden, so muß ihr Ende nicht mit dem Kalendervierteljahre zusammenfallen.

II. Der dem Angestellten gesetzlich gebührende Urlaub kann auch während der Kündigungsfrist gewährt werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. September 1911, Cr. VI 1816/11.

Die Klage des Bureauchefs einer Handelsfirma auf Zahlung des Betrages von 7.520 K wurde abgewiesen.

Gründe: Kläger war bei der beklagten Firma vom 24. Juni 1899 bis 31. August 1911 angestellt und wurde von der Beklagten nach vorausgegangener 6wöchentlicher Kündigung, vom 16. Juli 1911 zum 31. August 1911, unter Verzichtleistung auf dessen Dienste entlassen.

Kläger erhebt Entschädigungsansprüche, weil er auf eine 6wöchentliche Kündigung zum Kalendervierteljahre Anspruch habe und weil ihm der gesetzlich gewährleistete Urlaub während der Kündigungsfrist erteilt wurde.

Die beklagte Firma wendet ein, daß sie mit ihren Angestellten nach dem Beginne der Wirksamkeit des H. G. G. eine einmonatliche Kündigung vereinbart habe; Kläger habe mit Rücksicht auf seine langjährige Anstellung im Hause eine 6wöchentliche Kündigung verlangt und seinem Verlangen entsprechend sei mit dem Kläger nach Inhalt des Dienstzettels vom 30. Juli 1910 eine 6wöchentliche Kündigung, endigend am letzten oder 15. eines Kalendermonats, vereinbart worden und habe der Kläger den Dienstzettel ohne Widerspruch angenommen.

Kläger gibt dieses Vorbringen als richtig zu.

Die von dem Kläger erhobenen Einwendungen bezüglich der am 16. Juli 1911 erfolgten Kündigung sind haltlos. Kläger hat sich durch die widerspruchslose Annahme des Dienstzettels, durch den seinem Verlangen nach einer 6wöchentlichen Kündigung Rechnung getragen wurde, mit der sechswöchentlichen Kündigungsfrist, endigend am letzten oder am 15. eines Kalendermonats, einverstanden erklärt und hatte die Beklagte lediglich diese vereinbarte Kündigungsfrist einzuhalten, was auch zufolge der am 16. Juli 1911 erteilten schriftlichen Kündigung geschehen war.

Was das Vorbringen des Klägers bezüglich des Urlaubs betrifft, so besteht keine gesetzliche Bestimmung, daß der Urlaub nicht während der Kündigungsfrist gegeben werden könne, und da die Beklagte auf die Dienstleistung des Klägers in der Zeit vom 15. Juli bis 31. August 1911 verzichtete, hat Kläger den gesetzlich eingeräumten Urlaub genossen.

Nr. 1995.

Nach den Gepflogenheiten des Wiener Platzes ist gekündigten Handlungsgehilfen an jedem zweiten Tage durch zwei Stunden zur Stellensuche freizugeben. Wer entgegen dieser Gepflogenheit und gegen den Willen seines Dienstgebers täglich zwecks Stellensuche durch zwei Stunden vom Geschäfte fernbleibt, kann entlassen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 27. September 1911, Cr. VI 1970/11, bestätigt mit Urteil des Landesgerichtes Wien als Berufungsgerichtes vom 23. Oktober 1911, Cg. V 848/11.

Die Klage eines Kontoristen auf Kündigungsentschädigung wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger beruft sich darauf, daß die beklagte Firma, bei welcher er am 2. März 1911 als Kontorist gegen 130 K Monatsgehalt und gegen 1monatige Kündigung bedienstet gewesen und von welcher ihm am 15. September gekündigt worden sei, ihn am 20. September grundlos entlassen habe. Er beansprucht demnach den Gehalt für die Zeit bis zum Ablaufe der Kündigungsfrist.

Die Beklagte beantragt die Abweisung des Klagebegehrens, indem sie behauptet, den Kläger mit Grund entlassen zu haben. Dieser habe nämlich, nachdem er die Kündigung am 15. September erhalten hatte, ihrem Beamten R. F. noch am selben Tage die Erklärung abgegeben, daß er die Kündigung wohl zur Kenntnis nehme, daß er aber von heute an täglich das Geschäft um 10 Uhr vormittags verlassen werde, um sich zum Zentralvereine für kaufmännische Angestellte zu begeben und dort zu warten, bis sich ihm ein Posten bieten würde, und daß er erst nach der Mittagspause wieder im Geschäfte erscheinen werde. F. habe ihm erwidert, daß er hiezu sein Einverständnis nicht gebe, da er dazu nicht gesetzlich verpflichtet zu sein glaube und da er es auch nicht für notwendig halte, daß der Kläger täglich 2 Stunden bei dem Vereine zubringe, denn wenn ein Posten frei werde, würde der Verein ihn verständigen. F. habe sich vorbehalten, über die ihm obliegenden gesetzlichen Verpflichtungen Erkundigungen einzuziehen und dem Kläger dann das weitere mitzuteilen. Tatsächlich habe er bei dem Handelsgremium sich erkundigt, und er habe dort die Auskunft erhalten, daß er dem Kläger 3mal in der Woche je 2 Stunden nach seiner (F.s) Wahl freizugeben habe. Der Kläger sei inzwischen an jedem der folgenden Tage trotz F.s Widerspruches von 10—12 Uhr vom Geschäfte weggewesen und erst nach der Mittagspause um 2 Uhr wiedergekommen. Am 19. September habe dann der Inhaber der be-

klagten Firma dem Kläger vorgehalten, daß seine Ansprüche ungerechtfertigt seien, daß ihm freigestellt werde, jeden zweiten Tag auf 2 Stunden behufs Aufsuchens einer neuen Stellung wegzugehen, mehr aber nicht; darauf habe der Kläger erwidert: „Bitte zur Kenntnis zu nehmen, daß ich doch jeden Tag von 10—12 Uhr fortgehen werde.“ F. habe den Kläger gewarnt und ihn auf die Folgen eines solchen Vorgehens aufmerksam gemacht. Der Kläger sei aber auch an diesem Tage wieder um 10 Uhr fortgegangen und erst um 2 Uhr wieder erschienen. Am 20. September sei er um 9 Uhr ins Geschäft gekommen und habe erklärt, daß er wieder um 10 Uhr fortgehen werde. F. habe ihm gesagt, daß er das nicht dulde, und ihn auf die Folgen aufmerksam gemacht, dessenungeachtet habe der Kläger abermals sich um 10 Uhr entfernt und erst um 2 Uhr sich wieder eingefunden. Daraufhin sei er nun entlassen worden.

Der Kläger gibt diese Darstellung als richtig zu, vertritt aber den Standpunkt, daß er zum täglichen Verlassen des Geschäftes in der Zeit von 10—12 Uhr berechtigt gewesen sei, weil er von dem Zentralvereine der kaufmännischen Angestellten Österreichs angewiesen worden sei, alltäglich in der Zeit von 10—12 Uhr in dessen Kanzlei zu erscheinen. Er legt ein Schreiben des Zentralvereines vom 16. September 1911 vor, in welchem tatsächlich eine solche Aufforderung enthalten ist, ferner ein weiteres Schreiben vom 19. September, in welchem er ersucht wird, sich am 20. September bestimmt vormittags in der Zeit von 10—12 Uhr in der Vereinskanzlei einzufinden. Er bemerkt allerdings, daß er diese Schreiben weder seinem Dienstgeber noch dem F. vorgelesen habe.

Die Anordnung des Dienstgebers des Klägers, daß er nur jeden zweiten Tag und nicht jeden Tag behufs Aufsuchens einer neuen Stellung sich auf 2 Stunden wegbegeben dürfe, entspricht der allgemein herrschenden Übung und erscheint vollkommen gerechtfertigt; dem steht auch die von dem Zentralvereine der kaufmännischen Angestellten an den Kläger gerichtete Aufforderung, täglich dort vorzusprechen, nicht entgegen; es wäre Sache des Klägers gewesen, in der Vereinskanzlei anzugeben, daß er sich nicht jeden Tag frei machen könne und daß man ihn von einer sich etwa bietenden Stellung im geeigneten Wege, etwa telephonisch oder bei seinem Erscheinen am nächsten Tage, benachrichtigen möge. Das Schreiben vom 19. Dezember, in welchem der Kläger bestimmt für den nächsten Tag eingeladen wurde, kann die Weigerung F.s, dem Kläger auch für diesen Tag wieder 2 Stunden freizugeben, schon deshalb nicht rechtswidrig erscheinen lassen, da der Kläger diesen Brief gar nicht vorgelesen hat. Die vorzeitige Entlassung des Klägers erscheint demnach gemäß § 27, Z. 4 H. G. G. gerechtfertigt.

Das Landesgericht Wien als Berufungsgericht hat dieses Urteil aus nachstehenden Gründen bestätigt:

Durch das übereinstimmende Parteivorbringen ist festgestellt, daß Kläger vom Tage seiner Kündigung an täglich von 10—12 Uhr zwecks Vorsprache in der Stellenvermittlung im Zentralvereine der kaufmännischen Angestellten dem Dienste fernblieb, obwohl ihm dies von seinem Vorgesetzten mehrmals mit dem Bedeuten verwiesen wurde, daß er nur jeden zweiten Tag für die genannte Zeit sich entfernen dürfe.

Nach § 22 H. G. G. hat allerdings der Dienstgeber dem Dienstnehmer nach der Kündigung eine angemessene Zeit zum Aufsuchen einer neuen Stellung freizugeben. Der Begriff der Angemessenheit involviert jedoch nicht, daß der Dienstgeber dem gekündigten Angestellten die Möglichkeit bieten muß, sich an jedem Tage persönlich nach den freigebliebenen Stellen in der Stellenvermittlung zu erkundigen und sich sofort dem betreffenden Chef vorzustellen.

Es ist vielmehr dem fachmännisch besetzten Berufungsgerichte bekannt und durch die Auskunft des Handelsremiums festgestellt, daß nach der Gepflogenheit des hiesigen Platzes den gekündigten Dienstnehmern an jedem zweiten Tage 2 Stunden zur Stellensuche freigegeben werden. Hieran hat sich die beklagte Firma gehalten.

Ob der Zentralverein der kaufmännischen Angestellten von den Stellensuchenden verlangt, daß sie jeden Tag während der Zeit von 10—12 Uhr in der Vereinskanzlei erscheinen (wobei es dahingestellt bleiben mag, ob man darunter wirklich zu verstehen hat, daß sie während der ganzen Dauer dieser 2 Stunden in der Vereinskanzlei zu bleiben haben), ist für die vorliegende Frage nicht entscheidend.

Aber selbst wenn dem so wäre, so könnte sich doch der Kläger schwerlich darauf stützen, denn er hat die Briefe des Zentralvereines seinem Vorgesetzten, als es zu der Meinungsverschiedenheit kam, nicht vorgewiesen, wie man billigerweise hätte erwarten müssen.

Es lag somit in dem Fernbleiben des Klägers, insoweit es das Ausmaß von 2 Stunden an jedem zweiten Tage überstieg, eine beharrliche Weigerung und eine Unterlassung der Dienstleistung ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund.

Daher war der Beklagte zur vorzeitigen Entlassung gemäß § 27, Z. 4 H. G. G. berechtigt und stand dem Kläger kein Recht auf Bezahlung des Gehaltes für die Zeit nach der Entlassung zu.

Nr. 1996.

Ausfüllung der Spalten des Arbeitsbuches, trotzdem der Dienst nicht angetreten wurde.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 7. Juli 1911, Cr. I 701/11.

Die Klage eines Tischlergehilfen auf Zahlung eines Entschädigungsbetrages von täglich 7 K für die Zeit vom 28. Juni 1911 bis zum Tage der Urteilsschöpfung wurde kostenpflichtig abgewiesen.

Gründe: Der Kläger wurde am 27. Juni 1911 von der Beklagten als Hilfsarbeiter gegen einen täglichen Lohn von 7 K und unter Vereinbarung des Arbeitsantrittes für den 28. Juni 7 Uhr früh in den Dienst genommen, am 28. Juni aber richtete er an die beklagte Firma ein Schreiben, worin er unter Hinweis darauf, daß er wieder bei der alten Firma arbeite, um Zusendung seines Arbeitsbuches bat; die Beklagte sandte ihm das Arbeitsbuch zu, nachdem sie zuvor die Spalte „Name, Gewerbe und Standort des Arbeitsgebers, bzw. Lehrherrn“ mit der Stampiglie ihrer Firma, die Spalte „Datum des Eintrittes“ handschriftlich mit den Worten „nicht angefangen“ und die Spalte „Zeugnis“ mittels Stampigliendruckes folgendermaßen ausgefüllt hatte:

„Eigentümer dieses Buches hat bei uns als vom bis 19... gearbeitet, sich treu, fleißig und zu unserer Zufriedenheit verhalten; derselbe wird lohnbefriedigt und gesund entlassen.“

Unterschrift:

Die Spalte „Datum des Austrittes“ ließ sie leer.

Wegen dieser in sein Arbeitsbuch gemachten Eintragung beansprucht Kläger Schadenersatz.

Die Art, in welcher die zweite Spalte ausgefüllt wurde, entsprach mit Rücksicht auf die obwaltenden Umstände vollkommen der Vorschrift des § 80 d, Abs. 1 Gew. O.; es kann diesbezüglich wegen des Mangels an irgendeinem Verschulden der Beklagten von einer Schadenersatzverbindlichkeit nicht die Rede sein.

Die Ausfüllung der Spalte „Zeugnis“ war allerdings, da nach § 81 Gew. O. ein Zeugnis nur auf Verlangen des Arbeiters auszustellen ist, nicht gerade geboten, andererseits aber, da es nur Günstiges enthält, auch nicht unzulässig, und jedenfalls erscheint diese Eintragung angesichts ihres für den Kläger vollkommen günstigen Wortlautes nicht geeignet.

ihm beim Aufsuchen einer neuen Stelle hinderlich zu sein, es kann demnach auch diese Eintragung einen Schadenersatzanspruch des Klägers nicht begründen.

Nr. 1997.

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, dem Arbeiter jenen Betrag vom Lohne abzuziehen, den ein Dritter für dem Arbeiter während der Arbeitszeit gewährte Kost und Wohnung von diesem zu fordern hat.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 28. Juli 1911, Cr. I 751/11.

Der Klage eines Monteurs gegen eine Motorenfabrik auf Zahlung eines Lohnabzuges im Betrage von 72 K wurde stattgegeben.

Gründe: Der Kläger trat am 27. Dezember 1910 als Monteur in die Dienste der Beklagten; es wurde mit ihm ausgemacht, daß bei Montage seine Dienstgeberin sich bemühen werde, von dem Besteller für ihn die unentgeltliche Beistellung der Wohnung und Kost zu erlangen, daß dies aber nicht zu ihrer Verpflichtung gehöre. Der Kläger arbeitete durch 36 Tage auf Montage bei einem gewissen V. F. in der Nähe von Wittingau. Dieser benachrichtigte nun die Beklagte, daß er ihr von dem ihm berechneten Betrage den Betrag von 72 K abziehe, weil er dem Kläger durch 36 Tage Wohnung und Kost beigestellt habe, wofür er 2 K täglich verlangte. Darauf hin hat die Beklagte dem Kläger von dem durch diesen ins Verdienen gebrachten Lohne den Betrag von 72 K vorenthalten.

Der Kläger beansprucht die Bezahlung dieses Betrages von 72 K, indem er die Berechtigung seiner Dienstgeberin, ihm diesen Abzug zu machen, bestreitet.

Ob der Kläger dem V. F. 72 K schuldet, mag dahingestellt bleiben, denn jedenfalls ist die Beklagte nicht berechtigt, diesen nicht ihr zustehenden, auch ihr bisher nicht abgetretenen Anspruch eines Dritten gegen den Lohnanspruch des Klägers aufzurechnen, es kann von einem Zusammenreffen „gegenseitiger“ Forderungen (§ 1438 a. b. G. B.) hier nicht die Rede sein. Der Beklagten bleibt, wenn sie nach den mit F. getroffenen Abmachungen sich zur Tragung der Wohnungs- und Verpflegskosten ihres Monteurs nicht verpflichtet fühlt, nichts übrig, als F. zu benachrichtigen, daß sie sich den hierfür berechneten Betrag nicht abziehen lasse, daß sie volle Bezahlung ihres Anspruches verlange, und daß F. sich wegen Bezahlung der erwähnten Kosten an ihren Monteur halten solle; sie selbst hat aber ihrem Monteur den verdienten Lohn voll auszubezahlen, und es war demnach im Sinne des Klagebegehrens zu erkennen.

Nr. 1998.

Beleidigung des Handlungsgehilfen durch den Bureauchef, der nicht Stellvertreter des Prinzipals ist, bildet keinen Austrittsgrund. Ein ohne Grund ausgetretener Dienstnehmer hat keinen Anspruch auf sofortige Zahlung der Neujahrsremuneration.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 9. November 1911, Cr. VI 2229/11.

Die Klage eines Kontoristen auf Zahlung des Betrages von 420 K wurde in Ansehung des Teilbetrages von 66 K 66 h dormalen, in Ansehung des Mehrbetrages aber für allemal abgewiesen.

Gründe: Kläger war bei der beklagten Firma vom 1. September 1910 an als Kontorist mit 80 K Monatsgehalt beschäftigt.

Der Kläger behauptet, daß ihn der von der beklagten Firma als Bureauchef angestellte O. K. zu wiederholten Malen, nämlich am 28., 30. und 31. Oktober und am 2. November, gröblich beleidigte, indem er ihn mit den Worten: „Esel“, „Trottel“, „Blödi“ beschimpfte, als geistig nicht normal hinstellte und mit Hinauswerfen bedrohte. Es geschah dies in Abwesenheit des Firmainhabers, der nur in der Frühe und am Abend ins Geschäft kam. Aber auch der Chef selbst habe ihn beleidigt, indem er ihm am 31. Oktober sagte, er möge sich bald um einen Posten umschauen, und am 2. November dagegen sagte, er solle nur bleiben; die Beleidigung liege einerseits in dem Worte „bald“, andererseits darin, daß der Chef ihn „herumschupfte“, indem er ihn am 31. Oktober zum Fortgehen, am 2. November zum Bleiben aufforderte. Diese Beleidigungen veranlaßten ihn, am 2. November 1911 schriftlich seinen Austritt aus dem Dienste zu erklären; vor diesem Schreiben hatte er sich noch nie bei seinem Chef über die seitens des Bureauchefs erlittenen Kränkungen beschwert. Der Kläger begehrt Bezahlung des auf die Monate November und Dezember entfallenden Gehaltes von je 80 K und 80 K als Neujahrsremuneration, die zwar nicht vereinbart war, aber usuell zu Neujahr in der Höhe eines Monatsgehalmes bezahlt wurde.

Die beklagte Firma wendet ein, der Firmachef habe den Kläger niemals beleidigt, außer durch das Schreiben vom 2. November 1911 auch in keiner Weise Beschwerden des Klägers über ihm zugefügte Beleidigungen gehört; ein Anspruch auf Remuneration bestehe in ihrem Geschäfte nicht.

Der Kläger hält sich auf Grund der Bestimmung des § 26, Z. 4, H. G. G. zum vorzeitigen Austritte berechtigt. Es bedarf wohl keiner näheren Begründung, daß die vom Kläger dem Firmachef selbst zum Vorwurfe gemachten Äußerungen oder Handlungen keine erheblichen Ehrverletzungen sind, da sie doch überhaupt nicht beleidigend sind. Die angeblichen Beleidigungen des O. K. aber sind nach eigener Angabe

des Klägers dem Firmainhaber erst durch den Brief vom 2. November bekanntgegeben worden, in welchem Briefe der Kläger schon seinen Dienstaustritt anzeigt. Der Firmainhaber ist also gar nicht in die Lage gekommen, zum Schutze des Klägers gegen Beleidigungen irgend etwas vorzukehren.

Die Auffassung des Klägers, daß O. K. als Stellvertreter des Firmachefs im Sinne des § 91 Gew. O. anzusehen sei, weil letzterer nur wenig im Bureau sei, ist eine irrije, denn der Chef, der zugestandenermaßen täglich zweimal ins Bureau kommt, leitet hiedurch sein Unternehmen selbst, und nicht durch einen Stellvertreter (§§ 55 und 91 Gew. O.) und hatte der Kläger täglich die Möglichkeit, den Schutz des Chefs anzurufen. Demnach war der Dienstesaustritt des Klägers ein ungerechtfertigter und sein Begehren auf Bezahlung des Gehaltes und der Remuneration für die Kündigungszeit im Sinne des § 29 H. G. G. unbegründet. Ob der Kläger auf Remuneration gemäß § 16 H. G. G. einen Anspruch hatte und demnach den auf die Zeit vom 1. Jänner bis 31. Oktober 1911 entfallenden Teil der erst am 1. Jänner 1912 fällig werdenden Remuneration seinerzeit zu erhalten haben wird, konnte nach § 406 Z. P. O. derzeit nicht entschieden werden, denn die Ausnahmsbestimmung des § 29 H. G. G., daß das ganze Entgelt bei Auflösung des Dienstverhältnisses fällig wird, bezieht sich eben nur auf die im § 29 H. G. G. normierten Fälle.

Nr. 1999.

Unzulässigkeit der Feststellungsklage über den Gegenstand der Dienstleistung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. Oktober 1911, Cr. VI 2096/11.

Die Feststellungsklage eines Handlungsgehilfen des Inhaltes: „Es werde festgestellt, daß der Beklagte inhaltlich des mit dem Kläger abgeschlossenen Dienstvertrages berechtigt sei, den Kläger als Speditionsakquisiteur zu verwenden, daß ihm jedoch nicht das Recht zustehe, den Kläger für Bureauarbeiten in Anspruch zu nehmen“, wurde abgewiesen.

Gründe. Von den Parteien wird übereinstimmend angegeben, daß der Kläger von der seinerzeit bestandenen Speditionsfirma E. K. und M. in Wien im April 1903 engagiert worden ist; diese Firma wurde im Jahre 1905 zu einer Aktiengesellschaft umgestaltet. Zu den von der Firma E. K. und M. übernommenen Beamten gehörte auch der Kläger. Am 3. Februar 1909 kam zwischen dem Kläger und seiner nunmehrigen Dienstgeberin eine Vereinbarung dahin zustande, daß die Dienststellung des Klägers durch volle 6 Jahre, d. i. bis 31. Dezember 1914 andauern solle, und wurde dieses Übereinkommen auch schriftlich bestätigt.

Der Kläger behauptet, daß er von der Beklagten von Anbeginn seiner Bedienung ausschließlich als Akquisiteur verwendet worden sei, u. zw. so ausschließlich, daß er im Bureau auch nicht einen Federstrich machte. In seiner Dienststellung als Akquisiteur habe er sich die besondere Zufriedenheit der Geschäftsleitung der Beklagten erworben, während er von der Geschäftsleitung wiederholt und auch noch im Jänner 1909 als für Bureauarbeiten vollständig unbrauchbar erklärt worden sei. Am 5. Oktober 1911 habe ihm die Beklagte eröffnet, daß er von nun an nur fallweise, d. i. über jeweiligen Auftrag seines Vorgesetzten zu akquirieren, im übrigen aber im Bureau nach dessen Anordnungen zu arbeiten habe.

Diesem Ansinnen habe er unter Protest gegen jedes Präjudiz und unter ausdrücklichem Vorbehalte seiner Rechte entsprochen.

Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger die Feststellung, daß der Beklagten laut Dienstvertrag das Recht zustehe, ihn als Speditionsakquisiteur zu verwenden, und daß ihr das Recht nicht zustehe, ihn zu Bureauarbeiten in Anspruch zu nehmen; er behauptet zwar nicht, daß ausdrücklich in einem schriftlichen oder mündlichen Verträge seine ausschließliche Verwendung als Akquisiteur bedungen worden ist, doch sei er vom Beginne seiner Diensttätigkeit bei der beklagten Gesellschaft bis zum 5. Oktober 1911 ausschließlich als Akquisiteur und niemals als Bureauarbeiter verwendet worden, die Geschäftsleiter der Beklagten haben wiederholt und insbesondere auch kurz vor seinem 6jährigen Engagement seine vollständige Unbrauchbarkeit zu Bureauarbeiten hervorgehoben und dadurch, daß sie trotzdem seinen Dienstvertrag auf 6 Jahre verlängerten, zu erkennen gegeben, daß sie ihn nur als Akquisiteur zu verwenden beabsichtigen; die nunmehrige Verwendung zu untergeordneten Bureauarbeiten schädige ihn in seiner Stellung und werde er auch insofern beeinträchtigt, als er den Kontakt mit den Kunden verliere und es ihm unmöglich gemacht werde, nach Erlöschen des gegenwärtigen Dienstvertrages eine andere seinen Fähigkeiten und Geschäftserfahrungen entsprechende Stellung zu erwerben; überdies sei die sitzende Tätigkeit in einem geschlossenen Bureau seiner Gesundheit abträglich, nachdem er schon zweimal am Darm operiert worden sei und an Blutarmut leide.

Die beklagte Gesellschaft beantragt die Abweisung der Klage und führt an, daß der Kläger, welcher bei der Firma E. K. u. M. vornehmlich Bureauarbeiten versehen hatte, bei ihr wohl hauptsächlich und trotz seines Sträubens als Akquisiteur, doch immer auch nebstbei zu Bureauarbeiten verwendet worden sei. Nachdem sein Dienstverhältnis für 6 Jahre festgelegt worden sei, habe Kläger begonnen nachlässig zu werden, er habe trotz Vorstellungen seitens seiner Vorgesetzten immer weniger Kunden besucht und sei während der Geschäftszeit im Kaffeehaus und im Prater gesehen worden. Darum habe der Direktor am 5. Oktober ihm erklärt, daß ihm künftighin nur bestimmte Kunden zugewiesen

werden sollen, nach deren Besuch er in das Bureau zurückkommen müsse; dort wurde er, nachdem er die Verkehrskorrespondenz mit Rußland abgelehnt hatte, zu Bilanzarbeiten verwendet.

Das Gericht erachtete die vorliegende Klage abweisen zu müssen, ohne auf die Beweisanträge der Parteien einzugehen, weil die Voraussetzungen einer Feststellungsklage hier nicht vorliegen. Gemäß § 228 Z. P. O. kann auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtes geklagt werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, daß jenes Recht durch eine gerichtliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Wenn der Kläger den gleichen Ersatz auf einem anderen Wege, so insbesondere durch eine Leistungsklage erzielen kann, ist eine Feststellungsklage unstatthaft. Dies trifft aber im vorliegenden Falle zu; denn es steht dem Kläger, wenn er findet, daß sein Dienstgeber ihn zu Diensten verwenden will, wozu er nicht verpflichtet ist, frei, die Leistung dieser Dienste zu verweigern und wenn ihn der Gegner daraufhin entlassen oder an seinen Gebühren kürzen wollte, die Zahlung des Lohnes mit der Leistungsklage zu begehren. Der Kläger dagegen fügt sich bis heute den Anordnungen seiner Dienstgeberin und trägt sich offenbar mit der Absicht, erst dann mit der Dienstverweigerung einzusetzen, wenn er eine rechtskräftige richterliche Entscheidung in Händen haben wird darüber, zu welchen Diensten er verpflichtet sei und zu welchen nicht. Zu einer derartigen Entscheidung ist aber das Gericht nicht berufen; das Interesse des Klägers an einer solchen Entscheidung mag ein wirtschaftliches sein, indem es vielleicht das Risiko des Klägers vermindert, niemals ist es ein rechtliches, da der Kläger, wie schon angeführt, mit der Leistungsklage sein Recht zu verfechten in der Lage war.

Das Klagebegehren ist aber auch darum abzuweisen, weil es ein bestimmtes Begehren (§ 226 Z. P. O.) nicht enthält. Das klägerische Feststellungsbegehren ist darum als ein unbestimmtes zu bezeichnen, weil sich die Tätigkeit eines Akquisiteurs von der Bureauarbeit nicht trennen läßt. Der Kläger gibt selbst zu, daß er auch als Akquisiteur täglich in der Frühe im Bureau der Beklagten erscheinen mußte, um Aufträge entgegen zu nehmen, und daß er täglich abends im Bureau über seine Akquisitionen berichten mußte; seine Berichte waren nicht nur mündliche, sondern auch schriftliche. Eine Entscheidung, daß der Kläger nur zur Akquisition, aber zu keiner Bureauarbeit verpflichtet sei, wäre also in sich widersprechend.

Der Kläger würde bei Verweigerung einer Bureauarbeit dem ausgesetzt sein, daß die Beklagte diese Bureauarbeit als im Zusammenhange mit seiner Akquisitionstätigkeit stehend bezeichnen könnte, so daß die richterliche Vorentscheidung für den Kläger selbst wertlos wäre, während die Entscheidung, ob die Dienstverweigerung des Klägers gerechtfertigt war, doch erst in einem neuerlichen Prozesse fallen könnte.

Das Klagebegehren war demnach abzuweisen.

Nr. 2000.

I. Die Zahlung des fälligen Monatsgehältes kann trotz mutmaßlich vorgekommener Unregelmäßigkeiten bei der Geschäftsgebarung des Angestellten nicht verweigert werden. Diese Verweigerung in Verbindung mit der späteren Feststellung der Unregelmäßigkeiten rechtfertigt die Auflösung des Dienstverhältnisses aus beiderseitigem Verschulden.
II. Dem tantiemberechtigten Dienstnehmer steht das Recht nicht zu, die Bilanz wegen Minderbewertung einzelner Vermögensstücke anzufechten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 12. Dezember 1911, Cr. II 61/11.

Dem Klagebegehren eines Buchdruckereidirektors auf Bezahlung von 5283 K 40 h wurde bezüglich des Teilbetrages von 1181 K 68 h stattgegeben, bezüglich des Restbetrages aber keine Folge gegeben.

Gründe: Der Kläger begehrt die Bezahlung seines Entgeltes im Gesamtbetrage von 3.783 K 40 h aus dem Grunde, weil das zwischen ihm und der Beklagten bestehende Dienstverhältnis vorzeitig gelöst wurde.

Es ist unstrittig, daß Kläger als Direktor, technischer und administrativer Verwalter des Unternehmens der geklagten Gesellschaft angestellt wurde. Es sind deshalb auf das Dienstverhältnis des Klägers die Bestimmungen des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, anzuwenden.

Es ist bezüglich des Klagsanspruches zu erwägen, ob das Dienstverhältnis vorzeitig gelöst wurde und ob die Beklagte allein oder beide Teile das Verschulden an dieser vorzeitigen Lösung trifft. (§§ 29 und 32 des zitierten Gesetzes.)

Auf Grund des übereinstimmenden Vorbringens beider Teile hat das Gericht als erwiesen angenommen, daß am 22. Juni 1909 zwischen dem Kläger und der geklagten Gesellschaft ein definitiver Dienstvertrag abgeschlossen wurde, nach welchem Kläger als Direktor des Gesamtunternehmens der Beklagten auf 3 Jahre, d. i. vom 1. April 1909 bis 31. März 1912 gegen einen monatlich im nachhinein zahlbaren Jahresgehalt von 5.400 K und eine Jahrestantieme von dem bilanzmäßig ausgewiesenen Jahresreingewinne, u. zw. von 3% für das Jahr 1909, 4% für das Jahr 1910 und 5% für das Jahr 1911, angestellt wurde, daß aber Kläger in seinem an die Beklagte gerichteten Briefe vom 1. November 1911 erklärte, daß er den Dienstvertrag als gelöst betrachte, und daß auch von Seite der Beklagten die Entlassung des Klägers am 26. November 1911 ausgesprochen wurde.

Nach § 25 des zitierten Gesetzes kann ein für bestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis nur aus wichtigen Gründen vor Ablauf dieser Zeit gelöst werden.

Der Kläger begründet seinen vorzeitigen Austritt teils dadurch, daß die Beklagte am 12. Oktober 1911 auf seine Dienste verzichtete und ihm bis auf weiteres Urlaub gab und am 15. Oktober 1911 dann von ihm alle Geschäftsstücke, Kassa und Schlüssel übernahm, teils dadurch, daß die Beklagte die Auszahlung seines für den Monat Oktober 1911 fälligen Gehaltes verweigerte.

In dieser Beziehung wird auf Grund des übereinstimmenden Vorbringens beider Teile folgender Sachverhalt festgestellt: Am 12. Oktober 1911 wurde dem Kläger bekanntgegeben, daß die geklagte Gesellschaft infolge Beschlusses des Verwaltungsrates auf seine Dienste nicht reflektiert, daß ihm „bis auf weiteres“ Urlaub gewährt wird, daß jedoch die ihm vertragsmäßig gebührenden Bezüge nicht geschmälert werden und nur wegen der Wohnung später eine Einigung getroffen werden wird.

Am 15. Oktober 1911 erschienen einige Mitglieder des Verwaltungsrates in der Kanzlei des Klägers und übernahmen von ihm alle Geschäftsstücke, Kassa und Schlüssel. Kläger ersuchte am 28. Oktober 1911 die Beklagte um Bezahlung seiner Bezüge, worauf ihm jedoch geantwortet wurde, daß gegenwärtig eine Revision der ganzen Geschäftsgebarung stattfindet, bei der sich Unstimmigkeiten in den Eintragungen des von ihm geführten Kassabuches ergaben, und daß die Beklagte, da sie den Abschluß der Revision und eventuelle Aufklärungen vom Kläger abwarten müßte, nicht in der Lage sei, den Wunsch des Klägers nach Anweisung des Gehaltes zu erfüllen.

Aus dem abgeschlossenen Dienstvertrage ergibt sich nach §§ 6 und 42 des zitierten Gesetzes, ferner § 1151 a. b. G. B. für den Kläger die Verpflichtung zur Dienstleistung, für die Beklagte zur Zahlung des Entgeltes. Es liegt in der Natur der Sache, daß der Dienstnehmer nicht berechtigt sein kann, dem Arbeitgeber die verabredete Dienstleistung aufzudringen. Auf diese kann der Arbeitgeber wie überhaupt auf jedes andere Recht verzichten. (§ 1444 a. b. G. B.)

Wenn nun die Beklagte auf ihr Recht unter Aufrechthaltung ihrer Verpflichtungen verzichtete und aus diesem Grunde dem Kläger die Geschäftsführung abnahm, konnte dieser Umstand den Kläger zum vorzeitigen Austritte nicht berechtigen, weil in diesem Vorgange weder eine Verletzung der Vertragsbestimmungen noch eine kränkende Behandlung erblickt werden kann, insbesondere auch deshalb nicht, weil dies, wie später noch ausgeführt werden wird, nicht ohne Grund geschah.

Dagegen erachtet das Gericht den weiteren Umstand, daß die Beklagte die Auszahlung des Gehaltes für den Monat Oktober verweigerte, als einen wichtigen Grund, der den Kläger nach § 26, Z. 2, des zitierten Gesetzes zum vorzeitigen Austritt berechtigt hat. Denn der Gehalt für den Monat Oktober war Ende dieses Monats fällig und der Umstand, daß die

vorgenommene Revision damals noch nicht beendet war, kann die Zurückhaltung dieses Gehaltes um so weniger begründen, als die Zurückhaltung des Gehaltes zur Sicherstellung etwaiger Ersatzansprüche nicht zulässig erscheint und außerdem zur Zeit der Fälligkeit des Gehaltes eine ziffermäßig bestimmte, richtige und fällige Gegenforderung der Beklagten nicht einmal festgestellt wurde. (§ 1438 a. b. G. B.)

Das Gericht ist jedoch der Ansicht, daß auch den Kläger ein Verschulden an der vorzeitigen Lösung des Dienstverhältnisses trifft.

Das Gericht hat nämlich auf Grund des übereinstimmenden Vorbringens weiter festgestellt, daß Kläger nach dem Dienstvertrage verpflichtet war, für das Gedeihen des Unternehmens der Beklagten jederzeit und nach besten Kräften einzutreten und dieses den Intentionen der Beklagten gemäß zu leiten, daß sich seine Obsorge sowohl auf die kommerzielle, wie auf die technische Seite des Unternehmens erstreckte, daß es seine Pflicht war, das ihm täglich abgeführte Geld in der ihm anvertrauten Zentralkassa aufzubewahren und es den ihm erteilten Anweisungen gemäß auszuzahlen und darüber ein Kassabuch zu führen.

Weiter hat das Gericht auf Grund des übereinstimmenden Vorbringens beider Teile festgestellt, daß im Monate Oktober in der Buch- und Kassaführung des Klägers nachstehende Unstimmigkeiten und Differenzen vorgefunden wurden, u. zw.: die Rechnung der Firma F. & Co. im Betrage von 938 K 5 h, deren Zahlung unterm 14. Februar 1911 verbucht wurde, wurde an diesem Tage nicht gezahlt.

Die Eintragung, daß an die Postsparkassa im Monate Februar 1911 der Betrag von 6.000 K überwiesen wurde, ist unrichtig, da tatsächlich nur 4.000 K überwiesen worden sind.

Kläger hat die Rechnung des städtischen Elektrizitätswerkes im Betrage von 610 K als am 8. Februar 1911 gezahlt eingetragen, obzwar er keine Bestätigung über die Bezahlung hatte. Dieser Betrag wurde tatsächlich an diesem Tage nicht gezahlt, sondern erst im Monate Juni 1911 nach erfolgter Mahnung.

Die Zahlung der Rechnung der Firma W. Kl. wurde doppelt gebucht.

Der an die Bauarbeiter am 17. September 1910 ausgezahlte Betrag von 263 K 50 h wurde erst am 10. August 1911 in Ausgabe gestellt; desgleichen wurde die am 23. Jänner 1911 an D. W. geleistete Zahlung von 172 K 38 h erst am 11. Oktober 1911 in Ausgang gebucht.

Am 15. Dezember 1910 ist an die Beklagte ein Check der Firma L. & K. an die Länderbank, lautend auf 152 K 80 h, eingelangt. Diese Zahlung wurde aber im Kassabuche nicht eingetragen und Kläger kann über diese Angelegenheit keine Auskunft geben.

Am 25. Februar 1911 wurde an Dr. H. ein Betrag von 499 K 34 h gezahlt. Diese Zahlung ist weder im Kassabuche noch auf dem Konto vermerkt.

Kläger hatte im Monate Februar ein größeres Kassamanko, welches er nicht aufklären kann.

Im Monate Juli 1908 hat Kläger seinen Bruder als Reisenden der geklagten Gesellschaft empfohlen; er hat aber keine Erwähnung davon gemacht, daß E. P. sein Bruder ist, obzwar er wissen mußte, daß dieser Umstand für die Beurteilung der Frage, ob E. P. angenommen werden soll oder nicht, wichtig war. Erst als Kläger anfangs Oktober 1911 direkt gefragt wurde, erklärte er, daß E. P. sein Stiefbruder ist.

Wenn man nun erwägt, daß Kläger technischer und administrativer Verwalter des Unternehmens der geklagten Gesellschaft war, daß ihm sonach die Aufsicht über das in diesem Unternehmen beschäftigte Personal oblag und daß deshalb von ihm in jeder Beziehung korrektes und tadelloses Vorgehen verlangt werden konnte, müssen diese Handlungen des Klägers als solche angesehen werden, welche ihn des Vertrauens der Beklagten unwürdig erscheinen lassen.

Der Umstand allein, daß Kläger — wie er angeführt hat — das betreffende Kassabuch für sich selbst führte, kann an dieser Sache nichts ändern, weil der Kläger verpflichtet war, über die ihm obliegende Kassagebarung ein Kassabuch dergestalt zu führen, daß daraus die Vermögensgebarung nicht nur für ihn selbst, sondern auch für die Beklagte und überhaupt für jeden, der sich auf Buchführung versteht, zu ersehen war. Die Buchführung des Klägers war aber eine derartige, daß er selbst keine Übersicht hatte, und daß er das Kassamanko nicht aufklären konnte.

Es liegt also ein wichtiger Grund vor, der die Beklagte zur vorzeitigen Entlassung des Klägers berechtigte. (§ 27 des zitierten Gesetzes.) Dieser Grund wird auch von der Beklagten geltend gemacht; er war schon vorhanden, bevor der Kläger selbst das Dienstverhältnis als gelöst erklärte. Der Umstand, daß die Entlassung erst am 26. November 1911 ausgesprochen wurde, ist unentscheidend, weil der zwar schon vorhandene, aber bisher nicht sichergestellte Entlassungsgrund erst auf Grund vorgenommenen und durchgeführter Revision festgestellt werden mußte.

Auch der Umstand ist hier ohne Belang, daß die Beklagte am 12. Oktober 1911 erklärte, daß sie auf die Dienste des Klägers verzichte und ihm bis auf Weiteres Urlaub gewähre; denn aus dieser Erklärung selbst läßt sich keinesfalls darauf schließen, daß die Beklagte auf ihr Recht, das Dienstverhältnis vorzeitig aus einem wichtigen Grunde zu lösen, verzichten wollte. (§§ 863, 869 und 1444 a. b. G. B.)

Da nun feststeht, daß beide Teile an der vorzeitigen Lösung des Dienstverhältnisses ein Verschulden trifft, war nach § 32 des zitierten Gesetzes und § 1304 a. b. G. B. dem Kläger nur die Hälfte des ihm sonst gebührenden Entgeltes zuzusprechen.

Nach der Vorschrift des § 29 des zitierten Gesetzes kann der Kläger das ihm vertragsmäßig gebührende Entgelt für den Zeitraum verlangen,

der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit hätte verstreichen müssen.

Der Dienstvertrag sollte im gegebenen Falle erst am 31. März 1912 enden. Unter den Begriff Entgelt fallen nach § 6 des zitierten Gesetzes alle Bezüge auf Grund des Dienstvertrages, also im gegebenen Falle Gehalt, Tantieme und die Wohnung; denn es ist unstrittig, daß auch diese dem Kläger als ein Teil seines Entgeltes überlassen wurde.

Nach § 29 des zitierten Gesetzes ist das ganze Entgelt mit der Auflösung des Dienstvertrages fällig.

Für die Berechnung der Tantieme wurde als Grundlage nicht der vom Kläger angeführte Reingewinn per 5.469 K 45 h angenommen, weil dieser nicht als bilanzmäßig ausgewiesener Reingewinn zu betrachten ist. Das Gericht hat auf Grund des übereinstimmenden Vorbringens beider Teile festgestellt, daß in der Bilanz für das Jahr 1910 der Wert der in demselben Jahre um den Preis per 6.627 K 65 h angeschafften Maschinen nur im Betrage von 2.127 K 65 h als Aktivum angesetzt wurde, daß aber diese Bilanz, nach welcher nur ein Reingewinn im Betrage von 969 K 45 h ausgewiesen wurde, von der Generalversammlung der geklagten Gesellschaft genehmigt wurde.

Die Statuten der geklagten Gesellschaft bestimmen zwar, daß in die Bilanz sämtliche Aktiven nach dem Werte einzusetzen sind, welcher ihnen zur Zeit der Aufnahme der Bilanz tatsächlich zukommt; sie lassen jedoch bei Maschinen mindestens eine 5%ige Abnutzungsabschreibung zu.

Nach dem Gesetze sind zwar bei der Aufnahme der Bilanz sämtliche Vermögensstücke nach dem Werte anzusetzen, welcher ihnen zur Zeit der Aufnahme beizulegen ist, eine Minderbewertung solcher Vermögensstücke ist gesetzlich aber nicht verboten.

Wenn bei der Aufnahme der Bilanz für das Jahr 1910 der Wert der betreffenden Bilanzpost geringer angesetzt wurde, als dies nach dem Gesetze oder den Statuten zulässig wäre, so unterliegt zwar der Beschluß der Generalversammlung, welcher diese Bilanz genehmigt hat, der Anfechtung, das Recht zur Anfechtung dieses Beschlusses steht aber nur den Aktionären der geklagten Gesellschaft zu. (Art. 31, 209, Z. 6, 224, 239 und 240 H. G. B. und §§ 50—53 Statuten.)

Ein solches Recht steht dem Kläger überhaupt nicht zu und kann sich die im § 14 des zitierten Gesetzes erwähnte Prüfung der Bilanz auf Grund der Bücher nur auf die ziffermäßige Übereinstimmung, Irrtümer und absichtliche Unrichtigkeiten beziehen.

Derselbe Reingewinn wurde auch für die Bemessung der Tantieme für das Jahr 1911 und für die Zeit vom 1. Jänner bis 31. März 1912 angenommen, weil eine andere Grundlage hierfür nicht vorliegt und nach dem gewöhnlichen Laufe der Dinge ein größerer Reingewinn nicht zu erwarten ist.

Die Entschädigung für die Wohnung war mangels einer Vereinbarung nach dem Ortsverhältnissen zu bestimmen. Für eine Wohnung, bestehend aus 3 Zimmern samt Zugehör, mit der nötigen Beleuchtung und Beheizung, wie sie der Kläger wirklich benutzte, müßte man nach den damaligen Mietverhältnissen in Pilsen 1.200 K jährlich zahlen. Die Entschädigung für ein Vierteljahr wurde demgemäß mit 300 K bestimmt.

Die dem Kläger zuerkannte Hälfte des ihm nach § 29 des zitierten Gesetzes gebührenden Entgeltes beträgt sonach 1.549 K 96 h.

Die von der Beklagten zur Kompensation eingewendeten Gegenforderungen im Betrage von 215 K 21 h und 152 K 80 h, zusammen 368 K 1 h, hat der Kläger als seine richtige und fällige Schuld anerkannt.

Da hier Forderungen zusammentreffen, welche gegenseitig, gleichartig, richtig und fällig sind, ergibt sich für den Kläger eine Restforderung von 1.181 K 68 h (§§ 1438 ff a. b. G. B.).

Nr. 2001.

Der Umstand, daß der Arbeiter, wenn er sich nach der Entlassung beim Unternehmer um Arbeit beworben hätte, weiter beschäftigt worden wäre, befreit den Unternehmer nicht von der Ersatzverbindlichkeit wegen Nichtausfolgung des Arbeitsbuches.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 2. Oktober 1911, Cr. I 905/11.

Der Kläger war als Monteur im Dienste der Beklagten. Eine Zeit hindurch war er auch in Hotzenplotz, Friedland und zuletzt in Oderberg beschäftigt. Von diesem Orte ließ sich Kläger nach Wien versetzen, um weiterhin in Wien im Dienste der Beklagten tätig zu sein, aus welchem Grunde Kläger auch nicht in Oderberg die Ausfolgung seines Arbeitsbuches verlangte. Tatsächlich war der Kläger durch weitere 8 Tage hindurch in Pötzleinsdorf beschäftigt, wurde jedoch am 19. September 1911 nach beendigter Arbeit entlassen, ohne daß ihm aber bei dieser Gelegenheit, obwohl er es verlangte, sein Arbeitsbuch ausgefolgt wurde; erst am 1. Oktober 1911 erhielt Kläger von der Beklagten sein Arbeitsbuch ausgefolgt. Der Kläger beantragte sodin Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von je 7 K pro Arbeitstag für die Zeit vom 19. September bis 1. Oktober 1911, zusammen also 70 K, da er während dieser Zeit aus Verschulden der beklagten Firma sein Arbeitsbuch nicht bekam und daher auch anderwärts eine Arbeit nicht finden konnte.

Die Beklagte beantragte kostenpflichtige Klageabweisung und begründet dies damit, daß es dem Kläger freigestanden wäre, sich an das Zentralbureau der beklagten Firma zu wenden, durch dessen Vermittlung er weitere Arbeit von der Beklagten bekommen hätte, zumal gerade damals Arbeitermangel war.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Da sowohl außer Streit ist, daß Kläger am 19. September 1911 aus dem Dienste der Beklagten entlassen wurde, als auch, daß ihm sein Arbeitsbuch nach Beendigung des Dienstverhältnisses nicht ausgefolgt, sondern erst 10 Tage später, nämlich am 1. Oktober 1911 behändigt wurde, war lediglich die Stichhaltigkeit der Einwendung der Beklagten zu untersuchen, derzufolge der Kläger weitere Beschäftigung bei der Beklagten gefunden, mithin keinen Schaden erlitten hätte, wenn er sich an letztere mit dem Ansuchen um Arbeit gewendet hätte. Diesbezüglich war der Gerichtshof der Ansicht, daß es dem Kläger nicht zugemutet werden kann, geschweige denn, daß eine Verpflichtung für ihn bestand, von der Beklagten, von der er eben entlassen wurde, neuerdings Arbeit zu erbitten. Dagegen kann es andererseits keinem Zweifel unterliegen, daß die beklagte Firma verpflichtet war, dem Kläger dessen Arbeitsbuch bei Lösung des Dienstverhältnisses auszufolgen, und daß sie das Verschulden eines ihrer Organe in der Richtung, daß die Entlassung ausgesprochen wurde, unbekümmert darum, ob der Ausfolgung des Arbeitsbuches ein Hindernis entgegenstehe oder nicht, zu vertreten hat.

Nr. 2002.

Ist ein bestimmter Lohn nicht vereinbart worden, so ist der Arbeitnehmer berechtigt, die Arbeit ohne Kündigung zu verlassen, wenn sich der Arbeitgeber weigert, ihm den angemessenen Lohn zu bezahlen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 22. September 1911, Cr. I 896/11.

Der Klage eines Schlossergehilfen auf Zahlung der 14tägigen Kündigungsentschädigung im Betrage von 48 K wurde in Ansehung des Teilbetrages von 36 K stattgegeben. Das Mehrbegehren wurde abgewiesen.

Nach dem übereinstimmenden Vorbringen beider Streitparteien ist der Kläger von dem Beklagten am 12. September 1911 zur Arbeit aufgenommen worden und wurde bei der Aufnahme bezüglich der Höhe des Lohnes und einer Kündigungsfrist nichts vereinbart. Am darauffolgenden Tage, den 13. September 1911, ist der Kläger zur Arbeit erschienen und Beklagter sagte ihm, daß er nur 16 K wöchentlich bezahle; dieser Lohn war dem Kläger zu niedrig, Beklagter wollte auch nicht 18 K zahlen und Kläger hat daher die Arbeit verlassen.

Kläger hält seiner Arbeitskraft einen Wochenlohn von 24 K angemessen und verlangt von dem Beklagten Entschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist mit dem Betrage von 48 K.

Der Beklagte wendet ein, daß er dem Kläger 16 K Wochenlohn angeboten und Kläger zu diesem Betrage die Arbeit nicht angetreten habe.

Entscheidungsgründe: Zwischen den beiden Streitparteien war der Arbeitsvertrag zustande gekommen; da ein Lohn bei Abschluß des Dienstvertrages nicht vereinbart wurde, war er gemäß § 1152 a. b. G. B. zu bestimmen.

Als angemessene Entlohnung wurde bei dem Berufe des Klägers und bei seiner Erklärung, für 18 K wöchentlich arbeiten zu wollen, ein Wochenlohn von 18 K erachtet und da der Beklagte sich weigerte, diesen angemessenen Lohn zu bezahlen, war Kläger auf Grund der Bestimmung des § 82 a lit. d Gew. O. zum Verlassen der Arbeit berechtigt, und wurde mangels Vereinbarung einer Kündigungsfrist gemäß §§ 77 und 84 des angeführten Gesetzes dem Kläger der Betrag von 36 K zugesprochen, das Klagebegehren bezüglich des Mehrbetrages als unbegründet abgewiesen.

Nr. 2003.

Die nachträgliche Geltendmachung von Ansprüchen, die laut Arbeitsordnung innerhalb einer bestimmten Reklamationsfrist zu erheben waren, ist ausgeschlossen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 5. September 1911, Cr. I 849/11.

Es ist unbestritten, daß Kläger bei der Beklagten seit zirka 12 Jahren als Schlossergehilfe im Dienste stand mit einem Wochenlohn von 38 K und einem Stundenlohn von 62 h und vereinbarter 14tägiger Kündigungsfrist; daß Kläger vertragsmäßig gekündigt hat und am 6. September 1911 aus der Arbeit trat.

Kläger verlangt Entlohnung für 1.300 Mittagsstunden à 62 h für die Zeit vom 16. Februar 1906 bis 25. August 1911 mit dem Betrage von 786 K. Zur Begründung dieses Anspruches hat Kläger vorgebracht, daß die Beklagte mit Verfügung vom 26. Jänner 1906 angeordnet hat, daß $\frac{2}{3}$ des Betriebspersonales während der 2stündigen Mittagspause das Mittagessen im Dienstraume selbst einzunehmen haben. Für die in dem Dienstraume während der Zeit vom 16. Februar 1906 bis 25. August 1911 verbrachten Mittagsstunden, in denen Kläger nicht gearbeitet hat, verlangt er die Entlohnung.

Die Beklagte wendet ein, daß Betriebsrücksichten die Verfügung vom 26. Jänner 1906 notwendig gemacht haben und Kläger während der mehrjährigen Arbeitszeit im Sinne des § 4 der Arbeitsordnung bei den wöchentlichen Lohnauszahlungen keine Reklamation erhoben habe, er hätte nach § 4 der Arbeitsordnung eine Reklamation spätestens binnen 2 Tagen nach der Auszahlung einbringen sollen.

Kläger gibt zu, die Arbeitsordnung unterschrieben zu haben; er habe gegen das Verbleiben während der Mittagsstunden wiederholt protestiert und erklärt, er werde klagen.

Die Klage wurde abgewiesen.

Entscheidungsgründe: Für geleistete Arbeiten kann Kläger nach seinen eigenen Angaben einen Anspruch nicht erheben; die 2stündige Mittagspause blieb dem Kläger arbeitsfrei, und wenn die Beklagte im Interesse des Betriebes verfügt hat, daß ein Teil der Arbeiter während der 2stündigen Ruhepause das Mittagessen im Dienstraume selbst einzunehmen habe, so war den Arbeitern die Möglichkeit gegeben, falls sie sich dieser Anordnung nicht fügen wollten, das Arbeitsverhältnis zu lösen.

Kläger hat nicht wochen- und monatelang, sondern Jahre hindurch diese Bestimmung eingehalten und damit in einer jeden Zweifel ausschließenden Weise bekundet, daß er sich der getroffenen Anordnung füge (§ 863 a. b. G. B.); er kann daher nicht für die bloße Anwesenheit im Dienstraume während der Mittagspause ohne Arbeitsleistung den vereinbarten Stundenlohn ansprechen.

Nr. 2004.

Die Weigerung des Arbeiters, eine Erklärung des Inhaltes: „daß er an den Arbeitgeber keinerlei Forderung mehr zu stellen habe“, zu unterschreiben, berechtigt den Arbeitgeber nicht, das Arbeitsbuch vorzuenthalten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 29. August 1911, Cr. I 829/11.

Kläger verlangt Entschädigung, da ihm bei der am 4. August 1911 erfolgten Entlassung das Arbeitsbuch nicht ausgefolgt worden war und die Beklagte es erst am 10. August beim magistratischen Bezirksamte hinterlegt hat.

Die Beklagte behauptet, sie habe die Ausfolgung des Arbeitsbuches nicht verweigert, sondern Kläger, unzufrieden mit der Entlassung ohne Kündigung, habe weder den Lohn, noch das Arbeitsbuch angenommen, sie habe daher das Arbeitsbuch beim magistratischen Bezirksamte am 10. August hinterlegt.

Kläger erwidert darauf, er habe sich über die an einem Freitage erfolgte Entlassung aufgehalten; der Portier habe auf der Arbeitsbestätigung seine Unterschrift verlangt und diese habe er, weil mit der Entlassung nicht einverstanden, nicht gegeben und ohne Unterschrift habe der Portier die Herausgabe des Arbeitsbuches verweigert.

Auf der Arbeitsbestätigung, die Kläger unterschreiben sollte, war vorgedruckt der Vermerk:

„Ich bestätige hiemit keinerlei Forderungen an die Fabrik mehr zu haben.“

Beklagte gab zu, daß der Portier die Weisung habe, ohne Unterschrift auf der Arbeitsbestätigung den Lohn und das Arbeitsbuch nicht auszufolgen.

Der Klage wurde stattgegeben.

Entscheidungsgründe. Nach den Bestimmungen der §§ 80 c und d Gew. O. ist beim ordnungsmäßigen Austritt das Arbeitsbuch dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Die Lösung des Arbeitsverhältnisses hat die

Beklagte ohne Kündigung auf Grund der verlautbarten Fabriksordnung vorgekommen und war sie daher verpflichtet, dem Kläger auch das Arbeitsbuch auszufolgen. Auf Grund der Aussage der Zeugen war als erwiesen anzunehmen, daß Kläger sein Arbeitsbuch nicht erhielt, weil er die Arbeitsbestätigung nicht unterschrieb; eine Verpflichtung, die Arbeitsbestätigung mit der vorgedruckten Anerkennung zu unterschreiben, bestand für den Kläger nicht, und hat die Beklagte daher das Arbeitsbuch ohne rechtmäßigen Grund zurückbehalten.

Der Anspruch des Klägers war daher begründet.

Nr. 2005.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, in das Zeugnis die Bemerkung aufzunehmen, daß die Entlassung des Arbeiters ohne Grund erfolgt sei.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 4. August 1911, Cr. I 760/11.

Der Kläger beruft sich darauf, daß der Beklagte, bei dem er am 16. März 1911 als Eisendreher unter der Vereinbarung des Kündigungsausschlusses in den Dienst getreten sei, ihm bei seiner am 20. Juli erfolgten Entlassung die Ausstellung eines Zeugnisses verweigert und ihm dadurch das Aufsuchen eines neuen Dienstes unmöglich gemacht habe. Er beantragt demnach Entschädigung.

Die Beklagte behauptet, es sei dem Kläger nicht schlechthin die Ausstellung eines Zeugnisses, vielmehr nur die von ihm gewünschte Aufnahme der Bemerkung in das Zeugnis, daß er ohne Grund von ihr entlassen worden sei, verweigert worden.

Die vernommenen Zeugen haben unter Eid bestätigt, daß dem Kläger von ihnen die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses angeboten wurde, daß aber die Aufnahme der Bemerkung, er sei ohne Grund von der Beklagten entlassen worden, abgelehnt worden und daß der Kläger damit nicht zufrieden gewesen sei.

Die Klage wurde abgewiesen.

Entscheidungsgründe: Nach der Darstellung des Beklagten, die das Gericht auf Grund der im wesentlichen miteinander übereinstimmenden eidlichen Aussagen der beiden Zeugen als erwiesen angenommen hat, wurde dem Kläger nicht die Ausstellung eines dem Gesetze (§ 81 Gew. O.) entsprechenden Zeugnisses verweigert, sondern die Aufnahme einer Bemerkung, welche nach § 81 Gew. O. gar nicht hineingehört. Zur Verweigerung der Ausstellung eines mit dieser Bemerkung versehenen Zeugnisses war der Beklagte vollkommen berechtigt; der Kläger ist demnach nicht befugt, wegen dieser Weigerung an den Beklagten irgendwelche Schadenersatzansprüche zu stellen.

Nr. 2006.

Ein unbefugtes Verlassen der Arbeit liegt nicht vor, wenn der Arbeiter am Tage der Reichsratswahl behufs Ausübung seines Wahlrechtes die Arbeit eine Stunde vor der üblichen Mittagspause verläßt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 21. Juni 1911, Cr. I 665/11.

Es ist unbestritten, daß Kläger beim Beklagten vom 18. April bis 13. Juni 1911 mit 48 h pro Stunde als Schmiedgehilfe in Arbeit stand und mit Dienstag, den 13. Juni 1911 ohne Kündigung entlassen worden ist, dann, daß Kündigungsausschluß vereinbart worden war, jedoch Austritt und Entlassung nur mit Ende der Woche geschehen konnte. Es ist auch unbestritten, daß Kläger 4 K 32 h im Tage oder 26 K pro Woche verdiente.

Der Kläger behauptet, am 13. Juni 1911 grundlos entlassen worden zu sein, und begehrt Bezahlung eines Wochenlohnes per 26 K.

Der Beklagte beantragt Abweisung der Klage, weil der Kläger am 13. Juni 1911 um 10¹/₂ Uhr vormittags ohne Erlaubnis die Arbeit verlassen habe.

Dem Klagebegehren wurde mit dem Teilbetrage von 17 K 28 h stattgegeben, das Mehrbegehren abgewiesen.

Gründe: Wenn daran festgehalten wird, daß der Beklagte den Kläger entlassen hat, so fragt es sich nur, ob letzterer die sofortige Entlassung mit dem Verlassen der Arbeit seitens des Klägers rechtfertigen kann. Dies ist zu verneinen, weil der Kläger zur Wahl in den Reichsrat gesetzlich verpflichtet war und ihm hiezu nur die Mittagszeit frei stand, die doch auch zu seiner Erholung dienen mußte. Wenn erwogen wird, daß der Andrang zu den Wahlen zu Mittag ein großer war und Kläger mit dem Warten auch eine Stunde versäumen konnte, so kann es ihm nicht verargt werden, wenn er die Arbeit eine Stunde vor der üblichen Zeit verlassen hat. Der Entlassungsgrund des § 82 lit. f. Gew. O. liegt nicht vor.

Nachdem nun der Beklagte den Kläger ohne Grund vor Ende der Woche entlassen hat, ist er verpflichtet, dem Kläger jenen Lohn zu vergüten, den sich dieser im Laufe der Woche, also an den 4 Tagen verdient hätte.

Mit diesem Betrage wurde der Klage stattgegeben, das Mehrbegehren dagegen abgewiesen.

Nr. 2007.

Ein Kollektivvertrag, der in der Betriebsstätte angeschlagen ist, ist auch dann verbindlich, wenn er den einzelnen Arbeitern beim Dienstantritte nicht mitgeteilt wurde.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien am 16. Oktober 1911, Cr. II 993/11.

Der Kläger war bei der beklagten Firma seit 13. August 1911 als Maschinenhilfsarbeiter in Arbeit gestanden und wurde am 18. September

1911 ohne vorhergehende Kündigung und ohne Berufung auf § 82 Gew. O. entlassen. Über die Kündigung bestand kein Übereinkommen, doch ist es unbestritten, daß zwischen der beklagten Firma und der Gehilfenorganisation im Februar 1910 ein bis in das Jahr 1913 reichender Kollektivvertrag geschlossen wurde, welcher in der Betriebsstätte im Stiegenhause affiziert ist und im § 6 den gegenseitigen Ausschluß der Kündigung enthält.

Der Kläger brachte vor, daß die Bestimmungen des Kollektivvertrages ihm nicht zur Kenntnis gebracht wurden, weil er bei der Aufnahme auf diesen Vertrag nicht aufmerksam gemacht wurde und daher ihn nicht gelesen habe.

Die sofortige Entlassung sei daher grundlos erfolgt, weshalb er für den Entgang der 14tägigen Kündigungszeit Entschädigung verlange.

Der Zeuge L. B. erklärte, er habe mit dem Kläger bei der Aufnahme einen Stundenlohn vereinbart und ihn auf die Arbeitsordnung nicht aufmerksam gemacht.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 114 b, Gew. O. haben die Bestimmungen von Kollektivverträgen, insoferne die Gewerbsinhaber mit ihren Hilfsarbeitern keine abweichenden Vereinbarungen getroffen haben und der Vertrag in der Betriebsstätte angeschlagen ist, für die Parteien rechtsverbindliche Geltung und können daher die Anwendung der im § 77 Gew. O. enthaltenen Vorschriften ausschließen.

Es finden daher auch die Bestimmungen des vorliegenden Kollektivvertrages bezüglich des im § 6 vereinbarten Kündigungsausschlusses auf den Kläger Anwendung, denn dieser Vertrag ist unbestritten in der Betriebsstätte angeschlagen und eine besondere Verlautbarung des Vertrages bei Eintritt eines Arbeiters ist im § 114 b, Gew. O. nicht vorgesehen.

Nr. 2008.

Kollektivverträge sind für das Rechtsverhältnis zwischen Unternehmern und Arbeitern, die den betreffenden Verbänden angehören, maßgebend, selbst wenn sie von dem Inhalte der Verträge keine Kenntnis haben.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 28. Juli 1911, Cr. IV 1200/11.

Die Klage eines Damenschneidergehilfen, der vom 3. Juli bis 20. Juli mit der Arbeit hatte aussetzen müssen und am 20. Juli austrat, wegen Vergütung des auf diese Zeit entfallenden Lohnes wurde abgewiesen aus folgenden Gründen:

Es ist beiderseits unbestritten, daß zwischen einem Verbands (Organisation) von Arbeitern und einem Verbands von Unternehmern („kartellierte Firmen“) ein Lohnvertrag für das laufende Jahr geschlossen wurde, der die Bestimmung enthält, es solle „gegenseitige sofortige Lösung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung“ gelten, ferner daß der Kläger

der Organisation angehört und daß die Beklagte sich unter den kartellierten Firmen befindet.

Die Beklagte behauptet übrigens, den Lohnvertrag ihren sämtlichen Angestellten insoferne bekannt gegeben zu haben, als diese, — darunter auch der Kläger — aufgefordert worden seien, den Vertrag zu lesen. Als nun die Arbeit nachgelassen habe, sei von dem Kläger verlangt worden, daß er aussetze, womit er einverstanden gewesen sei. Der Kläger wendet ein, er wisse nichts von dem Lohnvertrage. Was das Aussetzen anlangt, so habe er wiederholt wegen Arbeit angefragt, sei aber immer wieder auf später vertröstet worden; er habe wiederholt erklärt, mit dem Aussetzen nicht einverstanden zu sein.

Es wäre nun vor allem Sache des Klägers gewesen, darauf zu bestehen daß ihm Arbeit zugeteilt werde, und, wenn seine Dienstgeberin dies abgelehnt hätte, das Arbeitsverhältnis nach § 82 a Gew. O. zu lösen und die Lohnvergütung für die Kündigungszeit zu beanspruchen.

Selbst wenn er sich aber in der geschilderten Art verhalten hätte, könnte ihm der Lohnvergütungsbetrag nicht zugesprochen werden, da für das vorliegende Arbeitsverhältnis die Vereinbarung des Kündigungsausschlusses gilt.

Der bezogene Vertrag ist zwischen den kartellierten Firmen und der Organisation der Arbeiterschaft geschlossen. Der Kläger ist Mitglied dieser Organisation und mußte die beklagte Firma (selbst wenn sie den Kläger nicht angewiesen hätte, den Vertrag zu lesen) von der Voraussetzung ausgehen, daß auch der Kläger als organisierter Arbeiter sich diesem Vertrage unterwerfe, zumal er eine entgegenstehende Erklärung nicht abgegeben hat; denn sonst hätten solche Verträge überhaupt keine Bedeutung und wären vollständig zwecklos, wenn die Bevollmächtigten der Organisation die Verträge zwar schließen, die Mitglieder aber deren Giltigkeit jederzeit in Abrede stellen könnten.

Damit ist allerdings nicht gesagt, daß die beiden Streitparteien nicht im gegenseitigen Einverständnis (wie dies auch aus § 114 b Gew. O. hervorgeht) durch besonderen Vertrag den Kollektivvertrag hätten abändern können. Da dies aber nicht geschah, ist der Kläger an den Vertrag gebunden und kann von einer Kündigungsentschädigung bei vereinbartem Kündigungsausschlusse nicht die Rede sein.

Nr. 2009.

Ein Kollektivvertrag ist nicht verbindlich, wenn er weder in der Betriebsstätte angeschlagen noch dessen Inhalt den Beteiligten bekannt war.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 4. Juli 1911, Cr. V 652/11.

Die Klägerin wurde anfangs des Jahres 1911 von dem Beklagten als Handlangerin gegen 2 K 40 h Taglohn aufgenommen; es wurde bei

ihrer Aufnahme über die Kündigung nichts gesprochen, sie wurde auch auf die damals schon angeschlagen gewesene Arbeitsordnung nicht hingewiesen. Der Beklagte, welcher die Klägerin am 27. Mai ohne Kündigung entlassen hat, bestreitet aber den deshalb von ihr erhobenen Lohnvergütungsanspruch unter Berufung auf den im Gewerbe geltenden Kollektivvertrag, der gleich der Arbeitsordnung die Vereinbarung über Kündigungsausschluß enthalte.

Der Klage wurde aus folgenden Gründen stattgegeben:

Daß die Klägerin Lohnarbeit der gemeinsten Art im Sinne des Art. V lit. d des kaiserl. Patentgesetzes vom 20. Dezember 1859, R. G. Bl. Nr. 227, verrichtet hat und damit nicht unter die Bestimmungen der Gewerbeordnung falle, behauptet keine der Parteien. Es hat mithin die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist zu gelten, wenn nicht mit Rücksicht auf den Kollektivvertrag und die Arbeitsordnung Kündigungsausschluß zu gelten hat.

Nun muß aber der Beklagte selbst zugeben, daß der Kollektivvertrag nicht im Sinne des § 114 b, Abs. 2, Gew. O. in der Betriebsstätte angeschlagen war; er muß ferner zugeben, daß er, trotzdem der § 12 der Arbeitsordnung bestimmt, diese solle jedem neu eintretenden Arbeiter verlautbart werden, dies der Klägerin gegenüber nicht getan habe. Da überdies gar keine Anhaltspunkte dafür geliefert wurden, daß die Klägerin von dem Bestehen des Kollektivvertrages, um so weniger von dessen Bestimmungen Kenntnis gehabt hat, konnte weder auf den Kollektivvertrag noch auf die Arbeitsordnung Bedacht genommen werden.

Die ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist erfolgte Entlassung der Klägerin stellt sich als eine vorzeitige dar. Dem Klagebegehren war nach § 84 Gew. O. stattzugeben.

Nr. 2010.

Ein Kollektivvertrag, der in der Betriebsstätte angeschlagen ist, ist verbindlich, wenngleich dessen Inhalt den Beteiligten nicht bekannt war.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 14. November 1911, Cr. V 1328/11.

Der Kläger wurde anfangs September von dem Beklagten als Dachdeckergehilfe gegen einen Taglohn von 5 K 30 h aufgenommen. Er bezeichnet die am 4. November ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist erfolgte Entlassung als grundlos und verlangt die Lohnvergütung für die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist im Betrage von 63 K 60 h.

Der Beklagte beantragt Abweisung der Klage. In seinem Gewerbe gelte der nach § 114 b Gew. O. geschlossene Kollektivvertrag, der schon seit 2 Jahren an der inneren Seite der Schupfentür angeschlagen sei, die jeden Tag, wenn die Arbeiter kommen, geöffnet werde und vom Kläger gesehen werden konnte und mußte.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Aus der Bestimmung des § 114 b Gew. O. geht klar hervor, daß es der Verlautbarung eines nach dieser Gesetzesstelle geschlossenen

Kollektivvertrages bei der Aufnahme eines gewerblichen Hilfsarbeiters nicht bedarf, damit dessen Bestimmungen für das Arbeitsverhältnis Geltung haben, wenn nur dem Arbeiter durch den Anschlag an der Betriebsstätte Gelegenheit geboten war, den Inhalt des Vertrages kennen zu lernen. Dies war nun im vorliegenden Falle dem Kläger möglich, weil, wie aus der Aussage des Zeugen hervorgeht, der Vertrag am Schupfentor angeschlagen war.

Bei dieser Sachlage ist es gleichgültig, ob der Kläger von dem Beklagten selbst bei seiner Aufnahme auf den Kollektivvertrag aufmerksam gemacht wurde oder ob er von seinen Kollegen von dessen Existenz gehört hat oder nicht.

Der Arbeitsvertrag gilt nach § 114 b, letzter Absatz Gew. O. als unter den Bestimmungen des Kollektivvertrages geschlossen. Der Kündigungsausschluß hat zu gelten. Die Entlassung des Klägers ohne Einhaltung der Kündigungsfrist war daher gerechtfertigt.

Nr. 2011.

Ein Kollektivvertrag, dessen Inhalt den Beteiligten bekannt ist, ist verbindlich, wenngleich er in der Betriebsstätte nicht angeschlagen war.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 16. Juni 1911, Cr. V 673/11.

Der Kläger, seit seinem 14. Lebensjahre im Dachdeckergewerbe tätig, war seit Jänner bei dem Beklagten als Dachdeckergehilfe mit einem Taglohn von 5 K 32 h beschäftigt. Da er am 7. Juni ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist entlassen wurde, verlangt er die Lohnvergütung für die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist.

Der Beklagte verweist auf den Kollektivvertrag vom 13. März 1909, wonach im Dachdeckergewerbe Kündigungsausschluß bestehe, sowie auf seine am Materialplatz angeschlagene Arbeitsordnung und gibt zu, den Kläger auf diese Arbeitsordnung bei der Aufnahme nicht aufmerksam gemacht zu haben. Kläger habe aber gewiß diesen Vertrag gekannt, weil er ein organisierter Arbeiter ist, solchen ein Exemplar des Kollektivvertrages vom Gehilfenobmanne eingesendet worden sei, und weil er überdies mehrere andere Arbeiter auf die Arbeitsordnung als ihren Vertrag verwiesen und zu ihm selbst, als ihm einmal ein Hilfsarbeiter mit Klage drohte, gesagt habe, dieser könne gegen ihn nichts ausrichten, weil „es ja im Vertrage stehe“.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Schon der Umstand, daß das Gesetz im § 114 b Gew. O. strenge Vorschriften trifft, die einzuhalten sind, damit ein Kollektivvertrag im Sinne dieser Gesetzesstelle zustande kommt (als: $\frac{2}{3}$ Majorität bei Beschlußfassung in der Genossenschaftsversammlung und Gehilfenversammlung, Genehmigung der politischen Landesbehörde, Einvernehmung der Handels- und Gewerbekammer und des Genossenschaftsverbandes), ferner der Umstand, daß diese Vereinbarungen nach dem Absatze 4 dieses

Paragrafen an Stelle der betreffenden gesetzlichen Bestimmungen treten, läßt die Ansicht gerechtfertigt erscheinen, daß der zweite Absatz dieser Gesetzesstelle lediglich dahin zu verstehen ist, es solle dem Arbeitnehmer durch den Anschlag an der Betriebsstätte die Möglichkeit gegeben werden, einen ihm nicht bekanntgewordenen Kollektivvertrag kennen zu lernen, nicht aber, daß die Anwendbarkeit der Bestimmungen eines solchen Kollektivvertrages auf das spezielle Arbeitsverhältnis vom Anschlage abhängig ist, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich schon früher Kenntnis von ihm hatte.

Da das Gesetz im Gegensatze zu § 88 a Gew. O. nirgends für solche Verträge vorschreibt, daß der Arbeitgeber den Kollektivvertrag dem Arbeitnehmer zur Kenntnis bringen oder verlautbaren müsse, hat der Arbeitnehmer mit dem Bestande solcher Verträge zu rechnen und muß sich um sie selbst kümmern. Weiß der Arbeitnehmer von dem abgeschlossenen Kollektivvertrage, so wird es dem Arbeitgeber nichts nutzen, wenn er wider den Absatz 2 des zitierten § 114 b den Vertrag nicht anschlägt; er ist ebenso gebunden als wenn er nach dem Gesetze vorgegangen wäre. Umgekehrt kann aber bei der Wichtigkeit dieser Verträge auch dem Arbeitnehmer nicht das Recht eingeräumt werden, ohne besondere Vertragsabrede im Sinne des vierten Absatzes des § 114 b die Wirkungen eines ihm als geltend bekannten Kollektivvertrages auszuschließen, nur deshalb, weil er nicht angeschlagen ist.

Im vorliegenden Falle hat nun das Gericht in der Erwägung, daß der Zeuge E. K. bestätigt hat, es habe der Kläger ihn auf die Arbeitsordnung verwiesen; in der Erwägung, daß er schon seit seinem 14. Lebensjahr im Dachdeckergerwerbe tätig ist; daß er organisierter Arbeiter ist; daß er den Eindruck eines intelligenten Arbeiters macht; daß er schließlich selbst bemerkt hat, dieser Vertrag werde von den Arbeitnehmern und Arbeitgebern nicht eingehalten, die Überzeugung gewonnen, daß der Kläger von dem fraglichen Kollektivvertrage Kenntnis hatte. Da er nun selbst nicht behaupten kann, es sei bei seiner Aufnahme im Wege des Vertrages oder der Arbeitsordnung eine andere Vereinbarung getroffen worden, kommen für das vorliegende Arbeitsverhältnis die Bestimmungen des Kollektivvertrages über Kündigungsausschluß zur Anwendung.

Nr. 2012.

Verstößt ein Vertrag, in welchem sich ein Angestellter (Handlungsgehilfe) verpflichtet, Überstunden ohne Anspruch auf Entschädigung zu leisten, gegen die guten Sitten?

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 14. September 1911, Cr. VI 1834/11, abgeändert mit Urteil des Landesgerichtes Wien als Berufungsgerichtes vom 10. November 1911, Cg. V 613/11.

Der Klage eines Korrespondenten auf Zahlung des Betrages von 201 K 71 h für geleistete Überstunden wurde in I. Instanz stattgegeben.

Entscheidungsgründe: Die von der Beklagten mit dem Kläger in dem Anstellungsbriefe vom 29. Juli 1910 getroffene Vereinbarung, daß für etwaige Überstunden keine Vergütung geleistet werde, obwohl als Arbeitszeit die Zeit von 8 Uhr morgens bis 7 Uhr abends mit 2stündiger Mittagspause bestimmt war, kann für den Kläger nicht als rechtsverbindend erachtet werden, denn diese Vereinbarung könnte den Dienstgeber zu jeder ihm beliebigen Mehrleistung an Arbeit ohne Vergütung dafür veranlassen und würde damit eine Arbeitskraft für eine Zeit in Anspruch genommen, für die von vornherein jede Entlohnung ausgeschlossen wäre. Eine derartige Vereinbarung, wonach für eine Leistung von Diensten keine Gegenleistung gegeben wird und dem Dienstgeber die Berechtigung zustehen würde, weiter über die vereinbarte Dienstzeit die Dienste seines Angestellten lediglich nach seinem Ermessen in Anspruch zu nehmen, kann im Sinne des § 878 a. b. G. B. nicht als gültig befunden werden. Die Beklagte hat übrigens selbst durch die an den Kläger geleistete teilweise Entschädigung für Überstunden die getroffene Vereinbarung als nicht haltbar anerkannt und muß der Anspruch des Klägers für geleistete Mehrarbeit als begründet angesehen werden. Da die Zahl der Überstunden und die Höhe des dafür angesprochenen Entgeltes nicht bestritten worden sind, wurde dem Klagebegehren stattgegeben.

Über Berufung des Klägers hat das Berufungsgericht dem Kläger einen Teilbetrag von 163 K 72 h zugesprochen, in Ansehung des Mehrbetrages aber die Klage abgewiesen.

Entscheidungsgründe: Gegen das angefochtene Urteil hat die beklagte Firma in offener Frist die Berufung ergriffen und unrichtige Beweiswürdigung sowie unrichtige rechtliche Beurteilung als Berufungsgründe geltend gemacht.

Sie hat bestritten, daß in der Vereinbarung vom 29. Juli 1910 ein unsittlicher Vertrag gelegen sei, und behauptet, daß der Kläger niemals einen Anspruch auf Zahlung der Überstunden erhoben hat, so daß ein stillschweigender Verzicht auf die Honorierung dieser Überstunden angenommen werden müsse.

In dem Vertrage vom 29. Juli 1910 verpflichtete sich der Kläger, Überstunden zu leisten, bis alle am Tage eingelaufenen Bestellungen und die damit verbundenen Arbeiten vollständig erledigt sind. Überstunden werden ihm laut des Vertrages nicht besonders vergütet.

Diesen Vertrag, soweit er sich auf Nichthonorierung der Überstunden bezieht, unter allen Umständen gemäß § 878 a. b. G. B. als unmoralisch und daher ungültig zu erkennen, besteht kein zwingender Anlaß.

Es muß jedoch nach Vorschrift des Handelsgesetzes der Wille der Kontrahenten beim Abschlusse des Vertrages erforscht werden und es leuchtet wohl ein, daß der Kläger sich in diesem Vertrage zu einer über die

Geschäftszeit hinausreichenden Mehrarbeit dann verpflichten wollte, wenn diese Mehrarbeit keine besondere Belastung des Klägers zur Folge hat.

Dagegen berechtigt nichts zur Annahme, daß der Kläger durch den Vertrag sich zur Leistung eines bedeutenden Arbeitsquantums ohne Honorar verpflichten wollte. Das Gericht ist nun zur Ansicht gelangt, daß nach dem vorliegenden Verträge, wenn er im obigen Sinne aufgefaßt wird, vom Kläger wohl die Leistung einer einzelnen Überstunde in der Woche begehrt werden konnte, ohne daß der Kläger hierfür Anspruch auf Honorar erheben konnte. Der Betrag, der auf 40 Wochen für je eine Überstunde per 96 h entfällt, zusammen daher 38 K 40 h, war dem Kläger nicht zuzusprechen und in diesem Punkte der Berufung der beklagten Firma Folge zu geben.

In Ansehung des Restbetrages aber nahm das Gericht, weil es sich um eine beträchtliche Anzahl von Überstunden handelt, an, daß die in dem Verträge vom 29. Juli 1910 getroffene Bestimmung keine Anwendung finde. Bei entgegengesetzter Annahme würde man zu der Folgerung gelangen, daß der Angestellte von der Firma verhalten werden könnte, täglich viele Überstunden bis in die späte Nacht hinein ohne jede Vergütung leisten zu müssen, was weder dem Willen des Kompaziszenten zur Zeit des Vertragsabschlusses, wenigstens so weit es sich um den Kläger handelt, noch dem Rechte entspricht.

Daß der Kläger für die Überstunden kein Honorar gefordert hat, bestreitet er auf das entschiedenste. Wenn aber der Kläger wirklich kein Honorar gefordert haben sollte, so liegt doch nahe, daß er die Lösung des Dienstverhältnisses besorgen mochte und aus diesem Grunde von der Geltendmachung des Honorars für die Überstunden absah.

Bei dieser Sachlage kann keineswegs mit Sicherheit angenommen werden, daß der Kläger tatsächlich auf seinen Anspruch verzichten wollte.

Nr. 2013.

Ein Arbeiter, der infolge Trunkenheit die ihm obliegenden Arbeiten zu leisten unfähig ist, kann entlassen werden (§ 82, lit. h Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 23. Juni 1911, Cr. V 741/11.

Die Klage eines Hauptgerüsters, der am 31. Juni ohne Kündigung entlassen worden war, auf Bezahlung der auf die 14tägige Kündigungszeit entfallenden Lohnvergütung wurde abgewiesen.

Begründung: Es wurde als erwiesen angenommen, daß der Kläger am 13. Juni, als er gegen 1/26 Uhr abends zur Fortsetzung der Arbeit — welche bis 1/29 Uhr zu dauern hatte — erschien, in einem derart betrunkenen Zustande gewesen sei, daß er zur Arbeit nicht zugelassen werden konnte.

Mit Rücksicht auf die Gefährlichkeit seiner Beschäftigung muß nun der Kläger, wenn er auch damals nicht total betrunken gewesen ist,

doch als arbeitsunfähig bezeichnet werden. Da er dies durch sein eigenes Verschulden geworden ist, liegt der Entlassungsgrund des § 82, lit. h Gew. O. vor.

Das Klagebegehren stellt sich mithin als unbegründet dar.

Ob der Kläger wegen seiner Trunksucht schon vorher wiederholt fruchtlos verwahrt worden war, ob demnach der Entlassungsgrund des § 82, lit. c Gew. O. gegeben war, brauchte unter diesen Umständen nicht weiter erhoben zu werden.

Nr. 2014.

**Bei Veräußerung des Unternehmens gelten die mit dem Veräußerer vereinbarten Arbeitsbedingungen auch gegenüber dem Erwerber, der das Personal ohne weiteres übernommen hat.
Beginn der Wirksamkeit eines Kollektivvertrages.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 21. Juli 1911, Cr. I 651/11.

Die Klage eines Schleifergehilfen auf Zahlung einer 14tägigen Kündigungsentschädigung wurde abgewiesen.

Der Kläger trat im Jahre 1905 in die Dienste des Metallschleifers K. R. und wurde damals Kündigungsausschluß schriftlich vereinbart. Im Juni 1907 hat der gegenwärtige Beklagte das Geschäft des K. R. an sich gebracht, hiebei den Kläger mitübernommen, ihm bei dieser Gelegenheit den Lohn erhöht und eine Vergütung für Feiertagsarbeit zugesagt, über die Kündigung aber mit ihm nichts gesprochen. Zuletzt betrug der Lohn des Klägers 38 K wöchentlich. Am 10. Juni 1911 kündigte der Beklagte dem Kläger mit dem Bedeuten, daß er noch 14 Tage bei ihm arbeiten könne, jedoch unter den bisherigen Lohnbedingungen, obwohl die Giltigkeit des hierfür maßgebenden Kollektivvertrages mit dem 1. Juni 1911 abgelaufen war. Der Kläger weigerte sich, nach den bisherigen Lohnbedingungen zu arbeiten und wurde von dem Beklagten entlassen.

Auf Grund dieses Sachverhaltes beansprucht der Kläger die Vergütung des auf die 14tägige Kündigungsfrist vom 10. bis 24. Juni entfallenden Lohnes, und zwar mit Rücksicht darauf, daß nach dem neuen Kollektivverträge der Verbände jeder Arbeiter ab 1. Juni 1911 eine Zulage von wöchentlich 2 K zu erhalten habe, für jede Woche 40 K.

Beklagter beantragt die Abweisung dieses Begehrens wegen der seinerzeit bei dem Eintritte des Klägers getroffenen Vereinbarung über Kündigungsausschluß, dann auch deswegen, weil der neue Kollektivvertrag am 10. Juni noch nicht zum Abschlusse gelangt war.

Der neue Kollektivvertrag setzt als Mindestlohn für ausgelernte Stahl- und Metallschleifer nach dem dritten Gehilfenjahre den Betrag von 36 K, für jeden Arbeiter ab 1. Juni 1911 eine wöchentliche Zulage von

2 K fest; als Vertragsdauer wird die Zeit vom 1. Juni 1911 bis 30. Juni 1913 bestimmt; als Tag der Errichtung ist der 3. Juli 1911 angegeben.

J. H., Präsident des Verbandes der österreichischen Metallwarenproduzenten, und J. W., Gewerkschaftssekretär, deren Unterschriften auf dem neuen Kollektivvertrage ersichtlich sind, wurden als Zeugen vernommen.

H. bekundete, die Verhandlungen über den neuen Kollektivvertrag seien am 9. Juni insofern zum Abschlusse gelangt, als die Vertreter der vertragschließenden Verbände sich über die Bestimmungen des Vertrages einigten und mit dem Bemerkten auseinandergingen, daß die vorgeschlagenen Vertragspunkte in der Generalversammlung der einzelnen Verbandsgruppen zur Abstimmung gebracht werden sollen; unterschrieben sei der Vertrag von den Vertretern der Verbandsgruppen erst nach dem 15. Juni worden.

W. gab an, es sei über den Inhalt des neuen Kollektivvertrages zwischen den Vertretern der vertragschließenden Verbandsgruppen ungefähr am 9. oder 10. Juni eine Einigung erfolgt, es sei beschlossen worden, den Vertrag schriftlich niederzulegen; der Vertrag sei dann in der zweiten Hälfte Juni schriftlich abgefaßt und Ende Juni oder Anfangs Juli unterschrieben worden.

Entscheidungsgründe: Wenn ein Unternehmen in andere Hände übergeht und dabei die in diesem Unternehmen angestellten Arbeiter mitübernommen werden, gelten im Zweifel, insoweit nämlich nichts Abweichendes verabredet wird, die früheren Vereinbarungen auch im Verhältnis zwischen dem Arbeiter und dem Geschäftsübernehmer. Hätte der Kläger diesem gegenüber nur unter der Bedingung einer Kündigung das Dienstverhältnis fortsetzen wollen, so hätte er es sagen müssen; da er dies unterlassen hat, muß er die Vereinbarung des Kündigungsausschlusses ungeachtet des Wechsels in der Person seines Dienstgebers gegen sich gelten lassen und es war demnach sein Begehren schon aus diesem Grunde — wegen des Mangels einer ihm zustehenden Kündigungsfrist, also wegen des Mangels an den Voraussetzungen des § 84 Gew. O. — abzuweisen.

Sein Begehren erscheint aber auch deswegen unberechtigt, weil er nicht befugt war, die Fortsetzung der Arbeit unter den bisherigen Lohnbedingungen zu verweigern, somit, wenn er die Fortsetzung der Arbeit davon abhängig machte, daß sein Dienstgeber ihm sofort den Lohn nach dem neuen Kollektivvertrage zugestehe, die Arbeit unbefugt verlassen hat. Denn wie sich aus den Aussagen der vernommenen Zeugen ergibt, hat es am 10. Juni einen giltigen neuen Kollektivvertrag gar nicht gegeben, der Beklagte konnte mit Sicherheit auch nicht wissen, welche Bestimmungen der neue Kollektivvertrag enthalten werde, er konnte auch nicht vorhersehen, daß der neue Vertrag rückwirkend eine mit 1. Juni 1911 beginnende Giltigkeit festsetzen werde; und es war unter diesen Umständen ein ganz billiges Ver-

langen des Beklagten, daß der Kläger unter den bisherigen Lohnbedingungen weiterarbeiten solle. Der Beklagte war demnach schon aus dem Gesichtspunkte des § 82, lit. f Gew. O. zur sofortigen Entlassung des Klägers berechtigt.

Nr. 2015.

Der Gewerheinhaber ist verpflichtet, für einen entsprechenden Raum zum Schutze der abzulegenden Kleidungsstücke gegen Verderben, Diebstahl und Beschädigung zu sorgen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. September 1911, Cr. V 1092/11.

Der Kläger hat als Maurergehilfe mit 30 bis 40 Arbeitern bei einem Stallbau gearbeitet. Den Arbeitern war ein auf 3 Seiten geschlossener, auf einer Seite offener Schupfen zur Aufbewahrung ihrer Kleidungsstücke angewiesen. Anstoßend an diesen Raum befand sich die Baukanzlei, welche auf der offenen Seite des Schupfens ein Fenster, auf der anstoßenden eine versperrbare Tür hatte.

Am 1. September hatte der Kläger, der sich kurz vorher um den Preis von 18 K 80 h ein Paar Schuhe gekauft hatte, diese Schuhe mit seinen anderen Kleidungsstücken in dem zur Aufbewahrung angewiesenen Raum niedergelegt, woselbst sie auch noch bis 3 Uhr nachmittags gesehen wurden. Um 5 Uhr waren sie nicht mehr dort. Nach Ansicht des Klägers sind sie in der Zeit von 3 bis 5 Uhr gestohlen worden, was deshalb leicht möglich war, weil von der Straße her der Eingang in den Schupfen ganz frei und unbehindert war und sich damals fremde Handlanger in der Nähe herumgetrieben haben. Deshalb und weil er schon vorher öfters den Polier aufmerksam gemacht hat, daß der Aufbewahrungsraum nicht zweckdienlich sei, verlangt er vom Beklagten den Ersatz für die abhanden gekommenen Schuhe, und zwar im Anschaffungswerte von 18 K 80 h, weil die Schuhe noch ganz neu gewesen seien.

Der Beklagte beantragt Abweisung der Klage mit der Begründung, daß, wenn auch von der Straße her fremde Leute in den Schupfen gelangen konnten, dies doch unwahrscheinlich sei, weil er sich gerade gegenüber dem Bauobjekt befinde, weil es ferner nicht seine Sache sei, die Kleidungsstücke seiner Arbeiter aufzubewahren. Der Kläger hätte auch, wie es einige Arbeiter getan haben, seine Kleidungsstücke in der Baukanzlei aufbewahren können. Diese sei ihm allerdings hiezu nicht angewiesen worden. Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Entscheidungsgründe: Im § 74 Gew. O. werden allerdings nur jene vom Gewerbeunternehmer herzustellenden und zu erhaltenden Einrichtungen angeführt, die zum Schutze des Lebens und der Gesundheit des Arbeiters sowie aus Sittlichkeitsgründen geboten sind. Die Vorsorge für Hilfsarbeiter erfordert aber auch sonst noch Einrichtungen als unmittelbare

Folge der dem Unternehmer aus dem Arbeitsvertrage obliegenden allgemeinen Fürsorgepflicht; so ist es bei Gewerben, bei welchen sich die Arbeiter vor und nach der Arbeit umkleiden müssen, Pflicht des Gewerbeinhabers, für einen entsprechenden Raum zum Schutze der abzulegenden Kleider gegen Verderben, Diebstahl und Beschädigung zu sorgen, wie dies auch in der Ministerialverordnung vom 23. November 1905, R. G. Bl. Nr. 176 (§ 101 Kleideraufbewahrung), vorgesehen ist.

Dieser Verpflichtung ist aber der Beklagte durch Anweisung eines nicht versperrbaren Raumes in obgenanntem Schuppen um so weniger nachgekommen, als zugeständenermaßen fremden Personen von der Straße her der Zutritt zu diesem Raume leicht möglich war.

Daran ändert auch nichts der Umstand, daß der Bau sich gerade gegenüber diesem Aufbewahrungsraum befindet, weil der Beklagte gar nicht behaupten konnte, irgendeinem der Arbeiter aufgetragen zu haben, den Aufbewahrungsraum (etwa vom Bau her) zu überwachen, der Kläger selbst aber während seiner Arbeit eine solche Überwachung gewiß nicht ausüben konnte.

Ebensowenig ist der Umstand von Bedeutung, daß einige andere Arbeiter in der Baukanzlei ihre Kleider aufbewahrt haben, da dem Kläger dieser Raum eben nicht angewiesen war, der Beklagte auch gar nicht behauptet hat, der Polier habe dem Kläger freigestellt, dort seine Sachen unterzubringen.

Es liegt mithin ein Verschulden des Beklagten an dem Verluste der klägerischen Schuhe vor und mußte daher, zumal die Höhe des Schadens nicht bestritten wurde, dem Klagebegehren gemäß erkannt werden.

Nr. 2016.

Eine Tafel mit der Aufschrift „Rauchen verboten“ gilt als vorausgegangene Verwarnung im Sinne des § 82, lit. g. Gew. O. Der Arbeiter, der dessen ungeachtet dort raucht, kann ohne Kündigung entlassen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 20. November 1911, Cr. V 1351/11.

Die Klage eines Hausdieners, der am 10. November ohne Kündigung entlassen wurde, auf Bezahlung der Lohnvergütung für die 14tägige Kündigungszeit wurde abgewiesen.

Gründe: Es steht fest, daß der Kläger in dem Magazin, woselbst wegen des Herumliegens von Stroh und Holz eine das Rauchen verbietende Aufschrifttafel angebracht ist, Zigaretten geraucht hat. Durch die Verbotstafel war der Kläger in ausreichender Weise verwarnt, die Voraussetzungen zu seiner sofortigen Entlassung gemäß § 82, lit. g. Gew. O. waren somit gegeben.

Nr. 2017.

Die bei einer „Unternehmung für Zeitungsausschnitte“ angestellte „Leserin“ leistet weder kaufmännische noch höhere Dienste im Sinne des Handlungsgehilfengesetzes.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 1. Juni 1911, Cr. VI 1229/11.

Die Klage einer bei einer „Unternehmung für Zeitungsausschnitte“ angestellten „Leserin“ auf Entschädigung wegen Nichteinhaltung der quartalsmäßigen Kündigung wurde abgewiesen.

Die beklagte handelsgerichtlich protokollierte Firma hat als Gewerbe angemeldet: „Bekanntgabe von Adressen und Ankündigungen und Verschleiß von Zeitungsausschnitten aller Art, eventuell in Abschrift gegen Entgelt“. Die Klägerin war seit anfangs September als Leserin für die deutsche und böhmische Sprache mit einem Monatsgehälte von 80 K engagiert. Eine Verabredung über die Kündigung war bei der Aufnahme nicht getroffen. Die Klägerin wurde am 17. Mai nach 14tägiger Kündigung entlassen.

Sie bezeichnet den Beklagten als Kaufmann, weil er Zeitungen ankaufe, die er nach Ausschneiden der von den Abonnenten verlangten Artikel weiterverkaufe, und bezeichnet sich selbst als Handlungsgehilfin, weil sie bei einem Kaufmann angestellt gewesen sei. Sie ist deshalb der Meinung, daß ihr die gesetzliche Kündigungsfrist gebührt hätte und verlangt deshalb mit vorliegender Klage die Gehaltsvergütung für die Zeit vom 18. Mai bis 30. Juni per 114 K 60 h.

Der Beklagte bestreitet seine Kaufmannseigenschaft sowie, daß die Klägerin kaufmännische Dienste geleistet habe.

Übereinstimmend haben beide Teile über die Art der Beschäftigung der Klägerin angegeben, daß sie deutsche und böhmische Zeitungen durchzulesen und in diesen die Schlagwörter (z. B. Attersee, bürgerl. Gesetzbuch etc.) in den Artikelüberschriften zu unterstreichen gehabt habe. Die Schlagwörter waren in einem Buche, welches die Klägerin „Abonnentenbuch“ nennt, verzeichnet. Mit der Korrespondenz hatte die Klägerin nichts zu tun. Diese meint, daß das Merken der Schlagwörter und Abonnenten eine höhere geistige Fähigkeit erfordert und deshalb, wenn sie nicht zu kaufmännischen Diensten verwendet wurde, ihre Dienste mindestens höhere im Sinne des Handlungsgehilfengesetzes waren.

Entscheidungsgründe: In die von den Parteien aufgeworfene Frage, ob der Kläger Kaufmann ist oder nicht, war mit Rücksicht auf die Bestimmungen des § 2 H. G. G., wonach die Bestimmungen dieses Gesetzes auch Anwendung auf das Dienstverhältnis von Personen finden, die vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer nicht kaufmännischer

Dienste im Geschäftsbetriebe von gewerblichen Unternehmungen angestellt sind, wengleich der Unternehmer nicht Kaufmann im Sinne des Handelsgesetzbuches ist, nicht weiter einzugehen.

Was aber die „kaufmännischen Dienste“ anbelangt, zu welchen die Klägerin überwiegend verwendet sein mußte, um unter die Bestimmungen des zitierten Gesetzes zu fallen, geht aus diesem Erfordernis des Gesetzes sowie aus § 39, Z. 2, Einf. G. zum H. G. B. klar hervor, das nicht jeder bei einem Kaufmann Angestellte auch schon ein Handlungsgehilfe im Sinne des Gesetzes ist. Denn in letzterer Gesetzesstelle werden neben den Handlungsgehilfen andere im Gewerbe angestellte, nicht bloß Gesindedienste verrichtende Personen erwähnt. Der Begriff „kaufmännische Dienste“ ist nicht im juristischen, sondern im herkömmlichen, historischen Sinne zu verstehen. Es sind jene Dienste, zu welchen diejenige Schulung und Fertigkeiten gehören, die in ihrer Vollendung die kaufmännische Tüchtigkeit genannt werden. Darunter kann aber mit Rücksicht auf die bisherige Entwicklung des Handelsgewerbes das Lesen von Zeitungen zu dem von den Parteien angegebenen Zwecke und das Unterstreichen der bezüglichlichen Schlagwörter nicht gezählt werden. Auch als höhere Dienstleistungen, zu denen eine höhere Vorbildung und höhere sachliche Qualifikation notwendig sind, stellen sich diese klägerischen Dienste nicht dar.

Nr. 2018.

Ein Lehrling erwirbt die Gehilfeneigenschaft erst durch die Freisprechung und nicht schon durch die Beendigung der Lehrzeit.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 2. Oktober 1911, Cr. II 973/11.

Der Kläger (Golddrucker) ist bei dem Beklagten am 28. Juli 1908 auf 3 Jahre in die Lehre getreten.

Nach dem Inhalte des von dem Vater des Klägers mit dem Beklagten am 10. Oktober 1908 vor dem magistratischen Bezirksamte geschlossen und von diesem am 16. Oktober 1908 verbuchten schriftlichen Lehrvertrages wurde die Lehrzeit gleichfalls mit 3 Jahren vereinbart und bestimmt, daß diese Zeit vom 12. September 1908 an gerechnet werden solle.

Gleichzeitig wurde in diesem Vertrage für den Lehrling eine wöchentliche Remuneration von 3 K vorläufig festgesetzt, die sich entsprechend dem Fleiße des Lehrlings zu steigern hatte.

Obwohl die Zeit vom tatsächlichen Beginne der Lehrzeit (28. Juli 1908) bis zum vertragsmäßigen Anfange (12. September 1908) in dem Lehrvertrage nicht in die Lehrzeit eingerechnet erscheint, versuchte dennoch der Beklagte, die Freisprechung des Klägers mit 28. Juli 1911 bei dem magistratischen Bezirksamte zu erwirken, wurde aber von diesem unter

Hinweisung auf den Lehrvertrag abgewiesen, weil nach diesem die Lehrzeit erst am 12. September 1911 zu enden habe.

Um nun dem Kläger hierfür eine entsprechende Schadloshaltung zu gewähren, erhöhte der Beklagte die klägerische Wochenremuneration ab 28. Juli 1911 auf wöchentlich 16 K und bezahlte diese bis zum 12. September 1911, an welchem Tage der Kläger über Ablauf der Lehrzeit entlassen wurde.

Der Kläger führte aus, daß nach der Gewerbeordnung seine Probezeit in die Lehrzeit einzurechnen war und daß er daher am 28. Juli 1911 tatsächlich seine 3jährige Lehrzeit beendet hatte. Er konnte daher nach dieser Zeit nicht mehr als Lehrling behandelt werden, sondern mußte als Gehilfe gelten, was übrigens Beklagter auch stillschweigend durch Zahlung eines Wochenlohnes von 16 K anerkannte.

Gemäß § 77 Gew. O. konnte aber dieses Arbeitsverhältnis mangels einer Vereinigung über die Kündigung nur nach 14tägiger Kündigung gelöst werden. Beklagter habe aber den Kläger grundlos sofort entlassen und sei daher schuldig, dem Kläger für den Entgang der 14tägigen Kündigungszeit Ersatz zu leisten.

Die Klage auf Kündigungsentschädigung wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gewerbegericht hat auf Grund des vorliegenden und gemäß den Bestimmungen des § 99 Gew. O. vollkommen einwandfrei abgeschlossenen Lehrvertrages als festgestellt angenommen, daß die Lehrzeit des Klägers am 12. September 1911, also an dem Entlassungstage des Klägers endete.

Es ist daher die Behauptung, daß er seit 28. Juli 1911 bei dem Beklagten als Gehilfe gearbeitet habe, als unrichtig zu bezeichnen, denn ein Lehrling erwirbt die Gehilfeneigenschaft erst durch die Freisprechung, und diese ist laut behördlicher Anmerkung auf dem Lehrvertrage erst am 12. September 1911 erfolgt.

Es ist allerdings richtig, daß die Zeit vom 28. Juli bis 12. September 1908 bei Errichtung des Vertrages gemäß § 99 a Gew. O. in die Lehrzeit einzurechnen gewesen wäre. Weil aber dieses von den Kontrahenten damals übersehen oder vielleicht auch absichtlich unterlassen wurde, kann der Lehrvertrag deswegen nicht als ungültig bezeichnet werden und fällt es nicht in die gerichtliche Kompetenz, einen vor der Gewerbebehörde geschlossenen Vertrag zu korrigieren. Falls eine solche Abänderung nachträglich gewünscht worden wäre, wäre es Sache der Parteien gewesen, diese bei dem magistratischen Bezirksamte zu erwirken.

Unter diesen Umständen finden aber die Bestimmungen des § 77 Gew. O. auf die Entlassung des Klägers keine Anwendung, weshalb das Klagebegehren als unbegründet abzuweisen war.

Nr. 2019.

Die beharrliche Weigerung einer Kontoristin, an Stelle des abwesenden Geschäftsdieners Briefmarken behufs Expedition der Poststücke zu holen, berechtigt zur Entlassung.

Entscheidung des Landesgerichtes als Berufungsgerichtes Wien vom 11. Dezember 1911, Cg. V 798/11, mit welcher die Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 10. November 1911, Cr. VII 1332/11, abgeändert wurde.

Der Klage einer Kontoristin gegen einen Fabrikanten auf Kündigungsentschädigung wurde von dem Gewerbegerichte stattgegeben.

Gründe: Unbestritten ist, daß der Klägerin, welche mit der Expedition der Poststücke betraut war, um $1/2$ 7 Uhr abends, als eben der sonst zu derartigen Besorgungen verwendete Diener nicht zur Verfügung stand, von ihrem Dienstgeber der Auftrag erteilt wurde, für das Geschäft Briefmarken zu holen, damit die Poststücke expediert werden können, daß die Klägerin sich wiederholt weigerte, diesem Auftrag zu entsprechen, daß sie bei dieser Weigerung auch dann verblieb, als ihr gedroht wurde, es würden seitens ihres Dienstgebers die Konsequenzen aus dieser Weigerung gezogen werden, daß sie als Grund dieser Weigerung anführte, sie halte sich als Kontoristin zum Holen von Marken nicht für verpflichtet und daß sie dann ohne Kündigung entlassen wurde.

Der Auftrag zur Besorgung von Briefmarken muß im gegebenen Falle als eine untergeordnete, der Stellung der Klägerin als Kontoristin nicht entsprechende Dienstleistung angesehen werden, zu welcher die Klägerin nicht als verpflichtet erachtet werden kann, weshalb in ihrer Weigerung ein Grund zur vorzeitigen Entlassung nicht zu erblicken ist.

Das Berufungsgericht hat die Klage abgewiesen.

Gründe: Es kann der Anschauung, daß eine Verpflichtung der Klägerin zum Holen von Briefmarken nicht bestanden habe, nicht beigestimmt werden; es muß ins Auge gefaßt werden, daß ein Geschäftsdieners, der die Marken hätte holen können, augenblicklich nicht zur Hand war, daß die Poststücke expediert werden sollten und daß hiezu Briefmarken benötigt wurden, daß daher die Beischaffung der Briefmarken eine dringliche, für den Geschäftsbetrieb notwendige Verrichtung gewesen ist. Es kann sicherlich nicht behauptet werden, es wäre der Gang zur nächsten Tabaktrafik behufs Herbeischaffung der Briefmarken mit besonderem Zeitverluste verbunden oder das Holen von Briefmarken etwas für die noch sehr jugendliche Klägerin Entehrendes gewesen. Es war demnach, insbesondere, da ein Diener nicht anwesend, die Klägerin mit der Expedition der Poststücke betraut und die Beschaffung der Briefmarken dringlich war, die Weigerung, Briefmarken zu holen, ungerechtfertigt und bildete somit, da sie eine wiederholte war, den Entlassungsgrund des § 27, Z. 4, H. G. G.

Nr. 2020.

Die wiederholte Verwendung eines Lehrlings zum Fortschaffen schwerer Lasten nach Feierabend berechtigt ihn zur sofortigen Lösung des Lehrverhältnisses.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 11. September 1911, Cr. II 868/11.

Der Klage eines minderjährigen Wagnerlehrlings auf Auflösung des Lehrvertrages wurde stattgegeben.

Gründe: Ein Lehrling kann die vorzeitige Lösung des Lehrverhältnisses nur aus den im § 101, Absatz 3, lit. a bis e Gew. O. angeführten Gründen verlangen.

Das Gewerbegericht hat nun auf Grund der übereinstimmenden Angaben der Prozeßparteien als feststehend angenommen, daß Kläger wiederholt nach Feierabend allein zur Expedition von Wagenlasten im Gewichte von 150 bis 300 kg verwendet wurde.

Es bedarf wohl keines Sachverständigenbeweises, um diese Arbeit als eine gesundheitsgefährliche zu qualifizieren, wenn erwogen wird, daß derlei Lasten den Kräften eines im Jahre 1896 geborenen Jungen nicht entsprechen, daß es überhaupt untunlich erscheint, einen Lehrling nach geleisteter Tagesarbeit noch derartige Arbeiten aufzubürden, so daß dieser erst um 10 Uhr abends heimkehrte und in seiner Erholungszeit empfindlich verkürzt wurde. Das Gewerbegericht hat daher gemäß § 101, Absatz 3, lit. a Gew. O. das Begehren auf vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses für gerechtfertigt erachtet und dementsprechend erkannt.

Nr. 2021.

Die Weigerung des Arbeiters, nicht bedungene Überstunden zu machen, bildet keinen Entlassungsgrund.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 4. September 1911, Cr. II 885/11.

Der Klage eines Tischlergehilfen auf Zahlung der 14tägigen Kündigungsentschädigung wurde stattgegeben.

Gründe: Kläger war bei der beklagten Firma seit Februar 1910 als Tischlergehilfe beschäftigt und wurde am 9. August 1911 ohne vorherige Kündigung wegen Verweigerung von Überstunden entlassen, obwohl bezüglich der Leistung von Überstunden zwischen den Parteien keine Vereinbarung bestand.

Die beklagte Firma behauptet, daß zwischen den Parteien Kündigungsausschluß vereinbart worden war und daß die Entlassung des Klägers wegen Arbeitsverweigerung gerechtfertigt gewesen sei.

Das Gewerbegericht hat gemäß § 272 Z. P. O. als festgestellt angenommen, daß zwischen den Streitparteien eine Vereinbarung über die Kündi-

gung nicht zustande gekommen ist, da die diesfällige Behauptung der beklagten Firma bestritten wird und auch aus der Aussage des von der beklagten Firma geführten Zeugen G. nicht zu entnehmen ist, daß die von der beklagten Firma angestrebte Vereinbarung zum Abschlusse eines Kündigungsübereinkommens führte, zumal auch der betreffende Zettel nicht beigebracht werden konnte.

Bestand aber keine Kündigungsvereinbarung, dann erscheint die kündigunglose Entlassung des Klägers gemäß § 77 Gew. O. unzulässig, weil Kläger vertragsmäßig zur Leistung von Überstunden nicht verpflichtet war und ein Arbeiter mangels besonderer Vereinbarung gemäß § 76 Gew. O. nur zur Einhaltung der bedungenen oder ortsüblichen Arbeitszeit verpflichtet ist und somit von einer Arbeitsverweigerung im Sinne des § 82, lit. f Gew. O. nicht gesprochen werden kann.

Nr. 2022.

Für die Zeit, während deren die Einbringung der Klage auf Ausfolgung des Arbeitsbuches verzögert wird, gebührt keine Entschädigung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 23. Juli 1911, Cr. IV 1207/11.

Der Klägerin, die bei einer Kleidermacherin in der Lehre war, wurde am 7. Juli nach Ablauf der Lehrzeit die Zurückstellung ihres Arbeitsbuches verweigert, weshalb sie in ihrer am 21. Juli eingebrachten Klage die Aushändigung des Buches und außerdem für die Zeit vom 8. Juli bis zum Tage der Urteilsschöpfung einen täglichen Lohn von 2 K beansprucht. Nachdem sie bei der ersten Tagsatzung am 27. Juli ihr Arbeitsbuch zurückerhalten hatte, schränkte sie ihr Begehren auf den Betrag von 36 K ein.

Es wurde der Klägerin ein Betrag von 11 K 20 h zugesprochen, ihr weiteres Begehren aber abgewiesen.

Gründe: Das Gericht hat nach der Zeugenaussage eines bei der Beklagten bediensteten Lehrlingens als erwiesen angenommen, daß die Klägerin die Aushändigung des Arbeitsbuches von der Beklagten verlangt, daß aber die letztere ihr erklärt habe, das Arbeitsbuch solange nicht herausgeben zu wollen, bis die Klägerin nicht einen ihr durch Beschmutzen eines Stückes Samt zugefügten Schaden wieder gutgemacht haben würde. Die Beklagte ist demnach mit der Aushändigung des Arbeitsbuches in Verzug geraten und daher schadenersatzpflichtig.

Der Schaden der Klägerin besteht in dem täglichen Lohnentgange für jene Zeit, in welcher sie im Prozeßwege das Arbeitsbuch hätte erlangen können oder erlangt hat.

Es ist daher jene Zeit unbedingt auszuschneiden, die fruchtlos durch das Zuwarten mit der Klage verstrichen ist und hat das Gericht insgesamt einen Zeitraum von 8 Arbeitstagen als entsprechend angenommen. Ebenso

erschieden die verlangten 2 K Verdienstentgang zu hoch gegriffen und wurde ein Betrag von 1 K 40 h als angemessen angenommen, weil die Klägerin erst vor kürzester Zeit ihre Lehrzeit beendet hat.

Nr. 2023.

Die Verpflichtung des Handlungsgehilfen, den auf ihn entfallenden Anteil des Pensionsversicherungs-Prämienbetrages dem Unternehmer zu bezahlen, sobald seine Versicherungspflicht rechtskräftig festgesetzt wird, ist rechtsverbindlich.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 27. Juli 1911, Cr. VI 1612/11.

Der Klage eines Kontoristen auf Rückzahlung eines von ihm an die beklagte Firma bezahlten Pensionsversicherungs-Prämienbetrages von 200 K wurde in Ansehung des Teilbetrages von 44 K stattgegeben; in Ansehung des Mehrbetrages von 156 K wurde die Klage abgewiesen.

Gründe: Der Kläger stand vom 19. Jänner 1899 bis 28. Februar 1911 als Kontorist gegen 200 K Monatsgehalt im Dienste des Beklagten; dessen Anmeldung zur Pensionsversicherung, eine Anzahlung von Prämien bei der Pensionsanstalt und ein Abzug von seinem Gehalte auf Rechnung dieser Prämien ist die ganze Zeit nicht erfolgt, da beide Teile darüber im Zweifel waren, ob der Kläger versicherungspflichtig sei. Am 24. Jänner 1911 erließ der Bescheid, daß der Kläger versicherungspflichtig sei und daß die Prämien für die Zeit vom 1. Jänner 1908 an zu bezahlen seien; gegen diesen Bescheid wurde der Rekurs eingebracht, und dieser ist bis heute noch nicht erledigt. Am 26. Februar unterschrieb der Kläger der Beklagten eine Erklärung, worin er sich verpflichtet, den Pensionsversicherungsbetrag, der auf ihn bis Ende Februar 1911, entfällt, auch nach seinem Austritte, nämlich auch nach 1. März 1911 der beklagten Firma nachträglich zu bezahlen und worin er erklärt, hierauf als Akontozahlung 200 K zu erlegen, welche die Firma in einem auf ihren Namen lautenden Sparkassenbuche anzulegen und bei einem mit Erfolg durchgeführten Rekurs ihm samt Zinsen zurückzuerstatten habe; die noch eventuell nachzuzahlenden 50 K versprach er zu erlegen, falls seine Anmeldung zweifellos notwendig gewesen sein sollte. Beim Austritte des Klägers wurde ihm in der Tat von seinem Lohne ein Betrag von 200 K abgezogen.

Der Kläger vertritt den Standpunkt, daß die schriftliche Erklärung nicht rechtsverbindlich sei; zumal er sie in Unkenntnis der Bestimmungen des Pensionsversicherungsgesetzes unterschrieben habe.

Die Beklagte meint, sie sei schon mit Rücksicht darauf, daß sie erst im Jänner 1911 von der nach Auffassung der Pensionsanstalt vorhandenen, überdies bisher noch nicht rechtskräftig feststehenden Versicherungspflicht des Klägers erfuhr, jedenfalls aber mit Bedacht auf die schriftliche

Erklärung des Klägers vom 26. Februar berechtigt gewesen, den auf die Zeit vom 1. Jänner 1909 bis Ende Februar 1911 entfallenden, dem Kläger zur Last fallenden Prämienteilbetrag von 6 K monatlich für 26 Monate, also 156 K, abzuziehen. Sie beantragt demnach die Abweisung des Klagebegehrens bezüglich des Teilbetrages von 156 K; mit dem weiteren Betrage von 44 K erkennt sie den Klageanspruch an.

Die Rechtsgiltigkeit der schriftlichen Erklärung vom 26. Februar kann nicht aus dem Grunde angefochten werden, daß der Kläger angeblich die Bestimmungen des Pensionsversicherungsgesetzes nicht kannte, weil es sich um einen Rechtsirrtum handeln würde; es wäre Sache des Klägers gewesen, sich vor der Fertigung der Erklärung über die gesetzlichen Vorschriften zu erkundigen; daß er diesbezüglich von der Beklagten in Irrtum geführt worden sei, behauptet der Kläger selbst nicht (§§ 871, 876 a. b. G. B.).

Auch aus dem Gesichtspunkte des § 79 Pens. V. G. kann die Rechtsunwirksamkeit der Erklärung nicht gefolgert werden, da es sich nicht darum handelte, die Bestimmungen des Gesetzes, insbesondere jene des § 36 zum Nachteile des Klägers im voraus auszuschließen, sondern darum, ungeachtet der bisherigen Unterlassung des monatlichen Abzuges nachträglich den Abzug der für die Dienstzeit des Klägers in Betracht kommenden Prämienteilbeträge zu genehmigen. Daher muß sich der Kläger den Abzug des nach §§ 3 und 33 Pens. V. G. sich ergebenden Betrages schon mit Rücksicht auf die von ihm unterschriebene Erklärung gefallen lassen und kann es dahingestellt bleiben, ob, abgesehen von dieser Erklärung, die Beklagte des Rechtes, dem Kläger die Prämienteilbeträge für die Zeit seit 1. Jänner 1909 abzuziehen, im Grunde der Vorschriften des § 36 Pens. V. G. verlustig geworden ist oder nicht. Denn schon mit Rücksicht auf die schriftliche Erklärung war das Klagebegehren, soweit es von der Beklagten nicht anerkannt wurde, abzuweisen.

Nr. 2024.

Vereinbarungen, nach welchen die Pensionsversicherungsbeiträge dem Angestellten vorläufig als Vorschüsse ausbezahlt und erst später in in Abzug gebracht werden sollen, sind, insoweit die dreimonatige Frist des § 36 Pens. V. G. überschritten wird, ohne rechtliche Wirkung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 23. August 1911, Cr. VII 986/11.

Der Klage eines Kontoristen gegen einen Fabrikanten auf Bezahlung von 41 K 50 h wurde Folge gegeben.

Gründe: Unbestrittenermaßen wurde im Mai 1911 zwischen dem Prokuristen des Beklagten und dem Kläger, der damals die Prämienvorschriftung von der Pensionsversicherungsanstalt erhalten und am 1. Februar 1910 das 18. Lebensjahr vollendet hatte, die Vereinbarung getroffen, es solle mit Rücksicht darauf, daß der Kläger vorwiegend nur zum Abschreiben

und nicht zur geistigen Arbeit im Sinne des § 1 Pens. V. G. verwendet wurde, gegen die an ihn gerichtete Vorschreibung der Rekurs ergriffen und bis zu dessen Erledigung entweder dem Kläger monatlich die Prämie abgezogen oder aber ihm der volle Gehalt ausbezahlt und in diesem Falle der Betrag der Prämie als Vorschuß verrechnet werden.

Gelegentlich der Lohnauszahlung bei Lösung des Dienstverhältnisses, Mitte August 1911, wurde dem Kläger auf Rechnung der Pensionsversicherungsprämien für die Zeit vom 1. Februar 1910 bis 15. August 1911 nach Maßgabe des anfangs geringeren, später höheren Gehaltes des Klägers für die ersten 5 Monate je 2 K, für die weiteren 13½ Monate je 3 K, im ganzen 50 K 50 h in Abzug gebracht. Der Kläger erkennt die Berechtigung des Beklagten zu diesem Abzuge nur in Ansehung des auf die letzten Monate entfallenden Betrages von 9 K an, beansprucht demnach die Bezahlung des Überschusses von 41 K 50 h.

In der Tat war die Vereinbarung, wonach dem Kläger der Gehalt voll ausbezahlt, die Prämie aber als Vorschuß in Anrechnung gebracht werden sollte, gemäß § 79 Pens. V. G. ohne rechtliche Wirkung. Daß gegen die Vorschreibung ein Rekurs angebracht wurde, ist belanglos, weil dem Rekurs eine hemmende Wirkung nicht zuerkannt wird (§ 75 Pens. V. G.). Desgleichen ist belanglos, daß die Vorschreibung der Prämien erst im Mai 1911 erfolgt ist, weil die Pflicht zur Prämienzahlung gemäß § 35 Pens. V. G. schon mit dem Eintritte der Versicherungspflicht beginnt. Der Beklagte hat somit, insofern er die Prämie nicht rechtzeitig binnen drei Monaten nach § 36 Pens. V. G. vom Gehalte abgezogen hat, sein Recht auf den Abzug verwirkt.

Nr. 2025.

**I. Zulässigkeit von Abzügen für die Personaleinkommensteuer.
II. Die Vereinbarung, daß die Pensionsversicherungsbeiträge von der Remuneration abzuziehen sind, ist, insoweit die dreimonatige Frist des § 36 Pens. V. G. überschritten wird, ohne rechtliche Wirkung.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 28. September 1911, Cr. VII 1007/11.

Der Klage eines Buchhalters gegen einen Konfektionsgeschäftsinhaber wurde mit dem Betrage von 48 K stattgegeben, dagegen das Mehrbegehren abgewiesen.

Gründe: dem Kläger wurde bei Auszahlung der Remuneration von 250 K: a) auf Rechnung der ihn treffenden, wenn auch noch nicht vorgeschriebenen und von seinem Dienstgeber an die Steuerbehörde bisher nicht abgeführten Personaleinkommensteuer für 7 Monate im Jahre 1910 16 K und für 7 Monate im Jahre 1911 28 K, im ganzen also 44 K; b) auf Rechnung des ihm zur Last fallenden Anteiles der Pensionsversicherungsprämie für diese Zeit ein Betrag von 84 K in Abzug gebracht. Kläger an-

erkannte den Abzug unter *a*) nur mit 26 K 40 h, jenen unter *b*) nur mit 36 K (für 3 Monate) und begehrte die Herauszahlung des Restes.

Nach § 34 des Gesetzes vom 25. Oktober 1896, R. G. Bl. Nr. 220, betreffend die direkten Personalsteuern, und Artikel 82, Z. 3 der hiezu erlassenen Vollzugsvorschriften (F. M. E. vom 24. April 1897, R. G. Bl. Nr. 108) war, da die Steuervorschreibung noch nicht erfolgt war, der Beklagte berechtigt, gemäß § 172 Pers. St. G. unter Zugrundelegung eines Jahresgehaltes von 2480 K für 1910 und von 3600 K für 1911 (hierbei ist die vereinbarte Remuneration gar nicht in Betracht gezogen) die Steuer nach der 13., beziehungsweise 18. Steuerstufe mit jährlich 28 K, beziehungsweise 48 K, daher für je 7 Monate mit 16 K und 28 K zu berechnen und von den Bezügen des Klägers in Abzug zu bringen. Es war demnach das Klagebegehren bezüglich des Betrages unter *a*) von 17 K 60 h abzuweisen. Sollte die Steuerbehörde die Steuer in einem anderen Ausmaße vorschreiben, so hätte im Sinne der angeführten gesetzlichen Bestimmungen eine Ausgleichung zu erfolgen, und zwar stünde, wenn die Vorschreibung in geringerer Höhe erfolgen sollte, dem Kläger ein weiterer Forderungsanspruch zu, während im entgegengesetzten Falle der Beklagte von dem Kläger noch eine Nachzahlung verlangen könnte.

Bezüglich des Betrages unter *b*) von 48 K aber war das Klagebegehren gerechtfertigt, denn selbst wenn, wie der Beklagte behauptet, der Kläger aber in Abrede stellt, zwischen den Streitteilen vereinbart worden sein sollte, es sollte der Anteil des Klägers an den Pensionsversicherungsprämien ohne Rücksicht auf deren Alter insgesamt von der bei Lösung des Arbeitsverhältnisses fällig werdenden Remuneration in Abzug kommen, so wäre angesichts der Bestimmung des § 79 Pens. V. G. eine solche Vereinbarung, durch welche die im § 36 Pens. V. G. festgesetzte dreimonatige Verjährungszeit im voraus ausgeschlossen werden sollte, ohne rechtliche Wirkung.

Der Beklagte durfte demnach bei Auszahlung der Remuneration dem Kläger den Prämienanteil, ausgenommen jenen für die letzten drei Monate, nicht abziehen.

Nr. 2026.

Zur Entscheidung über die Lohnklage eines selbständigen Schuhmachermeisters gegen einen Schuhwarenerzeuger, welchem er vertragsmäßig seine Dienste als Meister verdungen hat, ist das Gewerbegericht zuständig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 15. November 1911, Cr. VII 1404/11.

In dem Rechtsstreite eines Schuhmachermeisters, welcher von einem Schuhwarenerzeuger mittels schriftlichen Vertrages zunächst auf die Dauer eines Jahres und unter Vereinbarung sechswöchiger Kündigung für

die weitere Zeit als Meister gegen einen bestimmten Wochenlohn in den Dienst aufgenommen, kurz vor Ablauf des Jahres aber ohne Kündigung entlassen worden war, und welcher Kündigungsentschädigung beanspruchte, wurde die Frage, ob das Gewerbegericht zur Austragung dieser Rechtssache zuständig sei, im bejahenden Sinne entschieden mit der Begründung, daß der Kläger, wenn er auch selbständiger Schuhmachermeister sei, doch laut des schriftlichen Vertrages dem Beklagten seine Dienste als Meister verdungen habe und als solcher seine Dienste ausschließlich dem Beklagten gegen die vereinbarten Lohnbezüge zu widmen hatte, daher als Angestellter des Beklagten zu betrachten sei.

Nr. 2027.

Ein Bauleiter, der infolge Trunkenheit zur Verrichtung der ihm obliegenden Dienste unfähig ist, kann entlassen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 12. Oktober 1911, Cr. VII 998/11.

Die Klage eines Bauleiters auf Kündigungsentschädigung gegen einen Baumeister, bei dem er für die Zeit bis zur Beendigung eines Hausbaues gegen 70 K Wochenlohn als Bauleiter für die Beaufsichtigung der Fertigstellung des Baues unter Betrauung mit der Oberaufsicht über die bei dem Bau beschäftigten Arbeiter und Baupoliere angestellt worden war, wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht hat als erwiesen angenommen, daß der Kläger an dem Tage, an welchem seine Entlassung erfolgte, während der Arbeitszeit derart betrunken war, daß er kaum aufstehen und sich aufrecht halten und nur schwer sprechen konnte, somit zur Verrichtung der ihm als verantwortlichen Bauleiter obliegenden Dienstesverrichtungen unfähig war. Ein derartiger Grad von Trunkenheit ist aber bei einem Bauleiter, welchem die Leitung eines großen Baues und die Beaufsichtigung und Überwachung zahlreicher Arbeiter obliegt, mit Rücksicht auf die aus einer mangelhaften Beaufsichtigung sich ergebenden Gefahren und auf das den Unterstehenden gegebene schlechte Beispiel als ein wichtiger Entlassungsgrund im Sinne des § 25 des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, anzusehen.

Nr. 2028.

Der Rechtswirksamkeit einer Vereinbarung, daß in dem Falle einer Geschenkkannahme seitens des Dienstnehmers das Dienstverhältnis sofort gelöst werden könne, stehen die Bestimmungen der §§ 20 und 40 H. G. G. nicht im Wege.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 22. September 1911, Cr. VII 1085/11.

Die Klage einer Kontoristin auf Kündigungsentschädigung gegen eine registrierte Genossenschaft m. b. H., in deren gewerblichen Unternehmen

sie unter der Vereinbarung einmonatiger Kündigung und unter der weiteren Vereinbarung, daß in dem Falle, als sie Geschenke in irgendeiner Form, sei es von einem Lieferanten, einem Mitgliede oder einem Angestellten der Genossenschaft, annehmen sollte, ihre Dienstgeberin zur sofortigen Lösung des Dienstverhältnisses berechtigt sein solle, angestellt worden war, wurde abgewiesen.

Gründe: Es ist unbestritten, daß die Klägerin, als sie von einem Lieferanten der Beklagten ein goldenes Armband als Geschenk angenommen und trotz Aufforderung ihrer Dienstgeberin das Geschenk zurückzugeben, sich geweigert hatte, ohne Kündigung entlassen wurde. Eine Vereinbarung des Verbotes einer Geschenkannahme bei sonstiger Entlassung soll von vornherein eine Handlungsweise der Klägerin ausschließen, durch die sie des Vertrauens der Dienstgeberin unwürdig erscheinen würde. Eine solche Vereinbarung muß angesichts der Bestimmungen des § 27, Z. 1, H. G. G. als zulässig anerkannt werden; wenn daher die Klägerin sich gegen diese Vereinbarung vergangen und die ihr von ihrer Dienstgeberin nahegelegte Gutmachung des Vergehens durch Zurückgabe des Geschenkes abgelehnt hat, kann nicht davon gesprochen werden, daß die Entlassung grundlos erfolgt sei.

Nr. 2029.

Dauerndes oder Aushilfsdienstverhältnis?

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 1. Juni 1911, Cr. II 590/11.

Der Klage eines Schriftsetzers auf Zahlung der 14tägigen Kündigungsentschädigung wurde stattgegeben.

Gründe: Der Kläger war am 20. April 1911 bei der beklagten Firma als Setzer aufgenommen worden. Bei der Aufnahme wurde weder eine Vereinbarung über die Kündigung getroffen, noch auch darüber gesprochen, ob die Kondition eine dauernde oder eine aushilfsweise sein werde. Am 13. Mai 1911 wurde Kläger ohne vorausgegangene Kündigung und unter Berufung auf Arbeitsmangel entlassen.

Der Kläger verlangt auf Grund des § 7 des Normaltarifes Kündigungsentschädigung, während sich die beklagte Firma gleichfalls auf den Normaltarif berief, der in den ersten vier Wochen die Kondition als eine aushilfsweise bezeichne, bei welcher gemäß § 8 eine Kündigung nicht zu erfolgen habe.

Laut §§ 7 und 8 des Normallohnтарifes für alle gelernten und qualifizierten Buchdruckerei- und Schriftgießereihilfen ist zwischen einer dauernden und einer aushilfsweisen Kondition zu unterscheiden. Das dauernde Arbeitsverhältnis kann gemäß § 7 nur nach einer vorausgegangenen 14tägigen Kündigung, falls keine andere Vereinbarung getroffen wurde, oder mit Berufung auf § 82 Gew. O. gelöst werden.

Im § 8 wird bestimmt, daß das aushilfsweise Arbeitsverhältnis nicht über vier Wochen dauern dürfe und während dieser Zeit ohne Kündigung gelöst werden könne und daß im Falle der längeren Dauer die Bestimmungen des § 7 in Kraft treten. Aus diesen Tarifbestimmungen muß daher geschlossen werden, daß die Geschäftsleitung bei der Aufnahme eines Gehilfen ihn ausdrücklich verständigen muß, wenn sie nur eine Aushilfskondition beabsichtigt und daß im Unterlassungsfalle der Gehilfe wohl zur Annahme berechtigt ist, daß er in eine dauernde Kondition trete.

Es muß die Auffassung der beklagten Firma, daß der Tarif für die ersten vier Arbeitswochen für alle Fälle und ohne jede weitere Vereinbarung eine Aushilfskondition bestimme, als tarifwidrig und rechtsirrtümlich bezeichnet werden.

Das Gewerbegericht hat unter Berücksichtigung der obigen Ausführungen und der Umstände, daß Kläger ohne eine Vereinbarung über die Kündigung und ohne Verständigung über die Art seiner Kondition aufgenommen wurde, angenommen, daß er in eine dauernde Kondition getreten ist und daher Anspruch auf eine 14tägige Kündigung besitzt.

Nr. 2030.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, dem Akkordarbeiter das Arbeitsbuch vor vollständiger Fertigstellung der übernommenen Akkordarbeit auszufolgen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 16. Juni 1911, Cr. II 666/11.

Die Klage eines im Akkord arbeitenden Tischlergehilfen auf Ausfolgung des Arbeitsbuches und Zahlung eines Schadenersatzbetrages von täglich 4 K 66 h wurde dermalen abgewiesen.

Gründe: Nach § 80 c Gew. O. ist der Gewerbeinhaber verpflichtet, dem Hilfsarbeiter das Arbeitsbuch bei ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses wieder auszuhändigen.

Nach § 77 Gew. O. sind die Akkordarbeiter aber erst dann auszutreten berechtigt, wenn sie die übernommene Arbeit ordnungsmäßig beendet haben.

Das Gewerbegericht hat auf Grund der Parteienangaben als festgestellt angenommen, daß Kläger vor ordnungsmäßiger Beendigung des Akkordes ausgetreten ist und daß Gründe im Sinne des § 82 a Gew. O. zur vorzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses nicht vorlagen.

Auch der vom Kläger angeführte Grund der verspäteten Mitteilung des Akkordpreises erscheint gemäß § 863 a. b. G. B. unstichhältig, weil Kläger nach Kenntnis des Preises seine Arbeit noch durch ungefähr eine Woche fortsetzte und aus dieser Handlung vernünftigerweise geschlossen werden muß, daß er sich mit dem genannten Preise stillschweigend einver-

standen erklärte. Der Kläger war daher gemäß § 77 Gew. O. verpflichtet gewesen, den übernommenen Akkord zu beenden und hat, weil er dies unterließ, das Arbeitsverhältnis nicht ordnungsgemäß gelöst.

Es war daher das Klagebegehren derzeit, das heißt bis zur vollständigen Beendigung des Akkordes abzuweisen.

Nr. 2031.

Solange der Zahlkellner das vom Dienstgeber erhaltene Kassageld nicht verrechnet hat, ist das Dienstverhältnis nicht ordnungsgemäß gelöst.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 8. Juli 1911, Cr. III 1129/11.

Die Klage eines Zahlkellners auf Entschädigung wegen Vorenthaltung des Arbeitsbuches wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 80 c Gew. O. ist der Gewerbeinhaber verpflichtet, das in Aufbewahrung genommene Arbeitsbuch dem Hilfsarbeiter nach ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen.

Im vorliegenden Falle ist es unbestritten, daß Kläger bis heute das beim Eintritte vom Dienstgeber behufs Verrechnung erhaltene Kassageld von 10 K trotz Aufforderung noch nicht verrechnet hat.

Da aber Kläger, wie durch den Zeugen L. erwiesen wurde, selbst ausgetreten ist, ohne die 10 K zu verrechnen, hat das Gewerbegericht als feststehend angenommen, daß Kläger das Arbeitsverhältnis nicht ordnungsmäßig gelöst hat.

Kläger hat daher den aus dieser Tatsache allfällig erwachsenen Schaden selbst zu tragen und war somit die Klage abzuweisen.

Nr. 2032.

Hat sich ein Handlungsgehilfe, vor die Wahl gestellt, ob er eine Gehaltsaufbesserung oder eine Remuneration vorziehe, für letztere entschieden, so gebührt sie ihm auch für die Folgezeit.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 23. Oktober 1911, Cr. VI 2079/11.

Der Klage eines Kontoristen auf Zahlung des Betrages von 62 K 50 h wurde stattgegeben.

Gründe: Es ist unbestritten, daß der Kläger bei der beklagten Firma, deren Alleininhaber A. F. ist, vom 11. Februar 1910 bis 15. August 1911 als Kontorist mit 100 K Monatslohn in Diensten stand.

Im Sommer 1910 gab Kläger der beklagten Firma eine schriftliche Erklärung des Inhaltes ab, daß alle Erleichterungen, die das neue Handlungsgehilfengesetz dem Handlungsgehilfen geschaffen hat, bei der beklagten Firma ohnehin schon bestehen und daß für die Angestellten der Beklagten

ein Recht auf Remuneration nicht bestehe. Einige Tage vor Weihnachten 1910 fragte der Firmachef den Kläger, ob ihm eine Remuneration oder eine Gehaltsaufbesserung lieber sei; am letzten Dezember 1910 gab er dem Kläger 100 K mit der Bemerkung, er habe ihn mit dieser Remuneration bedacht, weil er mit ihm zufrieden sei.

Der Kläger begehrt die Bezahlung des auf die Zeit vom 1. Jänner bis 15. August 1911 entfallenden Teiles der Jahresremuneration pro 1911, demnach 62 K 50 h.

Der Beklagte beantragt Abweisung der Klage, da Kläger vermöge seiner Erklärung im Sommer 1910 auf eine Remuneration keinen Anspruch habe.

Bei Lösung eines Dienstverhältnisses vor Fälligkeit einer periodischen Remuneration ist laut § 16 H. G. G. diese Remuneration in einem der zurückgelegten Dienstzeit entsprechenden Betrage in jenem Falle zu bezahlen, wenn der Dienstnehmer auf die Remuneration Anspruch hatte.

Wenn der Kläger im Sommer 1910 die Erklärung abgegeben hat, daß ihm ein Recht auf Remuneration nicht zustehe, ist es doch nicht ausgeschlossen, daß die Wirksamkeit dieser Erklärung durch nachgefolgte Vorgänge beseitigt worden sei. Unbestrittenermaßen hat die beklagte Firma nach dieser Erklärung, insbesondere am letzten Dezember 1910 dem Kläger eine Remuneration von 100 K. gewährt; allerdings behauptet der Chef der beklagten Firma, daß er dies als einmaliges Geschenk und mit der Absicht gegeben habe, in der Folge nur nach freiem Ermessen diese Schenkung zu gewähren, wofür auch wohl die hiebei gebrauchten Worte, er gebe die Remuneration, weil er mit den Diensten des Klägers zufrieden war, sprechen würden.

Andererseits liegt aber vor, daß der Prinzipal kurz vorher dem Kläger freigestellt hatte, eine Remuneration oder eine Gehaltsaufbesserung zu wählen. Daraus mußte der Kläger zur Annahme gelangen, daß die Jahresremuneration in der Folge alljährlich werde ausbezahlt werden, gerade so, wie der einmal erhöhte Gehalt nicht mehr herabgesetzt wird. Es ist daher im vorliegenden Falle dahin zu entscheiden, daß der Kläger einen Anspruch auf die Remuneration erlangt hat, und demnach das Klagebegehren gerechtfertigt ist.

Nr. 2033.

Eine Fleischbankkassierin leistet weder kaufmännische noch höhere Dienste.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 15. Juli 1911, Cr. III 1369/11, bestätigt mit Entscheidung des Landesgerichtes Wien als Berufungsgerichtes vom 16. August 1911, Cg. V 471/11.

Einer grundlos entlassenen Fleischbankkassierin wurde nur die 14tägige Kündigungsentschädigung zugesprochen.

Gründe: Mit vorliegender Klage begehrte Klägerin von dem Beklagten die Zahlung einer bis 30. September 1911 quartalsmäßig berechneten sechswöchentlichen Kündigungsentschädigung von 244 K 49 h.

Bei der hierüber angeordneten ersten Tagsatzung erklärte sich Beklagter bereit, der Klägerin sofort eine Entschädigung für 14 Tage zu bezahlen, was diese ablehnte.

Bei der Streitverhandlung ergab sich aus dem Vorbringen der Parteien nachstehender unbestrittener Sachverhalt:

Die Klägerin war bei dem Beklagten seit 15. Jänner 1910 als Fleischbankkassierin mit einem Monatslohn von 70 K und Frühstück, welches einverständlich mit 24 h pro Tag bewertet wurde, beschäftigt.

Als Kassierin war die Klägerin lediglich mit der Geldeinnahme von den Kunden beschäftigt und hatte weder Geschäftsbücher zu führen noch in die sogenannten Kundenbücheln der Monatskunden Eintragungen zu machen.

In der letzten Zeit ergaben sich Unregelmäßigkeiten in der Kassagebarung, was den Beklagten am 12. Juni 1911 zu folgender Äußerung veranlaßte: „Mir passen diese Abgänge nicht, am besten ist, wir gehen auseinander.“

Der Beklagte betrachtete diese Äußerung als 14tägige Kündigung und entließ nach Ablauf der 14 Tage am 25. Juni 1911 die Klägerin. Die Klägerin brachte vor, daß über die Kündigung kein Übereinkommen bestanden hatte, bezeichnete die angebliche Kündigung als ganz unklar und daher die Entlassung als grundlos.

Die Klägerin hält sich für eine vorwiegend zur Leistung kaufmännischer Dienste angestellte Person, der gemäß § 20 H. G. G. eine quartalsmäßig zu berechnende sechswöchentliche Kündigung gebühre. Der Beklagte gab zu, daß seine am 12. Juni 1911 gemachte Äußerung keine Klarheit über die von ihm beabsichtigte 14tägige Kündigung enthielt und erklärte sich konform seiner schon bei der ersten Tagsatzung abgegebenen Äußerung bereit, der Klägerin für 14 Tage den Entgang des Lohnes samt Frühstück zu ersetzen. Im übrigen bestritt Beklagter, daß Klägerin als eine der im § 2, Absatz 1, H. G. G. bezeichneten Personen anzusehen sei, sie sei eine Hilfsarbeiterin im Sinne des § 73 Gew. O. gewesen und könne daher bei Abgang eines Übereinkommens gemäß § 77 Gew. O. nur eine 14tägige Kündigung beanspruchen. Der Beklagte anerkannte daher einen Betrag von 35 K 98 h und beantragte die Abweisung des Mehrbegehrens.

Nach § 20 H. G. G. gebührt den in §§ 1 und 2 H. G. G. bezeichneten Personen eine quartalsmäßige sechswöchentliche Kündigung, falls keine andere gesetzlich gültige Vereinbarung getroffen wurde. Die Klägerin war

in einem Unternehmen im Sinne des § 2, Z. 1, H. G. G. bedienstet und kämen daher für die Qualifikation ihrer Dienstleistung die Bestimmungen des § 2 H. G. G. in Anwendung. Das Gewerbegericht ist jedoch auf Grund der Parteienangaben zu der Ansicht gelangt, daß die Klägerin im Betriebe des Beklagten weder vorwiegend zur Leistung kaufmännischer, noch zur Leistung nicht kaufmännischer, höherer Dienste angestellt war. Die Klägerin gibt zu, daß sie lediglich das Geld für die verkauften Fleischwaren einkassierte und weder Geschäftsbücher führte, noch Eintragungen in die Bücheln der Monatskunden machte. Sie hatte daher eine Stellung, zu welcher sie keine höhere Vorbildung als das in den Volksschulen gelehrt Lesen, Schreiben und Rechnen brauchte und müßte bei entgegengesetzter Ansicht schon ein mit der Ausgabe von Fahrscheinen betrauter Stellwagenkondukteur als Handlungsgehilfe oder als eine im Stellwagenbetriebe zur Leistung höherer, nicht kaufmännischer Dienste angestellte Person gelten. Es ist daher die Klägerin als Hilfsarbeiterin im Sinne des § 73 Gew. O. anzusehen und als solche hat sie gemäß § 77 Gew. O. mangels einer anderweitigen Vereinbarung einen gesetzlichen Anspruch auf 14tägige Kündigung, den Beklagter auch anerkannt hat.

Das Landesgericht Wien als Berufungsgericht hat über Berufung der Klägerin das Urteil I. Instanz bestätigt, und in der Begründung seines Urteiles nachstehendes angeführt:

Es ist unwahrscheinlich, daß es zu den vertragsmäßigen Obliegenheiten der Klägerin gehörte, die bei der Kassa überreichten Blocks mit den Fleischrechnungen auf deren Richtigkeit zu überprüfen. Der Bestand dieser Obliegenheit ist deshalb unwahrscheinlich, da notorisch in großen Fleischbänken wie die des Beklagten in der Zeit des Einkaufes des Fleisches in den Morgenstunden ein starker Andrang von Kunden herrscht, so daß der Kassierin schon die erforderliche Zeit fehlen muß, die präsentierten Rechnungen auf ihre rechnermäßige Richtigkeit zu überprüfen. Es kann jedoch dahingestellt bleiben, ob eine vertragsmäßige Verpflichtung der Kassierin die Rechnungen zu überprüfen bestand, denn wenn sie auch bestand, erhebt diese Obliegenheit die Dienstleistungen der Klägerin weder zu Dienstleistungen höherer Art noch zu kaufmännischen Dienstleistungen. Zu kaufmännischen Diensten können nur jene gezählt werden, zu denen diejenige Schulung und Fertigkeit gehört, die man die kaufmännische Tüchtigkeit nennt. Die Klägerin bedarf bestenfalls — abgesehen von der Fähigkeit, die zur Ausübung gehörige Aufmerksamkeit entwickeln zu können — nur eine Fertigkeit im richtigen Rechnen nach den vier einfachen Rechnungsarten. Richtiges Rechnen bildet zwar einen Teil der kaufmännischen Tüchtigkeit, aber jemand, der nur richtig rechnen kann, kann deshalb noch nicht als kaufmännisch tüchtig bezeichnet werden. Die Tüchtigkeit der Klägerin, richtig zu rechnen, reicht demnach nicht hin, sie als eine kaufmännische Angestellte zu qualifizieren.

Die Dienstleistungen der Klägerin können aber auch nicht als höhere im Sinne des Handlungsgehilfengesetzes angesehen werden, denn es ist anzunehmen, daß die Mehrheit der im Betriebe des Beklagten angestellten Personen im Stande ist, die der Klägerin zugewiesenen Dienste zu leisten. Diese Dienste setzen eine höhere Qualifikation der Klägerin nicht voraus.

Nr. 2034.

Ein Kaffeekoch kann wegen Geschlechtskrankheit entlassen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 7. Juni 1911, Cr. III 1036/11.

Die Klage eines in einem Kaffeehause angestellten Kaffeekoches auf Zahlung der 14tägigen Kündigungsentschädigung wurde abgewiesen.

Gründe: Wie beiderseits unbestritten ist, wurde der Kläger am 20. Mai 1911 von der Beklagten als Kaffeekoch mit 14tägiger Kündigungsfrist aufgenommen, jedoch noch ehe er, wie vereinbart war, am 21. Mai 1911 seinen Posten angetreten hatte, entlassen.

Während Kläger seine Entlassung für ungerechtfertigt hält, behauptet die Beklagte, daß Kläger mit einer abschreckenden Krankheit behaftet sei. Beklagte habe nämlich einige Stunden nach erfolgter Aufnahme des Klägers in ihren Dienst, durch ihren Mann, welcher praktischer Arzt sei, erfahren, daß Kläger mit einer Geschlechtskrankheit (Tripper) behaftet sei. Diese Krankheit müsse aber mit Rücksicht darauf, daß Kläger im Kaffeehause der Beklagten als Koch hätte tätig sein sollen, als eine abschreckende Krankheit angesehen werden, da sie nicht nur die Gefahr einer Ansteckung für die Gäste herbeizuführen, sondern schon an sich Abscheu und Ekel zu erregen geeignet sei. Die Entlassung des Klägers sei demnach gesetzlich gerechtfertigt.

Zugegeben wird, daß Kläger vor ungefähr drei Wochen vom Ehegatten der Beklagten an Tripper behandelt wurde. Kläger behauptet jedoch, daß er am 20. Mai 1911 bereits geheilt gewesen sei.

Auf das Vorbringen des Klägers entgegnet die Beklagte, daß es ganz ausgeschlossen sei, daß ein akuter Tripper, wie Kläger einen hatte, in ein paar Wochen heile.

Der sachverständige Zeuge Dr. F. K., Ehegatte der Beklagten, hat unter Eid angegeben: Kläger wurde vom Zeugen vor zirka drei Wochen an einem akuten Tripper behandelt, seither jedoch nicht mehr untersucht. Es sei nach der ärztlichen Erfahrung des Zeugen ausgeschlossen, daß ein akuter Tripper, wie ihn Kläger hatte, in der kurzen Zeit von drei Wochen heile. Zeuge hat einige Stunden nach Aufnahme des Klägers in den Dienst

der Beklagten seine Frau aufmerksam gemacht, daß er den Kläger vor ungefähr drei Wochen an einem akuten Tripper behandelt habe. Im Geschäfte der Beklagten verkehren vorwiegend Ärzte und ist zu befürchten, daß Gäste aus ärztlichen Kreisen ausbleiben, wenn sie, was leicht möglich ist, erfahren, daß ein mit einer ansteckenden Geschlechtskrankheit behafteter Angestellter im Geschäfte als Koch tätig sei.

Durch die eigenen Zugeständnisse des Klägers erscheint festgestellt, daß er vor zirka drei Wochen an einem Tripper gelitten hat. Das Gericht hat weiters auf Grund der bestimmten, durchaus glaubwürdigen und beideten Aussage des sachverständigen Zeugen Dr. F. K. im Zusammenhalte mit der notorischen Tatsache, daß derartige Geschlechtskrankheiten zu ihrer Ausheilung stets einen längeren Zeitraum beanspruchen, als erwiesen angenommen, daß Kläger auch noch im Zeitpunkte seiner Aufnahme in den Dienst der Beklagten mit Tripper behaftet war, also an einer Krankheit litt, welche mit Rücksicht darauf, daß Kläger als Koch in dem Kaffeehause der Beklagten hätte tätig sein und in dieser Eigenschaft mit Nahrungsmitteln hätte hantieren sollen, als eine abschreckende Krankheit angesehen werden muß, da sie nicht nur die Gefahr einer Ansteckung für die Gäste herbeizuführen, sondern schon an sich Abscheu und Ekel zu erregen geeignet ist.

Da demnach der gesetzliche Entlassungsgrund des § 82 lit. h Gew. O. nachgewiesen erscheint, entbehrt der auf die Bestimmungen der §§ 77 und 84 Gew. O. gestützte Klageanspruch der rechtlichen Grundlage.

Nr. 2035.

Ein auf Probe vereinbartes Dienstverhältnis kann auch vor Antritt gelöst werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 8. Februar 1912, Cr. VIII 92/12.

Laut Vertrag dto. Wien, 11. Jänner 1912 hat der 22 Jahre alte Kläger mit Zustimmung seines Vaters mit der beklagten Firma ein Übereinkommen geschlossen, laut dessen er sich verpflichtete, „gegen einen festen Monatsgehalt von 300 K in Stellung bei der beklagten Firma als Disponent zu treten; die Tätigkeit des Klägers sollte darin bestehen, die Firma im Gerbstoffgeschäfte einzurichten und sowohl Gerbstoffe als auch die bisher geführten Produkte zu verkaufen; für diese Zwecke sollte Kläger vorerst Österreich-Ungarn und Deutschland bereisen. An Reise-spesen hatte ihm die beklagte Firma 18 K pro Tag zu vergüten.“

Beide Streittheile geben übereinstimmend an, daß dieses Verhältnis vorerst als zweimonatliches Probeverhältnis eingegangen

wurde und daß der Abschluß eines festen Engagementvertrages nach Ablauf der vereinbarten Probezeit in Aussicht genommen war.

Was den Antritt der Probendienstleistung des Klägers bei der beklagten Firma betrifft, so behauptet Kläger, daß er spätestens am 19. Jänner 1912 bei der beklagten Firma seinen Posten hätte antreten sollen, während die beklagte Firma erklärt, daß ein bestimmter Eintrittstag nicht vereinbart worden sei.

Unbestritten ist, daß die beklagte Firma dem Kläger am 24. Jänner 1912 erklärt hat, daß sie auf seine Dienstleistung verzichte und daß der Kläger, der sich nach wie vor in Stellung befindet, den Posten bei der beklagten Firma tatsächlich niemals angetreten hat.

Auf Grund dieses Sachverhaltes verlangt der Kläger von der beklagten Firma die Bezahlung des auf die Zeit vom 24. Jänner 1912 bis 1. März 1912 entfallenden Entgeltes im Betrage von 1.200 K (600 K Gehalt und 600 K Reisediäten), hiebei stützt sich der Kläger insbesondere auf folgende Stelle des oben erwähnten Vertrages: „Sowohl mir als auch der Firma steht das Recht zu, diese Vereinbarung nach 2 Monaten, d. i. am 1. März 1912 zu lösen“, wonach eine frühere einseitige Lösung des zwischen den Streitparteien bestehenden Probendienstverhältnisses unzulässig sei.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Entscheidungsgründe: Aus vorstehendem Tatbestande ergibt sich, daß zwischen den Streitparteien vorläufig ein Probeverhältnis vereinbart war, dessen näherer Inhalt durch den Vertrag vom 11. Jänner 1912 bestimmt wurde.

Gemäß § 19, Absatz 2 des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, kann ein auf Probe vereinbartes Dienstverhältnis während des ersten Monats der Probezeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden.

Wenn nun die beklagte Firma von diesem ihr gesetzlich zustehenden Rechte Gebrauch machte und dem Kläger am 24. Jänner 1912, noch bevor er seine bisherige Stellung aufgegeben und den Dienst bei der beklagten Firma überhaupt angetreten hatte, schriftlich erklärte, daß sie auf seine Dienstleistung verzichte, so kann der Kläger aus diesem Vorgehen der beklagten Firma einen Anspruch auf Zahlung des auf die Zeit vom 24. Jänner 1912 bis 1. März 1912 entfallenden Entgeltes bestehend in Gehalt und Reisediäten, nicht ableiten.

Bei dieser Sachlage erscheint die Abweisung der Klage in der Hauptsache um so mehr gerechtfertigt, als die Vorschrift des § 19, Absatz 2 zwingendes, im Interesse der Dienstnehmer festgesetztes Recht ist, und gemäß § 40 durch den Dienstvertrag weder aufgehoben, noch beschränkt werden kann.

2036.

Ein Handlungsgehilfe, der unter der Anschuldigung strafbarer Handlungen, jedoch grundlos entlassen wurde, kann Ersatzansprüche wegen weiteren, das vertragsmäßig gebührende Entgelt übersteigenden Schadens vor dem Gewerbegerichte geltend machen; der Ersatz der Kosten des Strafverfahrens kann im Zivilrechtswege nicht angesprochen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 18. Dezember 1911, Cr. I 566/11.

Der Kläger, Handlungsgehilfe, wurde Ende Jänner 1910 unter dem Verdachte des verbrecherischen Diebstahls zum Nachteile der beklagten Firma dem Strafgerichte eingeliefert. Nach dem 1. Februar 1910, im Laufe der Untersuchungshaft, kündigte ihm die beklagte Firma ohne Angabe von Gründen die Entlassung aus ihrem Dienste an. Das Strafverfahren führte wohl in erster Instanz zur Verurteilung des Klägers wegen Verbrechens des Diebstahls und der Übertretung des Betruges zum Nachteile der beklagten Firma, und die gegen dieses Urteil erhobene Nichtigkeitsbeschwerde des Klägers wurde vom k. k. Obersten Gerichts- und Kassationshofe verworfen, hingegen hatte das Begehren um Wiederaufnahme des Strafverfahrens vollen Erfolg und endete mit der Aufhebung des verurteilenden Erkenntnisses seinem ganzen Inhalte nach, soweit es den Kläger betraf. Diese Entscheidung wurde dem Kläger in der zweiten Hälfte des Monats September 1911 zugestellt. Hierauf belangte der letztere die beklagte Firma, bei der er mit Monatsgehalt von 130 K und unter Vereinbarung einer einmonatigen Kündigung bedienstet gewesen war, auf Zahlung des Betrages von 4.350 K, u. zw. wegen seiner durch die beklagte Firma verschuldeten Postenlosigkeit in der Zeit vom 1. Februar 1910 bis 3. Oktober 1911 auf Zahlung einer Entschädigung für 20 Monate à 130 K per 2.600 K und auf Ersatz der ihm nachweislich erwachsenen Kosten des Strafverfahrens in der Höhe von 1.750 K.

Die beklagte Firma wurde zur Zahlung der von ihr anerkannten Kündigungsentschädigung für die Zeit vom 1. Februar bis 15. März 1910 im Betrage von 195 K verurteilt, der Mehranspruch wurde abgewiesen, u. zw. hinsichtlich des Teilbetrages von 1.750 K an Kosten des Strafverfahrens wegen Unzulässigkeit des Zivilrechtsweges.

Gründe: Abgesehen von dem Anerkenntnis der beklagten Firma fließt der Anspruch des Klägers auf Zahlung der zugesprochenen Kündigungsentschädigung per 195 K gemäß § 29 H. G. G. aus der zwischen den Parteien nicht strittigen Tatsache, daß die beklagte Firma den Kläger

ohne Angabe von Gründen entließ und der Klage gegenüber keine Entlassungsgründe namhaft machte. Dieser Anspruch ist von einem sonstigen schuldhaften Verhalten der beklagten Firma und von einem Schadenschadensnachweise unabhängig. Die Bestimmung des § 34 H. G. G., nach welcher Entgeltsansprüche wegen Entlassung bei sonstigem Ausschlusse binnen 6 Monaten gerichtlich geltend zu machen sind, blieb außer Betracht, weil die Entlassung des Klägers im Februar 1910 erfolgte, das Gesetz über den Dienstvertrag der Handlungsgehilfen aber erst am 1. Juli 1910 in Kraft getreten ist, so daß dieser Anspruch zum mindesten unter dreijähriger Verjährungsfrist stand (Artikel III, Absatz 2, H. G. G.).

Anderer Natur als dieser Anspruch sind die weiteren vom Kläger geltend gemachten Ersätze, die nach den Klagsangaben zu den im § 29, Abs. 1, H. G. G., dem Dienstnehmer vorbehaltenen weiteren Schadensersatzansprüchen gehören und den Schadenschadensnachweis erforderlich machen. Bezüglich ihrer war zunächst zu prüfen, ob das Gewerbegericht zur Entscheidung zuständig ist.

Diese Zuständigkeitsfrage wurde hinsichtlich des vom Kläger durch Postenlosigkeit in der Zeit vom 15. März 1910 bis zum Oktober 1911 behaupteten Schadens bejaht. Denn der Kläger verließ den bei der beklagten Firma innegehabten Posten unter der von ihr erhobenen und auch weiter verfolgten Beschuldigung der Untreue, die ihr nach der Überzeugung des Gerichtes den ausschließlichen Anlaß bot, den Kläger zu entlassen, wenn sie auch in dem Entlassungsschreiben keine Gründe anführte. Hieraus ergibt sich zwischen dem unter der Beschuldigung der Untreue (§ 27, Zahl 1, H. G. G.) erfolgten Vertragsbruche und der vom Kläger als seine Folge bezeichneten Postenlosigkeit bis zum Oktober 1911 ein kausaler Zusammenhang, der die Kompetenz des Gewerbegerichtes zur Entscheidung gemäß § 4 G. G. G. und § 41 H. G. G. begründet.

Anders verhält es sich mit dem vom Kläger an Kosten, die ihm durch rechtsfreundliche Vertretung im Strafverfahren erwachsen, erhobenen Ansprüche auf Ersatz von 1.750 K. Dieser Anspruch fällt schon nach der vom Kläger gewählten Bezeichnung unter die im XXII. Hauptstücke der Strafprozeßordnung behandelten Kosten des Strafverfahrens, über welche nach § 393 u. ff. St. P. O. vom Strafgerichte zu entscheiden ist. Hinsichtlich dieses Teiles des klägerischen Anspruches war daher die Abweisung der Klage wegen Unzulässigkeit des Zivilrechtsweges auszusprechen.

Was den somit erübrigenden Ersatzanspruch wegen Postenlosigkeit und Verdienstentganges in der Zeit vom 15. März 1910 bis Oktober 1911 anlangt, so berief sich der Kläger ausschließlich nur auf die von der beklagten Firma im Strafverfahren entwickelte, gegen ihn gerichtete Tätigkeit, ein weiteres schuldhaftes Verhalten, namentlich eine geflissentliche Er-

schwerung der Stellensuche vermochte er ihr nicht zum Vorwurf zu machen. Es ist nun wohl klar, daß eine vor die Strafbehörde gebrachte und dort weiter verfolgte Anschuldigung wegen einer strafbaren Handlung, wenn sie für den Angezeigten Vermögensnachteile nach sich zieht, den Anzeiger zum Schadensersatz verpflichten kann. Dies wäre im vorliegenden Falle nur dann der Fall, wenn sich die Handlungsweise der beklagten Firma als Verleumdung darstellen oder wenn man darin eine Vernachlässigung des im § 1297 a. b. G. B. bezeichneten Maßes von Fleiß und Aufmerksamkeit erblicken könnte.

Die Entscheidung von dem Beweise und der Zurechnung einer strafbaren Handlung im Sinne des § 209 St. G. abhängig zu machen, konnte das Gericht aus dem Grunde unterlassen, weil die Strafakten bis zum Oktober 1911 der k. k. Staatsanwaltschaft vorgelegen sind und weil von dieser trotz der ihr nach § 34 St. P. O. obliegenden Verpflichtung, strafbare Handlungen von Amts wegen zu verfolgen, ein Strafverfahren gegen die Vertreter der beklagten Firma wegen des obigen Verbrechens nicht eingeleitet wurde. Es ergibt sich somit in dieser Richtung eine Sachlage ähnlich der durch die Einstellung des Strafverfahrens oder durch den Freispruch des Angeklagten geschaffenen und es erübrigt beim Mangel einer Privatanklage wegen Ehrenbeleidigung, die Handlungsweise der beklagten Firma vom Standpunkte eines nach § 1297 a. b. G. B. zu beurteilenden Verschuldens zu prüfen.

Hier gewann jedoch das Gericht auf Grund der von beiden Teilen berufenen Strafakten die Überzeugung, daß es sich bei den von der beklagten Firma und ihrem Gesellschafter erhobenen Beschuldigungen nicht um eine wissentlich falsche oder leichtsinnige Anzeige handelte, sondern daß die beklagte Firma nur das zur Kenntnis der Strafbehörde brachte, was ihr in glaubhafter Weise von ihren Angestellten und dritten Personen, namentlich dem Mitbeschuldigten des Klägers in seinem später widerrufenen Geständnisse hinterbracht worden war. Die Stärke der gegen den Kläger vorliegenden Verdachtsgründe wird hingegen am besten dadurch illustriert, daß der Kläger des Verbrechens des Diebstahls und der Übertretung des Betruges schuldig erkannt worden ist. Wenn die beklagte Firma die ihr zugekommenen Mitteilungen zur Kenntnis der Strafbehörde brachte, wenn sie, als Privatbeteiligte interessiert, den Gang des Strafprozesses verfolgte und nach Zurückweisung der Nichtigkeitsbeschwerde infolge des zweifelhaften Benehmens eines im Wiederaufnahmeverfahren auftretenden Zeugen gegen den Kläger die Strafanzeige wegen Verleitung zu falscher Zeugenaussage überreichen ließ, so machte sie damit nur von dem ihr nach § 86 St. P. O. zustehenden Anzeigerechte Gebrauch, ohne daß hierin ein Mutwille und Verletzung gebotener Vorsicht zu erkennen wäre. Derselbe Gedanke leitet die Bestimmung des § 390 St. P. O., der

nur jenen Anzeiger zum Ersatze der Kosten des Strafverfahrens verpflichtet, der eine wissentlich falsche Anzeige veranlaßt hat. Es kann schließlich in dieser Richtung nicht übersehen werden, daß die Verfolgung der dem Kläger angeschuldeten strafbaren Handlungen aus Gründen des öffentlichen Rechtes erfolgte und daß die beklagte Firma und ihre Vertreter hinsichtlich ihres Wissens von der strafbaren Handlung unter der Zeugenpflicht des § 165 St. P. O. standen. Endlich widersprechen der Annahme einer zivilrechtlichen Verantwortlichkeit der beklagten Firma für die ihr von ihren Angestellten gemachten, den Kläger belastenden Anzeigen die Bestimmungen des § 1313 a. b. G. B. in der Erwägung, daß die Haftung der beklagten Firma für die Handlungen und Unterlassungen ihrer Angestellten durch die ihnen eingeräumten Geschäfte begrenzt ist, worunter jedoch die Anzeigen wegen strafbarer Handlungen nicht fallen.

Da somit dieser vom Kläger gegen die beklagte Firma erhobene Entschädigungsanspruch der Berechtigung entbehrt, war in seine weitere Prüfung und den Schadensnachweis nicht einzugehen, sondern das diesbezügliche Klagebegehren abzuweisen.

2037.

Der Arbeitgeber haftet nicht, wenn das entsprechend verwahrte Arbeitsbuch gestohlen wird.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 6. Februar 1912, Cr. V 167/12.

Das Arbeitsbuch eines Bauarbeiters war aus einer versperrten Lade in der Baukanzlei des Beklagten durch einen gewaltsamen Einbruch abhanden gekommen; hievon war der Arbeiter am 15. Jänner verständigt worden und konnte ihm daher bei seiner Entlassung am 20. Jänner, das Arbeitsbuch nicht ausgefolgt werden. Das Arbeitsbuch wurde ihm vielmehr erst am 25. Jänner, nachdem es von der Polizei aufgefunden worden war, wieder zurückgestellt, während ihm bei seiner Entlassung eine Bestätigung über den Verlust des Arbeitsbuches ausgestellt wurde. Der Klage auf Entschädigung für die Verspätung in der Ausfolgung des Buches wurde keine Folge gegeben aus folgenden Gründen:

Die Haftung des Arbeitgebers für das ihm übergebene Arbeitsbuch bestimmt sich nach den Vorschriften des bürgerlichen Gesetzbuches über den Verwahrungsvertrag. Nach § 964 a. b. G. B. haftet der Verwahrer für den durch Unterlassung der pflichtgemäßen Obsorge verursachten Schaden, aber nicht für den Zufall. Indem nun der Beklagte das Arbeitsbuch in einer versperrten Lade in der Baukanzlei verwahrte, hat er seiner

Obsorgepflicht genügend entsprochen. Daß diese Lade erbrochen und daraus das Arbeitsbuch entwendet wurde, ist ein Zufall, für den der Beklagte nach obigen Bestimmungen nicht haftbar gemacht werden kann. Der Beklagte hat ferner dadurch, daß er den Kläger schon am nächsten Tage von dem Verluste verständigte und daß er ihm eine Verlustbestätigung gab, alles getan, was er tun konnte, um den Schaden des Klägers zu verringern und die Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches zu ermöglichen.

2038.

Vertrauensunwürdigkeit wegen Verhaltens außerhalb des Dienstes.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 9. Februar 1912, Cr. VII 167/12.

Das Klagebegehren eines Setzerfaktors gegen seine Dienstgeberin, eine Kunstdruckanstalt, von welcher er am 27. Jänner 1912 ohne vorherige Kündigung entlassen worden war, auf Bezahlung des auf die Kündigungszeit bis Ende März entfallenden Gehaltes wurde abgewiesen aus folgenden Gründen:

Es wurde als erwiesen angenommen, daß der Kläger nach Sonntagen und Feiertagen wiederholt in übernächtigem Zustande in die Arbeitsstätte gekommen ist, daß er in diesem Zustande nicht fähig war, seinen Pflichten voll nachzukommen, daß er wiederholt ermahnt wurde, nicht in einem solchen Zustande zu kommen, daß er ferner mit ihm unterstellten Arbeitern in Gasthäusern nachts gezecht hat, so auch am Sonntag den 22. Jänner, am 23. dann wegen Unwohlseins ausgeblieben ist und am 27. Jänner sich durch seinen Knaben den Lohn holen ließ, während er im Gasthause auf ihn wartete, daß er von den ihm untergeordneten Arbeitern sich Geldbeträge ausgeliehen hat, was bei der Lohnauszahlung am 27. Jänner von mehreren Arbeitern, bei denen er sich Geld ausgeborgt hatte, gemeldet wurde, daß er endlich, obwohl er wußte, daß er wegen eines Nierenleidens ohne Schädigung seiner Gesundheit kein Bier trinken dürfe, dennoch vom Biergenusse nicht abließ und dadurch wiederholte Erkrankungen sich zugezogen hat.

Unter diesen Umständen konnte der Kläger des Vertrauens seiner Dienstgeberin nicht weiter würdig erscheinen, denn vom einem Vorgesetzten, der bei den ihm untergeordneten Arbeitern Schulden macht, der mit ihnen im Gasthause zecht, kann nicht erwartet werden, daß er das nötige Ansehen diesen Arbeitern gegenüber, welche seine Gläubiger wurden, genießen könne, daß sie die einem Vorgesetzten gebührende Achtung ihm entgegenbringen werden. Ebenso war das wiederholte Erscheinen des Klägers im übernächtigen Zustande sowie die Fruchtlosigkeit der ihm

erteilten Verwarnungen geeignet, das Vertrauen seiner Dienstgeberin in ihn zu erschüttern; sie war demnach berechtigt, das Dienstverhältnis ohne Kündigung zu lösen.

2039.

Hat der Dienstgeber den gebührenden Urlaub verweigert, so hat er den Dienstnehmer zu entschädigen. Hat aber der Dienstnehmer den Urlaub nicht verlangt, so steht ihm ein Entschädigungsanspruch nicht zu.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 20. Februar 1912, Cr. VII 413/12.

Das Klagebegehren eines Obermüllers gegen den Inhaber einer Dampfmaschine, bei welchem er bis 31. Dezember 1911 gegen einen Monatsgehalt von 200 K bedienstet gewesen war und von welchem er während seiner 20 Jahre dauernden Dienstzeit nie einen Urlaub erhalten hatte, auf Bezahlung einer Entschädigung im Betrage von 279 K 72 h für den Urlaub, welcher ihm in den Jahren 1910 und 1911 mit je drei Wochen gebührt hätte, wurde abgewiesen mit folgender Begründung:

Es ist bei Verweigerung des nach Maßgabe des § 17 H. G. G. dem Dienstnehmer gebührenden Urlaubes allerdings eine Entschädigungspflicht des Dienstgebers anzuerkennen. Da aber — wie als erwiesen angenommen wurde — der Kläger von seinem Dienstgeber weder im Jahre 1910 noch im Jahre 1911 einen Urlaub verlangt hat, kann er eine Entschädigung für etwas, was er nicht begehrt hat, nicht verlangen. Hat er keinen Urlaub verlangt, so hat er damit stillschweigend auf sein Urlaubsrecht verzichtet (§ 863 a. b. G. B.) und angesichts dieses Verzichtes steht ihm ein Entschädigungsanspruch nicht zu.

2040.

Der durch schlechte Arbeit verursachte Schaden kann vom Lohn abgezogen werden; der Arbeitgeber, der schlechtes Material zur Verfügung stellt, muß den Schaden verhältnismäßig mittragen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 16. März 1912, Cr. II 334/12.

Dem Klagebegehren eines Tischlergehilfen gegen einen Tischlermeister, bei welchem er gegen Wochenlohn beschäftigt war und der ihm bei der Lohnauszahlung einen Betrag von 7 K 15 h abgezogen hatte, wurde in Ansehung des Teilbetrages von 4 K stattgegeben, in Ansehung des weiteren Betrages von 3 K 15 h wurde es abgewiesen aus folgenden Gründen:

Es ist unbestritten, daß dem Kläger an sich ein Lohn von 7 K 15 h zustünde, der Beklagte verweigert aber die Bezahlung dieses Betrages, weil der Kläger seine Arbeit zweimal schlecht gemacht habe, auf die Verbesserung 12 Stunden Arbeitszeit zu je 62 h, mithin 7 K 44 h, verwendet und außerdem Furnier im Werte von 3 K 80 h verdorben, daß der Kläger ihm demnach einen Schaden von 11 K 24 h verursacht habe und er somit berechtigt sei, zur teilweisen Deckung dieses Schadens den Betrag von 7 K 15 h zurückzuhalten. Der Kläger behauptet, die Notwendigkeit der Abänderung der zuerst von ihm gemachten Arbeit sei auf die Ungenauigkeit der ihm von seinem Dienstgeber übergebenen Zeichnung, auf die schlechte Beschaffenheit des ihm zur Verfügung gestellten Leimes, endlich auf den Umstand zurückzuführen, daß die Arbeit, welche über Nacht hätte eingeschraubt bleiben sollen, ohne sein Zutun von unberufener Seite schon abends ausgeschraubt wurde.

Das Gericht hat als erwiesen angenommen, daß die Arbeit des Klägers mehrfach verbessert werden mußte, wodurch dem Beklagten infolge der Verlängerung der darauf verwendeten Arbeitszeit und des Verderbens von Rohstoff ein Schaden entstanden ist, daß aber der Schaden von dem Beklagten durch Ungenauigkeit der übergebenen Zeichnung, durch schlechte Beschaffenheit des zugewiesenen Leimes und durch vorzeitiges Ausschrauben der Arbeit zur Hälfte mitverschuldet wurde.

Im Hinblick auf § 273 Z. P. O. stellte das fachmännisch besetzte Gericht aus freier Überzeugung den Schadensersatzbetrag mit 6 K 30 h fest, wovon demnach der Kläger die Hälfte mit 3 K 15 h zu tragen hat; diesen Betrag durfte der Beklagte dem Kläger abziehen, da er ihm aber 7 K 15 h abgezogen hat, war in dem obigen Sinn zu entscheiden.

2041.

Stillschweigende Annahme eines niedrigeren als des im Normaltarif vorgesehenen und dem Arbeiter bekannten Lohnes gilt als Verzicht auf höhere Entlohnung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 20. März 1912, Cr. IV 497/12.

Das Klagebegehren eines Schuhmachergehilfen, welcher bei dem Beklagten vom 21. November 1911 bis 13. Februar 1912 gegen Stücklohn gearbeitet und seinen Lohn allwöchentlich, u. zw. nicht nach dem letzten zwischen den Gehilfen und den Meistern vereinbarten Normaltarife, sondern nach einem früheren geringeren Tarife, im ganzen um

14 K 80 h weniger als sich nach dem letzten Tarife ergeben hätte, ausbezahlt erhalten hatte, auf Nachzahlung dieses Betrages wurde abgewiesen aus folgenden Gründen:

Da der Kläger, wie er zugibt, von Anfang an über die Unterschiede zwischen dem alten und dem neuen Tarife unterrichtet war und da sein Dienstgeber, obwohl der Kläger bei der ersten Lohnauszahlung Bezahlung nach dem neuen Tarife von ihm verlangte, den Lohn nach dem alten Tarife bezahlte, der Kläger also spätestens bei der ersten Lohnauszahlung erkennen mußte, daß sein Dienstgeber den Lohn nach dem alten Tarife bemesse und auf seinen Vorschlag, den Lohn nach dem neuen Tarife auszubezahlen, nicht eingehe, kann in dieser vorbehaltlosen Annahme des Lohnes durch 3 Monate gemäß § 863 a. b. G. B. nichts anderes erkannt werden als das Einverständnis mit der von dem Beklagten gewählten Lohnberechnung. Somit hat der Kläger auf den höheren Lohn verzichtet.

2042.

Hat der Arbeitgeber dem Arbeiter den Auftrag gegeben, seine Kleider in der Bauhütte zu verwahren, so haftet er nach den Vorschriften über den Verwahrungsvertrag.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 23. Jänner 1912, Cr. V 117/12.

Dem Klagebegehren eines Maurergehilfen, welchem von dem Beklagten der Auftrag erteilt worden war, seine Kleider in einem als Bauhütte verwendeten Raume zu verwahren und dem, während er einige Tage infolge Krankheit der Arbeit fernblieb, seine in der Bauhütte zurückgelassenen Kleider abhanden kamen, auf Vergütung des Wertes dieser Kleider wurde stattgegeben aus folgenden Gründen:

Da der Kläger den Auftrag hatte, seine Kleider in der Bauhütte zu verwahren und er diesen Auftrag befolgt hat, ist bezüglich der Kleider zwischen dem Kläger und dem Beklagten ein Verwahrungsvertrag zustande gekommen. Der Beklagte hatte gemäß § 961 a. b. G. B. die Pflicht, die anvertrauten Sachen sorgfältig zu verwahren und sie seinerzeit dem Kläger zurückzustellen; er haftet nach § 964 a. b. G. B. für den aus der Unterlassung der pflichtgemäßen Obsorge erwachsenen Schaden.

Da nun das Abhandenkommen der klägerischen Kleider von dem Beklagten nicht bestritten wird und der Beklagte gar nicht den Versuch gemacht hat, den Beweis zu erbringen, daß dieses Abhandenkommen nur durch Zufall eingetreten sei, war er als schadenersatzpflichtig anzusehen.

2043.

Eine besondere Haftung des Arbeitgebers für Arbeitskleider und Werkzeuge, welche die Arbeiter in einem gewöhnlich dazu dienenden Raume (Baubude) zurücklassen, besteht, abgesehen von den Bestimmungen über den Verwahrungsvertrag, nicht.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 27. Februar 1912, Cr. V 225/12.

Das Klagebegehren eines Maurers, dem die Erlaubnis, nicht aber der Auftrag erteilt worden war, seine Kleider in der Bauhütte aufzuhängen, und dem das von ihm in der Bauhütte zurückgelassene Werkzeug samt einer Arbeitsjacke abhanden gekommen war, auf Vergütung des Wertes dieser Gegenstände wurde abgewiesen aus folgenden Gründen:

Da die Gewerbeordnung keine Bestimmungen über die Haftung des Arbeitgebers für Arbeitskleider und Werkzeuge der Arbeiter außer Vorschriften hygienischer Natur enthält, könnte sich der klägerischen Anspruch nur auf die Vorschriften des a. b. G. B. über den Verwahrungsvertrag gründen.

Da nun der Kläger selbst zugibt, daß er vom Arbeitgeber keinen Auftrag hatte, seine Sachen in der Baubude zu verwahren, und daß ihm nur gestattet war, die Kleider dort aufzuhängen, konnte ein Verwahrungsvertrag bezüglich der Werkzeuge überhaupt nicht, bezüglich der Kleider aber nur bedingungsweise als stillschweigend abgeschlossen angenommen werden, bezüglich der letzteren nämlich dahin, daß der Beklagte die Verpflichtung übernahm, die in der Baubude verwahrten Sachen gegen einen fremden Angriff von außen zu schützen. Dagegen mußte in diesem Falle, da der Kläger wußte, daß auch die anderen am Bau beschäftigten Arbeiter zur Bauhütte Zutritt hatten und eine abgesonderte Verwahrung der Sachen des einzelnen Arbeiters nicht erfolgte, auch der Umstand als stillschweigend vereinbart angenommen werden, daß der Beklagte für Entwendungen durch andere, dieselbe Baubude benutzende Arbeiter nicht zu haften habe. Da nun eine Unterlassung der im Sinne des § 964 a. b. G. B. einem Verwahrer obliegenden pflichtgemäßen Obsorge in keiner Weise erwiesen ist, war das Begehren auch bezüglich der Jacke abzuweisen. In Ansehung der Werkzeuge aber kann ein auch nur stillschweigender Verwahrungsvertrag überhaupt nicht angenommen werden und war, da ein Verschulden des Beklagten an deren Abhandenkommen nicht erwiesen ist, das Klagebegehren schon deswegen unbegründet.

2044.

Die Entlassung kann nur auf die Unfähigkeit des Arbeiters, nicht auf das Mißlingen einer einzelnen Arbeit gestützt werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 30. Mai 1911, Cr. I 244/11.

Der seit April 1909 bei der beklagten Modewarenfabrik als Akkordweber beschäftigte Kläger lieferte am 19. Mai 1911 ein von ihm gewebtes Stück ab, welches einen als Fadenbruch bezeichneten Webfehler aufwies. Der Fadenbruch war dadurch veranlaßt worden, daß zwei benachbarte Fäden zusammen, statt einzeln für sich verwebt waren. Er zog sich nach der Behauptung der beklagten Firma durch die größere Hälfte des Stückes, beiläufig durch 25 m, der Kläger gab ihn jedoch für die Länge von 5 bis 6 m zu. Unbestritten war, daß an der Verbesserung, bestehend in der Auslösung des einen Fadens und seiner Einsetzung nebenan, zwei Ausnäherinnen mehr als einen halben Tag arbeiteten und hierfür 3 K erhielten. Bei der nächsten Lohnzahlung machte die beklagte Firma dem Kläger wegen des Fehlers einen Lohnabzug in der Höhe von 2 K. Über seinen Protest zahlte sie wohl den Lohn ungekürzt aus, allein sie behauptete, das Stück sei durch den Fadenbruch wesentlich geschädigt worden, und ging unter Berufung auf § 4 des gewerbebehördlich genehmigten Anhanges zu ihrer in gleicher Weise genehmigten Arbeitsordnung mit der kündigungswenigen Entlassung des Klägers vor. Dieser Paragraph lautet:

„Weber sind verpflichtet, ihren Loden rein und frei von Webfehlern abzuliefern, widrigenfalls sie den Schaden zu ersetzen haben. Wenn jedoch die Fehler derart sind, daß sie nicht vollständig gerichtet werden können, deren Ausbesserung unverhältnismäßig große Kosten verursachen würde oder die Ausführung der Arbeit so mangelhaft ist, daß die Güte oder Qualität der Arbeit dadurch wesentlich beeinträchtigt wird, so ist der Arbeitgeber überdies berechtigt, den Arbeiter auf Grund des § 12 al. b, ohne jedwede Vergütung für die Kündigungsfrist sofort aus der Arbeit zu entlassen.“ Der bezogene § 12. al. b, der Arbeitsordnung ist wörtlich gleichlautend mit § 82, lit. b, Gew. O. (Entlassung wegen Unfähigkeit zur vereinbarten Arbeit).

Dem auf Entschädigung für die Kündigungsfrist gerichteten Klagebegehren wurde Folge gegeben.

Gründe: Das fachmännisch besetzte Gericht teilt die Anschauung der beklagten Firma, daß das Stück durch den Fadenbruch, auch wenn er sich nur durch 5 bis 6 m zog, einen wesentlichen, vollständiger Verbesserung nicht fähigen Qualitätsschaden erlitten hat. Denn, obgleich es durch geschicktes Ausnähen häufig gelingt, solche Fehler im Stücke für das Auge unkenntlich zu machen, so treten sie doch bei der späteren Verarbeitung des Stoffes, namentlich beim Bügeln hervor und bieten Grund zur Gewähr

leistungspflicht. Die Arbeitsordnung der beklagten Firma deutet nun allerdings nach ihrem Wortlaute darauf hin, daß in einem solchen Falle mit der kündigungswenigen Entlassung des schuldtragenden Arbeiters vorgegangen werden kann. Wird jedoch erwogen, daß die Gewerbeordnung einen Entlassungsgrund wegen Mißlingens der Arbeit nicht kennt, daß vielmehr die Bestimmungen des § 82, lit. b, Gew. O., von der Praxis (siehe Sammlung Nr. 1315, 1408) im Sinne eines alsbald nach Begründung des Arbeitsverhältnisses geltend zu machenden Entlassungsgrundes gehandhabt werden, während eine nach längerer Dauer des Arbeitsverhältnisses zutage getretene ungenügende Leistung mit der Unfähigkeit zur vereinbarten Arbeit nicht gleichgehalten wird, so gelangt man zu dem Schlusse, daß die nach § 4 des Anhanges zur Arbeitsordnung zulässige Entlassung durch die Berufung auf ihren § 12, al. b, eine Einschränkung auf die Fälle des § 82, lit. b, Gew. O., erfahren hat. Diese Auslegung ist aber infolge der gewerbebehördlichen Genehmigung der Arbeitsordnung geboten, weil die Genehmigung nach § 88 a, Abs. 2, Gew. O., nur dann zu erfolgen hat, wenn die Gewerbebehörde in der Arbeitsordnung nichts Gesetzwidriges findet und weil die Schaffung des in § 82 Gew. O. nicht vorgesehenen Entlassungsgrundes wegen Mißlingens der Arbeit und dadurch verursachten Schädigung des Arbeitgebers für eine Gesetzwidrigkeit anzusehen wäre. Da der Kläger im vorliegenden Falle schon durch mehr als 2 Jahre bei der beklagten Firma mit der gleichen Webarbeit beschäftigt ist und der vorgekommene Webfehler sich nur als mangelhafte Leistung darstellt, da ferner der Fadenbruch wohl teilweise durch die Unachtsamkeit des Klägers verursacht wurde, sein Eintritt jedoch durch die Beschaffenheit des in dem beklagten Betriebe zur Verarbeitung gelangenden Materials und durch die große Tourenzahl, die der Webstuhl des Klägers machte, außerordentlich begünstigt wurde, war der beklagten Firma die Geltendmachung ihrer etwaigen Schadensersatzansprüche gegen den Kläger vorzubehalten, dem letzteren jedoch die Kündigungsentschädigung zuzuerkennen.

2045.

Die Entlassung eines Gehilfen, der seine Arbeiten verrichtet, aber deren Eintragung in ein Verzeichnis verweigert, ist nicht gerechtfertigt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 20. Februar 1912, Cr. I 172/12.

Kläger, der in einer größeren Buchbinderei als Buchbindergehilfe gegen festen Wochenlohn beschäftigt war, erhielt während der Kündigungsfrist vom Werkmeister den Auftrag, die von ihm geleisteten Arbeiten in ein von der Unternehmung zu Kontrollzwecken angelegtes Verzeichnis einzutragen. Kläger verlangte ein Verzeichnis mit einer böhmischen Be-

zeichnung der Rubriken, da er der deutschen Sprache nicht mächtig sei und nicht wisse, was und in welche Rubriken einzutragen sei, und als der Werkmeister ein derartiges Verzeichnis ihm nicht geben wollte, verweigerte Kläger den Vollzug der Eintragung überhaupt, worauf er entlassen wurde.

Seiner auf Lohnentschädigung für den Rest der Kündigungsfrist erhobenen Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Aus den eigenen Angaben der Beklagten folgt, daß Kläger sich nicht geweigert hat, eine bestimmte handwerksmäßige Arbeit zu übernehmen, sondern nur die Eintragung der von ihm geleisteten Arbeiten in ein Verzeichnis verweigert hat.

Da derartige Eintragungen, wie festgestellt wurde, bisher vom Werkmeister besorgt wurden und auch regelmäßig zu den Obliegenheiten eines Werkmeisters oder Vorarbeiters gehören, kann davon keine Rede sein, daß Kläger die Übernahme einer ihm obliegenden Arbeit verweigert hat. Aus diesen Gründen konnte das Gewerbegericht den Entlassungsgrund des § 82, lit. f, Gew. O., nicht annehmen.

2046.

1. Ist nach der Arbeitsordnung die Kündigung bis 9 Uhr früh zulässig, so ist auch die um 9 Uhr früh abgegebene Kündigungserklärung zum nächsten Termin wirksam.
2. Bedingte Kündigung für den Fall der Abweisung des Begehrens um Lohnaufbesserung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 6. Juni 1911, Cr. I 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256/11.

Die Arbeitsordnung der beklagten Textilfabrik bestimmt für Arbeiter im Tag- und Stücklohn eine 3tägige, bis Donnerstag früh 9 Uhr zulässige, zum nächsten Lohnauszahlungstage, dem Samstag, wirksame Kündigung. Am Donnerstag, den 1. Juni 1911, bei der auf $\frac{1}{2}$ 9 Uhr früh fallenden Frühstückspause beschlossen die 7 Kläger (Presser), Ansprüche wegen Erhöhung ihres Lohnes zu stellen und brachten dies dem ihnen vorgesetzten Meister mit dem Beifügen zur Kenntnis, daß sie sich sofort mit ihrem Begehren an den Fabriksherrn selbst wenden werden, jedoch für den Fall der Abweisung ihrer Bitte die Kündigung geben, zu deren Entgegennahme der Meister befugt war. Der Fabriksherr verhielt sich dem Begehren gegenüber ablehnend und nahm zur Kenntnis, daß unter diesen Umständen das Arbeitsverhältnis nicht werde fortgesetzt werden. Der Zeitpunkt der Rücksprache der Kläger mit dem Meister, ob vor oder nach 9 Uhr früh, war bestritten, die Unterredung mit dem Fabriksherrn hingegen fiel unbestritten nach 9 Uhr früh. Am nächsten Lohnauszahlungstage, dem 3. Juni 1911, wurde den Klägern die von ihnen begehrte Ausfolgung der Arbeitsbücher von der beklagten Firma verweigert, worauf sie diese Ausfolgung und Ent-

schädigung wegen verspäteter Ausfolgung mittels Klage beanspruchten. Die beklagte Firma wendete bei der Streitverhandlung am 6. Juni 1911 ein, daß eine gültige Kündigung der Kläger nicht vorliege und daß, wenn eine solche in der Unterredung mit dem Fabriksherrn erkannt werden sollte, die Kündigungsfrist erst am nächsten Samstag, dem 10. Juni 1911, zu endigen hätte.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Unter Berücksichtigung der Aussage des als Zeugen genommenen Meisters schien erwiesen, daß die Kläger diesem Meister gegenüber die Erklärung, das Arbeitsverhältnis lösen zu wollen, in einem Zeitpunkt abgaben, der spätestens auf 9 Uhr früh zu setzen war. Da die Arbeitsordnung die Kündigung bis 9 Uhr früh zuläßt und das Widerspiel dieser Bestimmung die nach 9 Uhr früh erfolgende Kündigung bildet, hielt das Gericht auch die gerade um 9 Uhr früh fallende Kündigung für rechtzeitig.

Die beklagte Firma bestritt die Giltigkeit der Kündigung überhaupt, weshalb die Frage zur Erörterung steht, ob die von den Klägern für den Fall der Abweisung ihres Begehrens um Lohnaufbesserung erteilte Kündigung bereits für den 3. Juni 1911 wirksam war, weil sie wohl nach der obigen Feststellung am 1. Juni 1911 zur gehörigen Zeit erteilt, jedoch nach Art einer Bedingung mit einem Ereignisse in Verbindung gebracht wurde, welches erst in die Kündigungsfrist fiel. Für die Unwirksamkeit der Kündigung zum nächsten von den Klägern in Anspruch genommenen Termin spricht der Umstand, daß mit der einseitigen Kündigungserklärung nur die im Vorhinein vereinbarte Wirkung, die unbedingte Endigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Kündigungsfrist gemäß § 1449 a. b. G. B. herbeizuführen, erzielt werden konnte und daß Modifikationen dieser Wirkung den Gegenstand einer besonderen Vereinbarung zwischen den Parteien hätten bilden müssen, die aber nicht erfolgt ist. Hingegen ist ebenso wie bei Verträgen auch bei Handlungen die Auslegung in dem Sinne geboten, daß sie keinen Widerspruch enthalten und von Wirkung seien (§ 914 a. b. G. B.). Wird der Vorgang von dieser Seite betrachtet und in Erwägung gezogen, daß an dem Willen der Kläger, das Arbeitsverhältnis zum nächsten Termin zur Lösung zu bringen, mit Rücksicht auf den Zeitpunkt der Kündigung nicht zu zweifeln ist, so erhält die Einbeziehung der Frage der Lohnerhöhung in die Kündigungserklärung den Sinn, daß die Kläger kündigten, jedoch hiemit den Antrag verbanden, für den Fall der Bewilligung eines höheren Lohnes das Arbeitsverhältnis mit ihnen fortzusetzen.

Es war somit der Kündigung die Wirksamkeit zum nächsten Termin nicht abzuspochen und dem Klagebegehren in vollem Umfange stattzugeben.

2047.

Die Verabredung, daß der Gehilfe, wenn er ohne Kündigung austreten sollte, keinen Anspruch auf den verdienten Lohn habe, gilt als Festsetzung einer Konventionalstrafe, deren Mäßigung nach § 1336 a. b. G. B. dem Richter zusteht.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 11. Dezember 1911, Cr. I 896/11.

Klägerin war im Nachtkaffeehause des Beklagten als Kellnerin mit dem Monatslohne von 20 K nebst freier Kost und Wohnung beschäftigt und erhielt überdies eine 5%ige Provision von dem durch ihre Bedienung erzielten Erlöse.

In dem schriftlichen Vertrage wurde vereinbart, daß der Beklagte die Klägerin ohne Kündigung entlassen könne, die Klägerin jedoch auf 14 Tage kündigen müsse und keinen Anspruch auf Lohn und Provision habe, wenn sie ohne Kündigung weggehen sollte.

Wie festgestellt wurde, hat die Klägerin am 7. Dezember 1911 abends die Arbeit ohne Kündigung verlassen. Der Beklagte hat für die Klägerin am selben Abend gleich Ersatz bekommen, jedoch hiedurch 2 K Auslagen gehabt. Beim Austritte betrug der verdiente Lohn samt Provision 38 K 02 h.

Unter Hinweis auf die Vertragsbestimmung verweigert der Beklagte Bezahlung dieses Betrages.

Der Klage wurde bezüglich des Betrages von 36 K 02 h stattgegeben, jedoch bezüglich 2 K das Begehren abgewiesen.

Gründe: Die Vertragsbestimmung, daß die Klägerin, wenn sie ohne Kündigung weggehen sollte, keinen Anspruch auf Lohn und Provision habe, kann rechtlich nur die Bedeutung einer Konventionalstrafe nach § 1336 a. b. G. B. haben, deren Mäßigung dem Richter zusteht.

Nach § 85 Gew. O. kann zwar der Beklagte von der Klägerin Ersatz des erlittenen Schadens begehren, weil sie ohne gesetzlichen Grund die Arbeit vorzeitig verlassen hat. Allein durch eidliche Zeugenaussage wurde festgestellt, daß der Beklagte für die Klägerin am selben Abende eine andere Kellnerin erhielt und sonach keinen anderen Schaden erlitt als nur den Betrag von 2 K, welchen er dem Boten für das Holen der neuen Kellnerin auszahlen mußte.

Infolgedessen hat das Gewerbegericht den von der Klägerin zu leistenden Vergütungsbetrag auf den dem wirklichen Schaden des Beklagten entsprechenden Betrag von 2 K gemäßigt.

2048.

Ist vereinbarungsgemäß an Stelle der in der Arbeitsordnung vorgesehenen 11 stündigen eine 12 stündige Arbeitsschicht getreten, so gewinnt die einstündige Mehrleistung nicht den Charakter einer gemäß § 96 a Gew. O. besonders zu entlohnenden Überstunde.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 18. Juli 1911, Cr. I 299/11.

Der Kläger ist am 20. Juni 1911 bei der beklagten Textilfabrik, welche derzeit einen kontinuierlichen Betrieb unterhält, als Schroblergehilfe mit Schichtlohn von 2 K 50 h in Arbeit getreten und arbeitete ausschließlich in der Nachtschicht. Er fand bei seinem Eintritte in die Schroblerlei die schon bestehende Einführung vor, daß in der Zeit von 6 Uhr abends bis 6 Uhr früh mit den gehörigen Pausen gearbeitet wurde, während die Arbeitsordnung der beklagten Firma eine von 7 Uhr abends bis 6 Uhr früh währende Arbeitszeit vorsieht. Gestützt auf diese Bestimmung der Arbeitsordnung begehrte der Kläger am 12. Juli 1911 besondere Entlohnung für die von ihm in der Zeit vom 20. Juni bis 12. Juli tatsächlich geleisteten 15 in die Zeit von 6 bis 7 Uhr abends fallenden Arbeitsstunden, die er als Überstunden bezeichnete und deshalb mit je 40 h berechnete, und betrat infolge Verweigerung dieser Zahlung den Klageweg.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Darin, daß der Kläger sich der beim Arbeitsantritte vorgefundenen Schichtdauer in der Zeit von 6 Uhr abends bis 6 Uhr früh unterwarf, fand das Gericht ein besonderes Übereinkommen zwischen ihm und der beklagten Firma hinsichtlich der Schichtdauer, welches für ihn trotz des entgegenstehenden Wortlautes der Arbeitsordnung verbindlich wurde und für die in Anspruch genommenen Arbeitsstunden die Bezeichnung von Überstunden nicht zuläßt, weil diese begrifflich nur aus der Verlängerung der Arbeitszeit über die Vereinbarung fließen. Das besondere Übereinkommen verletzt nicht die vom Gesetze § 96 a, Absatz 1, Gew. O., für die Arbeitsdauer ohne Einrechnung der Arbeitspausen mit 11 Stunden binnen 24 Stunden gezogenen Grenzen und wurde nach den dem Gerichte bekannten Verhältnissen auch bei der Lohnhöhe berücksichtigt. Denn während in den hiesigen Betrieben Schroblergehilfen Schichtlöhne in der Höhe von 2 K bis 2 K 10 h beziehen und bei Verlängerung der Arbeitsdauer allerdings höher entlohnt werden, ist bei dem 2 K 50 h täglich betragenden Lohne des Klägers auf seine verlängerte Arbeitsdauer bereits Bedacht genommen worden.

2049.

Berechnung der vereinbarten 8 tägigen Probezeit für Nachtschichtarbeiter.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 6. Dezember 1911, Cr. I 551/11.

Die Arbeitsordnung der beklagten Metallwarenfabrik sieht eine der definitiven Aufnahme der Arbeiter vorangehende 8tägige Probezeit vor, während welcher der Austritt oder die Entlassung zu jeder Tageszeit stattfinden kann. Unter Vorbehalt dieser Probezeit wurde der Kläger am Montag, den 27. November 1911 zur Arbeit in dem beklagten Betriebe als Tagelöhner aufgenommen und arbeitete in der Nachtschicht, welche um 6 Uhr abends beginnt und um 6 Uhr früh des nächsten Tages endet. Da ein Schichtwechsel nicht stattfand, trat er auch in der nächsten Woche am Montag, den 4. Dezember 1911, die Nachtschicht um 6 Uhr abends an. Im Laufe dieser Nachtschicht kam es um 5 Uhr früh am Dienstag, den 5. Dezember 1911, zwischen ihm und einem Mitarbeiter zu einem unbedeutenden Zanke, was die Veranlassung zu seiner Entlassung unter Berufung auf die noch nicht abgelaufene Probezeit gab.

Nach der Ansicht des Klägers war die am Montag begonnene Probezeit mit der Mitternacht des nächsten Montags abgelaufen, weshalb er die beklagte Firma auf Ersatz für die Kündigungsfrist infolge grundloser Entlassung belangte.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Vorbehalt einer 8tägigen Probezeit hat die Bedeutung, daß das Arbeitsverhältnis durch einen volle Arbeitstage beinhaltenden Zeitraum von 8 Tagen auf Probe geführt werden kann, wobei der erste Tag der Dienstleistung in die Probe einzuzählen ist (siehe Sammlung Nr. 1829, 1957). Durch die Scheidung des Arbeitstages in eine Tagschicht und eine von 6 Uhr abends bis 6 Uhr früh des nächsten Tages währende Nachtschicht wird ein voller Arbeitstag einer Schicht gleichgestellt; faßt man somit als die äußerste Grenze der Tagschicht die Mitternachtstunde auf, so hat als solche für die Nachtschicht die Mittagstunde zu fungieren, während sie über die Mitternachtstunde andauert. Es kann aus diesem Grunde dem Kläger, der trotz der Nachtarbeit die Zeitberechnung für Tagarbeit anwendet, nicht beigespflichtet werden, sondern es ergibt die im vorliegenden Falle vereinbarte 8tägige Probezeit einen am Montag, den 27. November 1911 mittags anhebenden und am Dienstag, den 5. Dezember 1911 mittags endigenden Zeitraum, der somit die volle Nachtschicht vom letzten Montag auf Dienstag umfaßt. Da demgemäß die Entlassung des Klägers noch im Laufe der Probezeit erfolgte, erwies sich das Klagebegehren als unbegründet.

2050.

Dem Akkordlohnweber, der nach der Schußanzahl entlohnt wird, kann wegen Webfehler im Stücke ein Lohnabzug von einem späteren Lohn gemacht werden, der sich nicht auf das schadhafte Stück bezieht.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 5. Dezember 1911, Cr. I 546/11.

Der Kläger arbeitete durch ein Jahr bei der beklagten Textilfabrik als Akkordweber und wurde nach der Schußanzahl entlohnt, so daß die Lohnberechnung mit der Abgabe der einzelnen Stücke nichts zu tun hatte. Etwa Mitte November 1911 ergaben sich bei der Abgabe eines von ihm fertiggestellten Stückes mehrfache Webfehler, namentlich Fadenbrüche, ein Doppelfaden u. a. Auf diese Fehler, die wegen ihres großen Umfanges auf Nachlässigkeit in der Arbeit zurückgeführt werden mußten, wurde der Kläger sofort aufmerksam gemacht, wobei der Fabriksherr den Aufwand für die Verbesserung mit 2 K veranschlagte. Das Stück gelangte sohin sowie jedes Stück in die Behandlung von zwei Ausnäherinnen und war zum 2. Dezember 1911 fertiggestellt. An diesem Tage erhielten die nach dem Stück entlohnten Ausnäherinnen für das fehlerhafte Stück eine Lohnaufzahlung von 2 K, ebendieser Betrag wurde dem Kläger, der nunmehr schon an dem dritten Stücke arbeitete, von seinem in der letzten Lohnwoche verdienten Akkordlohn abgezogen. Auf Nachzahlung dieses Betrages ging das Klagebegehren, welches der Kläger damit begründete, daß den Ausnäherinnen kein besonderer Lohn gebühre, weil die Verbesserung der Webfehler in ihren gewöhnlichen Arbeitsbereich falle, und daß es nicht angehe, einen Abzug von einer Lohnforderung zu machen, die sich auf die fehlerhafte Arbeit nicht beziehe.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Dem Fachgerichte ist es bekannt, daß bei der Herstellung von Webstücken das Vorkommen vereinzelter Webfehler unvermeidlich ist, ihre Verbesserung wird deshalb vom Weber nicht verlangt und von den besonders entlohnten Ausnäherinnen vorgenommen. Werden aber die Normalgrenzen dieser gewissermaßen gestatteten, durch Abrede nicht verbotenen Fehler überschritten, so erfordert die Verbesserung eine unvorhergesehene Mehrarbeit, die angemessen zu entlohnen ist (§ 1152 a. b. G. B.). Da die Fehler in dem in Betracht kommenden Stücke auffällig groß waren, erschien die Erhöhung des gewöhnlichen Stücklohnes der Ausnäherinnen durch die der Mehrarbeit entsprechende Zulage von 2 K geboten, weshalb der Ansicht des Klägers, daß die Ausnäherinnen auf ihren gewöhnlichen Stücklohn für normale Stücke zu beschränken waren, nicht beigespflichtet werden konnte.

Wenn der Kläger ferner die Zulässigkeit des Lohnabzuges bestreitet, weil er von einem auf das fehlerhafte Stück sich nicht beziehenden Lohne erfolgte, so liegt hierin eine irriige Auffassung der Bestimmung des § 1153 a. b. G. B. Die hier vorgesehene Befugnis des Bestellers, zu seiner Schadloshaltung einen verhältnismäßigen Teil des Lohnes zurückzuhalten, ist ein ihm eingeräumtes Retentionsrecht und setzt eine nach allgemeinen Grundsätzen zu beurteilende Schadenersatzverbindlichkeit voraus. Es liegt aber in dieser Bestimmung einerseits keine Nötigung für den Besteller, gerade die in Betracht kommende Lohnforderung zu seiner Schadloshaltung heranzuziehen und das Retentionsrecht überhaupt auszuüben, andererseits war dies für die beklagte Firma nach den Umständen des Falles bedenklich. Denn nicht von dem abgelieferten schadhaften Stücke wurde dem Kläger der Lohn bezahlt, sondern von der Anzahl der Schuß, die er in der Lohnberechnung zugrunde liegenden Zeit gemacht hatte. Dieser Lohn erwuchs dem Kläger trotz der Fehler im Stücke und die Ausübung des Retentionsrechtes nach § 1153 a. b. G. B. daran wegen der Fehler im Stücke, die erst konstatiert werden mußten, konnte als Übertretung der Bestimmungen des § 78 Gew. O. über die Barzahlung der Löhne und als ungebührliches Vorenthalten bedingener Bezüge nach § 82 a, lit. d, Gew. O., gedeutet werden. Der Vorgang der beklagten Firma, die zunächst ihren wirklichen Schaden sicherstellte, kann daher nur gebilligt werden. War sohin ihre nach § 1295 a. b. G. B. berechnete Schadenersatzforderung gegen den Kläger im Betrage von 2 K klargestellt, so stand der Kompensation dieser Forderung mit der gleichfalls fälligen, wenn auch später entstandenen klägerischen Lohnforderung gemäß § 1438 a. b. G. B. nichts im Wege.

Das Klagebegehren war deshalb abzuweisen.

2051.

1. Der vom Unternehmer gröblich beleidigte Gehilfe, welcher gleich nach der Beleidigung das Arbeitsverhältnis kündigt, verzichtet hiemit auf das Recht des sofortigen Austrittes.
2. Die Erklärung des Unternehmers: „Wenn Sie wollen, können Sie gleich gehen“, enthält keine Entlassung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Prag vom 7. Juni 1912, Cr. I 428/12.

Kläger wurde vom beklagten Fleischermeister, bei dem er in Arbeit stand, gröblich beleidigt. Sofort nach erfolgter Beleidigung kündigte Kläger mit den Worten: „Ich werde in 14 Tagen gehen“, worauf der Beklagte erwiderte: „Wenn Sie wollen, können Sie meinetwegen gleich

gehen“. Hierauf entfernte sich der Kläger und verlangt nun Kündigungsentschädigung nach § 84 Gew. O., weil er nicht nur nach § 82 a, lit. b, Gew. O., zum Austritte berechtigt war, sondern auch entlassen wurde.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Es ist allerdings richtig, daß Kläger wegen gröblicher Beleidigung seitens des Beklagten nach § 82 a, lit. b, Gew. O., zum Verlassen der Arbeit ohne Kündigung berechtigt war.

Allein Kläger hat von diesem Rechte nicht nur nicht Gebrauch gemacht, sondern erklärt, er werde in 14 Tagen austreten und hiemit offenbar auf das Recht des sofortigen Austrittes verzichtet.

Wenn nun der Beklagte dann zum Kläger gesagt hat: „Wenn Sie wollen, können Sie gleich gehen“, so hat er ihn damit aus der Arbeit noch nicht entlassen, sondern ihm nur den Antrag auf sofortige Lösung des Dienstverhältnisses gestellt.

Diesen Antrag anzunehmen war Kläger nicht verpflichtet, Kläger hat aber den Antrag dadurch angenommen, daß er ausgetreten ist, und deshalb erfolgte die Lösung des Arbeitsverhältnisses im Einverständnisse der Parteien.

2052.

Androhung der Entlassung des Hilfsarbeiters für den Fall des Eintrittes einer bestimmten Ereignung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 1. Dezember 1911, Cr. I 541/11.

Die beklagte Firma hat den bei ihr als Geschäftsdieners beschäftigten Kläger nach ungenügend entschuldigtem Ausbleiben an einem Montag angezeigt, sie werde im Falle neuerlichen Ausbleibens an einem Montag sofort mit seiner Entlassung vorgehen. Als der Kläger am Montag, den 27. November 1911 ohne jegliche Anzeige dem Dienste ferngeblieben war, ging sie am nächsten Tage mit seiner Entlassung vor. Sie bestritt nicht die Angabe des Klägers, daß ihn ein plötzlich aufgetretenes Unwohlsein am Erscheinen im Geschäfte gehindert habe und daß er im Laufe des Tages mangels der nötigen Behelfe keine Anzeige von der Behinderung machen konnte, hielt jedoch diese Umstände für unbeachtlich, weil vereinbarungsgemäß ihr Entlassungsrecht auf die bloße Tatsache des Ausbleibens des Klägers an einem Montag geknüpft war.

Dem Begehren auf Entschädigung für die Kündigungsfrist wurde stattgegeben.

Gründe: Nach § 72 Gew. O. ist die Festsetzung der Verhältnisse zwischen Gewerbetreibenden und ihren Hilfsarbeitern innerhalb der durch die Gesetze gezogenen Grenzen Gegenstand freier Übereinkunft.

Infolgedessen ist die Nebenbestimmung bei einem Arbeitsvertrage, nach welcher das strafweise Entlassungsrecht des Arbeitgebers von dem Eintritt einer bestimmten Ereignung abhängig gemacht wird, gemäß § 897, 695, 696 a. b. G. B. auch dann für zulässig zu halten, wenn sich diese Ereignung nicht mit dem Tatbestande eines der im § 82 Gew. O. bestimmten Entlassungsgründe deckt.

Im vorliegenden Falle kann jedoch nicht übersehen werden, daß die von der beklagten Firma behauptete Vereinbarung notwendigerweise die Möglichkeit der Dienstleistung durch den Kläger an dem versäumten Tage in sich schließt. Denn die Verabredung einer vertraglichen Nebenbestimmung, die mit einer Leistungsunmöglichkeit in Verbindung gebracht wird, wäre nach § 878, 897 a. b. G. B. ungiltig, hiemit würden somit die der freien Übereinkunft durch das Gesetz gezogenen Grenzen nicht beachtet worden sein.

Allein der von der beklagten Firma bezogene Vorgang entbehrt der Eigenschaften einer deutlichen Vereinbarung (§ 869, 915 a. b. G. B.) und stellt sich nur als eine auf den Entlassungsgrund des § 82, lit. f, Gew. O., durch unbefugtes Verlassen der Arbeit hinweisende Verwarnung des Klägers dar. Nach dieser Gesetzesstelle beurteilte deshalb das Gericht den klägerischen Anspruch. Da außer Streit gestellt ist, daß der Kläger unwohl war und hievon die beklagte Firma nicht verständigen konnte, war sein Ausbleiben nicht für ein unbefugtes anzusehen, weshalb kein Entlassungsgrund vorlag und der Entschädigungsanspruch nach § 84 Gew. O. begründet ist.

2053.

Der zum Anlernen einer Fertigkeit unentgeltlich aufgenommene Hilfsarbeiter erwirbt den Anspruch auf Zahlung eines angemessenen Lohnes, wenn er nach Ablauf eines zum Anlernen genügenden Zeitraumes weiter beschäftigt wird.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 14. Dezember 1911, Cr. I 563/11.

Die Klägerin wurde am 23. November 1911 von der beklagten Mode-warenfabrik als Spulerin in die Arbeit aufgenommen, jedoch zunächst unentgeltlich zum Anlernen der erforderlichen Fertigkeit verwendet, wozu der ihr vorgesetzte Meister den Zeitraum von drei Tagen für ausreichend bezeichnete. Nach Ablauf dieses Zeitraumes beabsichtigte wohl der Meister, die Klägerin wegen Unzufriedenheit mit ihren Leistungen zu verabschieden, ließ sich aber durch ihre Bitten bewegen, sie weiter zu beschäftigen und wies ihr am 12. Dezember 1911 selbständige Arbeit zu.

Als sich an diesem Tage die 2 Weber, welche die Klägerin mit Material zu versorgen hatte, beklagten, daß sie nicht genug Material bekämen, wurde das Arbeitsverhältnis einverständlich aufgelöst und die Lohnzahlung mit Rücksicht auf das bestandene unentgeltliche Arbeitsverhältnis verweigert.

Dem Klagebegehren auf Zahlung des Lohnes für neun in die Zeit vom 1. bis 11. Dezember 1911 fallende Arbeitstage in der Höhe von 1 K täglich wurde stattgegeben.

Gründe: Dem Fachgerichte ist es nach seiner Zusammensetzung bekannt, daß sich Spulerinnen in der Zeit von höchstens einer Woche, vielfach schon nach 3 Tagen, die zu ihrer Arbeit erforderliche Fertigkeit aneignen. Einesteils liegt deshalb kein Grund zur Annahme vor, daß sich die Klägerin innerhalb einer Woche nach ihrem Arbeitsantritte das Spulen, soweit seine Beherrschung von einer Anfängerin erwartet werden kann, nicht angeeignet habe, andernteils gestattet das Benehmen der beklagten Firma, die die Klägerin nach Ablauf einer Woche weiter beschäftigte, wenn sie sie auch nicht zu selbständiger Arbeit gebrauchte, keine andere Erklärung als die, daß sie sich mit dem Grade der Eignung der Klägerin begnügte, da sie sonst das Arbeitsverhältnis nicht fortgesetzt hätte. Nach Ablauf dieser Woche spätestens entstand somit zwischen den Parteien ein stillschweigender Lohnvertrag im Sinne des § 1152 a. b. G. B., weshalb der Klägerin richterlich ein Lohn zu bestimmen und in der nach den Verhältnissen entsprechenden Höhe von 1 K täglich zuzuerkennen war.

2054.

Der Hilfsarbeiter ist nicht verpflichtet, die Zahlung des verdienten Lohnes entgegenzunehmen, wenn sie ihm unter dem Tite! einer freiwilligen Zuwendung angeboten wird.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 29. Dezember 1911, Cr. I 584/11.

Der beklagte Uhrmachermeister hatte dem Kläger, seinem Gehilfen, im Laufe der Lohnwoche vor Lösung des Arbeitsverhältnisses den Abzug von je 1 K für das Verlegen eines Uhrschlüssels und für eine ungenügende Uhrreparatur, zusammen 2 K, von dem 14 K betragenden Wochenlohn angezeigt, ohne daß der Kläger sofort bei dieser Anzeige eine Einwendung erhob. Erst bei der Lohnauszahlung bestand letzterer auf der Bezahlung des vollen Wochenlohnes und wies den Betrag von 2 K zurück, als er ihm vom Beklagten mit Rücksicht auf die Weihnachtszeit als Weihnachtsgeschenk angeboten wurde.

Dem auf Zahlung des Lohnabzuges von 2 K lautenden Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Beklagte bekämpft den Anspruch unter Hinweis auf das Stillschweigen des Klägers bei der Anzeige von dem Lohnabzuge und auf die Zurückweisung des Weihnachtsgeschenkes von 2 K, das ihn schadlos halten sollte. Es folgt aber aus dem Stillschweigen des Klägers allein noch nicht seine Zustimmung zu dem Lohnabzuge in einer nach § 863 a. b. G. B. schlüssigen Form, der Lohnabzug selbst aber ist für ungerechtfertigt anzusehen, wenn erwogen wird, daß der verlegte Uhrschlüssel nachträglich noch vor der Lohnauszahlung aufgefunden wurde, weshalb keine Schade entstand, und daß bei der nach dem äußerst geringen Wochenlohne von 14 K zu beurteilenden niederen Qualifikation des Klägers eines tadellose Reparatur von ihm gar nicht erwartet werden konnte, weshalb eine Verantwortlichkeit nach § 1299 a. b. G. B. gänzlich zu verneinen ist. Handelte es sich ferner bei dem Anspruche um eine Zahlung aus dem Titel des verdienten Lohnes, so war Kläger gemäß § 1413 a. b. G. B. berechtigt, die aus einem anderen Titel fließende Zahlung des Betrages von 2 K abzulehnen und es kann in der Zurückweisung des Weihnachtsgeschenkes ein Verzicht auf den Lohnrest nicht erblickt werden.

2055.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses muß deutlich erklärt werden; sie kann durch Beifügung einer Bedingung unwirksam sein.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 16. Februar 1912, Cr. I 158/12.

Kläger stand bei der beklagten graphischen Kunstanstalt als Präparateur für den Lichtdruck in der Lehre und blieb nach erhaltenem Lehrbriefe durch 11 Monate als Gehilfe gegen 14tägige Kündigungsfrist in Arbeit.

Im Jänner 1912 ist dem Kläger das Präparieren einiger Platten mißlungen, weshalb ein öffentlicher Gesellschafter der beklagten Firma am 27. Jänner 1912 dem Kläger erklärte, er werde es mit ihm noch 14 Tage versuchen und wenn es nicht gehen wird, werde er ihn entlassen. Kläger, der nach Ablauf dieser Frist entlassen wurde, beansprucht Lohnentschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist.

Die Beklagte wendet ein:

1. daß Kläger zu der mit ihm vereinbarten Arbeit unfähig befunden wurde und deshalb nach § 82 lit. b Gew. O. entlassen werden konnte;
2. daß die Erklärung vom 27. Jänner 1912 einer giltigen Kündigung gleichkomme.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Ad 1. Von einer Unfähigkeit zur vereinbarten Arbeit kann in diesem Falle schon aus dem Grunde keine Rede sein, weil Kläger von der Beklagten selbst ausgelernt wurde und dann bei ihr als Gehilfe 11 Monate gearbeitet hat, so daß seine Unfähigkeit schon längst hätte müssen zum Vorschein kommen.

Ad 2. In der Erklärung vom 27. Jänner 1912: „Ich werde es noch mit Ihnen 14 Tage versuchen und wenn es nicht gehen wird, werden Sie entlassen werden“, hat das Gewerbegericht eine bedingte 14tägige Kündigung, nämlich eine unter der Bedingung gegebene Kündigung erblickt, daß die Arbeit des Klägers nicht gelingen sollte.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist zwar kein Vertrag, sondern nur eine einseitige Erklärung einer Partei darüber, daß an einem bestimmten Tage das Arbeitsverhältnis enden soll. Doch diese Erklärung muß deutlich und bestimmt sein, damit die Parteien wissen, von welchem Tage an sie eine neue Arbeitskraft, bzw. eine neue Arbeit aufnehmen sollen. Diesem Erfordernisse entspricht eine bedingte Kündigung wie die vorliegende nicht; sie konnte daher als wirksam nicht angesehen werden.

2056.

Darin, daß der Handlungsgehilfe sich vor der Fälligkeit seines Gehaltes eines zu seiner Entlassung berechtigenden und vielleicht zum Schadenersatz an den Dienstgeber verpflichtenden Verhaltens schuldig machte, liegt für den Dienstgeber kein genügender Grund, ihm den mittlerweile fällig gewordenen Gehalt vorzuenthalten.

Entscheidung des Landesgerichtes Brünn vom 5. Oktober 1911, Cg. II 485/11, womit die Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 29. August 1911, Cr. II 356/11, bestätigt wurde.

Der Kläger war seit 17. Mai 1911 bei der beklagten Firma als Reisender mit 500 K Monatsgehalt und Tagesdiäten beschäftigt. Vereinbarungsgemäß konnte das Verhältnis in den ersten 4 Monaten nach 4wöchentlicher Kündigung gelöst werden. Den Gehalt für die Monate Mai und Juni 1911 sendete die beklagte Firma dem Kläger nach Budapest ein, die Zahlung für den Monat Juli 1911 verweigerte sie ihm aus dem Grunde, weil er ihrem am 17. Juli erteilten Auftrag, sich persönlich bei ihr einzufinden und über eine Anzahl Orders, die von den Bestellern als fingiert bezeichnet wurden, Aufklärung zu geben, trotz wiederholter Urgegnen und unter nichtigen Vorwänden nicht nachkam. Unbestritten ist, daß das Dienstverhältnis über den letzten Juli fort dauerte, indem die beklagte Firma mit dem Kläger in schriftlicher Verbindung blieb, ihm

Tagesdiäten zumittelte und Weisungen erteilte, während anderseits der Kläger der beklagten Firma Orders überwies, die sie allerdings nach ihrer Behauptung nicht effektuierte. Erst in dem nach Einbringung der Klage zugestellten Schreiben vom 24. August 1911, nachdem der Kläger trotz der am 14. August erfolgten Zusendung der Heimreisekosten nicht erschienen war, erklärte die beklagte Firma, daß sie ihn als entlassen betrachte, forderte ihn aber gleichzeitig wieder auf, mit der neuen Musterkollektion fleißig zu sein.

Dem auf Zahlung des Juligehaltes per 500 K gerichteten Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nach § 15 H. G. G. hat die Zahlung des dem Dienstnehmer zukommenden Gehaltes spätestens am Schlusse eines jeden Kalendermonates zu erfolgen. Dieses Recht des Dienstnehmers wird vom Gesetze unter besonderen Schutz gestellt, die Verletzung der diesbezüglichen Vertragspflicht berechtigt den Dienstnehmer zum sofortigen Austritte (§ 26, Z. 2, H. G. G.). Aus § 28, Abs. 2, H. G. G. aber geht hervor, daß für die fällige Gehaltsforderung selbst dem vertragsbrüchigen Dienstnehmer ein unbedingter Anspruch zusteht. Nach dem Vorbringen beider Teile ist im vorliegenden Falle nicht daran zu zweifeln, daß die Juligehaltsforderung des Klägers fällig geworden ist. Es soll nicht geleugnet werden, daß der Kläger durch dauernde Mißachtung des bestimmten Auftrages, nach Hause zu kommen, durch Einsendung fingierter Orders, durch seine angebliche Tätigkeit für eine Konkurrenzfirma u. a. der beklagten Firma die Möglichkeit gegeben hat, ihn nach § 27, Z. 1 und 3 H. G. G. sofort aus dem Dienste zu entlassen, allein die beklagte Firma hat aus Gründen, die weiter nicht zu untersuchen sind, von diesem Rechte keinen Gebrauch gemacht, sondern das Dienstverhältnis mit dem Kläger bis nach dem letzten Juli fortgesetzt. Trifft aber ihr Einwand zu, daß sie durch vorzeitige Entlassung des Klägers den ihr aus den refusierten Orders erwarteten, mit 6.000 K veranschlagten Schaden zu vergrößern befürchtete, da ihr notwendige Aufklärungen über zahlreiche zweifelhaft gewordene Geschäftsabschlüsse entgangen wären, dann gesteht sie selbst zu, daß ihr die Höhe ihres Schadens überhaupt noch nicht bekannt ist, weshalb von einer Kompensation ihrer Schadensersatzforderung gegenüber der fälligen Gehaltsforderung des Klägers keine Rede sein kann (§§ 1438, 1439 a. b. G. B.).

Die Berufung der beklagten Firma wurde zurückgewiesen aus den Gründen:

Der Berufungsgrund der unrichtigen rechtlichen Beurteilung der Sache liegt nicht vor. Behauptet nunmehr die beklagte Firma, daß die Entlassung des Klägers ipso jure schon am 20. Juli 1911 eingetreten sei, weil er dem Auftrage, zurückzukehren, nicht entsprochen hat, so ist entgegenzuhalten, daß die Entlassung aus diesem Grunde, dessen Beurteilung betreffs seiner Wichtigkeit in erster Linie

von der subjektiven Auffassung des Dienstgebers abhängt, dem Dienstnehmer in deutlicher Weise bekanntgegeben werden mußte, daß aber das Dienstverhältnis offenbar auch nach dem 20. Juli 1911 fortgesetzt und im besten Falle erst am 24. August 1911 von der beklagten Firma aufgelöst wurde. Ebenso ist der rechtlichen Anschauung der I. Instanz darin beizupflichten, daß die eingewendete Schadenersatzforderung demalsten noch nicht den Anforderungen einer kompensablen Gegenforderung entspricht. Auch ist es nicht als eine Unvollständigkeit des Verfahrens anzusehen, daß die erstinstanzliche Verhandlung zum Zwecke der persönlichen Ladung des Klägers über Antrag der beklagten Firma nicht erstreckt wurde. Denn die Anschauung, daß die Anwesenheit des Klägers bei der Streitverhandlung die kompensando eingewendete Gegenforderung aus dem Titel des Schadenersatzes sofort liquid gestellt hätte, muß als unrichtig bezeichnet werden, da der angebliche Schaden der beklagten Firma in den hier in Betracht kommenden Fällen nur in den Kosten der Hin- und Rückfracht der von den angeblichen Bestellern retournierten Waren sowie eventuell in dem Entgang des Verdienstes an diesen Waren bestanden hätte, welche Voraussetzungen aber sich aus den Büchern der beklagten Firma allein seinerzeit werden konstatieren lassen.

2057.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Klagen gegen ein Unternehmen, dessen Ausübung von der Erteilung einer Konzession abhängig ist, jedoch ohne diese betrieben wird.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 3. April 1912, Cr. IV 260/12, bestätigt mit Entscheidung des Landesgerichtes Prag vom 26. April 1912, R. II 118/12.

Der Kläger war bei der beklagten Bauunternehmung, einer Gesellschaft m. b. H., vom 24. Juni bis 19. August 1911 als Maurer beschäftigt und beansprucht von der Beklagten Bezahlung des rückständigen Lohnes.

Die Beklagte wendete in erster Reihe ein, daß sie keine Baugewerbekonzession besitze. Sie habe zwar darum im Juni 1911 angesucht, bevor sie jedoch erteilt wurde, hat sich die Gesellschaft aufgelöst und wurde im Handelsregister gelöscht.

In zweiter Reihe hat die Beklagte eingewendet, daß die eingeklagten Forderungen nicht zu Recht bestehen.

Das Gericht hat durch Anfrage beim Magistrate der königlichen Hauptstadt Prag festgestellt, daß die beklagte Bauunternehmung keine Baugewerbekonzession besitze.

Die Klage wurde wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen.

Gründe: Nach § 1 des Gesetzes vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218, ist zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern das Gewerbegericht zuständig.

Mit Rücksicht darauf, daß das beklagte Unternehmen eine Befugnis zum Betriebe des Baugewerbes nicht besitzt, beziehen sich auf dasselbe auch die Bestimmungen der Gewerbeordnung nicht; es handelt sich in diesem Falle um keine gewerbliche Rechtsstreitigkeit und ist daher zu deren Austragung das Gewerbegericht nicht zuständig, weshalb die Klage gemäß § 23 des zitierten Gesetzes wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückzuweisen war.

Das k. k. Landesgericht als Rekursgericht in Gewerbesachen in Prag hat den erstrichterlichen Beschluß aus nachstehenden Gründen bestätigt.

Nach § 1 des Gesetzes vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218, sind die Gewerbegerichte zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern berufen.

Als gewerblicher Unternehmer kann im Sinne dieses Gesetzes nur jener betrachtet werden, der zur Ausübung des Gewerbes nach der Gewerbeordnung berechtigt ist, auf den sich die Bestimmungen der Gewerbeordnung beziehen, nicht aber jener, der bloß die betreffende Gewerbetätigkeit ausübt, ohne Wissen, bzw. ohne Genehmigung der Gewerbebehörde, der also den bezüglichen Vorschriften der Gewerbeordnung nicht entsprochen hat und bloß den im § 132 Gew. O. angeführten Strafbestimmungen unterliegt.

Im vorliegenden Falle handelt es sich auf seiten der Beklagten um ein Baugewerbe, dessen Ausübung von der Erteilung einer Konzession nach dem Gesetze vom 26. Dezember 1893, R. G. Bl. Nr. 193, abhängig ist.

Das Gericht I. Instanz hat festgestellt, daß die beklagte Unternehmung die Berechtigung zur Ausübung dieses Gewerbes nicht besitzt, es kann daher dieses Unternehmen als ein gewerbliches Unternehmen nicht betrachtet und der Kläger, der in diesem Unternehmen als Maurer beschäftigt war, weder als Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 Gew. O. noch als Arbeiter im Sinne des § 5 des Gesetzes vom 27. November 1896, R. G. Bl. Z. 218, angesehen werden.

Hiedurch ist die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes für diese Streit-sache ausgeschlossen und es kann daher der Kläger seinen Anspruch nur bei einem ordentlichen Gerichte geltend machen.

2058.

1. Ist der Dienstgeber vom Vertrage zurückgetreten, weil der Dienstnehmer den Dienst zur vereinbarten Zeit nicht angetreten hat, so ist er berechtigt, ihm seine Zeugnisse zuhänden des Bevollmächtigten, der sie überreicht hat, zurückzustellen.
2. Auch der Handlungsgehilfe hat Anspruch auf Ersatz des aus der verspäteten Rückstellung seiner Zeugnisse entstandenen Schadens.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 26. September 1911,
Cr. II 379/11.

Die Klägerin wurde durch Vermittlung eines auswärtigen Kellnervereines, dem sie ihre Zeugnisse zur Einsendung an den Beklagten übergeben hatte, mit dem Dienstantritte am 1. Juli 1911 in das Restaurant des letzteren engagiert, weigerte sich aber den Posten anzutreten, weil ihr der Beklagte kein Reisegeld schicken wollte, obwohl die Reisekosten erst nach 6monatlicher Dienstleistung zu vergüten waren. In ihrer am 6. September 1911 eingebrachten Klage behauptete sie, den Beklagten mit den Briefen vom 13. und 21. Juli 1911 um sofortige Rücksendung ihrer Dokumente ersucht, aber bisher keine Antwort erhalten zu haben, weshalb sie seine Verurteilung zur Rückstellung der Dokumente und zum Ersatze des Schadens von 2 K täglich für die Zeit vom 15. Juli bis 6. September 1911 im Betrage von 106 K infolge unterbundener Stellensuche beantragte. Außer Streit gestellt war, daß der Beklagte den Posten der Klägerin am 15. Juli 1911 anderweitig besetzt hat, daß er ihre Dokumente am 21. Juli 1911 an den auswärtigen Kellnerverein zurücksendete, ohne die Klägerin davon zu verständigen, und daß die Dokumente seither in dem Vereinsbureau erliegen, welches die Klägerin von ihrem Einlangen zu benachrichtigen unterlassen hat.

Der Klägerin wurde für die Zeit vom 15. bis 21. Juli 1911 auf der Grundlage von 2 K täglich für 6 Tage ein Ersatz von 12 K zuerkannt und das weitergehende Klagebegehren abgewiesen.

Gründe: Der Dienstvertrag, durch welchen der Beklagte in den Besitz der Zeugnisse der Klägerin gelangt ist, wurde nicht zwischen den Parteien selbst, sondern für die Klägerin durch den auswärtigen Kellnerverein in der Eigenschaft eines Bevollmächtigten abgeschlossen. Da die Klägerin ohne Grund vom Vertrage zurückgetreten ist und die dem Verein erteilte Vollmacht nicht widerrufen hat, war der Beklagte berechtigt, die Zeugnisse dem Verein als Hinterleger (§ 961 a. b. G. B.) zurückzustellen; er kann nicht für verpflichtet angesehen werden, von dieser Rückstellung die Klägerin zu verständigen, zumal er mit ihr in dieser Angelegenheit in keinen unmittelbaren Verkehr getreten ist. Infolge der ordnungs-

mäßigen Rückstellung der Zeugnisse am 21. Juli 1911 ist aus diesem Grunde das gegen den Beklagten gerichtete Begehren auf Ausfolgung der Zeugnisse unberechtigt, aber auch für den Schaden, den die Klägerin dadurch erlitt, daß ihr der Verein die Zeugnisse nicht aushändigte, kann der Beklagte von diesem Zeitpunkte an nicht mehr haftbar gemacht werden.

Hingegen hat der Beklagte nach Ablauf der 14tägigen Wartezeit des § 30, Abs. 2, H. G. G., ohne seinerseits auf Erfüllung des Vertrages zu bestehen, den Posten der Klägerin am 15. Juli 1911 anderweitig besetzt, so daß mit diesem Tage der Vertrag beiderseits als gelöst anzusehen war und für den Beklagten ein Grund, die Zeugnisse weiter zu behalten, nicht mehr bestand. Von da an erscheint der Beklagte als säumig und hatte der Klägerin für den ihr hieraus erwachsenen Schaden nach allgemeinen Schadenersatzgrundsätzen aufzukommen, wobei die Bestimmungen des § 80 g, Abs. 3, Gew. O. über die Erlöschung des Anspruches auf Entschädigung außer Betracht bleiben, da auf das Dienstverhältnis der Klägerin mit dem Beklagten die Vorschriften des Handlungsgehilfengesetzes Anwendung finden (§ 42 H. G. G.). Da die Klägerin bis heute stellenlos ist, nach den in ihrem Fache herrschenden Angebot- und Nachfrageverhältnissen aber auf Grund ihrer Zeugnisse alsbald einen Posten erhalten hätte, war dem Entschädigungsbegehren für die Zeit vom 15. bis 21. Juni 1911 in dem angemessenen Betrage von 2 K täglich stattzugeben.

2059.

Ein Werkstättenvertrag, der Kündigungsausschluß festsetzt, wird durch einen Kollektivvertrag, der hinsichtlich der Kündigungsfrist keine Anordnung trifft, nicht aufgehoben.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 30. August 1911, Cr. II 360/11.

In der Tischlerei des Beklagten bestand seit Jahren Kündigungsausschluß. Nach dem Tischlerstreike vom August 1911 kam es zwischen den der Genossenschaft angehörigen Meistern und Gehilfen zum Abschlusse des Kollektivvertrages vom 18. August 1911, der in den ersten 8 Punkten Arbeitszeit, Minimallöhne und Überstunden, Feiertagsarbeit und das Anbringen von Beschwerden regelt, während Punkt 9 bestimmt: „Etwaig e bessere Lohn- und Arbeitsverhältnisse, die in einzelnen Betrieben bestehen mögen, haben weiter in Geltung zu bleiben.“

Unter Berufung auf diesen Punkt 9 verlangte der Kläger, der am 26. August 1911 vom Beklagten ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist entlassen worden war, Entschädigung für die gesetzliche 14tägige Kündi-

gungsfrist, weil nach seiner Ansicht durch den Kollektivvertrag, der nur bessere Arbeitsverhältnisse unberührt läßt, schlechtere also beseitigt, der beim Beklagten in Geltung gewesene Ausschluß der Kündigung aufgehoben worden sei.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach seinem Wortlaute bezieht sich Punkt 9 des Kollektivvertrages nur auf die in den vorangehenden 8 Punkten getroffenen Bestimmungen und läßt Einzelverträge, die vorteilhafter sind, in Geltung, hingegen bleiben andere im Kollektivvertrag nicht geregelte Teile des Arbeitsverhältnisses, namentlich die Kündigungsfristen unberührt, so daß es in dieser Beziehung an einem Vergleichsmaßstabe dafür, welche Arbeitsverhältnisse besser und welche schlechter sind, fehlt. Namentlich den subsidiären Gesetzesinhalt, das ist hier die mangels anderer Vereinbarung eintretende 14tägige Kündigungsfrist des § 77 Gew. O. könnte der Kläger erst dann heranziehen, wenn durch den Kollektivvertrag der Einzelvertrag über die Kündigungsfrist aufgehoben worden wäre. Diese Wirkung ist jedoch dem Kollektivvertrage ohne ausdrückliche Regelung der Frage nicht beizumessen, da seine neuen Bestimmungen neben den schon geltenden Vereinbarungen über die Kündigungsfrist, daher auch über den Kündigungsausschluß wohl bestehen können.

2060.

Unter den Reisespesen eines Handwerksgehilfen sind im Zweifel auch die das Fahrgeld übersteigenden Auslagen zu verstehen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 10. Oktober 1911, Cr. II 412/11.

Der in Brünn seßhafte Beklagte, der sich durch seinen Bevollmächtigten in Wien einen Schirmmachergehilfen aufnehmen und diesem vor der Abreise von Wien nach Brünn „auf die Spesen“ 10 K auszahlen ließ, verrechnete bei der ersten Lohnzahlung nur 5 K 30 h an Reisekosten auf das Eisenbahnfahrgeld und behandelte den auf 10 K fehlenden Rest von 4 K 70 h als Lohnvorschuß, während der Gehilfe die vollen 10 K als Reise-geld in Anspruch nahm, weil er in Wien im XX. Bezirke wohnte und sich aus diesem Grunde zur Beförderung seines Koffers und eines Paketes einer Fahrgelegenheit zum Nordbahnhofe bedienen mußte, weil er ferner, um den Dienst früh antreten zu können, einen Nachtzug benützte, der in Lundenburg 4stündigen Aufenthalt hat, wodurch ihm für die notwendig werdende Aufbewahrung seines Gepäcks und für Verköstigung Auslagen entstanden sind, so daß von dem Betrage von 10 K nichts übrig blieb.

Der Klage auf Zahlung von 4 K 70 h wurde stattgegeben.

Gründe: Die Worte „auf die Spesen“, mit denen Beklagter dem Kläger den Betrag von 10 K auszahlen ließ, haben nach ihrer eigentümlichen Bedeutung (§ 6 a. b. G. B.) den ihnen vom Kläger beigelegten Sinn, daß ihm der Betrag zur Deckung der Reiseauslagen rechnungsfrei übergeben wurde. Erscheinen sie aber, wie der Beklagte vermeint, undeutlich, dann sind sie zu seinem Nachteil auszulegen, da er sich ihrer durch seinen Bevollmächtigten bedient hat (§ 915 a. b. G. B.). Übrigens hat sich der Beklagte seine jetzige Meinung über den Umfang der Reiseauslagen offenbar erst infolge von Zerwürfnissen, die er mit dem Kläger hatte, angeeignet, was daraus hervorgeht, daß er mit ihm nicht sofort nach seiner Ankunft verrechnete, sondern ihm sogar einen Vorschuß gab. Abgesehen davon werden Reisespesen nur bei ausdrücklicher Vereinbarung auf das Fahrgeld beschränkt und es ist üblich, den Gehilfen außerdem für die auf der Reise zugebrachte Zeit zu entschädigen, wodurch die sonstigen Auslagen ihre Deckung finden sollen. Im vorliegenden Falle ist der Betrag von 4 K 70 h mit Rücksicht auf die besonderen Auslagen, die dem Kläger erwachsen, als angemessene Entschädigung anzusehen.

2061.

Ein Buchhalter, der am 18. Jänner noch nicht den vollen Gehalt für Dezember erhalten hat, kann austreten und Kündigungsentschädigung beanspruchen, wenn gleich sich der Dienstgeber auf Zahlungsunfähigkeit beruft.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 24. Jänner 1912, Cr. I 22/12 und des Landesgerichtes Graz vom 12. Februar 1912, Cg. I 113/12.

Nach dem übereinstimmenden Vorbringen beider Streittheile trat der Kläger am 15. Mai 1911 bei der beklagten Firma als Buchhalter gegen einen Monatsgehalt von 200 K in den Dienst.

Bezüglich der Kündigung wurde eine Vereinbarung nicht getroffen.

Die beklagte Firma ist mit der Zahlung des Gehaltes pro Dezember 1911 hinsichtlich eines Betrages von 125 K im Rückstande und hat diesen Betrag trotz wiederholter Mahnung bisher nicht bezahlt; deshalb hat der Kläger am 18. Jänner 1912 den Dienst verlassen und begehrt, da die beklagte Firma das Verschulden an dem vorzeitigen Austritte treffe, Verurteilung der beklagten Firma zur Zahlung des rückständigen Gehaltes pro Dezember 1911 von125 K sowie des Gehaltes bis zum Ablaufe der Kündigungsfrist mit.....600 „

zusammen.....725 K

Die Beklagte anerkennt, dem Kläger den rückständigen Gehalt pro Dezember schuldig zu sein, bestreitet aber, daß das Begehren auf Zahlung einer Kündigungsentschädigung begründet sei, da die Lösung des Dienstverhältnisses durch den Kläger nicht gerechtfertigt sei.

Die beklagte Firma sei derzeit zahlungsunfähig und habe beim besten Willen den rückständigen Lohn nicht zahlen können; in der übernächsten Woche dürfte die beklagte Firma in der Lage sein, dem Kläger wenigstens einen Teil seiner Bezüge zu bezahlen.

Dem Klagebegehren wurde vollinhaltlich stattgegeben.

Gründe: Die Verurteilung der beklagten Firma zur Zahlung des rückständigen Gehaltes pro Dezember 1911 gründet sich auf deren Anerkenntnis.

Aber auch die Verurteilung der beklagten Firma zur Zahlung des Gehaltes bis zum Austrittstag und für die gesetzliche Kündigungsfrist erscheint vollkommen begründet.

Gemäß § 15 H. G. G. hat die Zahlung des dem Dienstnehmer zukommenden fortlaufenden Gehaltes spätestens am Schlusse eines jeden Kalendermonates zu erfolgen.

Gemäß § 40 H. G. G. kann dieses Recht des Dienstnehmers durch den Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Gemäß § 26, Z. 2, H. G. G. ist als ein wichtiger Grund, der den Dienstnehmer zum vorzeitigen Austritte berechtigt, insbesondere auch anzusehen, wenn der Dienstgeber das dem Dienstnehmer zukommende Entgelt ungebührlich schmälert oder vorenthält.

In dem Umstande, daß die beklagte Firma bis zum 18. Jänner 1912 dem Kläger den Gehalt für den Dezember 1911, welcher am 31. Dezember 1911 zur Zahlung fällig war, nicht vollständig ausbezahlt und auch voraussichtlich vor Schluß dieses Monats nicht in der Lage sein wird, die Gehalte zu zahlen, ist zweifellos ein ungebührliches Vorenthalten des Entgeltes gelegen, welches den Kläger zum vorzeitigen Austritte berechtigte, da dem Dienstnehmer nicht zugemutet werden kann, bei derartiger Verzögerung der Gehaltszahlung das Dienstverhältnis fortzusetzen.

Gemäß § 29 H. G. G. erscheint somit die beklagte Firma verpflichtet, dem Kläger den Gehalt bis zum Ablaufe der Kündigungsfrist im Sinne des § 20 H. G. G., d. i. bis 31. März 1912, im Betrage von 725 K zu bezahlen.

Die gegen dieses Urteil erhobene Berufung wurde verworfen.

Gründe: Der Berufungssenat schloß sich vollinhaltlich den Erwägungen des Erstgerichtes an; mit Rücksicht auf die Ausführungen der Berufungswerberin wird folgendes beigelegt:

Der § 29 H. G. G. bestimmt, daß der Dienstnehmer, wenn den Dienstgeber ein Verschulden an seinem vorzeitigen Austritte trifft, das ihm vertragsmäßig gebührende Entgelt für den Zeitraum verlangen kann, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch ordnungsmäßige Kündigung hätte verstreichen müssen.

Die Bestimmung des § 29 H. G. G. nimmt offenbar Bezug auf jene Fälle des § 26 H. G. G., in denen der vorzeitige Austritt des Dienstnehmers wegen des Verhaltens des Dienstgebers als begründet erklärt wird. Der Begriff des Verschuldens im § 29 H. G. G. ist daher mit Berücksichtigung

dieser im § 26 unter 2 bis 4 aufgezählten Austrittsgründe zu umschreiben. Daraus ergibt sich aber, daß unter einem schuldhaften Verhalten des Dienstgebers nicht etwa nur ein strafbares, sondern je wedes Verschulden zu verstehen ist, ja auch eine objektive Zahlungssäumnis, wenn sie sich nur den Umständen nach als irgendwie erheblich und daher ungebührlich darstellt.

Daß letzteres zutrifft, ist bereits im angefochtenen Urteile zutreffend dargetan worden. Der für Dezember 1911 rückständige Teil des Lohnes ist immerhin so groß, daß der Dienstnehmer durch seine Rückbehaltung eine empfindliche Einbuße erlitten haben konnte, und die Verzögerung auch eine zeitlich um so erheblichere, als die beklagte Firma auch gegenwärtig noch nicht in der Lage ist, ihren Verpflichtungen nachträglich gerecht zu werden.

2062.

Der Hilfsarbeiter, der in einem Spezialfache verwendet wird, kann die Anführung dieser Spezialbeschäftigung im Zeugnisse verlangen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Aussig vom 13. Jänner 1912, Cr. II 5/12.

Kläger stand vom 7. November 1910 bis 28. Dezember 1911 als Schlosser und seit Oktober 1911 bis zu seinem Austritte speziell als Schlosser in der Stiftenschlägerei in Verwendung.

Beim Austritte erhielt er im Zeugnisse die Bestätigung, daß er im Betriebe der Beklagten als Schlosser beschäftigt war. Er begehrte entsprechende Ergänzung des Zeugnisses, daß er auch als Stiftenschlosser Verwendung fand, weil er einen Posten als Stiftenschlosser in Aussicht hatte und ohne eine derartige Beurkundung im Zeugnisse angeblich schwerlich ankommen dürfte.

Dem Kläger wurde diese Ergänzung im Zeugnisse verweigert, weshalb er sie mit Klage begehrt.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Beklagte hat ausdrücklich anerkannt, daß der Kläger vom Oktober bis Dezember 1911 als Schlosser in der Stiftenschlägerei Verwendung gefunden hat.

Wird erwogen, daß die Arbeitszeugnisse doch auch ein Bild der erworbenen Kenntnisse zu geben haben und daß bei der heutigen Vieltätigkeit der Verwendung der gewerblichen Arbeiter, namentlich im Fabriksbetriebe vielfach eine Spezialisierung der erworbenen Fertigkeiten sich eingebürgert hat, so muß das Begehren des Klägers, es sei in dem Zeugnisse ein Beisatz aufzunehmen, daß er auch noch als Stiftenschlosser Verwendung fand, im Hinblick auf den beabsichtigten Zweck der Beurkundung im Zeugnisse als richtig anerkannt werden.

