

# Sammlung

von

## Entscheidungen der k. k. Gewerbegerichte.

Herausgegeben vom k. k. Justizministerium.

XIV. Band. — Nr. 2063 bis 2206.



Wien.

Aus der kaiserlich-königlichen Hof- und Staatsdruckerei.

1913.

**DAR**  
PRÁVNICKÉ JEDNOTY  
MORAVSKÉ.

# Systematisches Register

der in Band XI bis XIV enthaltenen Entscheidungen Nr. 1603 bis 2206

## 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 Militärkasernen ist nicht Unternehmer im Sinne der Gewerbeordnung. 1745.
- Haftung des tatsächlichen Unternehmers, wenngleich 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. 1855.
- Kein Dienstvertrag, wenngleich 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. 2130.
- Der selbständige Akkordant ist im Verhältnisse zum Steinbruchbesitzer nicht Dienstnehmer. 2077.
- Dienstbote oder gewerblicher Hilfsarbeiter? 2167.
- Ein Arbeiter, der während des Aussetzens bei einem anderen gewerblichen Unternehmer Arbeit verrichtet, steht zu diesem nicht im Verhältnisse eines gewerblichen Hilfsarbeiters. 2159.
- Deichgräber, deren Entlohnung nach laufenden Metern vereinbart wurde, sind weder als selbständige Unternehmer noch als Tagelöhner, sondern als gewerbliche Hilfsarbeiter anzusehen. 2086.

- Ein Arbeiter, der, ohne das Arbeitsbuch abzugeben, in seiner eigenen Wohnung eine Arbeit, zuder er selbst den Stoff liefert, für einen Unternehmer gegen Entgelt ausführt, ist nicht als gewerblicher Hilfsarbeiter anzusehen. 2087.
- Der vor Inbetriebsetzung der Fabrik für diese angenommene Arbeiter verliert nicht die Eigenschaft eines gewerblichen Hilfsarbeiters, wenn er sich bis zur Betriebseröffnung zu anderen Arbeiten verwenden läßt. 2131.
- Heimarbeiter. Selbständige Heimarbeiter sind nicht gewerbliche Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 Gew. O. 1647.
- — Der zu Hause gegen Stücklohn unter zeitweise tagelange Aussetzen arbeitende Schneidergelhilfe 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 VI A.

##### Tagelöhner.

- — Begriff des Tagelöhners. 1709.
- — Eine in einem Gast- und Schankgewerbe mit Geschirrwaschen und mit Reinigung der Gasthauslokalitäten regelmäßig und dauernd beschäftigte Bedienerin ist nicht Tagelöhnerin sondern Hilfsarbeiterin im Sinne des § 73 Gew. O. 1659.
- — Der beim Spediteur mit Auf- und Abladen beschäftigte täglich entlohnte Arbeiter ist Tagelöhner. 1676.
- — Bestimmung der Entlohnung durch den Richter, wenn der Tagelöhner einen besser bezahlten Arbeiter vertritt. 1605.
- — Verweigerung einer in das Fach einschlagenden Arbeit bildet einen Entlassungsgrund. 1620.
- — Entlassung untertags begründet keinen Lohnanspruch für den restlichen Tag. 1763.
- — Die Arbeit eines Sandwerfers ist Lohnarbeit der gemeinsten Art. 1765.
- — Verpflichtung zur Verrichtung jeder ihm aufgetragenen Arbeit. 1790.
- — 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 Detailverkauf in einem Sechserladen 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.
- Der Geschäftsführer einer Gesellschaft m. b. H. ist nicht Handlungsgehilfe. 2114.

#### 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 Webermeister 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 Hauptpolier leistet höhere Dienste. 2188.
- Wer ohne höhere Vorbildung bei einem Baumeister hauptsächlich Pläne zu kopieren, Kostenrechnungen nach Tarifen zu verfertigen und bei Lohnberechnungen mitzuhelfen hat, leistet nicht höhere Dienste. 2089.
- Der Zuschneider, der zugeschnittene Kleider den Arbeitern zuteilt und von diesen zur Prüfung übernimmt, leistet nicht höhere Dienste. 1895.
- Der Zuschneider einer Kleiderfabrik leistet mit dem Anfertigen von Schnitten nach ihm vorgelegten kleinen Mustern höhere, nicht kaufmännische Dienste. 2066.
- Aufsichtsgorgane bei Bauführungen sind nicht ohne weiteres als höhere Angestellte anzusehen. 1989.

- Der Obermüller (Aitnmüller) einer kleineren Dampfmühle leistet keine höheren Dienste. 1993.
- Das Kassamädchen in einem Handelsgeschäfte leistet höhere Dienste. 2088.
- Der in einer Bijouteriewarenfabrik beschäftigte Mustermacher leistet nicht höhere Dienste. 2196.
- Die Tailleurarrangeurin eines Kleidersalons leistet, wenn ihr nicht eine leitende Stellung im Geschäft zukommt, keine höheren Dienste. 2090.
- — Vg. 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.
  - — Geteiltes Verschulden. 2124.
- Anstreicher. Zurückhaltung des Arbeitsbuches. 1871.
- — Unbeanstandete 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.
  - — Schadenersatz wegen schlechten Gebäcks. 2140.
  - — Ehrenbeleidigung. 2070.
  - — Rücktritt des Dienstgebers. 2067.
  - — Entlassung. 2110.
  - — Bedeutung des Stillschweigens zum Antrag. 2153.
  - — Eigenmächtige Wahl des Ruhetages. 2151.
- Bauarbeiter. Lohnvergütungsanspruch des Arbeiters, dem Arbeit versprochen wurde. 1819.
- — 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.
  - — Advokatenkosten. 2126.
  - — Überstunden. 2166.
- Bauschreiber. Kenntnis der Arbeitsordnung bindet auch ohne Verlautbarung. 1771.
- Bautechniker. Überstunden. 2073.
- — Zuständigkeit des Gerichtes. 2147.
- Bauwerkführer. Dienstzeugnis. 1947.

## VI

- Bauzeichner. Diensteseigenschaft. 1890.  
 — Zeugnis, Remuneration. 1975.  
 — Vorzeitige Entfernung vom Arbeitsplatz. 2107.
- Betriebsbeamter. Konkurrenzklause. 1813.  
 — Weigerung des Dienstgebers, vor Mißhandlung Mitangestellter zu schützen. 1891.  
 — Entlassung. 2132.  
 — Zeitpunkt der Kündigung. 2141.
- Bergdirektor. Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes. 2127.
- Brotträger. Zeugnis. 2135.
- Brunnenmacher. Auslegung der Aufforderung, das Arbeitsbuch gleich mitzunehmen, wenn er sich nicht bessere. 1705.
- Buchbinder. Tarifmäßige Entlohnung. 1843.  
 — Arbeitsverweigerung. 2045.
- Buchdrucker. Entlassung wegen zu langsamen Arbeitens. 1747.
- Buchhalter. Austritt wegen Beschränkung seiner Befugnisse. 1640.  
 — Entlassung wegen Verletzung der Treupflicht. 1815.  
 — Zulässigkeit des Abzuges von Pensionsversicherungsbeiträgen nach drei Monaten. 1886.  
 — Retentionsrecht an den Bezügen. 1903.  
 — Zuständigkeit des Gewerbegerichtes im Streite gegen die Konkursmasse. 1982.  
 — Abzüge für Steuern. 2025  
 — Vorenthalten der Bezüge. 2061.  
 — Erfüllungszwang. 2085.  
 — Überstunden. 2098.  
 — Zuständigkeit des Gerichtes. 2148.  
 — Anspruch auf Neujahrsremuneration. 2199.
- Buchhandlungsgehilfe. Austritt. 2115.
- Bureauchef. Kündigungsfrist. 1994.
- Chauffeur. Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes für Klagen des Chauffeurs einer Kuranstalt. 1696.  
 — Widerruf der Entlassung. 2181.
- Dachdecker. Ungültigkeit der Lohnvereinbarung für besonders schwierige Arbeit. 1789.  
 — Kollektivvertrag. 2010. 2011.
- Dampfstuhlmeister. Kündigung in einem aussetzenden Betrieb. 2117.
- Deichgräber. Gewerbliche Hilfsarbeit. 2086.
- Direktor. Bilanzanfechtung des Tantiemberechtigten. 2000.
- Disponent. Probedienstverhältnis. 2035.  
 — Benützung von Betriebsmitteln des Dienstgebers zu Privat Zwecken. 2121.
- Druckereiarbeiter. Geteiltes Verschulden. 1929\*
- Einkäufer. Remuneration. 2194.
- Einträger. Irrtum bei der Lohnauszahlung. 2081.
- Eisendreher. Aussperrung. 1651.  
 — Eintragung im Arbeitsbuch. 1863.  
 — Eintägige Arbeitszeit. 1879.  
 — Stillschweigende Lohnvereinbarung. 2120.
- Elektriker. Entlohnung für Nacharbeit. 1772.
- Emailarbeiter. 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 Nichtausfolgung des Arbeitsbuches. 1683.  
 — Durch Weiterverwendung wird das Entlassungsrecht nicht aufgehoben. 1780.  
 — Haftung des Unternehmers wegen Abwesenheit des zur Ausfolgung des Arbeitsbuches bestimmten Beamten. 1788.  
 — Aushilfsdienstverhältnis. 1837.  
 — Schadenersatzpflicht des Unternehmers wegen Nichtbeschäftigung. 1885.  
 — Schadenersatz wegen Vorenthalten des Arbeitsbuches. 1894.  
 — Beurlaubung statt Entlassung. 2125.
- Facchin. Gegenseitige Ehrenbeleidigung. 1714.  
 — Verlautbarung der Arbeitsordnung. 1716.
- Färber. Der Grund der Arbeitsverweigerung muß sofort angegeben werden. 1618.  
 — Entlohnung für geleistete Maurerarbeiten. 1775.
- Faktor fällt unter das Handlungsgehilfengesetz. 1918.  
 — Vertrauensunwürdigkeit außer Dienst. 2038.  
 — Entlassung. 2083.
- Filialleiter. Umsatzprovision. 1973.
- Filialleiter in. Ort der Dienstleistung. 2195.
- Fleischer. Entschädigung für nicht geleistete Arbeit. 1846.  
 — Lohnzurückhaltung. 1964.  
 — Gröbliche Ehrverletzung. 2051.
- Friseur. Entziehung der Trinkgelder als Austrittsgrund. 1855.  
 — Stellenvermittlung. 2184.
- Gärtner. Zweifelhafte Austrittserklärung. 1866.
- Gerüster. Arbeitsleistung. 2168.
- Geschäftsdiener. 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. 1893.  
 — Entlassung für den Fall eines bestimmten Ereignisses. 2052.  
 — Entlohnung für goldenen Sonntag. 2099.  
 — Beharrliche Pflichtenvernachlässigung. 2116.  
 — Entlassung. 2176.
- Geschäftsleiter. Jahresremuneration. 1738.  
 — Urlaubsentschädigung. 1958.  
 — Zeugnis. 2193.
- Gießer. Verzicht auf Minimallohn. 1844.  
 — Vertretungsbefugnis beim Gewerbegericht. 1898.
- Glasmacher. Entlassung entgegen den Bestimmungen der Arbeitsordnung. 1649  
 — Naturalwohnungsstreit. 2201.  
 — Entlassung. 2206.
- Goldschleiferin. Die Ablehnung der unbedingten Verantwortung für das Arbeitsmaterial ist keine Dienstverweigerung. 1638.
- Gradzieherin. Verweigerung von Streikarbeit berechtigt zur Entlassung. 1754.
- Gürtler. Kollektivvertrag. 2093.
- 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.  
 — Probedienstverhältnis. 1812.  
 — Zulässigkeit teilweisen Verzichtes auf die Kündigungsentschädigung. 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.  
 — Barzahlung. 2065.  
 — Ehrverletzung. 2103.  
 — Provisionsanspruch. 2122.  
 — Probedienstverhältnis. 2156.  
 — Schriftlicher Vertrag. 2160.  
 — Verzicht auf weitere Dienstleistung. 2185.  
 — Remuneration. 2187.  
 — Aushilfsverhältnis. 2189.  
 — Pensionsversicherung. 2205.
- Hauptgerüster. Entlassung wegen Trunkenheit. 2013.

- Hauptpolier. Höhere Dienste. 2188.
- Hausdiener. Rauchverbot. 2016.
- Hausknecht. Urlaubsüberschreitung. 1722.  
— Bestätigung im Arbeitsbuch. 2076.
- Heizer. Kein Anspruch auf Zeugnis bei nicht ordnungsmäßigem Austritt. 1693.  
— Kein Anspruch auf Prämie bei gerechtfertigter Entlassung. 1694.  
— Beharrliche Pflichtvernachlässigung. 1963.  
— Keine Lohnzahlung während der Krankheit. 2134.
- 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.  
— Lohnvorschuß. 2072.  
— Lohnvorschuß und Kündigungsausschluß. 2108.  
— Arbeitsordnung. 2123.  
— Feiertagsarbeit. 2129.  
— Akkordlohnteilung. 2149.  
— Entlassung. 2162.  
— Verweigerung von Überstunden. 2164. 2165.  
— Gruppenakkord. 2173.  
— Unerlaubte Abzüge. 2177.  
— Widerruf der Kündigung. 2178.  
— Entlassung. 2191.
- Hofarbeiter. Austritt wegen Unfalles eines Mitarbeiters. 1786.
- Hotelstubenmädchen. Konventionalstrafe. 2152.
- 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.
- Kaffeehausköchin. Beiderseitiges Verschulden. 2157.  
— Ausbleiben über Nacht. 2167.
- Kanzleidiener. Entlohnung für Sonntagsarbeit. 1820.
- Kassier. Anspruch auf Gehalt bei Einberufung zur Militärdienstleistung. 1637.
- Kassierin leistet höhere Dienste. 2088.  
— Entlassung. 2154.
- Kellner. Berechnung der Arbeitszeit. 1840.  
— Undeutliche Entlassungserklärung. 1847.  
— Reisekosten. 1901.  
— Kürzung der Kündigungsfrist. 1985.  
— Abkürzung der Kündigungsfrist. 2180.
- Kellnerin. Entlassung wegen verspäteten Eintrittes. 1708.  
— Grobe Ehrenbeleidigung durch die Gattin des Gewerbetreibenden. 1857.  
— Auflösung aus beiderseitigem Verschulden. 1860.  
— Konventionalstrafe. 2047.  
— Kollektivvertrag. 2158.
- 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.

- Kontorist. Austritt wegen Beleidigung durch den Bureauchef. 1998.  
— Pensionsversicherung. 2024.  
— Gehaltsaufbesserung. 2032.  
— Probendienstverhältnis. 2100.  
— Ehrenbeleidigung. 2142.  
— Entlassung wegen Dienstesverweigerung. 2197.  
— Anspruch auf Neujahrsremuneration. 2198.  
— Anspruch auf Jahresremuneration. 2203.
- 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.  
— Zwang zur Dienstvertragsbefriedigung. 2080.  
— Entlassung. 2192.
- 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.  
— 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.  
— Entlassung während der Krankheit. 2097.  
— Trunkenheit. 2104.  
— Entlassung. 2145.
- Lagerist. Urlaubsüberschreitung. 2186.
- Lohndiener. Kündigung statt Entlassung. 1848.  
— Arbeitszeit. 1877.
- Magazineur. Probezeit. 1829.  
— Kündigungsfrist. 1960.  
— Austritt wegen Ehrverletzung. 2202.
- Maler. Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Vollendung einer bestimmten Arbeit 698.  
— Austritt wegen Arbeitsmangels. 1800.
- Manipulant. Dienstverhältnis für vorübergehenden Bedarf. 1938.
- Maschinenhilfsarbeiter. Kollektivvertrag. 2007.
- Maschinschreiberin. Entlassung. 2109.
- 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 Garderoberaum. 2015.  
— Haftung für Verwahrung der Kleider. 2042. 2043.  
— Haftung für die Aufbewahrung der Kleider. 2105. 2106. 2182.  
— Zeit der Lohnzahlung. 2133.

- Mechaniker. Verleitung der Mitarbeiter zum Ungehorsam. 1853.  
 — Inhalt des Zeugnisses. 1710.  
 — Entlassung wegen Bedrohung eines Mitarbeiters. 1760.  
 — Kündigung. 2096.
- 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.  
 — Zeugnis. 2074.
- Musterweber. Entlassung wegen Unfleißes nach der Kündigung. 1851.
- Musterzeichner. Diensteseigenschaft. 2196.
- Nachtwächter. Entlassung wegen Unterlassung der vorschriftsmäßigen Begehung der Fabrikräume. 1779.
- Näherin. Beiderseitiges Verschulden. 2075.  
 — Aussetzen. 2159.
- 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.  
 — Anspruch auf Straßenbahnfahrkarte. 2095.
- Polier. Art der Dienstleistung. 1881. 1955.
- Portier. Grobe Ehrenbeleidigung durch den Stellvertreter. 1867.
- Präparator. Bedingte Kündigung. 2055.
- Presser. Entlassung wegen Ehrenbeleidigung vor Aufnahme. 1782.  
 — Kündigung. 2046.  
 — Entschädigung wegen Arbeitsbuchverlust. 2118.
- 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 Postamte 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.  
 — Anspruch, auf Reisen geschickt zu werden. 2069.  
 — Zuständigkeit. 2078.  
 — Tägliche Berichterstattung. 2101.  
 — Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes. 2204.

- Retoucheur. Verspäteter Dienstantritt. 2079.
- Riemer. Stellensuche. 1988.
- Sandwerfer unterliegen nicht der Gewerbeordnung. 1765.
- Sattler. Nebenbeschäftigung. 2175.
- Schankbursche. Keine Entlassung wegen Einberufung zur Waffenübung. 1870.  
 — Eintragung im Arbeitsbuch. 2183.
- Schirmmacher. Reisegeld. 2060.
- Schleifer. Arbeitsbedingungen im Falle der Veräußerung des Unternehmens. 2014.  
 — Kündigungsausschluß. 2143.
- 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. 1934.  
 — Angemessener Lohn. 2002.  
 — Nachträgliche Geltendmachung von Ansprüchen. 2003.  
 — Zeugnis. 2062.  
 — Kautionsbestellung mittels Postsparkassabuches. 2119.
- 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.  
 — Insolvenz als Entlassungsgrund. 2071.
- 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.  
 — Kollektivvertrag. 2092.  
 — Notwendigkeit eigener Werkzeuge. 2171.
- Seidenwinderin. Spätere Kenntnis vom Entlassungsgrund. 1908.
- Selcher. Stillschweigende Annahme der Kündigung. 2161.
- 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.
- Spulerinnen sind Webereiarbeiterinnen. 1688.  
— Anspruch der Lernenden auf Lohn. 2053.
- Steindrucker. 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.
- Tailenarrangeurin leistet nicht höhere Dienste. 2090.
- 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. 1937.  
— Ausfüllung des Arbeitsbuches. 1996.  
— Verweigerung von Überstunden. 2021.  
— Akkord. 2030.  
— Haftung des Dienstgebers für schlechtes Material. 2040  
— Kollektivvertrag. 2059.  
— Angebliche Entlassung. 2082.  
— Feiertagsarbeit. 2128.  
— Eintragung in das Arbeitsbuch. 2155.  
— Akkordarbeit. 2172.
- Tuchfabrikсарbeiter. 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 Verkauflokales ist kein Austrittsgrund. 1804.  
— Haftung für Abgänge. 1882.  
— Solidarhaftung der Mitunternehmer. 1886.  
— Art der Diensleistung. 1912  
— Zeitpunkt der Kündigung. 1914.  
— Naturalleistung. 1945.  
— Pensionsversicherung. 2063.  
— Probemonat. 2102.  
— Entlassung. 2190.
- Verkäuferin. Kündigung durch konkludente Handlungen. 1940.
- Vizepolier leistet nicht höhere Dienste. 1953.
- Vorarbeiter. Sonntagsarbeit. 2144.
- 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.

- Wäscherschneider. Tadel- 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 Maschinengebrechen. 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.  
— Erfüllungszwang. 2084.
- Zahlkellner. Verrechnung des Kassageldes. 2031.  
— Haftung für kreditierte Beträge. 2150.  
— Entlassung. 2170.  
— Nicht pünktliche Ablieferung der Losung. 2179.
- Zeichner. Verletzung der Pflicht, sich anständig zu betragen. 1906.  
— Unverhältnismäßige Konventionalstrafe. 1943.  
— Entlassung. 2139.
- Zeugschmied. Arbeitsbucheintragung. 2112.
- Ziegelarbeiter. Kein Zurückbehaltungsrecht an Legitimationspapieren. 1962.
- Zimmerfrau. Meinungsverschiedenheit über den Umfang der Obliegenheiten berechtigt nicht zum Austritte. 1699.
- Zimmermann. Zuständigkeit des Gerichtes. 2146.
- Zuckerbäcker. Unreinlichkeit. 2163.
- Zuschneider. Entlassung wegen abträglichen Nebengeschäftes. 1645.  
— ist kein höherer Angestellter. 1895.  
— Ungültigkeit des Dienstvertrages. 1959.  
— leistet höhere Dienste. 2066.
- Zuträger. Wegnahme des Lohnes durch einen Gläubiger des Arbeiters. 1740.

## II. Begründung und Änderung des Dienstverhältnisses.

### A. Vertragsabschluß durch die Parteien selbst.

- Vertragsabschluß im telegraphischen Wege. 1674.
- Die in einem Kollektivvertrag enthaltene Bestimmung, wonach jeder weitere Separatvertrag ungültig sein soll, steht dem Abschluß eines besonderen Übereinkommens nicht im Wege. 1730.
- Fähigkeit des Minderjährigen zum Abschlusse des Dienstvertrages. 1805.
- Die Aufnahme eines Reisenden durch einen protokollierten Kaufmann ist ein Handelsgeschäft. 1806.
- Ein Agent haftet dem in seine Dienste aufgenommenen Handlungsgehilfen für den ganzen Gehalt und kann ihn nicht an das von ihm vertretene Haus weisen. 1828.
- Kein Übergang des Agenturvertrages in einen Dienstvertrag, wenn Reise auf bestimmter Tour durch kurze Zeit gegen Diäten und Provision und täglichen Bericht vorgeschrieben ist. 1835.
- Kein Dienstvertrag, wenngleich der Agent zur Krankenversicherung angemeldet worden ist. 1836.

Wird die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages von der Beibringung des Arbeitsbuches abhängig gemacht, so gelten vor Eintritt dieser Bedingung nicht die gesetzlichen Kündigungsfristen. 1875

Für die Verbindlichkeiten aus einem durch den Miteigentümer eines Unternehmens abgeschlossenen Dienstvertrag haften alle Miteigentümer solidarisch. 1886.

Abgrenzung zwischen Dienst- und Agenturvertrag. 1919.

Begründung eines Dienstverhältnisses unter Brüdern. 1930.

Wurde Kautionsbestellung mittels Postsparkasse-Einlagebüchchels vereinbart, so kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht nachträglich unter Berufung auf die Unpfändbarkeit von Postsparkassaeinlagen auflösen. 2119.

#### 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.

Durch die Anmeldung des Gewerbehalters bei der Stellenvermittlung, daß er einen Arbeiter suche, und durch die Zusendung eines solchen entsteht noch kein Dienstvertrag. 2184.

2. Kollektivverträge. 1652. 1729. 1730. 1792. 1981. 2007. 2008. 2009. 2010. 2011. 2014. 2029. 2041. 2059. 2092. 2093. 2158.

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

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

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

#### D. Ausdrückliche Vereinbarung.

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

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

Ein Verzicht auf weitere Dienstleistung während der Kündigungsfrist mit dem Vorbehalt, daß der gekündigte Dienstnehmer während der Kündigungszeit einen neuen Posten nicht antreten darf, ist zulässig. 2185.

#### E. Stillschweigende Vereinbarung.

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

Stillschweigende Vereinbarung der Geltung des Kollektivvertrages. 1652.

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

Bei Wiederaufnahme unterbrochener Arbeit gelten die früheren Arbeitsbedingungen. 1697.

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

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

Stillschweigender Verzicht auf den im Kollektivvertrag festgesetzten Lohnsatz. 1792.

Keine Erneuerung des Arbeitsvertrages, wenn der Unternehmer den Arbeiter eine bei Ablauf der Kündigungsfrist unterbrochene Stücklohnarbeit später 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 widerspruchlose 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, wengleich 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.

Auch durch stillschweigende Vereinbarung kann von den Bestimmungen eines Kollektivvertrages abgewichen werden. 2158.

#### 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.

Der Handlungsgehilfe kann sich nicht damit entschuldigen, daß er den schriftlichen Dienstvertrag nicht gelesen habe. 2160.

#### G. Ungültigkeit des Vertrages.

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

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

Ungültigkeit ehrenwörtlicher Bekräftigung der Konkurrenzklausel. 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.

Unverbindlichkeit der Bestimmung im Kollektivvertrag, daß abweichende Vereinbarungen unzulässig sein sollen. 2092.

Die Vereinbarung, daß der Provisionsagent nur bei Erzielung eines Umsatzes in bestimmter Höhe Provision zu beanspruchen hat, kann, wenn das Entgelt den tatsächlich geleisteten Diensten nicht entspricht, ungültig sein. 2122.

Wengleich in der Arbeitsordnung die Ausfolgung eines Exemplares an den neu eintretenden Arbeiter vorgesehen ist, hat die Unterlassung der Ausfolgung keinen Einfluß auf die Gültigkeit des Arbeitsvertrages. 2123.

## III. Dauer des Dienstverhältnisses.

## A. Auf unbestimmte Zeit. Kündigung.

Unverbindlichkeit der Zusage: „Für Jahresposten wird garantiert“ und „Diese Stelle ist eine Jahresstelle, respektive Lebensstellung“. 1701.

Die Zusage 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.

Das Versprechen, einen Hilfsarbeiter in einem aussetzenden Betriebe bei neuerlicher Inbetriebstellung wieder zu beschäftigen, ist kein Hindernis für die Erteilung der Kündigung in der Zwischenzeit. 2117.

## 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.

Der Hilfsarbeiter, dem mangels Vereinbarung dreitägig gekündigt wird, hat, obwohl er die Kündigung widerspruchslos entgegengenommen hat, auf die gesetzliche Kündigungsfrist Anspruch, wenn er ihn vor Ablauf der Kündigungsfrist geltend macht. 2094.

## 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 Handlungsgehilfengesetz zulässig. 1937.

Stillschweigende Zustimmung zur Kürzung der Kündigungsfrist? 1985.

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

Berechnung der Kündigungsfrist im Falle einer unzulässigen Kündigungsvereinbarung. 2066.

## 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.

Ist Kündigungsausschluß vereinbart, so steht der Umstand, daß der Arbeiter einen vom Dienstgeber erhaltenen Lohnvorschuß noch nicht abgearbeitet hat, seinem Austritt nicht entgegen. 2108.

## 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 unbeanstandete 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 Kollektivvertrage gilt, wengleich dieser in der Betriebsstätte nicht angeschlagen war. 2011.

Das bloße Schweigen des Gehilfen zum Antrage des Meisters: „Bei mir ist von heute an sofortige Kündigung“ enthält noch keine Annahme des Antrages. 2153.

## 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.

Die trotz Vereinbarung einmonatlicher Kündigungsfrist erklärte vierwöchentliche Kündigung ist nicht ungültig, sondern wirkt für den nächsten zulässigen Termin. 2095.

Die Kündigung unter Bezeichnung eines bestimmten Tages für die Lösung bleibt wirksam, auch wenn sie früher, als es notwendig wäre, erklärt worden ist. 2096.

## 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.

Bei Kündigungsausschluß kann der Hilfsarbeiter auch während der Krankheit entlassen werden. 2097.

## 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 heizugeben. 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 beenden 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.  
Kln auf Probe vereinbartes Dienstverhältnis kann auch vor Antritt des Dienstes gelöst werden. 2035.  
Berechnung der achttägigen Probezeit für Nachtschichtarbeiter. 2049.  
Dem Handlungsgehilfen, der während der Probezeit an einem Montag um 1/2 Uhr früh austritt, gebührt der Lohn nur bis einschließlich Samstag der vorhergehenden Woche. 2100.  
Der Probemonat ist nicht nach §902 a. b. G. B., sondern nach Art. 328, Z. 2, H. G. B. zu berechnen. 2102.  
Ein ursprünglich auf einen Monat eingegangenes und auf einen weiteren Monat verlängertes Probendienstverhältnis kann während des zweiten Probemonats nicht jederzeit, sondern erst mit dessen Ablauf gelöst werden. 2156.  
Die Vereinbarung eines Probendienstverhältnisses muß der Behauptende beweisen. 2080.

## 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 Bedarfs eingegangen. 1938.  
Dauerndes oder Aushilfsdienstverhältnis? 2029.  
Ein Aushilfsdienstverhältnis kann für bestimmte Zeit eingegangen werden, wenn der Grund des vorübergehenden Bedarfs näher bezeichnet worden ist. 2189.

## IV. Inhalt des Dienstvertrages.

## A. Arbeiterschutz.

## 1. Obsorge für Leben und Gesundheit.

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

## 2. Entgeltansprüche während der Zeit der Dienstverhinderung.

## a) Wegen Krankheit oder Unglücksfalles.

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

Ersatz für eine Straßenbahnfahrkarte ist nicht Entgeltanspruch und gebührt dem erkrankten Handlungsgehilfen nicht. 2095.

Bei Krankheit während der Kündigungsfrist ist kein Lohn zu entrichten. 2134.

## b) Wegen Militärdienstleistung.

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

Kein Anspruch auf Gehaltszahlung während der vor Vollendung des Dienstjahres abgeleisteten Waffenübung. 2073.

## 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 Ausföhrung 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 Geldendmachung von Ansprüchen, die laut Arbeitsordnung innerhalb einer bestimmten Frist zu erheben waren, ist ausgeschlossen. 2003.  
Auslegung eines in der Arbeitsordnung enthaltenen Entlassungsgrundes. 2044.  
Wenngleich in der Arbeitsordnung die Ausföhrung eines Exemplares an den neu eintretenden Arbeiter vorgesehen ist, hat die Unterlassung der Ausföhrung keinen Einfluß auf die Gültigkeit des Arbeitsvertrages. 2123.

## 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.  
Der Dienstgeber, der von dem ihm im § 36 P. V. G. eingeräumten Abzugsrecht keinen Gebrauch gemacht hat, ist zur nachherigen Einklagung der für den Versicherten geleisteten Prämienquoten im Grunde des § 1042 a. b. G. B. nicht berechtigt. 2063.  
In Ansehung bereits fälliger, jedoch vom Dienstgeber an die Pensionsanstalt noch nicht abgeführter Prämienquoten besteht das Abzugsrecht des § 36 P. V. G. nicht. 2064.  
Der Angestellte, der die ihm abgezogenen Versicherungsbeiträge von der Pensionsanstalt zurück erhalten hat, kann die Rückzahlung der ihm angeblich rechtswidrig abgezogenen Versicherungsbeiträge nicht auch vom Dienstgeber verlangen. 2205.

## 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.  
Der als Reisende Angestellte hat Anspruch, auch während der Kündigungszeit auf Reisen geschickt zu werden, solange es in der Branche üblich ist. 2069.  
Der bei einem Bauunternehmer bedienstete Gerüster ist verpflichtet, sich auch als Arbeiter beim Kanalgraben verwenden zu lassen. 2168.

## 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.
- Ein Zeichner, der höhere Dienste leistet, muß dringende Arbeiten auch nach sechs Uhr abends fertig stellen. 2139.

## 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. 2098.
- Verstößt ein Verzicht auf Entlohnung von Überstunden gegen die guten Sitten? 2012.
- Die Weigerung, nicht bedungene 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.
- Kein Anspruch des Bautechnikers höherer Kategorie auf Entlohnung der Überstunden. 2073.
- Die wiederholte Weigerung, Überstunden, die in einem Kollektivvertrag vorgesehen sind, zu machen, begründet die Entlassung. 2165.
- Desgleichen die Verweigerung von Überstunden behufs Fertigstellung dringlicher Arbeiten während der Kündigungsfrist. 2164.
- Zur Frage der Entlohnung eines Baupoliers für Überstunden. 2166.

## 3. Nacharbeit.

- Inventuraufnahme zur Nachtzeit ist erlaubte Arbeit; die Verweigerung der Mitwirkung berechtigt zur Entlassung. 1762.
- Der Verzicht auf die Entlohnung von Überstunden gilt nicht auch für Nacharbeit. 1772.
- Berechnung der achttägigen Probezeit für Nachschichtarbeiter. 2049.

## 4. Arbeitspause und Sonntagsruhe.

- Schadenersatzpflicht wegen Verweigerung der Feiertagsarbeit. 1607.
- Nichteistung 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, wengleich diese im Arbeitslokal zugebracht werden muß. 2003.

Arbeit am goldenen Sonntag ist zu entlohnen. 2099.

Lohnabzüge für die an Feiertagen freigegebene Zeit sind bei vereinbartem Wochenlohn unzulässig. 2128.

Mangels Vereinbarung entscheidet der Ortsgebrauch, ob für Feiertage, an welchen nicht gearbeitet wird, Lohn zu bezahlen ist. 2129.

Der Hilfsarbeiter, der entgegen seiner besonderen Verpflichtung, am Sonntag in die Kanzlei zu kommen, dies unterläßt, hat unbefugt die Arbeit verlassen. 2144.

Der Hilfsarbeiter ist nicht berechtigt, sich eigenmächtig den ihm gebührenden Ruhetag zu nehmen. 2151.

## 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 desurlaubes bildet einen Entlassungsgrund. 1722. 2186.

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.

In den Urlaub fallende Feiertage sind einzurechnen. 2073.

Kein Anspruch auf Entschädigung für den Urlaub, der nicht verlangt wurde. 2073.

## I. Arbeitsort.

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

Ein Handlungsgehilfe ist nicht verpflichtet, an einer anderen Betriebsstätte Dienste zu leisten, als an der, für die er aufgenommen wurde. 2195.

## I. Entgelt.

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

Wird ein Hilfsarbeiter an Stelle der Entlassung für einen Tag gegen seinen Willen beurlaubt, so gebührt ihm der Lohn für diesen Tag. 2125.

## 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.
- Haben zwei Arbeiter, die nicht dieselbe Befähigung besitzen, gemeinschaftlich eine Akkordarbeit übernommen, so ist der Lohn mangels Vereinbarung unter Berücksichtigung ihrer Arbeitsleistung aufzuteilen. 2149.
- Der Akkordarbeiter kann Entschädigung verlangen, wenn er durch Verschulden des Arbeitgebers an der Fertigstellung der Akkordarbeit gehindert wird. 2172.
- Im Gruppenakkord kann vom Arbeitgeber vorläufig nur Abrechnung des Akkordlohnes und allenfalls Zahlung an die Gesamtheit der Gruppenakkordanten verlangt werden. 2173
- 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.
- Dem Handlungsgehilfen, der während der Probezeit an einem Montag um  $\frac{1}{9}$  Uhr früh austritt, gebührt der Lohn nur bis einschließlich Samstag der vorgehenden Woche. 2100.
- c) Provision, Diäten, Reisekosten, Tantiemen.
- Der Reisende hat Anspruch auf Entschädigung, wenn er grundlos an den ihm gewährleisteten Reisen behindert wird. 1687.
- 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 Vertrage 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.

- Der als Reisender Angestellte hat Anspruch, auch während der Kündigungszeit auf Reisen geschickt zu werden, solange es in der Branche üblich ist. 2039.
- Der Reisende, der es unterläßt, auftragsgemäß täglichen Bericht zu erstatten und dadurch seine rechtzeitige Abberufung unmöglich macht, hat keinen Anspruch für die weiteren Reisetage. 2101.
- Voraussetzungen für die Entschädigungspflicht des Dienstgebers wegen vertragswidriger Verhinderung des Dienstnehmers, Provision zu verdienen. 2122.
- 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.
- Die Streitigkeiten wegen der dem Arbeiter unentgeltlich überlassenen Naturalwohnung sind nicht Streitigkeiten aus dem Bestand — sondern aus dem Arbeitsverhältnisse. 2201.
- e) Trinkgelder, Prämien, Remuneration, Neujahrgeld.
- Der Anspruch auf die beim Jahresschlusse 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.
- Kein Anspruch auf Remuneration, wenn nicht Vereinbarung vorliegt. 2073.
- Unbestimmte Zusage einer Gratifikation gewährt keinen Anspruch. 2099.
- Entlassungsgründe allein begründen keine Verwirkung der vereinbarten Remuneration. 2121.
- Remuneration gebührt auch dann, wenn sie mit solcher Regelmäßigkeit gewährt wird, daß der Angestellte mit diesem Bezuge rechnet. 2187.
- Die Frage, ob eine Remuneration gebührt, ist nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen über Verträge zu beantworten. 2194.
- Der Dienstnehmer hat für die Zeit, während welcher er auf Grund einer mit dem Dienstgeber getroffenen Vereinbarung zwar in dessen Diensten bleibt, aber nicht beschäftigt wird, keinen Anspruch auf den entsprechenden Teil der Neujahrsremuneration. 2198.
- Auch wenn nach dem Ortsgebrauch eine Neujahrsremuneration üblich ist, hat der Handlungsgehilfe auf eine solche keinen Anspruch, wenn aus irgend welchen Umständen hervorgeht, daß der Dienstgeber eine Neujahrsremuneration nicht gewähren wollte. 2199.
- Der Handlungsgehilfe hat auf die Jahresremuneration auch ohne ausdrückliche Zusicherung Anspruch, wenn sie vom Dienstgeber während eines längeren Zeitraumes regelmäßig den Angestellten gegeben wurde. 2203.

## 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 unterlief. 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.
- Wird in einem Betriebe eine selten vorkommende Arbeit nach einem bestimmten Lohnsatz entlohnt, so gilt dieser Lohnsatz auch bei gleichen späteren Arbeiten als stillschweigend vereinbart. 2120.

## 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. 1843.
- Lohnbestimmung durch den Arbeitgeber beim Bestande eines Lohnstarifes mit Minimalsätzen. 1852.
- Stillschweigende Annahme eines niedrigeren als des im Normaltarif vorgesehenen und dem Arbeiter bekannten Lohnes gilt als Verzicht auf höhere Entlohnung. 2041
- Unverbindlichkeit der Bestimmung im Kollektivvertrag, daß abweichende Lohnvereinbarungen unzulässig sein sollen. 2092.
- Der Arbeiter, der sich mit dem vereinbarten niedrigeren Lohn begnügt hat, kann nicht nachträglich die Nachzahlung bis zur Höhe des im Kollektivvertrag vereinbarten Minimallohnes verlangen. 2093.

## 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.
- Bestimmung des Lohnes für den Probemonat durch den Richter. 2102.

## 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 Monatsgehaltes 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.
- Die Vorschriften über die Barzahlung der Löhne schließen die Kompensation mit der Forderung des Gewerbehalters aus abgenommenen Waren nicht aus. 2065.
- 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.
- In Ansehung bereits fälliger, jedoch vom Dienstgeber an die Pensionsanstalt noch nicht abgeführter Prämienquoten besteht das Abzugsrecht des § 36 P. V. G. nicht. 2064.
- Ist einem Arbeiter ein Lohnvorschuß gegen die Verpflichtung gewährt worden, ihn in bestimmten wöchentlichen Teilbeträgen, bei vorzeitigem Austritt aber auf einmal zu bezahlen, so ist der Dienstgeber, wenn er den Arbeiter entläßt, nicht berechtigt, mehr als die bereits fälligen Teilbeträge abzuziehen. 2072.
- Der Arbeitgeber, der dem Arbeiter kündigt, ist nicht berechtigt, die noch nicht fälligen Raten eines in Raten abzuzahlenden Schadensbetrages auf einmal abzuziehen. 2177.
- Lohnabzüge für die an Feiertagen freigegebene Zeit sind bei vereinbartem Wochenlohn unzulässig. 2128.
- Der Angestellte, der die ihm abgezogenen Versicherungsbeiträge von der Pensionsanstalt zurück erhalten hat, kann die Rückzahlung der ihm angeblich rechtswidrig abgezogenen Versicherungsbeiträge nicht auch vom Dienstgeber verlangen. 2205.
- c) Erlaubte Abzüge, insbesondere Vorschüsse.
- Das Versprechen, „der Arbeiter werde wöchentlich 19 K bezahlt erhalten“, steht dem Abzuge des Krankenkassenbeitrages nicht im Wege. 1606.
- Zulässigkeit der Kompensation mit der Lohnforderung bei Lösung des Dienstverhältnisses, selbst wenn ratenweise Tilgung der Vorschüsse vereinbart war. 1712.
- Abzüge zur Deckung der Kosten des der Maschine des Arbeiters treibenden elektrischen Stromes sind zulässig. 1921.
- Gewinn des Dienstnehmers aus eigenmächtigem Handeln kann vom Dienstgeber durch Lohnabzug hereingebracht werden. 1842.
- Zulässigkeit des Abzuges von Pensionsversicherungsbeiträgen nach Ablauf der dreimonatlichen Frist. 1830, 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 Gehaltes, wenn sich der Handlungsgehilfe vor Fälligkeit vielleicht eines zum Schadenersatz verpflichtenden Verhaltens schuldig machte. 2056.

Die Vereinbarung, daß auch bei Kündigungsausschluß der Lohn nur an Samstagen ausbezahlt wird, verstößt gegen die guten Sitten. 2133.

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.

Die Vereinbarung einer Konventionalstrafe für den Fall des vorzeitigen Dienstaustrittes ist zulässig. 2152.

G. Konkurrenzverbot.

a) Gesetzliches.

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

b) Vertragsmäßiges (Konkurrenzklause).l)

Ungültigkeit der Konkurrenzklause und ehrenwörtlicher Verpflichtung. 1813.

Ein Verzicht auf die weitere Dienstleistung während der Kündigungsfrist mit dem Vorbehalt, daß der gekündigte Dienstnehmer während der Kündigungszeit einen neuen Posten nicht antreten darf, ist zulässig. 2185.

H. Schadenersatzpflicht wegen Vertragsverletzung.

Schadenersatzpflicht wegen Verweigerung der Feiertagsarbeit. 1607.

Dem Banarbeiter, 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 unterlagte entlassene Arbeiter keinen Lohnanspruch für den restlichen Tag. 1763.

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

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

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

Der als Reisende Angestellte hat Anspruch, auch während der Kündigungszeit auf Reisen geschickt zu werden, solange es in der Branche üblich ist. 2069.

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, haften 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. 2106. 2182.

Eine besondere Haftung des Unternehmers für Arbeiterkleider besteht außer dem Verwahrungsvertrag nicht. 2043. 2105.

Entschädigungsanspruch wegen Benützung von Betriebsmitteln des Dienstgebers zu Privat Zwecken des Dienstnehmers. 2121.

Schadenersatz wegen schlechten Gebäcks. 2140.

Der Zahlkellner haftet für die Beträge, die er Gästen ohne Wissen und Zustimmung des Dienstgebers kreditiert. 2150.

Den Dienstgeber, der jegliche Überprüfung der Eintragung von Aufträgen in das Orderbuch durch den Angestellten unterläßt, trifft ein Mitverschulden an dem durch unrichtige Eintragung entstandenen Schaden. 2198.

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die in der Fabrik verwahrten Arbeitskleider der Arbeiter gegen Brandschaden entsprechend zu versichern. 2200.

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 Gewerbetriebes. 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.

Das Versprechen, einen Hilfsarbeiter in einem aussetzenden Betriebe bei neuerlicher Inbetriebstellung wieder zu beschäftigen, ist kein Hindernis für die Erteilung der Kündigung in der Zwischenzeit. 2117.

## 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 Kalendervierteljahre zusammenfallen. 1994.

Ist nach der Arbeitsordnung die Kündigung bis 9 Uhr früh zulässig, so gilt auch die um 9 Uhr früh abgegebene Kündigung. 2046.

Die trotz Vereinbarung einmonatlicher Kündigung erklärte vierwöchentliche Kündigung ist nicht ungültig, sondern wirkt für den nächsten zulässigen Termin. 2095.

Die Kündigung unter Bezeichnung eines bestimmten Tages für die Lösung bleibt wirksam, auch wenn sie früher, als es notwendig wäre, erklärt worden ist. 2096.

Rechtzeitigkeit einer am 16. zugekommenen sechswöchentlichen Kündigung bei Vereinbarung einer Kündigung am 1. oder 15. des Monats. 2141.

Bei Kündigungsausschluß kann der Stickerarbeiter auch vor Vollendung der Arbeiten entlassen werden. 2143.

## 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 Gefille, der kündigt, verzichtet damit auf das Austrittsrecht. 2051.

Die Kündigung kann als solche durch Befügung 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.

Der Hilfsarbeiter, dem mangels Vereinbarung dreitägig gekündigt wird, hat, obwohl er die Kündigung widerspruchslos entgegengenommen hat, auf die gesetzliche Kündigungsfrist Anspruch, wenn er ihn vor Ablauf der Kündigungsfrist geltend macht. 2094.

Stillschweigende Annahme der Kündigung. 2161.

## 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. 1968.

Der sofortige Widerruf einer unter der irrigen Annahme des Kündigungsausschlusses vom Dienstgeber ausgesprochenen Entlassung ist zulässig. 2178.

## E. Durch einseitige Erklärung (Entlassung oder Austritt).

Auch bei vereinbartem Kündigungsausschluß muß der Hilfsarbeiter den Austritt dem Arbeitgeber anzeigend. 1869.

Ist Kündigungsausschluß vereinbart, so steht der Umstand, daß der Arbeiter einen vom Dienstgeber erhaltenen Lohnvorschuß noch nicht abgearbeitet hat, seinem Austritt nicht entgegen. 2108.

Abkürzung der Kündigungsfrist statt Entlassung ist zulässig. 2180.

## 1. Zeitpunkt.

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

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

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

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

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

Wenn der Dienstnehmer infolge eines Austrittsgrundes gekündigt hat, kann er nicht mehr nachträglich aus demselben Grunde seinen Austritt erklären. 2115.

Die Entlassung wird erst mit der Ausfolgung des Arbeitsbuches vollzogen. 2181.

## 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 Arbeitsgeber nicht die Kündigungsfrist kürzen. 1985.

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

„Ich kann Ihnen nicht mehr zahlen; wenn Sie wollen, können Sie sich einen anderen Posten suchen, wo Sie mehr bekommen“ ist keine Entlassung. 2082.

Die Worte: „Sie können gleich gehen“ bedeuten noch keine Entlassung. 2091.

„Sie können sich hier unmöglich halten, es ist besser, Sie gehen gleich“ ist keine Entlassung. 2132.

„Wenn es Ihnen nicht paßt, so können Sie gehen“ ist keine Entlassung. 2137.

Die Worte „Gegen Sie nach Hause, sich ausschlafen“ enthalten keine Entlassung. 2170.

Die in der Kanzlei vom Arbeitgeber zugerufenen Worte: „Hinaus! schaut, daß Ihr hinauskommt, laßt mich in Ruhe“ enthalten keine Entlassung. 2206.

### 3. Stillschweigende Erklärung.

Hinwerfen von Werkzeug ist noch keine Austrittserklärung. 1925.

Es bedeutet keine Entlassung, wenn dem Pferdeknecht 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  
Vor Ausfolgung des Arbeitsbuches kann die Entlassung widerrufen werden. 2181.

### 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 beenden läßt. 1808.

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 Nichterlages der Kaution kann der Handlungsgehilfe nicht entlassen werden, wenn das Probienstverhältnis 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 eines längere 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.

Insolvenz des Dienstgebers und dadurch bedingter Mangel an Arbeitsgelegenheit berechtigen nicht zur Entlassung. 2071.

Unzulässigkeit der Entlassung wegen Eintragungen im Arbeitsbuch, die bei der Aufnahme wahrgenommen werden konnten. 2068.

Wurde Kautionsbestellung mittels Postsparkassa-Einlagebuches vereinbart, so kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht nachträglich unter Berufung auf die Unpfändbarkeit von Postsparkassaeinlagen auflösen. 2119.

Es liegt kein Entlassungsgrund vor, wenn ein gewerblicher Dienstbote in einer dienstfreien Zeit einmal ohne Erlaubnis des Dienstherrn über die Nacht ausbleibt. 2167.

Die Weigerung des Handlungsgehilfen, die Inventur mitzuunterfertigen, bildet keinen Entlassungsgrund. 2190.

## II. 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 der Teiges. 1661.

Unfähigkeit des Schneidergehilfen zur „kleinen Arbeit“. 1791.

Ein Schuhmachergehilfe, der nicht selbst die nötigen Werkzeuge mitbringt, kann entlassen werden. 2171.

#### c) Wegen Trunksucht.

Entlassung wegen Unfähigkeit zur Arbeit infolge Trunkenheit. 2013.

Einmalige Trunkenheit rechtfertigt nicht die Entlassung; diese kann auch nicht auf die durch Trunkenheit verschuldete Arbeitsunfähigkeit oder in diesem Zustand erklärte Arbeitsverweigerung gestützt werden. 2104.

#### d) 1. Wegen strafbarer Handlungen, insbesondere Diebstahl und Untreue.

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.

Ein Hilfsarbeiter, der außer der Arbeitszeit für Dritte Arbeiten verrichtet, die seinem Arbeitgeber nicht zugekommen wären, kann deshalb nicht entlassen werden. 2175.

#### 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 notwendigen Werkzeuge zu verrichten, ist nicht immer als unbefugtes Verlassen der Arbeit anzusehen. 1655.
- Eine Kellnerin, die zwischen 7 und 1/8 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 auszuweichen, begründet nicht die Entlassung. 1887.
- Betrieb einer Nebenbeschäftigung rechtfertigt das Ausbleiben nicht. 1928.
- Der Arbeiter kann entlassen werden, wenn er sich weigert, am Dienstage 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.
- Ein Gehilfe, der seinen Dienst erst um 2 1/2 Uhr nachmittags antritt, kann ohne Kündigung entlassen werden. 2079.
- Eigenmächtige Wahl des Ruhetages berechtigt zur Entlassung. 2151.
- Die einem Mitarbeiter gegenüber abgegebene Erklärung, die Arbeit an einem bestimmten Tage zu verlassen, gibt dem Arbeitgeber noch kein Recht zur Entlassung an diesem Tage. 2154.
- Ein Hilfsarbeiter, der die rechtzeitige Anzeige von seiner Erkrankung, unterläßt, kann wegen seines Ausbleibens entlassen werden. 2176.
- Fernbleiben vom Geschäft während des jüdischen Neujahrsfestes bildet einen Entlassungsgrund. 2192.
- Der Hilfsarbeiter, der entgegen seiner besonderen Verpflichtung, am Sonntag in die Kanzlei zu kommen, dies unterläßt, hat unbefugt die Arbeit verlassen. 2144.
- Arbeitseinstellung wegen Anschlusses an die Streikbewegung ist unbefugtes Verlassen der Arbeit. 2145.

### 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 langsamen Arbeitens 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 Minimaltagelohnleistung nicht erreicht wird. 1781.
- Entlassung wegen Unfließes 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.
- Einmalige Trunkenheit rechtfertigt nicht die Entlassung; diese kann auch nicht auf die durch Trunkenheit verschuldete Arbeitsunfähigkeit oder in diesen Zustand erklärte Arbeitsverweigerung gestützt werden. 2104.
- Beharrliche Pflichtvernachlässigung setzt ein Verschulden des Hilfsarbeiters voraus. 2116.
- Wiederholte fruchtlose Beanständung eines in einem Nahrungsgewerbe angestellten Hilfsarbeiters wegen Unreinlichkeit berechtigt zu dessen Entlassung. 2163.
- Die Weigerung, behufs Fertigstellung dringlicher Arbeiten während der Kündigungszeit Überstunden zu machen, berechtigt zur Entlassung. 2164.
- Die wiederholte Weigerung, Überstunden, die in einem Kollektivvertrag vorgesehen sind, zu machen, begründet die Entlassung. 2165.
- Ein Schuhmachergehilfe der es trotz mehrfacher Aufforderung unterläßt, eigene Werkzeuge mitzubringen, kann entlassen werden. 2171.
- Nicht pünktliche Ablieferung der Losung durch den Zahlkellner bildet einen Entlassungsgrund. 2179.
- Die Erklärung eines Hilfsarbeiters, der stets bis 8 Uhr abends gearbeitet hatte, er arbeite nur mehr bis 6 Uhr, berechtigt zu dessen Entlassung. 2191.

### 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.

Entlassung eines Gehilfen, der den Lehrling zum vorzeitigen Austritt veranlaßt und sich erbieht, ihm eine andere Lehre zu verschaffen, ist gerechtfertigt. 2110.

Wird die Entlassung wegen Verleitung der Mitarbeiter zur Aufkündigung vom Dienstgeber durch den plötzlichen Bruch mit einer ständigen Übung veranlaßt, so ist die Annahme geteilten Verschuldens zulässig. 2124.

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

##### g) 1. Wegen grober Ehrenbeleidigung.

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

Entlassung im Falle gegenseitiger grober Ehrenbeleidigung. 1685.

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

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

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

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

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

Der Arbeiter kann entlassen werden, wenn er sich einer groben Ehrenbeleidigung eines Hausgenossen schuldig macht. 2070.

##### 2. Wegen Körperverletzung oder gefährlicher Drohung.

Entlassung eines Akkordarbeiters wegen Bedrohung eines Mitarbeiters. 1760.

##### 3. Wegen feuergefährlicher Handlungen.

Ein Kutseher, der vor dem Einschlafen das Licht brennen 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 Strafhaft 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 Treupflicht. 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 Geschäftsabbarung. 2000.

Die den Mitangestellten gegenüber gemachte Äußerung: „Dann gehe ich zur Konkurrenz“ rechtfertigt noch nicht die Entlassung. 2109.

##### 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 Bestellungenorders 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.

Der Faktor, der einen Lehrling veranlaßt, im Arbeitsverrechnungsbuch unrichtige Angaben einzutragen, kann entlassen werden. 2083.

##### 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.

Das Verlassen des Arbeitsplatzes am Pfingstamstag um 4 Uhr, statt um 6 Uhr nachmittags rechtfertigt noch nicht die Entlassung. 2107.

Ein Zeichner, der höhere Dienste leistet, kann entlassen werden, wenn er sich weigert, eine dringende Arbeit nach 6 Uhr abends fertig zu stellen. 2139.

Der Handlungsgehilfe kann entlassen werden, wenn er sich weigert, der Anordnung des Direktors sich stets um 6 Uhr abends bei Kontorschluß zu melden, Folge zu leisten. 2197.

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 Vorenthaltens bedingener 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.

Bei Irrtum in der Lohnauszahlung liegt nicht ungebührliches Vorenthalten der bedingenen Bezüge vor. 2081.

##### 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 Verkaufslokals 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 Geschäftsabwicklung nicht verweigert werden. 2000.

Der Austrittsgrund wegen Nichtzahlung des Gehältes besteht auch dann, wenn der Dienstgeber sich auf Zahlungsunfähigkeit berufen kann. 2061.

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.

Gröbliche Ehrverletzung durch Fragestellung. 2088.

Der Dienstnehmer ist nicht berechtigt, vorzeitig auszutreten, wenn er es unterlassen hat, gegen erhebliche Ehrverletzungen seitens eines Angehörigen des Dienstgebers dessen Schutz anzurufen. 2103.

Erhebliche Ehrverletzung. 2142.

Die Äußerung des Dienstgebers: „Wollen Sie mich dumm machen oder stellen Sie sich so dumm, und wenn Sie sich so stellen, so muß ich Sie auch dafür halten“ ist keine erhebliche Ehrverletzung. 2202.

#### 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.

Wenn der Dienstgeber vor Antritt des Dienstes vom Vertrage zurücktritt, ist er zum Ersatze des Lohnes für die Kündigungsfrist verpflichtet. 2067.

Der Entlassungsgrund kann nicht mehr geltend gemacht werden, wenn der Arbeitgeber trotz dessen Kenntnis dem Arbeiter neue Arbeit zuweist. 2162.

#### 2. Wegen ungerechtfertigten Austrittes.

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

Der Dienstgeber kann bei vorzeitigem Austritt nicht Erfüllung, sondern Schadenersatz verlangen. 2084. 2085.

#### 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. 2157.

Annahme geteilten Verschuldens, wenn der Arbeiter infolge ungerechtfertigter Drohung mit Entlassung das 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.

Zuspruch der Hälfte der Kündigungsentschädigung bei beiderseitigem Verschulden. 2075.

Wird die Entlassung wegen Verleitung der Mitarbeiter zur Auflehnung vom Dienstgeber durch den plötzlichen Bruch mit einer ständigen Übung veranlaßt, so ist die Annahme geteilten Verschuldens zulässig. 2124.

#### L. Zwang zur Rückkehr in die Arbeit.

Der ohne Grund vorzeitig ausgetretene Handlungsgehilfe kann zur Fortsetzung des Dienstverhältnisses verhalten werden. 2080.

Es besteht kein Erfüllungszwang gegenüber dem vorzeitig ausgetretenen Handlungsgehilfen. 2084. 2085.

### VI. Lehrverhältnis.

#### A. Subjekte des Lehrverhältnisses.

Bildhauerlehrling. Austritt wegen Diebstahlsverdächtigung. 1795.

Damenschneiderlehrling. Austritt wegen Gesundheitsgefährdung. 1920.

Eisengießerlehrling. Inhalt des Lehrzeugnisses. 1787.

Golddruckerlehrling. Gehilfeneigenschaft. 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. 1627.

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

Photographenlehrling. Mißbrauch des Zuchtrechtes. 1801.

Riemerlehrling. Vertragsabschluß durch einen Minderjährigen. 1861.

Schneiderlehrling. Untauglichkeit. 2174.

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 eines minderjährigen Lehrlings, die Schuld abzuarbeiten, 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 entlohnenden Lehrlings auf Entschädigung gemäß § 1155 a. b. G. B. 1892.

#### E. Auflösung des Lehrverhältnisses.

Der ohne Grund entlassene Lehrling kann den Lehrherrn zunächst nur auf Fortsetzung des Lehrverhältnisses belangen. 1951.

##### 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.

Entlassung wegen Untauglichkeit. 2174.

## 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 Kündigungsentschädigung nicht zu erblicken. 1878.

Unzulässigkeit der Entlassung wegen Eintragungen im Arbeitsbuch, die bei der Aufnahme wahrgenommen werden konnten. 2068.

## 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 unzulässigen Eintragungen gleichzuachten. 1952.

Die Eintragung im Arbeitsbuch: „Wurde wegen zu schwerer Arbeit auf eigenes Anstehen entlassen“ ist unzulässig. 2112.

Die Eintragung: „und verließ auf meine Kündigung das Haus“ ist unzulässig. 2183.

## 3. Einholung der Bestätigung.

Der Dienstgeber ist entschädigungspflichtig, wenn der Gehilfe durch verspätete Einholung der Bestätigung der Genossenschaft auf dem Arbeitsbuch an der Abreise gehindert war. 2076.

## 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 eingeschickt 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. 1656.

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

Der Dienstgeber haftet für die verzögerte Rückstellung des Arbeitsbuches, auch wenn 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. Die Entschädigungspflicht nach § 80 g. G. O. bezieht sich nicht auf den Schaden, den der Hilfsarbeiter dadurch erleidet, daß er sich nicht auf die in das abhandengekommene Arbeitsbuch eingetragenen Zeugnisse berufen kann. 2118.

Geteiltes Verschulden bei verspäteter Ausfolgung des Arbeitsbuches. 2136.

In der erst am 11. August erfolgten Ausfolgung der Duplikate der beim Fabriksbrand am 7. August vernichteten Arbeitsbücher ist ein Verschulden nicht gelegen. 2200.

## F. Erneuerungen.

In der erst am 11. August erfolgten Ausfolgung der Duplikate der beim Fabriksbrand am 7. August vernichteten Zeugnisse ist ein Verschulden nicht gelegen. 2200.

## VIII. Zeugnis.

Heimarbeiter haben keinen Anspruch auf ein Zeugnis. 1647.

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

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

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

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

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

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.

Voraussetzungen für die Bezeichnung „Monteur“ im Zeugnis. 2074.

Die Verpflichtung zur Ausstellung eines Zeugnisses besteht nur bei ordnungsmäßigem Austritt des Hilfsarbeiters. 2135.

Der Arbeiter kann die Eintragung in das Arbeitsbuch, daß der Arbeitgeber mit seinen Leistungen zufrieden war, nicht verlangen. 2155.

Die Bestimmung des § 81 G. O., daß in das Zeugnis auf Verlangen auch eine Äußerung über das sittliche Verhalten und über den Wert der Leistungen aufzunehmen ist, findet auf das nach § 39 H. G. G. auszustellende Zeugnis keine Anwendung. 2193.

## II. Teil.

## Verfahren in gewerblichen Streitigkeiten.

## I. Zuständigkeit.

## A. Sachliche.

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

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

— für Klagen gegen den tatsächlichen Inhaber des Unternehmens, wengleich 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.

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

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

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

Die Streitigkeiten wegen der dem Arbeiter unentgeltlich überlassenen Naturalwohnung sind nicht Streitigkeiten aus dem Bestande — sondern aus dem Arbeitsverhältnisse. 2201.

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.

— für Streitigkeiten zwischen einem Steinbruchbesitzer und seinem selbständigen Akkordanten. 2077.

— für Klagen eines bei einer Druckerei und Verlagsunternehmung angestellten Zeichners. 2111.

— für Klagen des Geschäftsführers einer Gesellschaft m. b. H. gegen diese Gesellschaft. 2114.

— für die Klage eines Bergdirektors. 2127.

— für Klagen von Angestellten der Spar- und Konsumvereine. 2138.

— für Klagen eines Zimmermanns gegen einen Baumeister, der die Konzession für das Zimmermeistergewerbe nicht besitzt. 2146.

— für Klagen eines Bautechnikers gegen einen Architekten. 2147.

— für Klagen eines Dienstnehmers gegen den Dienstgeber auf Ersatz des während der Dienstleistung durch die strafbare Handlung eines Dritten verursachten Schadens. 2148.

— zur Entscheidung über die Klage einer Firma gegen ihren früheren Reisenden auf Rückzahlung der nach Auflösung des Dienstverhältnisses bezahlten Personaleinkommensteuer. 2204.

## 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.

Bei Klagen von Provisionsreisenden ist für die Zuständigkeit nicht der Reisebezirk und der Wohnsitz des Reisenden, sondern der Sitz der Firma maßgebend. 2078.

Beim Gewerbe der lohnweisen Vermietung von Dampfplügen gilt als Betriebsstätte der Ort, wo die Ackerung vorgenommen wird. 2169.

## II. Verfahren in erster Instanz.

## A. Prozeßfähigkeit.

## B. Advokaten vor Gewerbegerichten.

Advokatenkosten der I. Instanz sind nicht zuzusprechen. 1916.

Das Gewerbegericht ist zur Bestimmung der beim Berufungsgericht erlaufenen Advokatenkosten nicht zuständig. 2126.

## 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.

Rechtfertigung des Ausbleibens von der Streitverhandlung kann nicht mittels Berufung gegen das Säumnisurteil, sondern nur mittels Antrag auf Wiedereinsetzung geltend gemacht werden 2113.

## D. Urteil.

## a) Säumnisurteil.

Abweisung des Klagebegehrens trotz Säumnis des Beklagten. 1673.

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

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

## b) Urteil nach Streitverhandlung.

## III. Berufungsverfahren.

## A. In Sachen im Werte unter 100 K.

Die Berufung des Beklagten ist, wenn der 100 K übersteigende Klageanspruch durch das Urteil unter 100 K herabgesetzt wurde, nicht nach § 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 Versäumnisurteiles ist im Berufungsverfahren über die Frage der sachlichen Zuständigkeit des Gewerbegerichtes zu verhandeln. 1917.

Im Berufungsverfahren gegen ein Urteil des Gewerbegerichtes kann die Einhaltung der im § 467 Z. P. O. vorgeschriebenen Förmlichkeiten (bestimmte Anführung der Berufungsgründe und Stellung eines bestimmten Berufungsantrages) nicht gefordert werden. 2199.

## 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.
- § 244. 1882.
- § 246. 1751, 1805, 1861, 1882.
- § 269. 1956.
- § 425. 1740.
- § 426. 1740.
- § 448. 2119.
- § 461. 2119.
- § 471. 1824.
- § 695. 2052.
- § 696. 1684, 1837, 2052.
- § 699. 1603, 1604, 1669.
- § 704. 1603.
- § 861. 1657, 1674, 1680, 1699, 1789, 1931, 1985, 2153.
- § 863. 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, 2093, 2094, 2098, 2120, 2158, 2161, 2194, 2199.
- § 865. 1751.
- § 869. 1657, 1672, 1674, 1689, 1711, 1822, 1992, 2000, 2099, 2119.
- § 870. 1751, 2156.
- § 871. 1675, 1739, 1744, 1803, 1804, 1874, 2023.
- § 872. 1804.
- § 873. 1874.
- § 875. 1822.
- § 876. 1675, 1680, 1718, 1739, 1803, 1927, 1966, 1967, 2023, 2121.
- § 878. 1681, 1773, 1813, 1877, 1939, 1943, 1959, 2012, 2052, 2122, 2133.
- § 883. 1861, 1972.
- § 884. 2123.
- § 887. 1672, 1680, 2160.
- § 891. 1886.
- § 897. 1604, 2052.
- § 901. 1681.
- § 902. 1752, 1840, 1957, 2102.
- § 905. 1752.
- § 914. 1822, 1901, 1905, 1934, 1941, 2046, 2095, 2117.
- § 915. 1689, 1841, 1931, 2060, 2093, 2118, 2119, 2120.
- § 916. 1690.
- § 919. 1871, 1951, 1981, 2085.
- § 941. 1603.
- § 957. 1608, 1663, 1824, 2106, 2182.
- § 961. 1824, 1869, 1942, 2042, 2058.
- § 962. 1824.
- § 963. 1824.

## Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch:

- § 964. 1608, 1741, 2037, 2042, 2043, 2105, 2106.
- § 970. 1608.
- § 973. 1869.
- § 979. 1944.
- § 1009. 1769, 1842.
- § 1012. 1882.
- § 1017. 1695, 1769, 1857.
- § 1037. 1946.
- § 1039. 1842.
- § 1042. 2063.
- § 1151. 1674, 1856, 1918, 1930, 2000.
- § 1152. 1605, 1642, 1644, 1677, 1695, 1772, 1775, 1789, 1820, 1852, 1918, 1926, 1931, 2002, 2050, 2053, 2120, 2166.
- § 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, 2133.
- § 1160. 1640, 1653, 1735, 1760, 1789, 1870, 1916.
- § 1293. 1671.
- § 1294. 1608, 1924, 2121.
- § 1295. 1607, 1608, 1661, 1671, 1672, 1679, 1741, 1778, 1901, 1924, 1958, 2050, 2121, 2152, 2182, 2198.
- § 1297. 2036, 2140.
- § 1298. 1679, 2106.
- § 1299. 2054.
- § 1301. 1672.
- § 1302. 1607, 1672.
- § 1304. 1777, 1834, 1950, 2000, 2112, 2119, 2121, 2124, 2136, 2157, 2198.
- § 1307. 1783.
- § 1311. 1975.
- § 1313. 2036.
- § 1323. 1607, 1935.
- § 1324. 1607, 1671, 1830, 2140.
- § 1331. 1869.
- § 1336. 2047, 2152.
- § 1368. 2119.
- § 1373. 2119.
- § 1389. 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, 2055.
- § 1439. 1618, 1712, 2056.
- § 1444. 1617, 1878, 1932, 2000.
- § 1449. 2046.
- § 1497. 1819.
- § 1501. 2064.

Einführungsgesetz zum Handelsgesetzbuch:

- § 25. 1810.
- § 39. 2017.

Allgemeines Handelsgesetzbuch:

- Art. 1. 1611.
- Art. 4. 1912.
- Art. 31. 2000.
- Art. 57. 1669, 1856.
- Art. 69. 1637.
- Art. 61. 1611, 1640, 1657, 1668, 1744, 1764, 1836.
- Art. 62. 1629, 1633, 1640, 1694, 1712, 1744, 1748, 1756, 1759, 1761, 1784.
- Art. 63. 1640.
- Art. 64. 1629, 1669, 1671, 1712, 1759, 1784, 1822.
- Art. 209. 2000.
- Art. 224. 2000.
- Art. 237. 2088.
- Art. 239. 2000.
- Art. 240. 2000.
- Art. 271. 1912.
- Art. 273. 1806.
- Art. 274. 1806.
- Art. 277. 1806, 2102.
- Art. 278. 1728, 1812, 1931, 1937.
- Art. 279. 1937.
- Art. 283. 1671, 1744.
- Art. 318. 1657.
- Art. 322. 1682, 1806.
- Art. 326. 1957.
- Art. 328. 1829, 1937, 2102.

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

- § 1. 1828, 1836, 1905, 1912, 1930, 1990, 2033, 2066, 2127, 2130, 2193.
- § 2. 1796, 1797, 1798, 1799, 1881, 1890, 1903, 1912, 1953, 1954, 1955, 1983, 1989, 1990, 1993, 2017, 2033, 2139, 2196.
- § 5. 2127.
- § 6. 1780, 1918, 2000, 2102.
- § 7. 2185.
- § 8. 1905, 1945, 2073.
- § 12. 1931, 2069, 2122.
- § 15. 1903, 2056, 2061, 2102.
- § 16. 1815, 1830, 1946, 1975, 1998, 2032, 2073, 2121, 2187, 2194, 2198.
- § 17. 1958, 2039.
- § 18. 1809, 1811, 1912, 1829, 1896, 1933, 1938, 1957, 1960, 2035, 2100, 2102, 2156.
- § 20. 1813, 1881, 1899, 1912, 1914, 1915, 1937, 1938, 1939, 1956, 1960, 1965, 1989, 1990, 2028, 2033, 2061, 2066, 2088, 2095, 2141, 2156, 2189, 2190, 2195.
- § 22. 1995.
- § 23. 1982.
- § 25. 1830, 1924, 1960, 2000, 2027, 2189.
- § 26. 1918, 2061, 2142.
- § 26, 2. 1806, 2056, 2061.

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

- § 26. Z. 4. 1891, 1950, 1993, 2088, 2103, 2115, 2202.
- § 27. 1830, 1870, 1918, 1960, 2000, 2083, 2139, 2189, 2197.
- § 27, Z. 1. 1814, 1915, 1832, 1858, 1913, 1950, 1969, 2028, 2036, 2056, 2121.
- § 27, Z. 2. 1829, 1884.
- § 27, Z. 3. 2056.
- § 27, Z. 4. 1924, 1995, 2019, 2109, 2139, 2192.
- § 27, Z. 6. 1891, 1950, 1965.
- § 28. 1834, 2056, 2080, 2084, 2085.
- § 29. 1806, 1834, 1891, 1896, 1915, 1956, 1957, 1960, 1965, 1969, 1982, 1989, 1993, 1998, 2000, 2036, 2061, 2088, 2103, 2109, 2189.
- § 30. 2058.
- § 31. 1806, 1982, 1983.
- § 32. 1829, 1834, 1929, 1965, 2000, 2119, 2124, 2157.
- § 33. 1882.
- § 34. 2036, 2085.
- § 36. 1813.
- § 39. 1947, 1948, 1975, 2183.
- § 40. 1812, 1905, 1933, 1960, 2028, 2033, 2061.
- § 41. 1836, 1930, 1982, 2036, 2111, 2127, 2148, 2204.
- § 42. 1834, 1969, 2000, 2058, 2084, 2085, 2160, 2197.
- Art. III. 2036.

Kundmachungspatent zur Gewerbeordnung:

- Art. IV. 1980.
- Art. V, lit. a. 1980.
- Art. V, lit. e. 2147.
- Art. V, lit. d. 1659, 1676, 1709, 1765, 1977, 1978, 2009, 2087, 2127.
- Art. V, lit. g. 1696.
- Art. V, lit. l. 2138.
- Art. V, lit. p. 2111.
- Art. VIII. 2138.

Gewerbeordnung:

- § 1. 1767, 2074.
- § 15. 1950.
- § 16. 1877, 1990.
- § 19. 1890, 1899, 1867.
- § 36. 1767.
- § 37. 1639, 1767.
- § 39. 2169.
- § 44. 2169.
- § 55. 1690, 1867, 1998.
- § 72. 1630, 1649, 1670, 1672, 1680, 1695, 1834, 1871, 1901, 1939, 2052, 2123.
- § 73. 1610, 1647, 1659, 1717, 1719, 1733, 1750, 1797, 1798, 1799, 1855, 1854, 1873, 1874, 1881, 1890, 1911, 1950, 1953, 1954, 1955, 1990, 2033, 2057, 2089, 2131, 2139, 2146, 2159, 2167, 2188, 2196.
- § 74. 1609, 1778, 1786, 2015, 2200.
- § 76. 1647, 1714, 1746, 1747, 1749, 1781, 1782, 1851, 1865, 1877, 1881, 1887, 1889, 1901, 1902, 1906, 1925, 1926, 1928, 1950, 1959, 1969, 2021, 2116, 2197.

Gewerbeordnung:

- § 77. 1603, 1656, 1659, 1676, 1697, 1698, 1699, 1700, 1702, 1708, 1709, 1750, 1764, 1776, 1789, 1803, 1837, 1860, 1869, 1890, 1897, 1901, 1902, 1909, 1916, 1953, 1967, 1968, 1974, 1977, 1978, 1981, 1985, 1989, 1990, 1993, 2002, 2007, 2018, 2021, 2030, 2033, 2034, 2059, 2086, 2090, 2094, 2129, 2152, 2183, 2161.
- § 78. 1644, 1647, 1692, 1871, 2050, 2065, 2152.
- § 78 a. 1647, 2065, 2152.
- § 78 a. 2065, 2152.
- § 78 c. 1692, 2065.
- § 78 c. 2065.
- § 79. 1854, 1990, 2181.
- § 80. 1962.
- § 80 c. 1642, 1656, 1789, 1871, 1942, 1974, 1987, 1990, 2004, 2030, 2031, 2118.
- § 80 d. 1699, 1787, 1863, 1879, 1996, 2004, 2076, 2112, 2118, 2155.
- § 80 f. 2118.
- § 80 g. 1642, 1656, 1683, 1788, 1826, 1863, 1871, 1893, 1894, 1935, 1942, 1952, 1987, 2058, 2076, 2118, 2155, 2183, 2200.
- § 81. 1647, 1663, 1670, 1693, 1710, 1787, 1863, 1893, 1911, 1952, 1996, 2005, 2074, 2118, 2135, 2155, 2183, 2193.
- § 82. 1649, 1655, 1664, 1716, 1729, 1882, 1870, 2007, 2029, 2067, 2068, 2082, 2086, 2094, 2116, 2151, 2152, 2154, 2162.
- § 82, lit. a. 1874.
- § 82, lit. b. 1661, 1674, 1791, 1985, 2044, 2055, 2171.
- § 82, lit. c. 2018, 2104.
- § 82, lit. d. 1664, 1992.
- § 82, lit. e. 1645, 1842, 1865, 2175.
- § 82, lit. f. 1613, 1614, 1620, 1621, 1628, 1635, 1645, 1651, 1653, 1664, 1665, 1685, 1687, 1693, 1694, 1698, 1719, 1722, 1723, 1746, 1747, 1759, 1762, 1780, 1781, 1790, 1808, 1823, 1827, 1849, 1850, 1851, 1863, 1868, 1877, 1881, 1883, 1906, 1928, 1949, 1963, 1970, 1984, 1985, 1988, 1991, 2006, 2014, 2021, 2045, 2052, 2079, 2104, 2110, 2116, 2124, 2126, 2135, 2144, 2151, 2163, 2146, 2165, 2167, 2171, 2176, 2179, 2180, 2191.
- § 82, lit. g. 1651, 1665, 1685, 1760, 1782, 1765, 1902, 1925, 2016, 2070, 2157.
- § 82, lit. h. 1649, 1659, 1870, 2013, 2034, 2097, 2104.
- § 82, lit. i. 1615.
- § 82 a. 1642, 1737, 2008, 2030, 2094.
- § 82 a, lit. a. 1700, 1786.
- § 82, lit. b. 1603, 1656, 1714, 1749, 1857, 1867, 2051, 2075.
- § 82 a, lit. d. 1616, 1651, 1658, 1664, 1732, 1737, 1776, 1800, 1874, 1881, 1888, 1889, 1901, 1974, 2002, 2050, 2067, 2081, 2124.
- § 82, lit. e. 1651, 1800, 1855, 1899, 1904.
- § 83. 1610, 2071, 2200.
- § 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,

Gewerbeordnung:

- 1992, 1993, 2002, 2009, 2014, 2034, 2051, 2052, 2067, 2075, 2085, 2086, 2104, 2116, 2123, 2132, 2157, 2176, 2178, 2200.
- § 85. 1672, 1707, 1834, 1855, 1875, 1900, 1939, 2047, 2084, 2085.
- § 86. 2084.
- § 88 a. 1672, 1688, 1716, 1770, 1771, 1797, 2010, 2044, 2123.
- § 91. 1857, 1867, 1998.
- § 92. 1610.
- § 95. 1772.
- § 96 a. 1772, 1840, 1874, 1971, 2048.
- § 96 b. 1772.
- § 96 d. 1719.
- § 96 h. 1719.
- § 98 a. 2074.
- § 99. 1751, 1861.
- § 99 a. 1766, 1933, 2018.
- § 100. 1627, 1803.
- § 101. 1635, 1979, 2020, 2174.
- § 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, 2074.
- § 106. 1630, 1803.
- § 114 b. 1730, 1981, 2007, 2009, 2010, 2011, 2092, 2158.
- § 122. 1630.
- § 131. 1732.
- § 132. 2057.
- § 135. 1732.

Gewerbegerichtsgesetz:

- § 1. 1630, 1682, 1690, 1696, 1745, 1767, 1778, 1859, 1864, 1872, 1873, 1917, 1980, 1982, 1986, 2057, 2077, 2126, 2127, 2138, 2146, 2148, 2159.
- § 3. 1767, 1982, 2148.
- § 4. 1663, 1691, 1930, 2036, 2078, 2126, 2127, 2148, 2169, 2204.
- § 4, lit. b. 1859.
- § 4, lit. c. 1660, 1663, 1767, 1778.
- § 4, lit. g. 1767.
- § 5. 1859, 1917, 2057, 2077, 2087, 2127, 2146, 2159, 2169.
- § 5, lit. a. 1733, 1881.
- § 5, lit. b. 1733, 1864, 1872, 1873.
- § 5, lit. c. 1647, 1873.
- § 5, lit. d. 1690, 1872, 1919.
- § 23. 1898.
- § 23. 1630, 1662, 1663, 1690, 1691, 1745, 1856, 1859, 1873, 1888, 1917, 2057, 2078, 2111, 2148, 2159, 2169, 2204.
- § 24. 2111.
- § 25. 2126.
- § 26. 1704.
- § 30. 1626, 1706, 2201.
- § 31. 1628, 1707, 1861, 1917, 1932, 2199.
- § 37. 1691.
- § 39. 1982.

Jurisdiktionsnorm:

- § 41. 1690, 2127.
- § 42. 1745.
- § 43. 1690.

- 56. 2001.
  - 65. 1691.
  - 66. 1691.
  - 87. 1691.
- Zivilprozeßordnung:**
- 29. 1898.
  - 41. 1916, 2150.
  - 125. 1937, 1960, 2102.
  - 126. 1957.
  - 146. 1853.
  - 147. 2113.
  - 191. 1618.
  - 226. 1715, 1999, 2127.
  - 228. 1999.
  - 291. 1704.
  - 272. 2021, 2110, 2152, 2163, 2180.
  - 273. 1605, 1607, 1608, 1609, 1778, 1869, 1876, 1882, 1931, 1946, 1965, 2040, 2069, 2106, 2122, 2149, 2172, 2183, 2200.
  - 447. 2152.
  - 364. 1605, 1608, 1746, 1772, 2200.
  - 391. 1618.
  - 395. 2150.
  - 396. 1707, 2113.
  - 406. 1998.
  - 411. 1794.
  - 415. 1853.
  - 436. 1704.
  - 442. 1707, 2113.
  - 448. 2201.
  - 449. 1898.
  - 467. 2199.
  - 467, Z. 3. 1706, 2199.
  - 468. 1727.
  - 471. 2113, 2201.
  - 471, Z. 3. 1706.
  - 474. 1706, 2201.
  - 477. 1917, 2201.
  - 477, Z. 3. 1767.
  - 477, Z. 4. 1704, 2113.
  - 482. 1673.
  - 503. 2063, 2064.
  - 560. 2201.
  - Art. IX, Z. 4, 2119.
- Einführungsgesetz zur Exekutionsordnung:**
- Exekutionsordnung:**
- 251. 1871, 1962.
  - 374. 1871, 1962.
- Einquartierungsgesetz vom 11. Juni 1879, R. G. Bl. Nr. 93:**
- § 17. 1662, 1745.
- Krankenversicherungsgesetz vom 30. März 1883, R. G. Bl. Nr. 33:**
- 3. 1647.
  - 13. 1660, 1742.
  - 22. 1660.
  - 31. 1660.
  - 34. 1606.
  - 36. 1606, 2064.
  - 41. 1660.
  - 67. 1660.

- Pensionsversicherungsgesetz vom 16. Dezember 1906, R. G. Bl. Nr. 1 ex 1907:**
- 1819, 1880, 1881, 1890, 2023, 2024, 2025, 2063, 2064, 2205.
- Gesetz vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21 (Sonn- und Feiertagsruhe):**
- 1607, 1621, 1672, 1678, 1681, 1732, 1874, 2192.
- Gesetz vom 14. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 19 (Arbeitszeit und Ladenschluß):**
- 1719.
- Strafgesetz:**
- 2. 1969.
  - 8. 1979.
  - 209. 2036.
  - 411. 1979.
  - 430. 1869.
  - 431. 1979.
  - 491. 2115.
  - 496. 1749, 2115.
- Strafprozeßordnung:**
- 34. 2036.
  - 86. 2036.
  - 165. 2036.
  - 399. 2036.
  - 393. 2036.
- Personaleinkommensteuergesetz:**
- 2025.
- Gesetz vom 29. April 1873, R. G. Bl. Nr. 68:**
- 1964.
- Gesetz vom 28. Dezember 1893, R. G. Bl. Nr. 193:**
- 2057, 2146.
- Konkursordnung:**
- § 124 ff. 1982.
  - § 127 ff. 1982.
- Gesetz vom 23. Juli 1902, R. G. Bl. Nr. 156:**
- 1939.
- Unfallversicherungsgesetz vom 28. Dezember 1887, R. G. Bl. Nr. 1 ex 1888:**
- 2064.
- Gesetz vom 6. März 1906, R. G. Bl. Nr. 58, über Gesellschaften mit beschränkter Haftung:**
- 2114.
- Gesetz vom 28. Mai 1882, R. G. Bl. Nr. 56 (Postsparkassengesetz):**
- 2119.
- Hofdekret vom 4. Oktober 1833, J. G. S. Nr. 2633:**
- 2126.
- Berggesetz:**
- § 209 ff., § 5, § 6. 2127.
- Preußengesetz vom 17. Dezember 1862, R. G. Bl. Nr. 6 ex 1863:**
- 2111.

## 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. 1693.
  - 13. Mai 1909, Cr. I. 21/9. 1690.
  - 6. August 1909, Cr. I. 93/9. 1692.
  - 11. November 1910, Cr. II. 132/10. 1797.
  - 13. Jänner 1912, Cr. II. 5/12. 2062.
  - 1. Juni 1912, Cr. II. 66/12. 2081.

### Biolitz.

- 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. 420/7. 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 1097, Cr. II. 641/7. 1675.
  - 9. Jänner 1908, Cr. I. 8/8. 1609.
  - 12. Jänner 1908, Cr. I. 110/8. 1603.
  - 12. Februar 1908, Cr. I. 150/8. 1605.
  - 12. Februar 1908, Cr. I. 151/8. 1616.
  - 3. März 1908, Cr. I. 185/8. 1604.
  - 5. März 1908, Cr. I. 187/8. 1608.
  - 6. März 1908, Cr. II. 123/8. 1681.
  - 14. April 1908, Cr. I. 244/8. 1685.
  - 14. April 1908, Cr. I. 255/8. 1686.
  - 8. Juli 1908, Cr. I. 338/8. 1650.
  - 13. 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.
- Entscheidung vom**
- 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. 1779.
  - 7. September 1909, Cr. I. 258/9. 1783.
  - 22. September 1909, Cr. I. 270/9. 1764.
  - 28. September 1909, Cr. I. 283/9. 1777.
  - 2. November 1909, Cr. I. 313/9. 1787.
  - 17. November 1909, Cr. I. 333/9. 1782.
  - 20. November 1909, Cr. I. 342/9. 1785.
  - 27. November 1909, Cr. I. 340/9. 1775.
  - 5. Jänner 1910, Cr. I. 5/10. 1837.
  - 7. Jänner 1910, Cr. II. 3/10. 1846.
  - 13. 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. 1863.
  - 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.

## Entscheidung vom

- 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. I. 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.
- 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.
- 5. Jänner 1912, Cr. I. 1/12. 2118.
- 16. Jänner 1912, Cr. I. 33/12. 2116.
- 19. Jänner 1912, Cr. I. 37/12. 2119.
- 18. Jänner 1912, Cr. I. 38/12. 2117.
- 6. Februar 1912, Cr. I. 47/12. 2121.
- 9. Februar 1912, Cr. I. 60/12. 2122.
- 20. Februar 1912, Cr. I. 78/12. 2123.
- 24. Februar 1912, Cr. I. 88, 89, 90, 91/12. 2120.
- 27. Februar 1912, Cr. I. 94/12. 2124.
- 7. März 1912, Cr. I. 123/12. 2115.

## 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.

## Entscheidung vom

- 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. 138/11. 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.
- 10. Jänner 1912, Cr. I. 7/12. 2076.
- 24. Jänner 1912, Cr. I. 22/12. 2061.
- 8. März 1912, Cr. I. 142/12. 2075.
- 13. März 1912, Cr. I. 150/12. 2079.
- 9. Mai 1912, Cr. II. 25/12. 2078.
- 10. Mai 1912, Cr. I. 248/12. 2074.
- 24. Mai 1912, Cr. I. 272/12. 2073.
- 7. Juli 1912, Cr. I. 349/12. 2140.
- 5. Juli 1912, Cr. I. 355/12. 2077.
- 20. Juli 1912, Cr. I. 385/12. 2143.
- 26. August 1912, Cr. I. 455/12. 2137.
- 18. September 1912, Cr. I. 488/12. 2136.
- 19. Oktober 1912, Cr. I. 557/12. 2135.
- 24. Oktober 1912, Cr. I. 567/12. 2139.
- 4. Dezember 1912, Cr. II. 69/12. 2138.
- 9. Dezember 1912, Cr. I. 634/12. 2141.

## Jägerndorf.

## Entscheidung vom

- 2. August 1910, Cr. 21/10. 1818.
- 30. August 1910, Cr. 24/10. 1806.
- 10. Jänner 1912, Cr. I. 12. 2129.
- 5. April 1912, Cr. 14/12. 2134.
- 12. August 1912, Cr. 23/12 und 24/12. 2145.
- 30. August 1912, Cr. 26/12. 2142.
- 10. September 1912, Cr. 28/12. 2144.

## 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.
- 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.

## Entscheidung vom

- 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.
- 3. Februar 1912, Cr. I. 19/12. 2125.
- 17. Februar 1912, Cr. I. 26/12. 2131.
- 16. März 1912, Cr. I. 39/12. 2128.
- 26. Juni 1912, Cr. I. 68/12. 2132.
- 13. August 1912, Cr. II. 22/12. 2130.
- 10. September 1912, Cr. I. 1145/12. 2133.
- 10. Oktober 1912, Cr. I. 115/12. 2127.
- 5. Dezember 1912, Cr. I. 163/12. 2126.

## Mährisch-Ostrau.

## 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. 9/11. 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. 298/11. 1961.
- 30. Mai 1911, Cr. II. 33/11. 1935.
- 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. 45/6. 1695.
- 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. 1659.
- 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. 280/10. 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. 1890.
- 6. Februar 1911, Cr. II. 8/11. 1884.
- 11. April 1911, Cr. II. 21/11. 1960.
- 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. 833/9. 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.
- 27. Februar 1912, Cr. II. 160/12. 2148.
- 3. April 1912, Cr. IV. 260/12. 2057.
- 7. Juni 1912, Cr. I. 428/12. 2051.
- 15. Oktober 1912, Cr. I. 744/12. 2158.
- 22. November 1912, Cr. I. 840/12. 2169.
- 3. Dezember 1912, Cr. I. 866/12. 2154.
- 3. Dezember 1912, Cr. I. 869/12. 2161.
- 10. Dezember 1912, Cr. I. 868/12. 2170.
- 10. Dezember 1912, Cr. I. 892/12. 2153.
- 18. Dezember 1912, Cr. IV. 1101/13. 2146.
- 27. Dezember 1912, Cr. I. 935/12. 2157.
- 27. Dezember 1912, Cr. I. 941/12. 2162.
- 3. Jänner 1913, Cr. IV. 1138/12. 2149.
- 13. Jänner 1913, Cr. I. 9/13. 2169.
- 16. Februar 1913, Cr. I. 135/13. 2169.
- 26. Februar 1913, Cr. III. 187/13. 2159.
- 12. März 1913, Cr. I. 177/13. 2167.

## Proßnitz.

## Entscheidung vom

- 27. Jänner 1911, Cr. II 203/11. 2084.
- 7. Februar 1911, Cr. I. 119/11. 2070.
- 10. März 1911, Cr. I. 28/11. 2067.
- 5. Mai 1911, Cr. 51/11. 2082.
- 15. Juli 1911, Cr. I. 66/11. 2065.
- 12. Jänner 1912, Cr. I. 4/12. 2068.
- 24. Mai 1912, Cr. I. 53/12. 2068.
- 19. Juni 1912, Cr. I. 62/12. 2071.

## Teplitz.

## Entscheidung vom

- 9. Jänner 1911, Cr. I. 5/11. 2199.
- 24. April 1911, Cr. I. 91/11. 2202.
- 16. September 1911, Cr. I. 211/11. 2200.
- 3. Jänner 1912, Cr. I. 401/11. 2204.
- 3. Jänner 1912, Cr. I. 1/12. 2203.
- 29. März 1912, Cr. I. 69/12. 2198.
- 21. Juni 1912, Cr. I. 566/12. 2201.
- 1. Juli 1912, Cr. I. 209/12. 2206.
- 11. September 1912, Cr. I. 265/12. 2197.

## Triest.

## Entscheidung vom

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

## Wien.

## Entscheidung vom

- 17. November 1908, Cr. I. 784/8. 1655.
- 26. November 1908, Cr. II. 1303/8. 1656.
- 28. Dezember 1908, Cr. I. 890/8. 1653.
- 3. April 1909, Cr. IV. 609/9. 1651.
- 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.

## Entscheidung vom

- 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. 954/9. 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. 2068/9. 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. 259/10. 1730.
- 3. März 1910, Cr. I. 237/10. 1736.
- 9. März 1910, Cr. IV. 546/10. 1750.
- 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. 1798.
- 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. 1815.
- 1. Oktober 1910, Cr. IV. 1684/10. 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. 285/11. 1952.
- 15. Februar 1911, Cr. IV. 317/11. 1950.

## Entscheidung vom

- 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. 778/11. 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. 580/11. 2029.
- 1. Juni 1911, Cr. VI. 1229/11. 2017.
- 7. Juni 1911, Cr. III. 1036/11. 2034.
- 10. Juni 1911, Cr. VI. 147/11. 2080.
- 16. Juni 1911, Cr. II. 666/11. 2030.
- 18. Juni 1911, Cr. V. 673/11. 2011.
- 21. Juni 1911, Cr. I. 65/11. 2006.
- 23. Juni 1911, Cr. I. 651/11. 2013.
- 4. Juli 1911, Cr. V. 652/11. 2009.
- 7. Juli 1911, Cr. I. 701/11. 1996.
- 8. Juli 1911, Cr. III. 1120/11. 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 1910, 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.
- 11. September 1911, Cr. II. 868/11. 2020.
- 14. September 1911, Cr. VI. 1534/11. 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. 598/11. 2027.
- 16. Oktober 1911, Cr. II. 993/11. 2007.
- 19. Oktober 1911, Cr. VI. 2093/11. 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.
- 7. Jänner 1912, Cr. III. 2750/12. 2179.
- 13. Jänner 1912, Cr. VI. 387/12. 2089.
- 22. Jänner 1912, Cr. VI. 417/12. 2109.
- 23. Jänner 1912, Cr. V. 117/12. 2042.
- 29. Jänner 1912, Cr. VI. 439/12. 2100.
- 9. Jänner 1912, Cr. VI. 449/12. 2103.
- 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.
- 23. Februar 1912, Cr. III. 379/12. 2094.
- 27. Februar 1912, Cr. V. 225/12. 2043.
- 27. Februar 1912, Cr. V. 252/12. 2105.
- 29. Februar 1912, Cr. VI. 823/12. 2069.
- 2. März 1912, Cr. III. 471/12. 2113.
- 7. März 1912, Cr. III. 486/12. 2110.
- 7. März 1912, Cr. VI. 605/12. 2102.
- 16. März 1912, Cr. II. 334/12. 2040.

## Entscheidung vom

- 18. März 1912, Cr. VI. 712/12. 2095.
- 20. März 1912, Cr. IV. 497/12. 2041.
- 27. März 1912, Cr. I. 800/12. 2086.
- 28. März 1912, Cr. VI. 775/12. 2097.
- 28. März 1912, Cr. VI. 799/12. 2104.
- 4. April 1912, Cr. VII. 669/12. 2114.
- 13. April 1912, Cr. VII. 704/12. 2111.
- 18. April 1912, Cr. VIII. 21/12. 2085.
- 22. April 1912, Cr. VI. 891/12. 2088.
- 1. Mai 1912, Cr. VI. 812/12. 2101.
- 10. Mai 1912, Cr. II. 534/12. 2108.
- 13. Mai 1912, Cr. VI. 978/12. 2091.
- 17. Mai 1912, Cr. IV. 791/12. 2092.
- 21. Mai 1912, Cr. VII. 490/12. 2098.
- 21. Mai 1912, Cr. V. 599/12. 2106.
- 25. Mai 1912, Cr. II. 598/12. 2072.
- 30. Mai 1912, Cr. VII. 232/12. 2083.
- 7. Juni 1912, Cr. 903/12. 2107.
- 12. Juni 1912, Cr. I. 478/12. 2112.
- 24. Juni 1912, Cr. VII. 979/12. 2090.
- 26. Juni 1912, Cr. I. 517/12. 2096.
- 26. Juni 1912, Cr. I. 562/12. 2093.
- 4. Juli 1912, Cr. VII. 1008/12. 2089.
- 8. Juli 1912, Cr. IV. 1077/12. 2178.
- 8. Juli 1912, Cr. III. 1394/12. 2163.
- 10. Juli 1912, Cr. VI. 1265/12. 2187.
- 18. Juli 1912, Cr. III. 1462/12. 2184.
- 18. Juli 1912, Cr. III. 1471/12. 2183.
- 20. Juli 1912, Cr. VIII. 396/12. 2190.
- 29. Juli 1912, Cr. IV. 1182/12. 2171.
- 31. Juli 1912, Cr. I. 470/12. 2087.
- 1. August 1912, Cr. VI. 1344/12. 2196.
- 16. August 1912, Cr. VII. 1288/12. 2147.
- 17. August 1912, Cr. VIII. 432/12. 2191.
- 19. August 1912, Cr. IV. 1271/12. 2177.
- 22. August 1912, Cr. VI. 1465/12. 2185.
- 2. September 1912, Cr. VI. 1498/12. 2156.
- 5. September 1912, Cr. V. 1025/12. 2182.
- 6. September 1912, Cr. II. 905/12. 2164.
- 23. September 1912, Cr. VI. 1603/12. 2192.
- 24. September 1912, Cr. V. 1117/12. 2173.
- 17. Oktober 1912, Cr. III. 2061/12. 2152.
- 22. Oktober 1912, Cr. VII. 1553/12. 2195.
- 26. Oktober 1912, Cr. II. 1106/12. 2165.
- 29. Oktober 1912, Cr. V. 1356/12. 2166.
- 29. Oktober 1912, Cr. VI. 1791/12. 2193.
- 5. November 1912, Cr. VII. 1621/12. 2160.
- 7. November 1912, Cr. III. 2330/12. 2151.
- 12. November 1912, Cr. VII. 1660/12. 2205.
- 18. November 1912, Cr. VI. 1884/12. 2194.
- 19. November 1912, Cr. VII. 1678/12. 2196.
- 28. November 1912, Cr. III. 2465/12. 2150.
- 28. November 1912, Cr. III. 2482/12. 2181.
- 12. Dezember 1912, Cr. IV. 1853/12. 2176.
- 14. Dezember 1912, Cr. II. 1267/12. 2172.
- 14. Dezember 1912, Cr. II. 1288/12. 2165.
- 18. Dezember 1912, Cr. IV. 1880/12. 2175.
- 19. Dezember 1912, Cr. V. 1509/12. 2168.
- 19. Dezember 1912, Cr. V. 1606/12. 2188.
- 19. Dezember 1912, Cr. III. 2668/12. 2180.
- 27. Dezember 1912, Cr. IV. 1922/12. 2174.
- 2. Jänner 1913, Cr. VI. 2098/12. 2189.

## Landesgericht Brünn.

## Entscheidung vom

- 29. November 1908, Cr. I. 436/8, 437/8. 1657.
- 12. Mai 1909, Cr. I. 186/9. 1672.

## LIV

## Entscheidung vom

- 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. 193/11. 1932.
- 5. Oktober 1911, Cg. II. 485/11. 2056.
- 2. April 1912, Cg. I. 188/12. 2115.

## Landesgericht Graz.

## Entscheidung vom

- 15. April 1909, Cg. I. 166/9. 1649.
- 2. September 1909, Cg. I. 430/9. 1706.
- 30. Oktober 1909, Bc. I. 7/9. 1704.
- 18. November 1909, Cg. I. 627/9. 1707.
- 25. November 1909, Cg. I. 652/9. 1702.
- 17. Februar 1910, Cg. I. 106/10. 1767.
- 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. 113/12. 2061.
- 4. Juni 1912, Cg. I. 403/12. 2074.
- 15. November 1912, Cg. I. 825/12. 2139.

## Landesgericht Laibach.

## Entscheidung vom

- 6. Juni 1910, R. I. 1/10. 1864.
- 23. Juni 1910, R. I. 2/10. 1859.
- 17. September 1910, Cg. I. 331/10. 1861.
- 17. Juni 1911, Cg. I. 321/11. 1989.
- 16. Oktober 1912, R. I/12. 2127.
- 12. Dezember 1912, R. I. 2/12. 2126.

## Kreisgericht Leitmeritz.

## Entscheidung vom

- 19. Mai 1909, R. VIII. 187/9. 1690.
- 24. Dezember 1909, Nc. VIII. 52/9. 1691.
- 8. Februar 1911, Cg. VIII. 1/11. 2199.
- 17. Mai 1911, Cg. VII. 6/11. 2022.
- 23. Jänner 1912, R. VIII. 16/12. 2204.
- 10. Juli 1912, Bc. 132/12. 2201.
- 22. Juli 1912, Cg. VIII. 5/12. 2206.

## 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. 1989.
- 21. November 1911, Cg. I. 394/11. 1973.

## Kreisgericht Olmütz.

## Entscheidung vom

- 11. März 1912, Cg. I. 1/12. 2066.

## 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.
- 30. November 1912, Cg. II. 23/12. 2158.
- 11. Jänner 1913, Cg. II. 37/13. 2170.
- 17. März 1913, R. II. 73/13. 2169.
- 19. März 1913, R. II. 64/13. 2159.

## Kreisgericht Teschen.

## Entscheidung vom

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

## Landesgericht Troppau.

## Entscheidung vom

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

## Landesgericht Wien.

## Entscheidung vom

- 21. Juni 1909, Bc. V. 25/9. 1626.
- 5. 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. V. 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.
- 29. März 1912, Cg. V. 211/12. 2113.
- 29. April 1912, R. V. 26/12. 2111.
- 9. Mai 1912, R. V. 25/12. 2114.
- 13. Mai 1912, Cg. V. 364/12. 2085.
- 1. Juli 1912, Cg. V. 519/12. 2107.
- 20. September 1912, Cg. V. 659/12. 2186.
- 9. November 1912, R. V. 45/12. 2147.
- 24. Jänner 1913, Cg. V. 9/13. 2188.

## Oberster Gerichtshof.

## Entscheidung vom

- 17. Mai 1911, Rv. II. 319/11. 2063.
- 14. Juni 1911, Rv. I. 503/11. 2064.

## Nr. 2063.

**Der Dienstgeber, der von dem ihm im § 36 PensVG. eingeräumten Abzugsrechte keinen Gebrauch gemacht hat, ist zur nachherigen Ein-  
klagung der für den Versicherten geleisteten Prämienquoten im Grunde  
des § 1042 a. b. G. B. nicht berechtigt.**

Entscheidung des Obersten Gerichtshofes vom 17. Mai 1911, Rv II 319/11. —  
IX. Senat.

Der bei der klagenden Gesellschaft seit etwa zwei Jahren als Verkäufer bedienstete Beklagte wurde mit Bescheid der zuständigen Landesstelle der allgemeinen Pensionsanstalt für Angestellte vom 10. Dezember 1909 vom 1. Jänner 1909 an nach Maßgabe des Gesetzes vom 16. Dezember 1906, R. G. Bl. Nr. 1/7, für versicherungspflichtig erklärt und die Versicherungsprämie mit monatlich 24 K bestimmt, wovon dem Beklagten die Hälfte zur Last zu fallen hatte. Der seitens der klägerischen Gesellschaft gegen diese Vorschreibung erhobene Rekurs fand Anfangs Oktober 1909 seine abweisliche Erledigung. Unter einem wurden die für die Monate Jänner bis einschließlich Oktober 1909 rückständigen Versicherungsprämien bei der Dienstgeberin eingefordert und von ihr auch tatsächlich bezahlt. Mit dem 30. September 1909 war das Dienstverhältnis gelöst worden. Im Jahre 1910 hat der Beklagte bei der allgemeinen Pensionsanstalt um Rückerstattung der angeblich von ihm für die Monate Jänner bis einschließlich September 1909 eingezahlten Dienstversicherungsprämien im Gesamtbetrage von 108 K angesucht. Nun trat die klagende Gesellschaft gegen den Beklagten mit dem Anspruche auf den Ersatz der auf ihn für den vorerwähnten Zeitraum entfallenden Prämienquoten von zusammen 120 K im Prozeßwege auf und ersiegte in den beiden unteren Instanzen eine ihr günstige Prozeßentscheidung.

Das Urteil des Prozeßgerichtes erster Instanz wurde auf folgende Gründe gestützt:

Die zur Lösung der zwischen den Parteien streitigen Rechtsfrage heranzuziehenden Bestimmungen des Gesetzes vom 16. Dezember 1906, R. G. Bl. Nr. 1/7, normieren folgendes:

§ 33: „Von den zur Sicherstellung der gesetzlichen Anwartschaft auf die Leistungen im Sinne des § 4 zu entrichtenden Prämien fallen in den ersten vier Gehaltsklassen dem Dienstgeber zwei Drittel, dem Versicherten ein Drittel, in den höheren je die Hälfte zur Last. Die Prämien sind laut § 34 am ersten Tage jedes Kalendermonates im voraus zu entrichten“. § 36 bestimmt: „Die Prämien hat der Dienstgeber abzuführen. Derselbe ist berechtigt, die auf den Versicherten entfallende Quote von dessen Bezügen monatlich in Abzug zu bringen. Dieses Recht des Abzuges bereits geleisteter Prämien muß bei sonstigem Erlöschen binnen drei Monaten ausgeübt werden.“ Aus der zitierten Bestimmung des § 33 ergibt

sich, daß die Verpflichtung zur Prämienzahlung in den erwähnten Gehaltsstufen sowohl den Dienstgeber als auch den Dienstnehmer, sei es nach verschiedenen, sei es nach gleichen Anteilen trifft. Ihre rechtliche Stellung ist in diesem Belange die gleiche, sie sind beide beitragspflichtig, sind beide Schuldner, jeder von ihnen zahlt bei Entrichtung der ihn gesetzlich treffenden Quote eine materiell eigene Schuld, erfüllt eine ihn selbst treffende Verbindlichkeit. Wenn nun § 36 sagt, die Prämien habe (u. zw. zur Gänze) der Dienstgeber abzuführen, so wird dadurch an dem Wesen dieses geteilten Schuldverhältnisses nichts geändert. Der vom Gesetze gewählte Ausdruck: „hat . . . . . abzuführen“ beinhaltet an sich nur einen tatsächlichen Vorgang ohne weitere juristische Konsequenz. Allerdings will das Gesetz offenbar eine Haftung des Dienstgebers für die von seinem Angestellten zu entrichtende Prämientangente statuieren, wenn dies auch, insbesondere für den Fall der Notwendigkeit einer zwangsweisen Eintreibung, nicht ausdrücklich im Gesetze zum Ausdruck gebracht erscheint (vgl. § 38 des Gesetzes). Als Korrelat für diese Haftpflicht gibt nun der § 36 dem Dienstgeber die Berechtigung, die auf den Versicherten entfallende Quote von dessen Bezügen monatlich in Abzug zu bringen. Dieses Recht „des Abzuges“ ist aber keineswegs gleichbedeutend mit „Anspruch auf Rückersatz“. Es bedeutet vielmehr letzterem gegenüber ein Plus, stellt eine besondere Art von unter gesetzlichen Schutz gestellter Selbsthilfe dar. Während § 1042 a. b. G. B. für den einen Ersatz Fordernden einen bereits für einen anderen gemachten Aufwand voraussetzt, gibt § 36 des in Rede stehenden Gesetzes dem für seinen Angestellten haftenden Dienstgeber das Recht, noch bevor er die Aufwendung für ersteren gemacht hat, zur vorbeugenden Selbsthilfe zu greifen und durch einen Gehaltsabzug sich von der Notwendigkeit einer Aufwendung aus eigenem Vermögen zu befreien. Aber auch, insoweit es sich um bereits geleistete Prämientangenten handelt, bedeutet § 36 PensVG. gegenüber § 1042 a. b. G. B. einen erweiterten Schutz für den Dienstgeber, er sichert ihm nämlich unbedingt das Recht zur Kompensation mit dem Gehaltsanspruche, während ja eine in sozialen Beweggründen wurzelnde Tendenz in der praktischen Gesetzesauslegung dahin geht, die Kompensationsberechtigung gegenüber Gehalts- und Lohnansprüchen zum mindesten innerhalb der Grenze des Existenzminimums einzuschränken oder überhaupt zu negieren. Wenn also § 36 sagt, das Recht des Abzuges bereits geleisteter Prämien müsse bei sonstigem Erlöschen binnen drei Monaten ausgeübt werden, so heißt dies nur, daß nach Ablauf dieser Zeit die außerhalb des allgemeinen bürgerlichen Rechts wurzelnden, eben besprochenen Prärogativen verloren gehen, nicht aber, daß der auf der allgemeinen Norm des § 1042 a. b. G. B. basierende Rückforderungsanspruch nach dieser Zeit erlösche. Aus diesen prinzipiellen Gründen muß die Klägerin sohin kraft Gesetzes für berechtigt erachtet werden, den nach dem Gesetze dem Beklagten zur Last fallenden,

von ihr für ihn gemachten Aufwand, bestehend in der Berichtigung von zehn Versicherungsprämientangenten zu 12 K = 120 K rückersetzt zu verlangen.

Das Berufungsgericht hat sich von nachstehenden Erwägungen leiten lassen:

Das Berufungsgericht kann allerdings der Auslegung, die der Erstrichter dem § 36 PensVG. gibt, nicht beitreten; es meint vielmehr mit dem Beklagten, daß diese Norm im Belange der Rückforderung der vom Dienstgeber für den Versicherten bezahlten Prämientangenten in Abänderung der Vorschriften des allgemeinen Privatrechtes eine dreimonatliche Präklusivfrist statuiert, um das Anwachsen dieser Forderung auf Summen zu verhindern, deren Eintreibung die Wirtschaft des zumeist kapitalsschwachen Bediensteten in Unordnung bringen könnte. Gleichwohl war das erstrichterliche Urteil zu bestätigen. Der zitierte § 36 ist als Spezial- und Ausnahmsbestimmung einer ausdehnenden Interpretation unzugänglich, er kann nur auf den vorausgesetzten Fall bezogen werden, daß der „Abzug“ von den „Bezügen“ des Versicherten möglich ist, daß also das Dienstverhältnis noch besteht. Hier liegt die Sache nach den unbestrittenen Feststellungen des Erstrichters anders. Zur Zeit, da die Verschreibung der Prämien rechtskräftig wurde, war der Beklagte bereits aus dem Dienste getreten. Die Klägerin mußte nach dem Gesetze ebenfalls die ganze Prämie bezahlen, hatte aber nunmehr gegen den Beklagten den Anspruch auf Vergütung seiner Quote nicht mehr nach § 36 PensVG., also auch unberührt von der Präklusivfrist dieser Norm, sondern nach § 1042 a. b. G. B. durch die ganze allgemeine Verjährungsfrist. Wenn der Vertreter der Berufung ausführte, daß die Klägerin bis zur Entscheidung des Rekurses die Prämientangente des Beklagten zurückhalten durfte, so bietet das Pensionsversicherungsgesetz hierfür keinen Anhaltspunkt. Im Gegenteil muß der Suspensiveffekt des Rekurses gegen die Prämienverschreibung aus dem Fehlen einer ihn ausschließenden Norm als vom Gesetze gewollt angesehen werden. Auch von diesem Gesichtspunkte ergibt sich die Unhaltbarkeit der Ansicht der Berufung, daß die Präklusivfrist des § 36 PensVG. im vorliegenden Falle von dem Eintritte der Rechtskraft der Verschreibung zu laufen begann.

Der Oberste Gerichtshof hat der Revision des Beklagten Folge gegeben und das Klagebegehren derzeit abgewiesen.

#### Gründe:

Allerdings sprechen die §§ 33 und 35 des Gesetzes vom 16. Dezember 1906, R. G. Bl. Nr. 1/7, von einer Pflicht des Versicherten zur Prämienzahlung. Da aber § 36 desselben Gesetzes bestimmt, daß die Prämien der Dienstgeber abzuführen hat und letzterem nur ein Regreßrecht gegen den Versicherten eingeräumt wird, das er durch Abzug von dessen Bezügen ausüben kann, ist klar, daß der Versicherungsanstalt gegenüber nur der

Dienstgeber als Verpflichteter erscheint und der Versicherte nur dem Dienstgeber gegenüber zur Zahlung seiner Prämienquote verpflichtet ist, wie ja auch aus den §§ 29 und 38 PensVG. erhellt, daß Exekutionsschritte nicht gegen den Versicherten eingeleitet werden können. Hieraus folgt, daß der Dienstgeber, der die Prämien abführt, keineswegs eine Zahlung leistet, die der Versicherte selbst an die Anstalt zu leisten gehabt hätte, und daß daher § 1042 a. b. G. B. auf diesen Fall nicht anwendbar ist. Das Berufungsgericht anerkennt selbst, daß durch die dreimonatliche Präklusivfrist des § 36 PensVG. einem Anwachsen der Schuld des Versicherten und einer Gefährdung seiner Wirtschaft vorgebeugt werden sollte und ein Ersatzanspruch nach dem allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuche nicht noch neben dem Abzugsrechte des § 36 PensVG. bestehen könne. Im vorliegenden Falle sei aber von der Regel eine Ausnahme zu machen, weil der Dienstgeber nicht in der Lage gewesen sei, vor Rechtskraft der Prämienvorschreibung Abzüge zu machen und bei Eintritt der Rechtskraft der Versicherte nicht mehr beim Kläger bedienstet war. Für eine solche Abweichung vom Gesetze fehlt es an jeder Grundlage: Dem Dienstgeber stand sicherlich das Recht zu, die Quote des Beklagten zurückzuhalten und allenfalls zu Gericht zu erlegen, da ja noch nicht feststand, ob dem Beklagten oder der Versicherungsanstalt zu zahlen war. In keinem Falle geht es aber an, den oben angedeuteten Zweck des Gesetzes, die Schonung der wirtschaftlichen Lage des Bediensteten dadurch zu vereiteln, daß, wenn das Abzugsrecht erloschen ist, die Bestimmung des § 1042 a. b. G. B. für anwendbar erklärt und eine Exekutionsführung in das Vermögen des Bediensteten wegen weit höherer Beträge, als die dreimonatlichen Quoten ausmachen, ermöglicht wird.

Es wird auch geltend gemacht, daß der Beklagte bei der Pensionsversicherungsanstalt um Rückerstattung der angeblich von ihm geleisteten Quoten angesucht habe. Sollte Beklagter mit dem Rückerstattungsansprüche durchdringen, dann wird Klägerin aus dem Titel der Bereicherung die Zahlung des eingeklagten Betrages verlangen können. Derzeit liegt eine Bereicherung noch nicht vor und war deshalb die Klage in Stattgebung der auf § 503, Z. 4 Z. P. O. gestützten Revision für derzeit abzuweisen.

#### Nr. 2064.

**In Ansehung bereits fälliger, jedoch vom Dienstgeber an die Pensionsanstalt noch nicht abgeführter Prämienquoten besteht das Abzugsrecht des § 36 PensVG. nicht.**

Entscheidung des Obersten Gerichtshofes vom 14. Juni 1911, Rv I 503/11. — III. Senat.

Kläger war bei der beklagten Gemeinde als Sekretär angestellt und mit dem unangefochten gebliebenen Bescheide der zuständigen Landes-

stelle der allgemeinen Pensionsanstalt für Angestellte vom 21. Juni 1909 für die Zeit vom 1. Jänner 1909 ab als nach dem Gesetze vom 16. Dezember 1906, R. G. Bl. Nr. 1/7, versicherungspflichtig erklärt. Die Versicherungsprämie wurde auf monatlich 24 K bestimmt, wovon die Hälfte auf den Kläger als Versicherten entfiel. Wegen schwebender Entscheidung über die Versicherungspflicht des Klägers wurden von der Gemeinde die Versicherungsprämien für die Monate Jänner bis einschließlich Juni 1909 an die Landesstelle der allgemeinen Pensionsanstalt für Angestellte nicht abgeführt; sie wurden auch nach dem 1. Juli 1909 nicht entrichtet. Gleichwohl wurden aber von der Gemeinde die für das erste Halbjahr 1909 auf den Kläger entfallenden Quoten von zusammen 72 K am 1. November 1909 von dessen Gehalt in Abzug gebracht und wurde der wegen dieses Abzuges vom Kläger nicht angenommene restliche Novembergehalt von 170 K für ihn bei einer Sparkasse erlegt. Dem nunmehr vom Kläger gegen die beklagte Gemeinde im Prozeßwege gestellten Begehren auf Bezahlung des ungeschmälernten Novembergehaltes von 242 K wurde vom Prozeßgerichte erster Instanz nur bezüglich des Teilbetrages von 170 K stattgegeben, indem der Abzug von 72 K mit folgender Begründung für gerechtfertigt erkannt wurde.

Kläger behauptet, daß Beklagte nach dem Gesetze nicht berechtigt sei, monatlich mehr als 12 K in Abzug zu bringen (§§ 36, 79 und 83 PensVG.). Kläger wurde mit Bescheid vom 21. Juni 1909 ab 1. Jänner 1909 als versicherungspflichtig erklärt. Es waren demnach bis zur Zustellung dieses Bescheides mindestens schon sechs Prämien fällig. Die Prämien sind im voraus zu entrichten (§ 34) und durch den Dienstgeber abzuführen (§ 36). Hätte Beklagte z. B. im Juni 1909 die bereits fälligen Prämien bezahlt und wäre sie nach § 83 nicht berechtigt, vom Monatsgehalte mehr als die den Kläger treffende Quote in Abzug zu bringen, dann würde Beklagte gar nicht in der Lage sein, vom Kläger die auf ihn entfallende Hälfte der geleisteten Prämiensumme im Wege des Abzuges hereinzubringen, weil nach § 36, Absatz 2 das Recht des Abzuges nach drei Monaten erlischt. Derartige Fälle können aus verschiedenen Gründen — Ergreifung von Rechtsmitteln — leicht eintreten. Der Dienstgeber müßte demnach dieses Risiko der Einbringlichkeit der den Bediensteten treffenden Prämienquoten tragen. Bei dieser Erwägung kam das Gericht zu der Anschauung, daß der § 83 im Zusammenhalte mit den §§ 34, 35 und 36 dahin aufzufassen ist, daß der Dienstgeber dem Versicherten von dem Monatsgehalte nicht mehr abziehen darf, als der letztere zu den Prämien beizutragen hatte. Der von der Beklagten dem Kläger gemachte Abzug kann deshalb nicht als gesetzwidrig angefochten werden.

Vom Berufungsgerichte wurde der Abzug von 72 K für unstatthaft erklärt und dem Kläger dieser Mehrbetrag aus nachstehenden Erwägungen zugesprochen:

Gemäß § 36 PensVG. erster Satz des ersten Absatzes, fungieren die Dienstgeber als Einziehungsorgane der Pensionsanstalt hinsichtlich der die Dienstnehmer treffenden Prämienquoten und sind berechtigt, diese Quoten vom Gehalte des Dienstnehmers monatlich in Abzug zu bringen (§ 36, zweiter Satz des ersten Absatzes). Der Ausdruck, „entfallende Quote“ ist infolge der Zitation des § 33 im § 36 als der monatliche Betrag der Prämie, den der Dienstnehmer zu leisten hat, aufzufassen. Der zweite Absatz des § 36 PensVG. erklärt dieses Recht des Abzuges hinsichtlich geleisteter Prämien als erloschen, wenn es nicht binnen drei Monaten ausgeübt wird. Das Berufungsgericht interpretiert den § 36 PensVG. folgendermaßen:

Aus § 33, Absatz 2, ergibt sich, daß prämienschuldig gegenüber der Pensionsanstalt nach dem ebenda aufgestellten Schlüssel die Dienstgeber und die Dienstnehmer sind; dagegen erscheint gemäß § 36, Absatz 1, erster Satz, hinsichtlich der Prämienquoten der Dienstnehmer als gesetzlicher Einkassierungsmandatar der Pensionsanstalt der Dienstgeber. Hieraus folgt weiter, daß es einer gesetzlichen Ermächtigung der Dienstgeber zum Abzuge der Prämienquote der Angestellten von deren Gehalte nicht bedurfte. Es muß daher dem zweiten Satze des ersten Absatzes des § 36 PensVG. noch ein anderer gesetzgeberischer Gedanke innewohnen und diesen erblickt das Berufungsgericht darin, daß das Gesetz monatliche Abzüge, die die monatliche Prämienquote des Angestellten übersteigen, mit Ausnahme der im folgenden dargestellten Modifikation nicht zulassen wollte. Der Dienstgeber soll eben nur berechtigt sein, monatlich die Monatsprämienquote abzuziehen. Der gesetzgeberische Grundgedanke liegt darin, daß die Dienstgeber keine Anhäufung von Prämienquoten vornehmen und durch deren einmaligen Abzug oder deren Abzug in größeren Raten den Bediensteten in Notstand bringen und seine Lebensführung und Bedürfnisbefriedigung stören und außerdem auf diese Weise das als Wohlfahrtsinstitution gedachte Gesetz ad absurdum führen und zu einer Geißel für die Dienstnehmer machen. Im zweiten Absatze des § 36 handelt es sich nicht um die Abzugsbefugnis aus dem Grunde des gesetzlichen Einkassierungsmandates, wenn auch der Gesetzeswortlaut diesfalls irreführend ist, sondern um das Regreßrecht des Dienstgebers, der Prämienquoten für den Dienstnehmer bezahlt hat. Dieses Regreßrecht, das sonst an die allgemeinen Verjährungsfristen gebunden wäre, wird unter eine privilegierte Verjährungsfrist von drei Monaten gestellt. Der gesetzgeberische Grundgedanke ist der gleiche, der hinsichtlich des ersten Absatzes des § 36 ausgeführt wurde. Das Berufungsgericht gelangte nun mit Rücksicht auf dieses gemeinsame legislatorische Motiv zur Anschauung, daß auch hinsichtlich jener Prämienquoten, die Unternehmer noch nicht für ihre Angestellten bezahlt haben, deren Abzugsrecht binnen drei Monaten nach Fälligkeit der betreffenden Quoten erlösche, so daß der zweite Satz des ersten

Absatzes des § 36 dahin zu interpretieren sei, daß die Maximalabzugsquote für jeden Monat einundeinhalbe Prämienquote betragen dürfe. Durch diese Interpretation des Gesetzes werden jene gewiß begründeten Bedenken des Erstrichters gegen die strengere Auffassung des § 36, Absatz 1 beseitigt und jene Härten, die sie im Gefolge hätte und die das Gesetz offensichtlich durch die Norm des zweiten Absatzes des § 36 vermeiden wollte, beseitigt. Die erstrichterliche Auffassung würde aber auch eine klaffende Lücke im Gesetze aufzeigen, die dem Gesetzgeber unmöglich zugemutet werden darf. Als Axiom muß gelten, daß ein Gesetz, das ausschließlich eine Gesetzmaterie regelt, ein in sich geschlossenes logisches Rechtssystem darstellt und daher ebensowenig für Lücken wie für unlösbare Widersprüche Raum hat. Entsprechend dieser Rechtsauffassung hat das Berufungsgericht angenommen, daß die Beklagte, die feststelltermaßen für den Kläger überhaupt noch nicht einen Heller an Prämie bezahlt hat, zum Abzuge der Prämienquoten für die Zeit vom 1. Jänner 1909 bis einschließlich 30. Juni 1909 von zusammen 72 K nicht mehr berechtigt ist.

Hieraus ergibt sich die Änderung des erstrichterlichen Urteiles im Sinne dieses Urteiles des Berufungsgerichtes.

Der Oberste Gerichtshof hat der Revision der beklagten Gemeinde keine Folge gegeben.

#### Gründe:

Die Revision bekämpft unter Anrufung des Revisionsgrundes des § 503, Z. 4 Z. P. O. lediglich den Zuspruch des Mehrbetrages von 72 K samt Zinsen, indem sie behauptet, Kläger habe in Ansehung dieses ihm vom Gehalte abgezogenen Betrages die Verjährung im Sinne des § 36, Absatz 2 PensVG. gar nicht eingewendet, von Amts wegen dürfe aber nach den Bestimmungen des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches die Verjährung nicht berücksichtigt werden, überdies sei auch die Rechtsansicht des Berufungsgerichtes, daß das Abzugsrecht auch bezüglich noch nicht bezahlter Prämien binnen drei Monaten erlösche, unrichtig. Die erstere Behauptung ist aktenwidrig; denn, wie aus dem Verhandlungsprotokolle vom 28. Dezember 1910 hervorgeht, hat Kläger die Berechtigung der Beklagten zum gegenständlichen Abzuge unter Berufung auf die §§ 36 und 83 PensVG. bestritten. Da es sich übrigens auch im § 36, Absatz 2 PensVG. um eine auf öffentlichrechtlicher Grundlage beruhende, zwingende Gesetzesvorschrift handelt, wie sich aus § 79 PensVG. ergibt, könnte die Vorschrift des § 1501 a. b. G. B. gegebenenfalls überhaupt nicht zur Anwendung kommen. Was aber die angeblich unrichtige Auslegung des § 36 PensVG. durch das Berufungsgericht betrifft, so ist folgendes zu bemerken: Die Pflicht zur Prämienzahlung begann für beide Prozeßparteien mit Rücksicht auf den Zeitpunkt der Anstellung des Klägers im Dienste der

Beklagten (13. Dezember 1897) mit dem Tage des Beginnes der Wirksamkeit des Pensionsversicherungsgesetzes, wie sich aus den §§ 35 und 1 dieses Gesetzes ergibt; von diesem Zeitpunkte an hätte Beklagte auch ihr Abzugsrecht im Sinne des § 36 zit. Ges. monatlich ausüben können und die Prämien monatlich im Vorhinein zahlen sollen, ohne daß es einer Prämienvorschreibung durch die Landesstelle der Pensionsversicherungsanstalt bedurfte (§ 34 PensVG.). Das Gesetz räumt dem Dienstgeber ein Abzugsrecht überhaupt nur für fällige Prämien, die er bezahlt, ein und schränkt selbst dieses Abzugsrecht auf die Dauer von drei Monaten ein. Diese Bestimmung beruht ebenso, wie die analoge des § 22 UVG. und des § 36 KVG., auf Erwägungen sozialpolitischer Natur, die darauf gerichtet sind, unter allen Umständen zu verhüten, daß durch die Nachlässigkeit des Dienstgebers in der Abfuhr der Prämien, die er allein zu verantworten hat, die als Wohlfahrtseinrichtung gedachte Zwangsversicherung zu einer drückenden Last für die im allgemeinen wirtschaftlich schwächeren Dienstnehmer werde. Ein Abzugsrecht in Ansehung fälliger, aber nicht geleisteter Prämienquoten könnte aber für den Dienstnehmer um so verderblicher werden, als im Pensionsversicherungsgesetze auch die Beschränkung der Dauer eines solchen Rechtes nicht vorgesehen ist, was ebenso deutlich erkennen läßt, daß das Gesetz ein solches Abzugsrecht als gar nicht bestehend angenommen hat. In einem solchen zeitlich nicht beschränkten Abzugsrechte würde überdies eine nicht zu rechtfertigende Begünstigung des mit den Prämienzahlungen säumigen Dienstgebers gegenüber dem nichtsäumigen liegen, dessen Abzugsrecht schon binnen drei Monaten erlischt. Eine ausdehnende Auslegung des zweiten Absatzes des § 36 PensVG. dahin, daß auch in Ansehung nicht geleisteter Prämien ein Abzugsrecht für die Dauer von drei Monaten bestehe, erscheint mit Rücksicht auf den klaren und bestimmten Wortlaut des Gesetzes ausgeschlossen. Indem der zweite Absatz des § 36 mit den Worten „dieses Recht“ auf den ersten Absatz Bezug nimmt, schränkt er das in diesem normierte Abzugsrecht auf die bereits geleisteten Prämien ein. Mit Recht hat deshalb das Berufungsgericht den unberechtigt in Abzug gebrachten Teilbetrag von 72 K samt Zinsen dem Kläger zugesprochen.

#### Nr. 2065.

#### Die Vorschriften über die Barzahlung der Löhne schließen die Kompensation mit der Forderung des Gewerbeinhabers aus abgenommenen Waren nicht aus.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Proßnitz vom 15. Juli 1911, Cr. I 66/11.

Gegenüber der ihrer Richtigkeit und Fälligkeit nach unbestrittenen Gehaltsforderung ihres Handlungsgehilfen per 60 K, machte die Beklagte, welche die Kleiderkonfektion en gros betreibt, lediglich eine Gegen-

forderung von 120 K geltend, welche ihr dadurch erwachsen war, daß der Kläger bei ihr für sich und seine Familienangehörigen fertige Kleider und Stoffe abgenommen hat.

Unbestrittenermaßen hat die Beklagte dem Kläger diese Waren ohne Nutzen überlassen und ihm freigestellt, seine Schuld in beliebig hohen Raten, die ihm allmonatlich von seinem Gehalte in Abzug gebracht wurden, abzustatten.

Die Kompensationseinwendung der Beklagten wurde als zulässig erklärt und das Klagebegehren abgewiesen.

#### Gründe:

Gegen die Klage macht die Beklagte eine Gegenforderung von 120 K kompensando geltend. Nach § 1438 a. b. G. B. entsteht eine gegenseitige Aufhebung der Verbindlichkeiten (Kompensation), wenn Forderungen zusammentreffen, die richtig, gleichartig und so beschaffen sind, daß eine Sache, die dem einen als Gläubiger gebührt, von diesem auch als Schuldner dem anderen entrichtet werden kann.

Es war daher zu prüfen, ob die Voraussetzungen in diesem Falle zutreffen. Der Kläger bestreitet dem Beklagten dieses Kompensationsrecht unter Berufung auf die Bestimmung des § 78 Gew. O., weil nach Absatz 1 dieser Gesetzesstelle der Lohn in barem Gelde auszuzahlen ist und überdies eine Kompensation im Grunde der Bestimmung des § 78 e Gew. O. ausgeschlossen ist, da es sich im vorliegenden Falle um eine Forderung für Waren handelt, welche dem Kläger auf Rechnung seines Lohnes kreditiert wurden und somit diese Forderung auch durch Anrechnung nicht geltend gemacht werden darf. Die Heranziehung dieser Gesetzesstellen ist jedoch eine irrige, weil der Kläger selbst zugeben muß, daß er jene Waren von der Beklagten zum Erzeugungspreise, somit ohne Gewinn erhalten hat, wobei ihm die Höhe der monatlichen Abzahlungen anheimgestellt wurde; es kann davon nicht die Rede sein, daß es sich um eine Lieferung von Waren gegen das Verbot der §§ 78, 78 a und 78 b Gew. O. handle, denn das Gesetz verfolgt mit diesem seinem Verbote lediglich den Zweck, den Arbeitnehmer vor Ausbeutung seitens des Arbeitgebers zu schützen, wovon nach dem eben Gesagten im vorliegenden Falle nicht gesprochen werden kann.

Wenn auch der § 78 Gew. O. vorschreibt, daß der Lohn im barem Gelde auszuzahlen ist, hat er damit keineswegs eine Kompensation ausschließen wollen, sondern bloß verordnet, daß die Bezahlung des Lohnes nicht etwa in Waren etc. erfolgen dürfe, was im gegebenen Falle nicht geschehen ist. Für die Zulässigkeit der Kompensation sprechen gerade jene Gesetzesbestimmungen, aus welchen der Kläger deren Unzulässigkeit ableiten will, weil sonst die ausdrückliche Festsetzung des Kompensations-

verbotes im § 78 c Gew. O. bezüglich bestimmter Forderungen überflüssig gewesen wäre.

Es mußte daher die im übrigen ihrer Höhe nach unbestrittene Gegenforderung der Beklagten zur Kompensation zugelassen und demgemäß das Klagebegehren abgewiesen werden.

#### Nr. 2066.

**Der Zuschneider einer Kleiderfabrik leistet mit dem Anfertigen von Schnitten nach ihm vorgelegten kleinen Mustern höhere, nicht kaufmännische Dienste. Berechnung der Kündigungsfrist im Falle einer nach dem H. G. G. unzulässigen Vereinbarung.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Proßnitz vom 12. Jänner 1912, Cr. I 4/12, teilweise abgeändert durch die Entscheidung des Kreisgerichtes Olmütz als Berufungsgerichtes vom 11. März 1912, Cg. I 1/12.

Der Kläger stand in der Kleiderfabrik der beklagten Firma als Zuschneider durch mehrere Jahre in Diensten, wurde am 12. Dezember 1911 14tägig gekündigt und verließ nach Ablauf dieser Frist seinen Posten. Der Kläger behauptet nun, daß mit ihm eine sechswöchentliche Kündigungsfrist vereinbart worden sei, daß er überdies nicht einfacher Zuschneider, sondern Werkführer war, und verlangt von der Beklagten den Ersatz seines Gehaltes für die restlichen vier Wochen seiner vereinbarten sechswöchentlichen Kündigungsfrist.

Die Beklagte behauptet, daß sie mit dem Kläger bloß eine 14tägige Kündigungsfrist vereinbart habe, daß die Dienstleistungen des Klägers untergeordneter Art waren, und beantragt Abweisung der Klage.

Das Gewerbegericht gab der Klage statt, indem es annahm, daß die Dienste, welche der Kläger nach den eigenen Angaben der Beklagten leisten mußte, als: Ausgabe von Arbeit an die Schneider, Erteilung von Aufträgen und Winken an diese über die Art der Anfertigung, Übernahme und Überprüfung der fertigen Arbeit, Anfertigung von Schnitten nach den vorgelegten Mustern etc. sich als solche darstellen, welche den Kläger zum Dienstnehmer höherer Kategorie im Sinne des H. G. G. qualifizieren.

Gemäß § 20, Absatz 2 und Art. III H. G. G. hat nun die Vereinbarung einer kürzeren als einer einmonatlichen jeweils am 15. oder 30. des Monats endigenden Kündigungsfrist keine Gültigkeit und da dem Kläger die quartalmäßige Kündigung gebührt, er aber bloß den Ersatz für 4 Wochen verlangt, stellt sich seine Klage als durchaus begründet dar, ohne daß es einer näheren Prüfung bedürft hätte, ob eine 14tägige oder eine sechswöchentliche Kündigung vereinbart wurde.

Das Berufungsgericht gab der Berufung der Beklagten teilweise Folge und änderte das erstrichterliche Urteil dahin ab, daß dem Kläger der Lohn bloß für 20 Tage zuerkannt, das Mehrbegehren aber abgewiesen wurde.

Im Berufungsverfahren wurde eine Reihe von Zeugen über die Dauer der Kündigungsfrist und die Art der Beschäftigung des Klägers einvernommen.

#### Gründe:

Das Berufungsgericht nahm auf Grund der eidlichen Aussage des Zeugen B., Direktors der beklagten Firma, als erwiesen an, daß der Kläger mit der Beklagten eine 14tägige Kündigungsfrist vereinbart hatte; darnach wäre das Klagebegehren unbegründet, wenn es sich um nicht kaufmännische Dienste untergeordneter Art handelte. So wie sich aber die Dienste des Klägers als kaufmännische oder höhere, nicht kaufmännische, qualifizieren, hat die Bestimmung des § 20, Absatz 1 und 2 H. G. G. platzzugreifen.

Das Gericht kam nun auf Grund der Aussage des Zeugen B. zur Annahme, daß es sich im vorliegenden Falle um nicht kaufmännische Dienste höherer Art handelt. Denn aus der Aussage dieses Zeugen, der das gegenseitige Verhältnis der Parteien am besten kennt, geht hervor, daß Direktor B. bloß die Muster ersonnen und aufgezeichnet hat, während der Kläger nach ihnen auf Grund der ihm erteilten Winke die Schnitte anfertigte. Mag man nun auch das Zuschneiden auf Grund vorgelegter Schnitte als eine Arbeit untergeordneter Art qualifizieren: die Anfertigung der Schnitte bloß auf Grund vorgelegter Entwürfe und Bilder muß als eine Arbeit höherer Art im Sinne des § 1 H. G. G. angesehen werden und da gerade diese Arbeit die Hauptbeschäftigung des Klägers bildete, muß sein Dienstverhältnis nach dem Handlungsgehilfengesetze beurteilt werden.

Nach § 20, Absatz 1 und 2 dieses Gesetzes ist aber zu unterscheiden ob eine Kündigungsfrist vereinbart war oder nicht. Im letzteren Falle gilt die Bestimmung des ersten Absatzes. Sowie aber eine Kündigungsfrist vereinbart war, hat die Bestimmung des Absatzes 2 dieser Gesetzesstelle platzzugreifen, nach welcher die Kündigungsfrist durch Vereinbarung nicht unter einen Monat herabgesetzt werden kann und stets am 15. oder am letzten Tage eines Kalendermonates enden muß. Im gegebenen Falle wurde nun der Kläger am 12. Dezember 1911 14tägig gekündigt, während er nach der obzitierten Gesetzesstelle rechtswirksam eine Kündigung bis zum 15. Jänner 1912 erhalten sollte und nur eine solche erhalten konnte.

Während er nun nach dem Gesetze eine 34tägige Frist für sich hatte, kündigte ihm der Beklagte bloß 14tägig und bezahlte ihm den Lohn für diese Zeit.

Das Klagebegehren stellt sich somit bezüglich der weiteren Frist von 20 Tagen als begründet dar, weshalb bezüglich des auf diese Zeit entfallenden Lohnbetrages die Berufung als unbegründet zurückgewiesen werden mußte, während sich die Klage bezüglich der weiteren auf vier Wochen fehlenden Frist als unbegründet darstellt, so daß in dieser Richtung der Berufung stattgegeben werden mußte.

## Nr. 2067.

**Wenn der Arbeitgeber einseitig vor Antritt des Dienstes vom Vertrage zurücktritt, ist er zum Ersatze des Lohnes für die Kündigungszeit verpflichtet.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Proßnitz vom 10. März 1911, Cr. I 28/11.

Am 25. Februar 1911 nahm der Bäckermeister F. K. den Arbeiter A. R. in seine Dienste als Bäckergehilfen gegen einen Wochenlohn von 7 K, freie Kost und Quartier auf und sollte der Dienst am 8. März 1911 angetreten werden. Das Arbeitsbuch wurde vom Arbeitgeber sofort übernommen.

Kurze Zeit vor dem Dienstantritte schickte jedoch der Beklagte das Arbeitsbuch dem Kläger mit dem Bedenken zurück, er brauche nicht mehr anzutreten, da der bisherige Gehilfe, an dessen Stelle er aufgenommen wurde, weiter bleiben werde. Auch als der Kläger am 8. März beim Beklagten erschien und ihm seine Dienste anbot, erklärte ihm dieser, er könne bleiben, wenn er sich mit einem Wochenlohn von 4 K nebst Kost und Quartier begnüge, was der Kläger jedoch unter gleichzeitiger Forderung des Ersatzes für 14 Tage ablehnte.

Der Beklagte begründete die Nichtaufnahme des Klägers auch damit, daß er in Erfahrung gebracht habe, der Kläger wolle nach 14 Tagen die Arbeit wieder verlassen, weshalb er seinen bisherigen Gehilfen weiter behielt.

Dem Klagebegehren des Bäckergehilfen auf Ersatz von 37 K 80 h für die 14tägige Kündigungsfrist wurde stattgegeben.

Gründe: Unbestrittenermaßen ist zwischen den Parteien ein Lohnvertrag zustandegekommen und es war daher der Beklagte verpflichtet, diesen Vertrag zuzuhalten, wenn er nicht einen der gesetzlichen Gründe für dessen Auflösung geltend zu machen in der Lage ist.

Der von ihm behauptete Umstand, daß der Kläger ehestens wieder die Arbeit verlassen dürfte, kann aber als ein solcher gesetzlicher Grund nicht angesehen werden, da er unter keinen der im § 82 Gew. O. angeführten Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses subsumiert werden kann. Der Beklagte mußte daher, da sein Rücktritt ein einseitiger ist, per analogiam des § 84 Gew. O. und bei dem Umstande, als der Kläger zum Dienstantritte bereit war, gemäß § 1155 a. b. G. B. zum Ersatze des Lohnes samt Nebengebühren für die gesetzliche Kündigungsfrist verurteilt werden.

Auf den Vorschlag des Beklagten gegen einen Wochenlohn von 4 K nebst Kost und Quartier in Arbeit zu treten, war der Kläger einzugehen nicht verpflichtet, weil dies den Abschluß eines neuen Vertrages voraussetzen würde, was dem freien Willen des Klägers überlassen ist; die einseitige Festsetzung eines niedrigeren, als des bedungenen Lohnes würde den Kläger überdies gemäß § 82 a lit. d Gew. O. zum sofortigen Austritte mit dem Anspruche auf Ersatz berechtigen.

## Nr. 2068.

**Unzulässigkeit der Entlassung wegen Eintragungen im Arbeitsbuche, die bei der Aufnahme wahrgenommen werden konnten.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Proßnitz vom 24. Mai 1912, Cr. I 53/12.

Unbestritten ist, daß der Beklagte den Kläger am 19. Mai 1912 in seine Dienste aufnahm, daß er dessen Arbeitsbuch übernahm, daß er ihn jedoch am nächsten Tage aus dem Grunde sofort entließ, weil ihm die Person des Klägers mit Rücksicht darauf verdächtig erschien, daß das Arbeitsbuch als Duplikat ausgestellt und von der Bezirkshauptmannschaft in P. mit folgender Bestätigung versehen war: „Gilt auf 14 Tage als Legitimation zum Reisen im Inlande auf dem Wege in die Heimat.“

Der Klage auf Bezahlung für die 14tägige Kündigungsfrist wurde stattgegeben.

Gründe:

Die von dem Beklagten geltend gemachten Gründe für die sofortige Entlassung des Klägers lassen sich unter keinen der Fälle des § 82 Gew. O. subsumieren, weshalb sich die Entlassung des Klägers als unbegründet darstellt und diesen berechtigt, Ersatz für die 14tägige Kündigungsfrist zu verlangen.

Wie aus dem unbestrittenen Parteivorbringen hervorgeht, hat der Beklagte sofort bei der Aufnahme des Klägers dessen Arbeitsbuch übernommen und war so in der Lage, es zu prüfen und seine Bedenken zu äußern. Hat er dies unterlassen, so kann er später diese Bedenken nicht dadurch zur Geltung bringen, daß er einseitig den Vertrag auflöst; ganz abgesehen davon können auch die Bedenken des Beklagten nicht für begründet angesehen werden, da es nicht etwas ungewöhnliches ist, wenn ein Arbeiter mit dem Duplikate seines Arbeitsbuches Arbeit sucht und der Beklagte sich durch einfache Anfrage bei der politischen Behörde überzeugen konnte, daß jene Reisebestätigung nichts Verdächtiges enthält, vielmehr bloß aus Gründen der Vorsicht dem Kläger erteilt wurde.

## Nr. 2069.

**Der als „Reisender“ angestellte Handlungsgehilfe hat Anspruch, auch während der Kündigungszeit auf Reisen geschickt zu werden, und zwar so lange, als es in der betreffenden Branche üblich ist.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 29. Februar 1912, Cr. VI 629/12.

Der Klage eines Reisenden der Schuhwarenbranche in Wien gegen eine Handelsfirma auf Zahlung des Betrages von 200 K wurde in Ansehung des Teilbetrages von 120 K stattgegeben, bezüglich des Mehrbetrages wurde die Klage abgewiesen.

Der Klage lag nachstehender Sachverhalt zugrunde:

Es ist unbestritten, daß der Kläger vom 1. Juni 1910 bis 15. Dezember 1911 als Handelsangestellter bei der beklagten Firma tätig war. Seit 1. Juni 1911 ist er als Reisender angestellt und lautet der Anstellungsbrief vom selben Datum folgendermaßen:

„Wir engagieren Sie mit dem heutigen Tage als Reisenden mit einem fixen Monatsgehälter von 200 K nebst 15 K Reisediäten für jeden Reisetag. Während der Zeit, wo Sie nicht reisen, haben Sie sich im Geschäfte, laut unserer Verfügungen zu betätigen. Die Kündigung beträgt gegenseitig einen Monat.“ Die Diäten sind seither auf 20 K täglich erhöht worden.

Die beklagte Firma hat dem Kläger am 15. November 1911 per 15. Dezember 1911 gekündigt und für den Kündigungsmonat den Gehalt gezahlt, ihn aber nicht auf die Reise geschickt.

Unbestritten ist auch, daß der Kläger bisher in Oberungarn gereist ist, u. zw. in der Weise, daß er auf jeder Route auch alle kleinen Orte der Reihe nach besuchte. Der Koffer, den er mit sich führte, wog höchstens 100 kg. Der Kläger behauptet, daß die Zeit vom 15. November bis 15. Dezember in der Schuhbranche Reisezeit sei, daß er also damit rechnen konnte, diesen ganzen Monat auf der Reise zuzubringen, wodurch er durch Ersparung seiner Verpflegung in Wien 200 K gewonnen hätte. — Er begehrt darum Verurteilung der beklagten Firma zur Bezahlung von 200 K. — Die beklagte Firma beantragt Abweisung der Klage, denn laut Vertrag vom 1. Juni 1911 habe sie nur für die Reisetage Diäten zu bezahlen.

Gründe: Der Vertrag vom 1. Juni 1911 bringt gewiß nicht zum Ausdruck, daß es dem Gutdünken der beklagten Firma anheim gestellt ist, den Kläger beliebig auf die Reise zu schicken oder in Wien zurückzubehalten, ohne ihm für Diätenentgang Ersatz leisten zu müssen. Der Vertrag bestimmt nur die Höhe der Diäten und daß Kläger, wenn er nicht auf der Reise ist, im Geschäfte zu arbeiten hat. Wann und wie lange er zu reisen hat, ist im Verträge nicht bestimmt; es ist aber unzweifelhaft, daß Kläger als Reisender angestellt war. Seine Haupttätigkeit bestand daher im Reisen und er hat Anspruch darauf, solange zu reisen und für den Entgang der Diäten entschädigt zu werden, als es in seiner Branche üblich ist, zu reisen.

Das fachmännisch besetzte Gericht hat es als notorisch angenommen, daß in der Schuhbranche der Reisende im Herbst bis einige Tage vor Weihnachten ununterbrochen auf der Reise ist, im vorliegenden Falle um so gewisser, als die beklagte Firma zugibt, erst seit 1911 den Schuhhandel (früher handelte sie nur mit Zubehör) zu betreiben, und darum keine Gelegenheit versäumen darf, ihren Absatz zu vermehren.

Darum ist dem Kläger gemäß § 12 H. G. G. für die ganze Zeit vom 15. November bis 15. Dezember 1911 jener Gewinn zu vergüten, den er aus den Diäten hätte erzielen können.

Das Gericht hat vermöge seiner Fachkenntnis und gemäß § 273 Z. P. O. angenommen, daß der Kläger, welcher Oberungarn bereist, höchstens 100 k Fracht mitführt, nur kurze Fahrten macht, da er auch die kleineren Orte aufsucht und aus demselben Grunde auch weniger für Kost und Hotels aufwendet, von den Diäten per täglich 20 K durchschnittlich 4 K in Ersparung bringen konnte, und darum als Entschädigung für den Diätenentgang ihm 120 K zugesprochen, das Mehrbegehren aber abgewiesen.

#### Nr. 2070.

**Der Gewerbeinhaber ist berechtigt, den Arbeiter aus seinen Diensten sofort zu entlassen, wenn er sich einer groben Ehrenbeleidigung eines Hausgenossen schuldig macht.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Proßnitz vom 7. Februar 1911, Cr. I 19/11.

Die Klage des A. H., Bäckergehilfen, gegen E. S. auf Ersatz von 19 K 69 h für die vierzehntägige Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Die Behauptung des Klägers, grundlos aus den Diensten des Beklagten entlassen worden zu sein, erwies sich als unrichtig. Auf Grund der eidlichen Aussage der Zeugin A. S., Schwester des Beklagten, welche diesem den Haushalt besorgt, hat das Gericht als erwiesen angenommen, daß der Kläger am 2. Februar 1911 in der Küche vor dem Dienstpersonal des Beklagten der A. S. vorwarf, daß sie sich gestern bei der Heimkehr von einer Unterhaltung in der Nacht auf der Straße von einem Manne umarmen ließ. Weiters nahm das Gericht auf Grund der Aussage derselben Zeugin als erwiesen an, daß der Kläger sie am Nachmittag jenes Tages vor demselben Dienstpersonal an der Brust unzuchtig betastete.

In beiden Handlungsweisen des Klägers erblickt aber das Gericht eine grobe Ehrenbeleidigung einer Hausgenossin des Beklagten, weshalb dieser gemäß § 82 lit. g Gew. O. zur sofortigen Entlassung des Klägers berechtigt war.

#### Nr. 2071.

**Insolvenz des Arbeitgebers und dadurch bedingter Mangel an Arbeitsgelegenheit berechtigen den Arbeitgeber nicht zur sofortigen Entlassung des Arbeiters.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Proßnitz vom 19. Juni 1912, Cr. I 62/12.

Der bei der beklagten Firma als Heimarbeiter beschäftigte Schneider C. wurde von dieser mit der Begründung entlassen, daß sie infolge Ablebens eines ihrer Gesellschafter in Zahlungsschwierigkeiten geraten sei, infolgedessen ihre Insolvenz erklärt und darum für den Kläger keine Arbeit habe.

Der Kläger verlangt Ersatz für die 14tägige Kündigungsfrist unter Anerkennung der von der beklagten Firma bezüglich ihrer Insolvenz angeführten Umstände.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Gemäß § 83 Gew. O. erlischt das Arbeitsverhältnis von selbst nur durch das Aufhören des Gewerbebetriebes. Die Insolvenz des Arbeitgebers kann aber als ein Fall des Aufhörens des Gewerbebetriebes nicht angesehen werden, da die Insolvenz lediglich ein vorübergehendes Ereignis ist, das in der Regel kaum eine Betriebsstockung herbeiführt, mag sie auch in der Folge zu dem das Aufhören des Gewerbebetriebes bewirkenden Konkursen führen. In jedem Falle aber gilt die weitere Bestimmung des § 83, Absatz 2 Gew. O., daß der Arbeiter Schadloshaltung für den Entgang der Kündigungsfrist zu beanspruchen berechtigt ist, wenn seine vorzeitige Entlassung infolge eines den Gewerbeinhaber treffenden Zufalles notwendig würde. Daß aber die Insolvenz nur als ein in der Person des Arbeitgebers eingetretener Zufall betrachtet werden kann, steht wohl außer allem Zweifel, weshalb der Anspruch des Klägers auf Ersatz für den Entgang der Kündigungsfrist als begründet anerkannt werden mußte.

#### Nr. 2072.

**Ist einem Arbeiter ein Lohnvorschuß gegen die Verpflichtung gewährt worden, ihn in bestimmten wöchentlichen Teilbeträgen, bei vorzeitigem Austritte aber auf einmal zu bezahlen, so ist der Dienstgeber, wenn er den Arbeiter entläßt, nicht berechtigt, mehr als die bereits fälligen Teilbeträge abzuziehen.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 25. Mai 1912, Cr. II 598/12.

Der Kläger (Hilfsarbeiter) erhielt von seiner Dienstgeberin (Möbel-tischlerei) einen Lohnvorschuß gegen die schriftlich abgegebene Verpflichtung, ihn in wöchentlichen Raten à 3 K, bei vorzeitigem Austritte auf einmal zu bezahlen. Die Beklagte entließ ihn dann zu einer Zeit, da von den Wochenraten nur ein Teil fällig geworden war, und brachte ihm bei der letzten Lohnauszahlung den ganzen Vorschußrest in Abzug. Kläger begehrte die Ausbezahlung des weiteren Lohnbetrages, so weit die ihm in Abzug gebrachten Raten des Vorschusses noch nicht fällig waren. Entgegen dem Antrage der Beklagten, welche sich darauf berief, daß unter dem Ausdrucke „vorzeitiger Austritt“ jede Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verstehen, somit bei der letzten Lohnzahlung der ganze noch ausstehende Vorschußrest fällig gewesen sei, hat das Gericht dem Klagebegehren stattgegeben.

Gründe: Unter dem Ausdrucke „Austritt“ ist nach dem Wortgebrauche der Gewerbeordnung nur die Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers zu verstehen und keineswegs auch die von dem Arbeitgeber ausgesprochene Entlassung, welche den geraden Gegensatz hierzu bildet. Somit durfte in dem vorliegenden Falle der nach Maßgabe der vereinbarten wöchentlichen Abzahlung noch nicht fällige Teil des Vorschusses dem Kläger nicht abgezogen werden.

#### Nr. 2073.

**I. Mangels Vereinbarung hat ein Bautechniker höherer Kategorie keinen Anspruch auf Bezahlung von Überstunden kürzerer Dauer.**

**II. Voraussetzungen für die Ansprüche auf Remuneration, auf den Gehalt während der Waffenübung und auf Urlaubsentschädigung.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 24. Mai 1912, Cr. I, 272.12.

Nach dem übereinstimmenden Vorbringen beider Streitteile trat der Kläger am 15. Mai 1911 bei dem Beklagten als Bautechniker gegen einen Anfangsgehalt von 160 K und monatliche Kündigung in den Dienst.

Mit 1. Jänner 1912 wurde sein Gehalt auf 180 K erhöht.

Am 9. April 1912 rückte der Kläger zur 28tägigen Waffenübung ein, von der er am 8. Mai 1912 wieder zurückkehrte und den Dienst antrat.

Vom 23. Dezember 1911 bis 28. Dezember 1911 war der Kläger auf Urlaub.

Am 15. April 1912 wurde dem Kläger das Dienstverhältnis auf einen Monat gekündigt und trat er am 15. Mai 1912 aus dem Dienste des Beklagten aus.

Bei seinem Austritte wurde dem Kläger der Gehalt für die Zeit vom 8. Mai 1912 bis 15. Mai 1912 im Betrage von 48 K ausbezahlt, während der Beklagte die Zahlung des Gehaltes für die Dauer der Waffenübung verweigerte.

Der Kläger begehrt nun vom Beklagten die Bezahlung nachstehender Beträge:

1. Des Gehaltes für die Dauer der vierwöchentlichen Waffenübung, zu dessen Zahlung der Beklagte verpflichtet sei, im Betrage von 168 K;

2. Der Entschädigung für den ihm noch zustehenden Urlaub in der Dauer von sieben Tagen 42 K. Während seinesurlaubes im Dezember 1911 vom 23. Dezember bis 28. Dezember 1911 seien mehrere Feiertage gewesen, welche in den Urlaub nicht eingerechnet werden dürfen, so daß er effektiv nur drei Tage Urlaub gehabt habe; da ihm gesetzlich zehn Tage Urlaub gebühren, habe er noch Anspruch auf sieben Tage. Während seiner Dienstzeit habe er diesen Urlaub nicht begehrt, auch nicht als er von der Waffenübung zurückgekehrt sei;

3. Das Äquivalent seiner Weihnachtsremuneration für die Zeit vom 1. Jänner bis 15. Mai 1912 15 K;

Eine Remuneration sei ihm vertragsmäßig nicht zugesichert worden, er habe aber zu Neujahr 1912 vom Beklagten eine Remuneration von 40 K erhalten, wobei der Beklagte bei Überreichung des Geldes gesagt habe: „Eine kleine Aufmerksamkeit“.

4. Des Gehaltes für 140 Überstunden à 1 K 50 h 210 K.

Diese Überstunden habe er im Laufe seiner Bedienstung beim Beklagten gemacht; genau verrechnen könne er diese Überstunden nicht, er habe aber vielleicht die doppelte Anzahl gemacht; er sei jeden Tag zu Mittag eine halbe Stunde länger im Bureau geblieben, sei auch wiederholt nach 6 Uhr abends tätig gewesen; während er allein beim Beklagten gewesen sei, habe er jeden Sonntag Dienst gehalten, als ein zweiter Beamter angestellt worden sei, jeden zweiten Sonntag. Er habe für diese Überstunden nie etwas verlangt und hätte sie auch jetzt nicht geltend gemacht, wenn ihm der Beklagte die Zeit der Waffenübung gezahlt hätte.

Bezüglich der Überstunden sei eine Vereinbarung nicht getroffen worden.

Hie und da habe der Beklagte verlangt, daß er länger im Bureau bleibe, in der Regel habe er aber aus eigenem Antriebe länger gearbeitet. Die Bureaustunden seien von 8 bis 12 Uhr vormittags und von 2 bis 6 Uhr nachmittags angesetzt gewesen.

Der Kläger beantragt die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung des Betrages von 435 K.

Der Beklagte bestreitet den Klagsanspruch und beantragt die Abweisung des Klagebegehrens.

Er führt zu den einzelnen Ansprüchen des Klägers an:

ad. 1. Auf Bezahlung des Gehaltes für die Zeit der Waffenübung habe der Kläger keinen Anspruch, da das Dienstverhältnis zu dieser Zeit noch kein Jahr gedauert hatte,

ad. 2. auf Vergütung des Lohnes für einen restlichen Urlaub habe der Kläger kein Recht, da der Kläger den restlichen Urlaub, welcher höchstens vier aber nicht sieben Tage betrage, nicht verlangt und er ihm daher auch nie verweigert worden sei; überdies habe er den Kläger zwei Tage vor Ablauf der Kündigungsfrist entlassen und ihm diese Tage gezahlt,

ad. 3. auf ein Äquivalent einer Weihnachtsremuneration habe der Kläger keinen Anspruch; da ihm eine solche nie zugesagt worden sei; im Dienstzettel sei bei der Remuneration ausdrücklich ein Strich gemacht worden. Kläger gibt dies zu; die 40 K, welche er dem Kläger zu Neujahr gegeben habe, seien eine durchaus freiwillige Leistung gewesen,

ad. 4. eine Bezahlung von Überstunden könne der Kläger nicht ansprechen, da deren Zahlung nie vereinbart worden sei und der Kläger die Bezahlung nie begehrt habe.

Bei der Aufnahme des Klägers sei vereinbart worden, daß er jeden zweiten Sonn- und Feiertag Dienst zu halten habe; einen Auftrag, Überstunden zu machen, habe der Kläger nicht gehabt und hätte in der normalen Arbeitszeit leicht seine Arbeiten verrichten können. Richtig sei, daß der Kläger hie und da länger in der Kanzlei geblieben sei, wie der Kläger aber zu 140 Überstunden komme, wisse er nicht.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: ad. 1. § 8 des Handlungsgehilfengesetzes bestimmt, daß ein Dienstnehmer nur dann seinen Anspruch auf seine Geldbezüge bis zur Dauer von vier Wochen während Ableistung der Militärdienstpflicht behält, wenn das Dienstverhältnis ununterbrochen bereits ein Jahr gedauert hat.

Da der Kläger am 15. Mai 1911 beim Beklagten eingetreten ist, die Waffenübung aber schon in der Zeit vom 9. April bis 8. Mai 1912 abgeleistet hat, hatte das Dienstverhältnis zu dieser Zeit noch kein Jahr gedauert und steht dem Kläger daher kein Anspruch auf Zahlung des Gehaltes zu.

ad. 2. Das Begehren auf Zahlung des Gehaltes für die Zeit des unbrauchtenurlaubes erscheint nicht gerechtfertigt, da es dem Kläger freigestanden wäre, vom Beklagten den restlichen Urlaub zu begehren; da er dies nicht getan hat und daher eine Urlaubsabweigerung nicht vorliegt, steht ihm ein Anspruch auf den Gehalt für die Dauer seines restlichen Urlaubes nicht zu.

ad. 3. Da der Kläger unbestrittenermaßen einen vertragsmäßigen Anspruch auf eine periodische Remuneration nicht hat und sich die Zahlung der 40 K zu Neujahr 1912 als eine vollkommen freiwillige Leistung darstellt, erscheint der auf § 16 H. G. Ges. gegründete Anspruch nicht gerechtfertigt.

ad. 4. Die Aufstellung der Anzahl der vom Kläger behaupteten Überstunden erscheint ganz willkürlich und vollkommen unkontrollierbar und setzt sich größtenteils aus halben Stunden zusammen, die der Kläger länger in der Kanzlei verbracht haben will, sowie aus dem Sonntagsdienste.

Der Kläger bezieht Monatsgehalt und wird nicht nach Stunden bezahlt. Wenn ein Angestellter daher für Extrastunden eine Bezahlung beanspruchen will, so ist eine diesbezügliche vorher oder gleichzeitig getroffene Vereinbarung erforderlich, da sonst wohl angenommen werden muß, daß der Angestellte, welcher seine geistige Arbeitskraft zur Verfügung stellt, kurze Überzeiten nicht in der Erwartung einer abgesonderten Entlohnung arbeiten will, sondern angefangene Arbeiten freiwillig im eigenen Interesse vollendet, um die Sache nicht noch einmal in die Hand nehmen zu müssen, und nicht wie ein nach Stunden gezahlter Arbeiter Schlag 12 Uhr und Schlag 6 Uhr die Arbeit verläßt.

Der Sonntagsdienst war von vornherein vereinbart, ohne daß eine abgesonderte Entlohnung hierfür zugesagt oder verlangt wurde.

Auch der Kläger hat das Empfinden gehabt, daß er für seine sogenannten Überstunden keine Bezahlung beanspruchen kann, da er eine solche nie verlangt hat und dies überdies deutlich dadurch zum Ausdrucke bringt, daß er diese Forderung nicht gestellt hätte, wenn ihm für die Zeit der Waffenübung der Gehalt gezahlt worden wäre.

Der Anspruch des Klägers auf Bezahlung von Überstunden erscheint demnach vollkommen unberechtigt.

## Nr. 2074.

**Voraussetzungen für die Bezeichnung eines Hilfsarbeiters als „Monteur“ im Zeugnis.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 10. Mai 1912, Cr. I, 248/12 und des Landesgerichtes Graz als Berufungsgerichtes vom 4. Juni 1912, Cg. I, 403/12.

Unbestrittenermaßen stand der Kläger vom 30. Jänner 1911 bis 2. Mai 1912 beim Beklagten in Arbeit und erhielt zuerst 32 h Stundenlohn und kam mit der Zeit auf einen Stundenlohn von 46 h.

Zwischen den Parteien war Kündigungsausschluß vereinbart.

Bei seinem Austritte begehrte der Kläger vom Beklagten ein Zeugnis als Monteur. Der Beklagte erklärte darauf, daß er nicht in der Lage sei, ihm ein Zeugnis als Monteur auszustellen, da die Genossenschaft ein derartiges Zeugnis nicht bestätige.

Mit Schreiben vom 3. Mai 1912 erklärt sich der Beklagte bereit, dem Kläger ein Monteurzeugnis auszustellen, wenn er ihm von der Genossenschaft eine Bestätigung beibringe, daß ihn (Beklagten) die Genossenschaft zur Ausstellung eines solchen ermächtigt.

Am 4. Mai 1912 erhielt sohin der Kläger vom Beklagten das Zeugnis de dato 2. Mai 1912, welches nachstehenden Inhalt hat: „Inhaber dieses war vom 30. Jänner 1911 bis zum heutigen Tage in meinem Installationsgeschäfte zur Herstellung von Gas-, Wasser- und Pumpeninstallationen beschäftigt und hat, nachdem er sich die entsprechenden Fertigkeiten bei mir erworben, alle ihm aufgetragenen Arbeiten zu meiner Zufriedenheit ausgeführt. Sein Verhalten war ein zufriedenstellendes und mit Rücksicht auf Vorstehendes kann ich dem Reicher dieses meine beste Empfehlung geben.

Der Austritt erfolgt heute gesund und lohnzufrieden.“

Der Kläger erklärt sich mit diesem Zeugnis nicht einverstanden und verlangt ein Zeugnis als Monteur.

Zur Begründung dieses Begehrens führt der Kläger an, er sei am 30. Jänner 1911 vom Beklagten als Hilfsmonteur mit der Zusicherung aufgenommen worden, daß er sich Mühe geben werde, ihn, nachdem er schon im vorhergehenden Jahre bei ihm zeitweilig unter Aufsicht eines Monteurs Arbeiten gemacht habe, vollständig zum Monteur heranzubilden.

Er (Kläger) habe dann gleich auf Bauten zu arbeiten angefangen und vom ersten Momente an schon selbst auf Rohrleitungen gearbeitet, nur habe zu dieser Zeit der Beklagte noch selbst mitgearbeitet und die ganze Arbeit geführt.

Vom Anfang Mai 1911 an habe ihm der Beklagte einen Hilfsarbeiter beigegeben und das Werkzeug übergeben.

Von dieser Zeit an habe er selbständig auf Bauten nach Plänen oder nach Angaben des Beklagten Arbeiten ausgeführt. Der Beklagte habe nur jede Woche einige Male auf den Bauten nachgeschaut, wie weit die Arbeiten stehen und ob er ihm noch weitere Angaben zu machen habe.

Der Beklagte bestreitet den Klagsanspruch und führt aus, daß der Kläger früher bei der Firma N. N. beschäftigt gewesen sei und nicht selbstständig gearbeitet habe, sondern unter einem Monteur.

Er habe den Kläger als Hilfsarbeiter aufgenommen. Wie der Kläger bei ihm eingetreten sei, habe er nicht gleich selbstständig gearbeitet, sondern zuerst mit ihm (Beklagten).

Ab Mitte Mai habe er dem Kläger allerdings Werkzeug anvertraut und ihm einen Hilfsarbeiter beigegeben; aber auch von dieser Zeit hat der Kläger die Arbeiten nach seinen (des Beklagten) speziellen Angaben und unter seiner ständigen Kontrolle ausgeführt.

Der Kläger habe Gasrohrleitungen, Wasserrohrleitungen, Pumpen und Badeöfenanschlüsse angefertigt, alles über seine (Beklagten) persönlichen Angaben und über seine Weisungen, er sei von ihm geleitet, geführt und unterwiesen worden. Beim Austritte habe er dem Kläger gesagt, er würde ihm ganz gerne ein Zeugnis als Monteur geben, er könne und dürfe es aber nicht, weil die Genossenschaft in einer anderen Sache ihr Gutachten im negativen Sinne abgegeben habe.

Der als Sachverständiger vernommene Vorstand der Spengler und Installateure in Graz hat folgendes Gutachten abgegeben:

Ein Zeugnis als selbständiger Monteur könne nur derjenige beanspruchen, welcher das Installationsgewerbe auf Grund der Statuten in drei oder vier Jahren erlernt habe, der dann auf Grund des Lehrzeugnisses und der Lehrlingsregeln ein Zeugnis als Monteur ausgestellt bekomme.

Weiters hätten auf ein selbständiges Monteurzeugnis Anspruch die folgenden Arbeitskategorien nach zweijähriger praktischer Tätigkeit im Installationsgewerbe: 1. die gelernten Spengler, aus denen das Installationsgewerbe hervorgegangen sei; 2. die Schlosser, 3. die Kupferschmiede und 4. die Mechaniker.

Voraussetzung sei, daß diese Arbeiter ordnungsmäßig aufgedungen und freigesprochen worden seien. Die Qualifikation als Monteur bedeute einen ausgebildeten Installateur oder einen aus den vier genannten Gewerben hervorgegangenen Arbeiter.

Unzulässig sei es, anderen Handlangern oder Hilfsarbeitern oder aus anderen Branchen hervorgegangenen Arbeitern ein Monteurzeugnis auszustellen, denn sonst wäre die Lehrzeit sowie die Lehrlingsprüfung illusorisch.

Es haben deshalb die Mitglieder der Genossenschaft nicht die Berechtigung, ohne Erfüllung der obigen Bedingung ein Zeugnis als Monteur auszustellen.

Der Grund, warum Nichtberechtigten ein Zeugnis als Monteur nicht ausgestellt werden könne und dürfe, sei der, daß auf Grund eines Monteurzeugnisses um eine Konzession angesucht werden könne, der betreffende aber, der die Vorbildung nicht habe, keine Konzession bekommen könne.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Gemäß § 81 Gew. O. ist jeder Gewerbeinhaber verpflichtet, dem Hilfsarbeiter auf Verlangen beim ordnungsmäßigen Austritte aus dem Arbeitsverhältnisse ein Zeugnis über die Art und Dauer der Beschäftigung auszustellen.

Diese Bedingungen hat der Beklagte nach dem Gutachten des Sachverständigen und nach der Auffassung des Gewerbegerichtes vollkommen erfüllt.

In dem Zeugnisse ist die Art der Beschäftigung des Klägers genügend detailliert angegeben und läßt keinen Zweifel offen, zu welchen Arbeiten der Kläger verwendet wurde.

Auf Ausstellung eines Zeugnisses als Monteur hat der Kläger keinen Anspruch, da ihm einerseits nach dem Gutachten des Sachverständigen dieser Titel nicht gebührt, andererseits das Gesetz auch keine Bestimmung enthält, 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 genaue Anführung der Dienstleistungen, so ist, vorausgesetzt, daß diese Angaben auch den Tatsachen entsprechen, dem Gesetze Genüge geleistet.

Diesen Anforderungen hat der Beklagte, wie erwähnt, vollkommen entsprochen.

Wenn der Kläger sich trotzdem gerade darauf steift, das strittige Wort „Monteur“ in das Zeugnis aufgenommen zu sehen, so stellt sich sein Klagebegehren auf Ausstellung eines derartigen Zeugnisses als gesetzlich nicht begründet dar und war abzuweisen.

Das Berufungsgericht hat dieses Urteil bestätigt.

Gründe: Der Berufungssenat hat sich den in den Entscheidungsgründen des erstgerichtlichen Urteiles vertretenen Anschauungen vollinhaltlich angeschlossen; diese werden der Sach- und Rechtslage vollkommen gerecht.

Das Sachverständigengutachten, auf das sich die Entscheidung beruft, gründet sich auf die einschlägigen gewerberechtlichen Bestimmungen.

Das Gewerbe der Ausführung von Gasrohrleitungen, Beleuchtungseinrichtungen und Wassereinleitungen ist zufolge § 15, Punkt 17 des Gesetzes

vom 15. März 1883, R. G. Bl. Nr. 39, ein konzessioniertes Gewerbe. Die besonderen Erfordernisse zur Erlangung einer Konzession als Gas- oder Wasserleitungsinstallateur werden gegenwärtig durch Punkt 8 der Ministerialverordnung vom 6. August 1907, R. G. Bl. Nr. 196, geregelt; hienach ist zur Erlangung einer solchen Konzession nebst dem Nachweis einer vierjährigen Verwendung bei den einschlägigen Installationsarbeiten vor allem jener der Erlernung des Gas- oder Wasserleitungs-Installationsgewerbes oder des Mechaniker-, Schlosser-, Spengler- oder Kupferschmiedgewerbes erforderlich. An Stelle dieses letzteren Nachweises kann in Verbindung mit dem Ausweis über eine mindestens zweijährige Verwendung in dem betreffenden Installationsgewerbe das Zeugnis über gewisse an bestimmten Lehranstalten abgelegte Prüfungen treten. Abgesehen hievon, kann aber der Nachweis der Erlernung der oben genannten vier Gewerbe nur nach Maßgabe der Bestimmungen der Gewerbeordnung über die ordnungsmäßige Beendigung der Lehrzeit, über das Lehrzeugnis und den Lehrbrief (bei handwerksmäßigen Gewerben den Gesellenbrief) erbracht werden. (§ 104 des Gesetzes vom 5. Februar 1907, R. G. Bl. Nr. 26).

Der Kläger gibt zu, daß er diesen Bedingungen der Erlernung des Installationsgewerbes nicht entsprochen hat. Durch ein „Monteurzeugnis“, wie er es beansprucht, könnte aber allerdings der Schein erweckt werden, als hätte der Kläger eines der vorgenannten Gewerbe in der vorgeschriebenen Weise durch Aufdingung als Lehrling, durch Vollstreckung der Lehrzeit nach § 98 a des zitierten Gesetzes, nach dem Genossenschaftsstatute und durch ordnungsmäßige Beendigung des Lehrverhältnisses erlernt.

Will dies aber mit der vom Kläger gewünschten Bezeichnung als „Monteur“ nicht beabsichtigt werden, dann hat er auch keinen Grund, das ihm ausgestellte Zeugnis zu beanstanden, mit dem die Art seiner Beschäftigung den Tatsachen entsprechend bezeichnet erscheint.

#### Nr. 2075.

#### Beiderseitiges Verschulden an der Auflösung des Dienstverhältnisses.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 8. März 1912, Cr. I, 142/12.

Die Klägerin verließ die Arbeit, weil sie von der Beklagten beschimpft wurde, und begehrt Vergütung ihrer Bezüge für die gesetzliche Kündigungsfrist.

Die Beklagte bestreitet den Klagsanspruch und führt an, daß die Klägerin am 1. März 1912 nachmittags trotz wiederholter Ermahnung immer gelacht und sie durch ihr Benehmen und ihre Antworten so zum Zorne gereizt habe, daß sie nicht anders gekonnt habe, als sie ein freches Ding zu nennen.

Die als Zeugin vernommene Näherin N. N. gibt an, daß ihr die Klägerin am 1. März 1912 während der Arbeit etwas erzählt habe, worüber sie (Zeugin) gelacht habe. Dann sei die Beklagte hinzu gekommen und habe der Klägerin etwas bei der Arbeit gezeigt. Die Beklagte habe sie (Zeugin) sodann gefragt, warum sie lache, sie (Zeugin) sei hierauf ruhig gewesen und habe keine Antwort gegeben.

Dann habe die Beklagte die Klägerin, welche auch gelacht habe, gefragt, warum sie lache; die Klägerin habe keine Antwort gegeben und weiter gelacht. Als die Beklagte neuerlich gefragt habe, warum sie lache, habe die Klägerin wieder keine Antwort gegeben. Die Beklagte habe darauf erklärt: „Ich bin so zornig, ich könnte Sie bei den Haaren reißen“. — Die Klägerin habe weiter gelacht und gesagt: „Ja, Fräulein, reißen Sie mich nur bei den Haaren“.

Die Beklagte habe darauf gemeint: „Da wüßte ich wohl nicht, ob die Haare in meiner Hand wären, Sie freches Ding“. Weiter habe sie dann nichts mehr gehört, weil sie selbst zu aufgeregt gewesen sei. — Weder die Klägerin noch sie (Zeugin) hätten die Beklagte ausgelacht; es sei lediglich über etwas gelacht worden, was die Klägerin erzählt habe.

Der Klägerin wurde die Hälfte der Kündigungsentschädigung zugesprochen.

Gründe: Das Gewerbegericht hat auf Grund des beiderseitigen Vorbringens in Verbindung mit der Aussage der Zeugin als erwiesen angenommen, daß die Klägerin am 1. März 1912 von der Beklagten gröblich beschimpft wurde, es wurde aber andererseits angenommen, daß die Klägerin durch ihr Benehmen die Beklagte gereizt hat, so daß diese sich zur Beleidigung der Klägerin hinreißen ließ.

Die Klägerin war demnach einerseits im Sinne des § 82 a, lit. b Gew. O. berechtigt, das Arbeitsverhältnis sofort zu lösen und gemäß § 84 Gew. O. Ersatz zu fordern, muß aber andererseits auch teilweise die Folgen ihres ungebührigen Benehmens selbst tragen.

#### Nr. 2076.

### **Der Dienstgeber ist entschädigungspflichtig, wenn der Gehilfe durch verspätete Einholung der Bestätigung der Genossenschaft auf dem Arbeitsbuch an der Abreise gehindert war.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 10. Jänner 1912, Cr. I, 7/12.

Nach dem unbestrittenen Vorbringen beider Streitparteien trat der Kläger am 18. Dezember 1911 bei dem Beklagten als gewerblicher Hausknecht gegen einen vereinbarten Monatslohn von 20 K und freie Station in die Arbeit.

Am 4. Jänner 1912 wurde das Arbeitsverhältnis einverständlich gelöst und erklärte der Kläger, daß er sich am nächsten Tage sein Arbeitsbuch holen werde; am 5. Jänner erhielt der Kläger vom Beklagten sein Arbeitsbuch ausgefolgt, in welchem die Bestätigung des Genossenschaftsvorstehers fehlte.

Der Kläger behauptet, daß er sich mit dem Arbeitsbuche ins städtische Amtshaus begeben habe, um sich die Eintragungen bestätigen zu lassen. Dortselbst sei ihm bedeutet worden, daß das ihm im Arbeitsbuche eingetragene Zeugnis nicht einmal vom Beklagten unterschrieben sei und habe man ihn angewiesen, die Bestätigung bei der Genossenschaft einzuholen. Er habe sich hierauf zum Beklagten begeben und ersucht, im Arbeitsbuche seinen Namen und Charakter einzutragen und ihm die Bestätigung des Genossenschaftsvorstandes zu verschaffen, da er auf die Reise gehen wolle.

Der Beklagte habe das Zeugnis unterschrieben, die Einholung der Bestätigung des Genossenschaftsvorstandes aber mit dem Bemerkten verweigert, daß dies wegen einer so kurzen Zeit nicht nötig sei. Durch diese Weigerung war er gezwungen, statt auf die Reise zu gehen, in Graz zu verbleiben, da er riskiere, auf der Landstraße von Sicherheitsorganen angehalten zu werden. Er erleide durch diesen Aufenthalt einen Schaden von 3 K pro Tag.

Der Kläger beantragt Verurteilung des Beklagten zur Einholung der Bestätigung des Genossenschaftsvorstandes und Zahlung einer Entschädigung von täglich 3 K vom 5. Jänner 1912 bis zur Ausfolgung des ergänzten Arbeitsbuches. Der Beklagte bestreitet den Klagsanspruch und führt an, daß der Kläger am 5. Jänner 1912 sein Arbeitsbuch ohne Einwendung in Empfang genommen habe.

Nach einiger Zeit sei der Kläger wieder gekommen und habe ihn ersucht, er möge im Arbeitsbuche unter seinen Namen, das Gewerbe: „Fleischermeister“ dazuschreiben; daß er ihm die Bestätigung des Genossenschaftsvorstandes verschaffen solle, habe der Kläger nicht gesagt und sei daher sein diesbezügliches Ansuchen nicht abgeschlagen worden; der Kläger habe ihn nur gebeten, er solle ihm ein längeres Zeugnis eintragen, welches Ansinnen er aber abgelehnt habe.

Zwischen der ersten Tagsatzung und der mündlichen Streitverhandlung habe er sich in die Genossenschaftsvorstehung begeben, um im Arbeitsbuche die Bestätigung einzuholen, habe aber die Kanzlei versperrt angetroffen, dann sei er zum Genossenschaftsvorsteher gegangen, welcher ihm mitgeteilt habe, daß nur Dienstag und Freitag am Abende von 6 bis 8 Uhr Kanzleistunden seien.

Ihm (Beklagten) könne daher kein Verschulden beigemessen werden und sei der Schadenersatzanspruch des Klägers ungerechtfertigt.

Aus dem Arbeitsbuche des Klägers ergibt sich, daß bei dem Zeugnisse, welches der Beklagte ausgestellt hat, die Bestätigung durch den Ge-

nossenschaftsvorstand fehlt und daß nicht nur das Wort „Fleischermeister“, sondern auch der Name des Beklagten zu einer späteren Zeit eingetragen wurde als das Zeugnis. Außerdem ergibt sich aus dem Arbeitsbuche, daß der Kläger eine Reisebewilligung hat.

Der Beklagte wurde schuldig erkannt, im Arbeitsbuche des Klägers die Bestätigung des Genossenschaftsvorstehers einzuholen und dem Kläger einen Betrag von 10 K zu bezahlen, die weiteren Ersatzansprüche wurden derzeit abgewiesen.

Gründe: § 80 d Gew. O. bestimmt: „Beim ordnungsmäßigen Austritte hat der Gewerbeinhaber die Rubriken des Arbeitsbuches mit Tinte auszufüllen, zu unterfertigen und die Bestätigung des Genossenschaftsvorstehers oder, wo eine Genossenschaft nicht besteht, der Ortspolizeibehörde einzuholen.

§ 80 g Gew. O. erklärt, daß ein Gewerbeinhaber, welcher die vorschriftsmäßigen Eintragungen zu machen unterlassen hat, dem Hilfsarbeiter entschädigungspflichtig ist.

Die Verurteilung des Beklagten zur Einholung der Bestätigung des Genossenschaftsvorstehers ist demnach in der oben zitierten Bestimmung des § 80 d Gew. O. begründet.

Was den Entschädigungsanspruch des Klägers anbelangt, so kann ihm die Berechtigung nicht abgesprochen werden.

Die Kontrolle der reisenden Handwerksburschen ist eine sehr strenge und erscheint es daher vollkommen begründlich, daß der Kläger mit seinem letzten Zeugnisse, bei welchem die Bestätigung des Genossenschaftsvorstandes fehlt, und das er gerade so gut selbst geschrieben haben kann, auf der Reise Beanständungen ausgesetzt wäre und demnach auf die Einholung der Bestätigung dringt.

Mit Rücksicht darauf, daß der Kläger tatsächlich ein zweites Mal beim Beklagten war und zugestandenermaßen Ergänzungen in seinem Arbeitsbuche verlangte, hat das Gewerbegericht die Überzeugung gewonnen, daß der Kläger vom Beklagten wirklich die Einholung der Bestätigung des Genossenschaftsvorstehers verlangte. Daß der Beklagte dies ablehnte, erscheint ganz glaubwürdig, da die Einholung der Bestätigung mit Zeitverlust verbunden ist und vielfach für überflüssig gehalten wird.

Da demnach der Kläger durch Verschulden des Beklagten an dem Antritte der Reise gehindert war, ist Beklagter dem Kläger gemäß § 80 g Gew. O. entschädigungspflichtig. Als Entschädigung wurde ein Betrag von 10 K für die Zeit bis zur Urteilsfällung als angemessen erachtet, da einerseits nicht anzunehmen ist, daß der Kläger sofort Arbeit findet, andererseits aber in Betracht gezogen werden muß, daß der Kläger auf der Reise Verpflegsstationen besuchen kann, somit umsonst lebt, während er sich in Graz selbst verköstigen muß.

### Nr. 2077.

**Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen einem Steinbruchbesitzer und seinem selbständigen Akkordanten.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 5. Juli 1912, Cr. I, 355/12.

Nach dem Vertrage vom 26. Februar 1912 übernahm der Kläger vom Beklagten sämtliche Schottermaterialerzeugung und jede vorkommende Verantwortung im ärarischen Steinbruche als „Akkordant“.

Nach dem Vertrage verpflichtete sich Kläger bis Ende Dezember 1912 die Erzeugung von 2000 m<sup>3</sup> Normalschotter und Riesel gegen einen bestimmten Verdienstbetrag durchzuführen.

Der Kläger hatte die Arbeiter, deren er für die Schottergewinnung bedurfte, selbst aufzunehmen und die Krankenkassabeiträge, Unfallsbeiträge und sonstige Regiekosten selbst zu leisten und die Anmeldungen selbst zu besorgen.

Tatsächlich hat der Kläger seine Arbeiter auf seinen Namen bei der Krankenkasse angemeldet.

Kläger begehrt vom Beklagten die Zahlung eines restlichen Verdienstes von 157 K 58 h.

Das Gewerbegericht hat die Klage wegen sachlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes mit folgender Begründung zurückgewiesen:

Aus dem vorstehenden Sachverhalt ergibt sich, daß der Kläger zum Beklagten nicht in einem Dienstverhältnisse, sondern als selbständiger Unternehmer in einem anderen Vertragsverhältnis gestanden ist.

Da gemäß § 1 G. G. Ges., die Gewerbegerichte nur zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern, ferner zwischen Arbeitern desselben Betriebes untereinander berufen sind, erscheint das Gewerbegericht für den vorliegenden Rechtsstreit, welcher zwischen zwei Unternehmern geführt wird, sachlich nicht zuständig.

### Nr. 2078.

**Bei Klagen von Provisionsreisenden ist für die Zuständigkeit nicht der Reisebezirk und der Wohnsitz des Reisenden, sondern der Sitz der Firma maßgebend.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 9. Mai 1912, Cr. II, 25/12.

Nach Inhalt der Klage war der Kläger bei der protokollierten Firma in Wien als Provisionsreisender für die Alpenländer angestellt und hat gegen sie noch eine Provisions- und Spesenforderung zu stellen.

Der in Graz wohnhafte Kläger hat seine Forderung beim Gewerbegerichte in Graz geltend gemacht.

Die Klage wurde wegen örtlicher Unzuständigkeit zurückgewiesen.

Gründe: Gemäß § 23 G. G. Ges. ist zur Verhandlung und Entscheidung der im § 4 zitierten Gesetzes bezeichneten Streitigkeiten mit Ausschluß aller anderen Gerichtsstände dasjenige Gewerbegericht zuständig, in dessen Sprengel sich die Betriebsstätte befindet oder, wenn im § 5, lit. c zitierten Gesetzes bezeichnete Personen in Frage kommen, das Gewerbegericht, in dessen Sprengel die Arbeit zu leisten oder die Auszahlung des Lohnes zu geschehen hat.

Der Sprengel des Gewerbegerichtes Graz erstreckt sich auf die Bezirksgerichtssprengel Graz und Umgebung Graz.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für die örtliche Zuständigkeit dieses Gewerbegerichtes treffen nun vorliegend nicht zu, da die beklagte Firma ihren Sitz und ihre Betriebsstätte in Wien hat, der Kläger nicht zu den im § 5, lit. c zitierten Gesetzes bezeichneten Personen gehört und sein Wohnsitz, den er zufällig in Graz aufgeschlagen hat, für die örtliche Zuständigkeit unentscheidend ist.

#### Nr. 2079.

**Ein Gehilfe, der seinen Dienst erst um  $\frac{3}{4}$  2 Uhr nachmittags antritt, kann ohne Kündigung entlassen werden.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 13. März 1912, Cr. I, 150/12.

Nach dem beiderseitigen Vorbringen sollte Kläger am 1. März 1912 in das Photographengeschäft des Beklagten als Retoucheur eintreten.

Am 1. März 1912 um  $\frac{3}{4}$  2 Uhr nachmittags erschien der Kläger und meldete sich zum Dienstantritte, wurde aber vom Beklagten als verspätet eingetroffen nicht mehr angenommen. Der Kläger sieht seine Entlassung als gesetzlich nicht gerechtfertigt an, da er von Steinhaus am Semmering gar nicht früher in Graz habe eintreffen können, und beantragt die Verurteilung des Beklagten zur Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist.

Der Beklagte bestreitet den Klagsanspruch, indem er erklärt, daß er mit Rücksicht auf das verspätete Eintreffen des Klägers zu dessen Entlassung berechtigt gewesen wäre.

Der Kläger hätte in der Früh eintreten sollen und nicht Nachmittags; er habe ohnehin bis  $\frac{1}{2}$  12 Uhr mittags auf den Kläger gewartet; da er aber nicht erschienen sei, mußte er annehmen, daß er überhaupt nicht mehr komme und habe daher an einen anderen Gehilfen deponiert.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: In dem verspäteten Eintreffen des Klägers zum Dienstantritte, welcher ordnungsgemäß in der Früh zu erfolgen hatte, ist ein un-

befugtes Verlassen der Arbeit zu erblicken, welches den Beklagten gemäß § 82, lit. f Gew. O. berechnete, den Kläger zu entlassen. Die Einwendung des Klägers, daß er von Steinhaus nicht früher als um  $\frac{3}{4}$  2 Uhr in Graz hätte eintreffen können, erscheint nicht ernst, denn der Kläger war nicht gehalten, erst am 1. März 1912 von Steinhaus wegzufahren; um pünktlich den Dienst anzutreten, hätte der Kläger am 29. Februar Steinhaus verlassen sollen.

Es kann keinem Unternehmer zugemutet werden, auf den Dienstantritt des Gehilfen zu warten, der ihm nicht einmal die Zeit seines verspäteten Eintrittes bekannt gibt.

#### Nr. 2080.

**Der Prinzipal ist berechtigt, den ohne rechtmäßigen Grund vorzeitig austretenden Handlungsgehilfen zur Fortsetzung der Dienstleistung während der vereinbarten oder gesetzlichen Kündigungsfrist zu verhalten.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 10. Juni 1911, Cr. VI 147/11.

Der Klage einer prot. Firma J. Ch. (Bank- und Wechselgeschäftsinhabers) des Inhaltes: „Die Beklagte (Kontoristin) sei schuldig, binnen 24 Stunden behufs Fortsetzung des Dienstverhältnisses zu ihr bis zum Ablaufe der gesetzlichen Kündigungsfrist in das Dienstverhältnis zurückzukehren, wurde stattgegeben.

Die Klägerin beruft sich darauf, daß die Beklagte, welche am 1. Mai 1911 als Kontoristin gegen 40 K Monatsgehalt und ohne Kündigungsvereinbarung in Dienst getreten sei, am 31. Mai ohne Grund und ohne vorherige Kündigung eigenmächtig den Dienst verlassen habe.

Die Beklagte beantragte die Abweisung dieses Begehrens, indem sie behauptet, es sei bei Eingehung des Dienstverhältnisses eine einmonatliche Probezeit vereinbart worden, so daß sie zum Austritte am 31. Mai berechtigt gewesen sei.

Die Klägerin stellt dies in Abrede.

Die bei der Klägerin als Kontoristin bedienstete J. L. hat als Zeugin unter Eid angegeben, sie habe nicht alles verstanden, was zwischen der Beklagten und K. Ch. (Inhaber der klagenden Firma) gesprochen wurde; als die erstere erwähnte, wie viel Gehalt sie bisher gehabt habe, habe Ch. erwidert, daß sie bei ihm nicht soviel bekomme; er habe ihr gesagt, daß sie sich gut überlegen solle, bevor sie eintrete, denn ein allzu rascher Wechsel sei bei ihm nicht gebräuchlich, wenn jemand eintrete, müsse er schon versprechen, 2 bis 3 Jahre zu bleiben. Beklagte sei von Ch. wiederholt im Rechnen geprüft worden und als sie ihm nach dem Ergebnisse der Prüfung fragte, habe Ch. ihr gesagt: „Das Ergebnis der Prüfung ist wohl nicht befriedigend ausgefallen, aber Sie können eintreten und ich hoffe, daß Sie

sich recht bald einarbeiten werden und es wird sich schon machen.“ Von der Abmachung einer Probezeit habe sie (Zeugin) nichts gehört.

Es wurden dann auch die Beklagte sowie K. Ch. über die Behauptung der ersteren bezüglich der Abmachung einer Probezeit unbeeidet zum Beweise vernommen.

Die Beklagte bekundete, sie habe, nachdem sie bei Ch. zwei Prüfungen abgelegt hatte, sich eines Tages bei diesem eingefunden und habe ihm gemeldet, daß sie erst am 1. Mai eintreten könne. Ch. habe darauf erwidert: „Fräulein, ja ich nehme Sie auf. Sie können am Ersten eintreten, aber das sage ich Ihnen gleich, der erste Monat ist Probezeit.“ Es sei dann noch über den Gehalt gesprochen worden und sie habe sich mit allem einverstanden erklärt.

K. Ch. gab an, er habe, als die Beklagte nach Ablegung zweier Aufnahmsprüfungen sich eines Tages bei ihm meldete und mitteilte, daß sie erst am 1. Mai eintreten könne, ihr gesagt, daß sie sich die Sache noch gut überlegen solle, daß sie aber, wenn sie frei sei, eintreten könne; von einer Probezeit habe er mit keinem Worte etwas erwähnt.

Gründe: Da im Zweifel ein Dienstverhältnis als auf unbestimmte Zeit eingegangen, somit nur durch Kündigung lösbar betrachtet werden muß, wäre es Sache der Beklagten, für ihre Behauptung, daß ein Monat als Probezeit vereinbart worden sei, den Beweis zu erbringen. In dieser Beziehung hat die Zeugenaussage der J. L. einen Beweis, allerdings auch einen bestimmten Gegenbeweis nicht ergeben, es wurde deshalb der Beweis durch Vernehmung der Streitparteien aufgenommen. Auch aus diesem Beweise hat das Gericht die Überzeugung von der Wahrheit der Behauptung der Beklagten nicht gewonnen; das Gericht erhielt den Eindruck, daß sowohl die Beklagte als auch ihr Gegner im guten Glauben ausgesagt habe, daß somit einer von beiden in einem Irrtum befangen sein müsse, ohne daß festgesetzt werden könne, auf welcher Seite der Irrtum vorliege. Aus diesem Grunde hatte das Gericht auch keine Hoffnung, durch Beeidigung des einen der Streitparteien eine vollständige Klarstellung zu erzielen und es wurde deshalb von einer Beeidigung abgesehen.

Ist nun die Behauptung der Beklagten nicht als erwiesen zu betrachten, so muß ihr Austritt als vorzeitig gelten, ihr Dienstgeber kann auf Wiedereintritt der Beklagten, auf weitere Leistung der bedungenen Dienste dringen. Dem steht die Bestimmung des § 28 H. G. G., wonach in dem Falle des vorzeitigen Austrittes des Dienstnehmers der Dienstgeber den Ersatz des ihm verursachten Schadens beanspruchen kann, nicht entgegen, denn damit ist nicht gesagt, daß der Dienstnehmer überhaupt nur Schadenersatz und nicht, wenn er dies vorzieht, Erfüllung des Dienstvertrages begehren könne.

Es war demnach im Sinne des Klagebegehrens zu entscheiden.

### Nr. 2081.

#### Bei Irrtum in der Lohnauszahlung liegt nicht ungebührliches Vorenthalten der bedungenen Bezüge vor.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Aussig vom 1. Juni 1912, Cr. II 66/12

Kläger war als Einträger bei der beklagten Glashütte bis 25. Mai 1912 gegen einen Taglohn von 1 K 60 h und einwöchentliche Kündigung in Arbeit und erhielt bei der Lohnzahlung einen Lohn von 3 K 07 h ausgezahlt. Kläger sollte an Lohn 7 K 71 h bekommen und erhielt auf seine am 29. Mai 1912 vorgebrachte Reklamation sofort den Restlohn per 4 K 64 h.

Kläger ist nach der Lohnzahlung am 25. Mai 1912 von der Arbeit ausgeblieben und begehrt wegen ungebührlichen Vorenthaltens des Lohnes die Entschädigung des Lohnes für die wöchentliche Kündigungsfrist per 9 K 36 h nebst Kostenersatz.

Die Beklagte erblickt in dem Versehen bei der Lohnzahlung keinen Austrittsgrund und beantragt Klageabweisung.

Die Klage auf Bezahlung des Betrages von 9 K 36 h nebst Kostenersatz wurde abgewiesen.

Gründe: Der Tatbestand des „ungebührlichen Vorenthaltens“ ist erst dann anzunehmen, wenn ersichtlich ist, daß der Dienstgeber den Dienstnehmer in seinem Einkommen zu verkürzen beabsichtigte.

In einem Versehen bei Auszahlung des Wochenlohnes, wie es der vorliegende Fall ist, kann von einer derartigen Absicht des Dienstgebers um so weniger gesprochen werden, als der Dienstgeber bei Reklamierung des restlichen Lohnes sofort den Lohn in der begehrten Höhe auszahlte.

Da der Kläger ohne gesetzlichen Austrittsgrund einseitig das Arbeitsverhältnis gelöst hat, so war das Versehen auf Entschädigung nach § 82 a, lit. d, Gew. O. abzuweisen.

### Nr. 2082.

In den Worten des Arbeitgebers gegen den eine Lohnaufbesserung fordernden Arbeiter: „Ich kann Ihnen nicht mehr zahlen; wenn Sie wollen, können Sie sich einen anderen Posten suchen, wo Sie mehr bekommen; ich werde Ihnen Ihr Arbeitsbuch sofort ausfolgen“ — kann eine sofortige grundlose Entlassung nicht erblickt werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Proßnitz vom 5. Mai 1911, Cr. 51/11.

Unbestritten ist, daß der Kläger B. Z. bei dem Tischlermeister A. D. seit 10. Juli 1910 als Tischlergehilfe beschäftigt war und am 30. April 1911

ausgetreten ist. Bei der Lohnauszahlung am 29. April 1911 abends verlangte nämlich Kläger von seinem Meister, er möge ihm etwas an Lohn zugeben, was jedoch der Meister mit der Begründung ablehnte, daß er ihm mehr zu zahlen nicht in der Lage sei, er könne sich anderswo umsehen, wo er mehr bekomme, er werde ihm das Arbeitsbuch sofort ausfolgen. Als dann der Kläger das Buch sofort verlangte, verwies ihn der Beklagte auf den nächsten Tag, da das Arbeitsbuch nicht vorbereitet sei. Der Kläger kam am nächsten Tage um das Buch und verließ sofort den Dienst, verlangt jedoch trotzdem wegen grundloser Entlassung Ersatz für 14 Tage.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: In der mit den oben näher angeführten Worten erfolgten Ablehnung einer Lohnaufbesserung kann eine grundlose Entlassung des Klägers im Sinne des § 82 Gew. O. nicht erblickt werden, da diese Äußerung bloß hypothetisch lautete und es dem Kläger völlig anheimgestellt blieb, auch noch weiterhin in den Diensten des Beklagten zu verbleiben. Der Kläger hat nun dadurch, daß er von dem Beklagten das Arbeitsbuch verlangte, selbst die zweite, ihm gestellte Alternative, sich um einen besseren Posten umzusehen, gewählt und kann darum, da er freiwillig aus dem Dienste ausgetreten ist, nicht noch Ersatz für die gesetzliche Kündigungsfrist verlangen.

#### Nr. 2083.

**Der Faktor, der einen Lehrling veranlaßt, im Arbeitsverrechnungsbuche unrichtige Angaben einzutragen, kann sofort entlassen werden.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 30. Mai 1912, Cr. VII 232/12.

Das gegen seine Dienstgeberin, eine Schriftgießerei, mit Klage geltend gemachte Begehren eines Faktors auf Kündigungsentschädigung wurde abgewiesen.

Gründe: Kläger hat zugegeben, daß er einen in dem Betriebe beschäftigten Lehrling, als dieser in der letzten Woche zu wenig beschäftigt gewesen war und anfragte, was er für diese Woche in das Arbeitsverrechnungsbuch eintragen solle, angewiesen habe, 20 kg Petit Steinschrift einzuschreiben, obwohl der Lehrling diese Schrift schon in der vorangegangenen Woche eingeschrieben hatte. Er wurde darauf von seiner Dienstgeberin mit Recht ohne Kündigung entlassen, weil er durch Erteilung der Anweisung an den Lehrling sich einer Handlung schuldig machte, welche ihn des Vertrauens seiner Dienstgeberin unwürdig erscheinen läßt. Die Beklagte war daher zur vorzeitigen Vertragsauflösung gemäß § 27 H. G. G. berechtigt.

#### Nr. 2084.

**Ist der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig ausgetreten, so steht dem Dienstgeber lediglich der Anspruch auf Ersatz des ihm verursachten Schadens, nicht aber der Anspruch auf die weiteren Dienste des Dienstnehmers zu.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Proßnitz vom 27. Jänner 1911, Cr I 203/11.

Nach dem unbestrittenen Vorbringen beider Teile stand der Beklagte in der Kleiderfabrik des Klägers durch mehrere Jahre als Werkführer in Diensten, u. zw. gegen eine beiderseitig vereinbarte Kündigungsfrist von 4 Wochen. Unbestritten ist weiters, daß der Beklagte eines Tages ohne Rücksicht auf diese Vereinbarung 8tägig kündigte und trotz Ablehnung dieser Kündigungsfrist nach deren Ablauf aus den Diensten des Klägers trat.

Die von dem Kläger erhobene Klage, der Beklagte sei schuldig, den Dienstvertrag einzuhalten, sofort in die Fabrik des Klägers zurückzukehren und diesem seine Dienste als Werkführer zu leisten, wurde abgewiesen.

Gründe: § 28, Absatz 1, H. G. G. bestimmt, daß, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, dem Dienstgeber der Anspruch auf Ersatz des ihm verursachten Schadens zusteht.

Da nun das Gesetz ausdrücklich nur von dem Ersatze des verursachten Schadens spricht, gemäß § 42 H. G. G. aber die Heranziehung der Bestimmungen der §§ 85 und 86, Abs. 3 Gew. O., welche die Handhabe bieten, den eigenmächtig ausgetretenen Arbeiter zur Rückkehr in die Arbeit zu zwingen, ausgeschlossen ist, kann es keinem Zweifel unterliegen, daß das Gesetz an den grundlosen Austritt des Dienstnehmers lediglich die Rechtsfolge des Ersatzes des Schadens knüpfen wollte, der dem Dienstgeber durch diesen Austritt erwachsen ist.

Es mußte daher die lediglich auf Vertragszuehaltung und Rückkehr in die Dienste gerichtete Klage als unbegründet zurückgewiesen werden.

#### Nr. 2085.

**Der Dienstgeber kann gegen den Handlungsgehilfen, der ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, nur Anspruch auf Ersatz des Schadens, nicht aber auf Erfüllung des Vertrages erheben.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 18. April 1912, Cr VIII 21/12, bestätigt mit Urteil des Landes- als Berufungsgerichtes Wien vom 13. Mai 1912, Cg V 364/12.

Die Klage eines Prinzipals des Inhaltes: „Der Beklagte (Buchhalter) sei schuldig, seinen Dienst beim Kläger sofort wieder aufzunehmen und bis 30. April 1912 ordnungsmäßig zu versehen — dies binnen 24 Stunden bei sonstiger Exekution — wurde kostenpflichtig abgewiesen.

Der Sachverhalt war folgender:

Es ist beiderseits unbestritten, daß der Beklagte beim Kläger als Buchhalter mit einer einmonatlichen Kündigungsfrist angestellt war und während der Zeit, da sich Kläger auf Geschäftsreisen befand, die laufende Korrespondenz zu erledigen hatte und daß ihm während dieser Zeit auch die Verfügung über die eingehenden Gelder und Schecks sowie über das Bankkonto zustand.

Hiebei bestand zwischen den Streitteilen die Vereinbarung, daß Beklagter während der Dauer der geschäftlichen Abwesenheit des Klägers auf Reisen seinen Posten nicht kündigen durfte. Kläger hat am 15. Februar 1912 eine Geschäftsreise angetreten und ist, von dieser Reise zurückgekehrt, am 6. April 1912 zum ersten Male wieder in seinem Wiener Bureau erschienen. Während der geschäftlichen Abwesenheit des Klägers war der Beklagte mit der Firma S. & R., einer scharfen Konkurrentin des Klägers, in Unterhandlungen wegen Eintrittes in deren Dienst getreten und strebte mit Rücksicht darauf, daß er sich hievon eine wesentliche Verbesserung seiner materiellen Lage versprach, die einverständliche Lösung des zwischen ihm und dem Kläger bestehenden Dienstverhältnisses, u. zw. per ultimo März 1912, an. In dieser Angelegenheit entspann sich zwischen den beiden Streitteilen eine längere Korrespondenz, die jedoch nicht zu dem vom Beklagten angestrebten Ziele führte, sondern vielmehr den Kläger auf Grund der ihm von seiner Vertrauensperson Frau J. N. zugegangenen Mitteilungen über das Verhalten des Beklagten (er soll angeblich seinen Dienst beim Kläger vernachlässigt haben und anstatt für seinen Dienstgeber zu arbeiten für eine Konkurrenzfirma tätig gewesen sein) veranlaßte, dem Beklagten durch seinen Rechtsanwalt am 30. März 1912 per ultimo April zu kündigen.

Als dann der Beklagte am 9. April 1912 den Kläger persönlich neuerlich ersuchte, das Dienstverhältnis mit ihm einverständlich zu lösen, schlug Kläger dieses Anerbieten ab, worauf Beklagter den Posten beim Kläger verließ und am 10. April 1912 seinen neuen Posten bei einer Konkurrenzfirma antrat. Der Kläger verlangt nun — unter Hinweis darauf, daß der vorzeitige Dienstaustritt des Beklagten ganz und gar ungerechtfertigt erfolgt sei — Erkenntnis dahin, daß Beklagter verurteilt werde, seine Dienste bei ihm sofort wieder aufzunehmen und bis 30. April 1912 ordnungsmäßig zu verrichten.

Der Beklagte bestreitet die Berechtigung der Klage und beantragt deren kostenpflichtige Abweisung, indem er nachstehende Einwendungen vorbringt.

1. Wird auf die Bestimmung des § 28 des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, verwiesen, wonach dem Dienstgeber gegenüber dem vertragsbrüchigen Dienstnehmer nur der Anspruch auf Ersatz des ihm verursachten Schadens zusteht.

2. Wird behauptet, daß der Beklagte zum vorzeitigen Dienstaustritte berechtigt gewesen sei, weil sich der Kläger anlässlich der zwischen den Streitteilen am 9. April 1912 stattgefundenen Unterredung eine erhebliche Ehrverletzung gegen den Beklagten habe zuschulden kommen lassen.

Beklagter behauptet nämlich, Kläger habe anlässlich der Besprechung am 9. April 1912 sein Verhalten als „impertinent und arrogant“ bezeichnet, habe ihm vorgeworfen, daß er sein Geschäft an die Konkurrenz verraten habe, und sich geäußert, „Beklagter müsse (hinaus) fliegen“.

Auf die Einwendungen des Beklagten erwidert der Kläger:

ad 1. Wird die Stichhaltigkeit der Rechtsausführungen des Beklagten unter Hinweis auf § 919 a. b. G. B., der durch das Handlungsgehilfengesetz nicht aufgehoben worden sei, bestritten.

ad 2. Zugegeben wird, daß Kläger das Verhalten des Beklagten als „impertinent und arrogant“ bezeichnet und ihm Vorwürfe wegen seines Verhaltens gegenüber Konkurrenzfirmen gemacht habe.

Diese Äußerungen stellen sich jedoch lediglich als eine Kritik des Verhaltens des Beklagten dar und waren insbesondere in Anbetracht des Benehmens des Beklagten am 9. April 1912 und des Tones, den dieser dem Kläger gegenüber als seinem Chef anschlug, gerechtfertigt. Übrigens habe Beklagter selbst zugegeben, daß sein damaliges Benehmen dem Kläger gegenüber ein respektwidriges gewesen sei. Beklagter sei am 9. April 1912, obwohl ihn Kläger aufgefordert hatte, ihn in Ruhe zu lassen und an seine Arbeit zu gehen, immer wieder in dessen Bureau gekommen und habe in der Absicht, den Kläger zu provozieren und zu einer unüberlegten Äußerung zu reizen, die er dann als Entlassungserklärung oder Austrittsgrund verwenden könnte, stets von neuem seine vorzeitige Entlassung begehrt und schließlich erklärt, er komme morgen nicht mehr ins Geschäft.

Kläger bietet Zeugenbeweis durch mehrere Zeugen über die tatsächliche Richtigkeit seiner Replikbehauptungen an.

Beklagter stellt nicht in Abrede, daß sein Benehmen vom 9. September 1912 vielleicht ein respektwidriges dem Kläger gegenüber gewesen sein mag.

Die vom Kläger angebotenen Zeugenbeweise über die Richtigkeit seiner tatsächlichen Replikbehauptungen wurden vom Gerichte nicht zugelassen.

Gründe: Das Gericht ist, entgegen dem von der Theorie (siehe Mayer-Grünberg, Kommentar zum Handlungsgehilfengesetze, dann den Aufsatz in der Gerichtszeitung vom 10. Dezember 1910, Nr. 50) eingenommenen Standpunkte, wonach der vertragsbrüchige Dienstnehmer vom Dienstgeber verhalten werden könne, seine Dienste während der verbindlichen oder gesetzlichen Kündigungsfrist zu leisten, der Anschauung,

daß dem Dienstgeber, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, nur der Anspruch auf Ersatz des ihm verursachten Schadens zusteht.

Dies auf Grund nachstehender Erwägungen:

Die erläuternden Bemerkungen zu den §§ 21 und 23 der ersten und auch der zweiten Regierungsvorlage des Handlungsgehilfengesetzes heben ausdrücklich hervor, daß die Folgen einer vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses durch einen von beiden Teilen bisher im Gesetze nicht geregelt waren, daß jedoch in dem Augenblicke, in dem eine Reihe anderer Bediensteter hinsichtlich der privatrechtlichen Seite des Dienstvertrages denselben Grundsätzen unterworfen wird, wie die Handlungsgehilfen, es nicht mehr angeht, diese Lücke bestehen zu lassen, weil die Bestimmungen des a. b. G. B. in dieser Hinsicht nicht ausreichen und die allgemeinen Bestimmungen über Vertragsbruch zu wenig entsprechenden Resultaten führen.

Zur Ausfüllung der bestehenden Lücken werden in den §§ 21 und 23 Bestimmungen über die aus Anlaß der vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses entspringenden zivilrechtlichen Ersatzansprüche getroffen. Daraus ergibt sich, daß es beabsichtigt war, speziell die Folgen des Vertragsbruches vollständig im Gesetze zu regeln, nicht aber neben dem diese Frage betreffenden neuen Gesetzsinhalte noch andere gesetzliche Bestimmungen gelten zu lassen; auch die im ersten Entwurfe vorgesehene subsidiäre Geltung der Gewerbeordnung, welche im § 85 des Gesetzes vom 8. März 1885, R. G. Bl. Nr. 22, einen Erfüllungsanspruch zuläßt, wurde im zweiten Entwurf als subsidiäre Rechtsquelle fallen gelassen und durch § 42, Abs. 2 des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, die Vorschrift der §§ 84 und 85 der Gewerbeordnung bezüglich der durch das Handlungsgehilfengesetz geregelten Dienstverhältnisse außer Wirksamkeit gesetzt, womit zum Ausdrucke gebracht wurde, daß die im Handlungsgehilfengesetz normierten Folgen die einzigen sind, welche den vertragsbrüchigen Kontrahenten treffen sollen, so daß gemäß § 42, Abs. 1, des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, der § 919, a. b. G. B., nicht mehr herangezogen werden kann.

Es darf auch nicht verkannt werden, daß der sozialpolitische Inhalt des Handlungsgehilfengesetzes in der günstigeren Behandlung des Dienstnehmers besteht und daß sich diese nahezu den ganzen Zweck des Gesetzes darstellende Tendenz bei Feststellung eines Erfüllungsanspruches des Dienstgebers gar nicht verwirklichen ließe. Aus dem Gesetze selbst geht übrigens auch mit Sicherheit hervor, daß ein Erfüllungsanspruch des Dienstgebers gegenüber dem Dienstnehmer ausgeschlossen werden wollte.

Unter der Marginal-Rubrik: „Endigung des Dienstverhältnisses“ wird auch der Fall des § 28, u. zw. als eine Art der Endigung des Dienstverhältnisses durch vorzeitige Auflösung behandelt, die in den §§ 25 bis 31 ihre nähere Regelung findet.

Schon daraus geht hervor, daß auch die vorzeitige Auflösung eine Beendigung des Dienstverhältnisses bewirkt, das auch durch den Beklagten nicht wieder hergestellt und daher nur im Wege des Schadenersatzes aquivalentiert werden kann. Durch das ganze Gesetz zieht sich der Grundgedanke, daß die zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer entstehenden Streitigkeiten im Wege des Schadenersatzes ausgeglichen werden sollen (§§ 28 ff.) und werden alle auftauchenden Differenzen und Folgen der unrechtmäßigen Auflösung des Dienstverhältnisses durch Normierung von Ansprüchen auf Schadenersatz geregelt. — Auch die Frist des § 34 ist nur auf Schadenersatzanspruch angelegt. Wollte man die Bestimmung des § 919 a. b. G. B. als subsidiäre Gesetzesquelle heranziehen, sonach, entsprechend dieser Bestimmung, den Erfüllungsanspruch als den primären, den Ersatzanspruch als den sekundären Anspruch annehmen, dann wäre es nicht abzusehen, warum der primäre Anspruch unbefristet sein soll, da die Motive schon betreffs der Befristung des Ersatzanspruches hervorheben, daß eine solche Kollision zu einer beschleunigten Behandlung drängt, was beim Erfüllungsanspruch gewiß noch mehr zutreffen würde. Hierzu kommt, daß nach dem bürgerlichen Rechte der Erfüllungsanspruch, wenn er möglich ist, zuerst erhoben werden muß. Der Ersatzanspruch anstatt des Erfüllungsanspruches kann nicht nach beliebiger Wahl geltend gemacht werden, während unstreitig die Anschauung, § 919 a. b. G. B. gelte im vorliegenden Falle subsidiär, zu einem Wahlrecht des Dienstgebers führen müßte, was aber nach dem Gesetze nicht der Fall ist; denn aus § 28 geht hervor, daß der Ersatzanspruch schon primär gegeben ist. Es ergibt sich also, daß der § 919 a. b. G. B. schon vermöge dessen, daß sein hauptsächlichster Inhalt (zuerst Erfüllung und nur wenn diese nicht möglich ist, Ersatzanspruch) mit dem Handlungsgehilfengesetze nicht in Einklang zu bringen ist, als glatterdings anzuwendende subsidiäre Norm nicht herangezogen werden kann.

Läßt sich also das bürgerliche Recht nicht anwenden, gibt es also in dieser Hinsicht keine subsidiäre Norm und geht aus dem § 28 nicht hervor, daß ein Wahlrecht im Gegensatze zur allgemeinen Bestimmung des § 919 a. b. G. B. festgelegt werden wollte, dann muß man trotz der Fassung des Gesetzes zum Schluß gelangen, daß nur Schadenersatz als Folge des Vertragsbruches festgestellt wurde und daß für den Dienstgeber ein Erfüllungsanspruch nicht besteht.

Daß der § 28 des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, die subsidiäre Geltung des § 919 a. b. G. B. nicht festsetzen wollte, ergibt sich auch daraus, daß die Tendenz der Gesetzgebung dahin geht, die Bestimmung des § 919 a. b. G. B. für das ganze Rechtsgebiet auszuschließen; denn der § 149 der Regierungsvorlage über das Gesetz, betreffend die Änderung und Ergänzung einiger Bestimmungen des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches erklärt § 919 a. b. G. B. für aufgehoben und trifft bezüglich

des Dienstvertrages im § 173 dieselben Bestimmungen wie der § 28 des Handlungsgehilfengesetzes. Da anzunehmen ist, daß der Gesetzgeber die im Entwurfe der Novelle zum allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuche ausgedrückte Tendenz in der früher zum Abschlusse gelangten Regelung des Dienstvertrages verwirklichen wollte, so ist es logisch, anzunehmen, daß die Norm des § 919 a. b. G. B. im Handlungsgehilfengesetze nicht rézipiert wurde.

Schließlich ist der Ausschluß des Erfüllungszwanges in der Natur der zu erfüllenden Leistung begründet: erzwungene Dienstleistungen haben in einem Verhältnisse, in welchem es hauptsächlich auf gegenseitiges Vertrauen ankommt, keinen Wert, ganz abgesehen davon, daß die erzwungene Dienstleistung oft in einem so späten Zeitraum stattfinden würde, in welchem diese Tätigkeit auch für den Dienstgeber keinen Wert mehr hätte. Auf Grund dieser vom k. k. obersten Gerichtshofe ausgesprochenen Erwägungen (siehe die im „Gewerblicher“ VII. Jahrgang Nr. 2 vom 1. Februar 1912 abgedruckte Entscheidung), denen sich das Gericht voll und ganz anschließt, kann das Klagebegehren als gesetzlich begründet nicht angesehen werden, weshalb, ohne auf die Erörterung der Frage, ob der Beklagte mit Rücksicht auf die Vorgänge vom 9. April 1912 zum sofortigen Dienstaustritte berechtigt war, einzugehen und auf die vom Kläger angebotenen nach der Sach- und Rechtslage entbehrlichen Zeugenbeweise über die Richtigkeit seiner tatsächlichen Replikbehauptungen abzugehen, auf kostenpflichtige Abweisung der Klage zu erkennen war.

Die vom Kläger gegen dieses Urteil eingebrachte Berufung wurde verworfen und das Urteil I. Instanz aus nachstehenden Gründen bestätigt:

Vor allem ist hervorzuheben, daß der Kläger in seiner Klage ein Erkenntnis begehrt, das voraussichtlich nicht vollstreckbar werden konnte und das, wenn dem Klagebegehren bei der mündlichen Streitverhandlung am 18. April l. J. stattgegeben worden wäre, gewiß nicht vollstreckbar gewesen wäre.

Er beehrte Verurteilung des Beklagten zur Leistung von Diensten bis zum 30. April 1912.

Da das Urteil vom 18. April erst am 3. Mai Rechtskraft erlangt, an diesem Tage aber der vom Kläger selbst gesetzte Endtermin der Dienstzeit schon abgelaufen ist, kann von einer Exekutionsfähigkeit des eingeklagten Anspruches keine Rede sein.

Allein abgesehen davon, daß ein nicht exequierbarer Anspruch geltend gemacht wird, während ja doch gemäß § 235 Z. P. O. das Interesse des Klägers an den zu leistenden Diensten gefordert werden konnte, ist das Berufungsgericht zur Überzeugung gelangt, daß die vom Kläger erhobenen Berufungsgründe nicht vorliegen.

Was zunächst die behauptete unrichtige rechtliche Beurteilung der Streitsache betrifft, so hat das Berufungsgericht die Frage, ob nach dem

Handlungsgehilfengesetz dem Dienstgeber im Falle des unbefugten vorzeitigen Austrittes des Arbeitnehmers ein Recht zusteht, Erfüllung des Vertrages vom Arbeitnehmer zu verlangen, verneint.

Dies aus folgenden Gründen:

Im § 28 H. G. G. wird der Fall des vorzeitigen Dienstaustrittes des Arbeitnehmers als ein Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses hingestellt und ausgesprochen, daß der Dienstgeber vom Dienstnehmer den Ersatz seines Schadens beanspruchen kann. Die rechtliche Folge des vorzeitigen ungerechtfertigten Austrittes des Arbeitnehmers ist also genau angegeben: Der Arbeitgeber hat Anspruch auf Schadenersatz. Der Berufungswerber wendet dagegen ein, daß nach § 919 a. b. G. B. der Gegner dessen, der den Vertrag gar nicht oder nicht am gehörigen Orte, zur gehörigen Zeit oder auf die bedungene Weise erfüllte, genaue Erfüllung und Ersatz fordern kann, und meint unter Berufung auf die einschlägige Literatur, daß die Bestimmung des § 919 a. b. G. B. durch § 28 H. G. G. nicht aufgehoben worden sei.

Wäre diese Anschauung richtig, würde der Dienstgeber Vertragserfüllung und Schadenersatz fordern können, dann wäre überhaupt überflüssig gewesen, im Handlungsgehilfengesetze von dem Rechte des Dienstgebers, Schadenersatz vom vertragsbrüchigen Arbeitnehmer zu fordern, zu erwähnen.

Denn dieses Recht stünde ihm schon nach dem bürgerlichen Rechte zu. Das Handlungsgehilfengesetz hat aber ausdrücklich das Recht, Schadenersatz zu fordern, angeführt, von dem Rechte, auf Vertragserfüllung zu dringen, aber nichts erwähnt.

Dazu kommt noch folgendes:

Das Recht, Schadenersatz zu verlangen, ist nach § 919 a. b. G. B. ein subsidiäres; in erster Linie ist Erfüllung zu fordern und nur, insoweit sie nicht gefordert werden kann, tritt das Recht auf Schadenersatz ein. Im § 28 H. G. G. findet sich kein Hinweis darauf, daß das Recht Schadenersatz zu fordern, nur ein subsidiäres sein soll.

Was aber am meisten gegen die gegenteilige Annahme spricht, ist die im § 34 H. G. G. normierte Befristung der Ersatzansprüche.

Sowohl die Ersatzforderung des Dienstgebers als die des Dienstnehmers ist an eine Frist gebunden. Der Anspruch auf Vertragserfüllung, wenn ein solcher noch bestünde, wäre unbefristet. Welchen Sinn hätte es, in dem Falle, wenn der auf 5 Jahre in Dienst genommene Angestellte schon nach dem ersten Monate der Dienstzeit vertragswidrig austritt, dem Dienstgeber das Recht auf Ersatz des Schadens schon nach 6 Monaten zu nehmen, das Recht aber, nach  $4\frac{3}{4}$  Jahren den Angestellten zur Fortsetzung der Dienste zu zwingen, ohne Befristung zu belassen? Aus welchem Grunde sollte das Gesetz einem Anspruch einen so großen Schutz verleihen,

der auf eine Leistung gerichtet ist, deren Wert höchst fraglich ist? Denn daß erzwungene Dienste wenig wert sind und daß derjenige, der sie leistet, wenn er die Dienste nicht leisten will, genug Macht hat, den Wert dieser Dienste für den Dienstgeber zu verringern, ist wohl einleuchtend.

Von einer unrichtigen rechtlichen Beurteilung der Sache durch die I. Instanz kann aus den vorangeführten Gründen nicht die Rede sein. Ist aber die Ansicht, daß ein Recht, Vertragszuhaltung von dem vertragswidrig austretenden Angestellten zu fordern, nach § 28 H. G. G. nicht besteht, richtig, dann war es auch überflüssig, die klägerischerseits angebotenen Beweise zu erheben.

Die Berufung des Klägers war daher als unbegründet zurückzuweisen.

### Nr. 2086.

**Deichgräber, deren Entlohnung nach laufenden Metern vereinbart wurde, sind weder als selbständige Unternehmer noch als Tagelöhner, sondern als gewerbliche Hilfsarbeiter anzusehen.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 27. März 1912, Cr I 300/12.

Der Klage eines Hilfsarbeiters gegen eine Gesellschaft für Beleuchtungswesen m. b. H. auf Zahlung der 14tägigen Kündigungsschädigung wurde stattgegeben.

Wie beiderseits unbestritten ist, ist der Kläger am 7. März 1912 bei der beklagten Gesellschaft als Deichgräber für Wasserleitungsanbohrungen in die Arbeit getreten, hat sein Arbeitsbuch abgegeben und wurde mit ihm eine tägliche Entlohnung von 4 K vereinbart. Nach einigen Tagen wurde die mit dem Kläger ursprünglich getroffene Lohnvereinbarung dahin abgeändert, daß er als Entlohnung für jedes laufende Meter einen Betrag von 2 K 40 h erhalten solle.

Am 31. März 1912 wurde Kläger von der beklagten Gesellschaft wegen Arbeitsmangels entlassen.

Der Kläger behauptet nun, es sei über die Kündigungsfrist mit ihm nichts vereinbart worden; nachdem er bereits ungefähr 1 Woche bei der beklagten Gesellschaft gearbeitet hatte, habe man ihm einen Zettel, welcher die Vereinbarung des Kündigungsausschlusses enthielt, vorgelegt; er habe jedoch die Unterschrift unter Hinweis darauf, daß bei seiner Aufnahme über die Kündigungsfrist eine Vereinbarung nicht getroffen worden sei, verweigert. Da die Entlassung des Klägers ohne gesetzlichen Grund erfolgte, verlangt er unter der Behauptung, daß er als Akkordarbeiter bei der beklagten Gesellschaft täglich etwa 10 K verdient habe, von der beklagten Gesellschaft als Entschädigung für die ihm gebührende gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist Zahlung des Betrages von 120 K.

Dieses Begehren hat Kläger im Zuge der mündlichen Streitverhandlung auf Zahlung des Betrages von 72 K eingeschränkt.

Die beklagte Gesellschaft bestreitet die Berechtigung des eingeschränkten Klagebegehrens, gegen dessen ziffermäßige Höhe ein Einwand nicht erhoben wird, und beantragt kostenpflichtige Abweisung der Klage, indem sie folgende Einreden vorbringt:

1. Kläger ist mit Rücksicht darauf, daß er auf Grund der mit der beklagten Gesellschaft getroffenen Nachtragsvereinbarung eine Entlohnung von 2 K 40 pro laufendes Meter zu bekommen hatte, als selbständiger Unternehmer anzusehen.

Hiezu bemerkte die beklagte Gesellschaft, daß sie außer dem Kläger auch noch andere Arbeiter zu denselben Lohnbedingungen, wie sie mit dem Kläger vereinbart waren, aufgenommen und beschäftigt hat. Die Ausführung eines bestimmten Werkes (Fertigstellung einer bestimmten Deichgräberarbeit) wurde mit dem Kläger nicht vereinbart.

2. Die Arbeit des Klägers stellt sich als Lohnarbeit der gewöhnlichsten Art (Tagelöhnerarbeit) dar und hat Kläger aus diesem Grunde auf eine 14tägige Kündigung keinen Anspruch.

3. Übrigens wurde mit dem Kläger bei seiner Aufnahme in den Dienst der beklagten Gesellschaft ausdrücklich Kündigungsausschluß vereinbart.

Auf diese Einwendungen der beklagten Gesellschaft erwidert der Kläger:

ad 1. Bestritten wird, daß Kläger als selbständiger Unternehmer gegenüber der beklagten Gesellschaft anzusehen sei.

ad 2. Bestritten wird, daß sich die Arbeit des Klägers als Tagelöhnerarbeit qualifiziere. Zur Ausführung der vom Kläger zu leistenden Arbeiten (Anlage von Wasserleitungsbohrungen in einer Tiefe von mehr als 2 m) gehört vielmehr eine gewisse Fachkenntnis und können derartige Arbeiten nicht von einem beliebigen Arbeiter ausgeführt werden.

ad 3. Bestritten wird, daß mit dem Kläger bei seiner Aufnahme in den Dienst der beklagten Gesellschaft Kündigungsausschluß vereinbart worden sei. Im übrigen wird auf die Klagsausführungen verwiesen.

Zeuge O. V., Werkführer der beklagten Gesellschaft, hat unter Eid angegeben: Ich habe persönlich sämtliche vier heute anwesenden Kläger für Deichgräberarbeiten bei der beklagten Firma aufgenommen und habe mit ihnen einen Taglohn von 4 K vereinbart. Über die Kündigung wurde bei der Aufnahme nichts gesprochen. Zwei Tage nach dem Arbeitsantritte der Kläger wurde in Abänderung der ursprünglich getroffenen Vereinbarung mit den Klägern vereinbart, daß sie fortan 2 K 40 h pro laufendes Meter bezahlt erhalten sollen. Über die Kündigung wurde auch damals nichts gesprochen. Nachdem die Kläger bereits ungefähr 14 Tage bei der beklagten

Firma gearbeitet hatten, legte man ihnen Erklärungen zur Unterschrift vor, welche die Vereinbarung des Kündigungsausschlusses enthielten. Die Kläger verweigerten die Unterschrift dieser Erklärung mit der Begründung, daß sie nach 8 Tagen nichts unterschreiben. Am 20. März wurde den Klägern erklärt, daß sie nunmehr aussetzen müssen, weil keine Arbeit für sie da sei. Die Kläger erklärten, sie wollen nicht aussetzen, sondern in Regie weiter arbeiten und verlangten, daß man ihnen für die Tage, an welchen keine Arbeit sei, den Taglohn zahle. Ich habe den Klägern in dem Zeitpunkte, als sie die Arbeiten in Akkord übernahmen, gesagt, daß sie, falls die Akkordarbeit beendet sei, einige Tage pausieren müssen; damit erklärten sich die Kläger mit den Worten einverstanden, daß man das Gute mit dem Schlechten nehmen müsse. Für Montag den 18. März 1912 waren die Kläger zu Arbeiten in der Starhemberggasse bestellt, fanden sich auch zur Arbeit ein, konnten aber nicht beschäftigt werden. Am Mittwoch den 20. März 1912 arbeiteten die Kläger einen halben Tag und beendeten die von ihnen übernommenen Akkordarbeiten. Noch am selben Tage erklärte ich persönlich den Klägern, daß sie nunmehr einige Tage aussetzen müssen. Anlangend die Antworten der Kläger, verweise ich auf obige Angaben. Als die Kläger aus der Arbeit weggingen, war ich nicht zugegen; das Arbeitsverhältnis zwischen den Streitparteien endete glaublich am 21. März 1912.

Gründe: Die beklagte Gesellschaft gibt selbst zu, den Kläger am 21. März 1912 entlassen zu haben und gibt als Ursache der Entlassung lediglich Arbeitsmangel, also keinen der im § 82 des Gesetzes vom 8. März 1885, R. G. Bl. Nr. 22, aufgezählten Entlassungsgründe an.

Es war demnach zu prüfen, ob die gegen den ziffermäßig unbestrittenen eingeschränkten Klagsanspruch, welcher auf die Bestimmungen der §§ 77 und 84 Gew. O. gestützt wird, beklagterseits vorgebrachten Einreden als stichhaltig angesehen werden können. Bei Beantwortung dieser Fragen ist das fachmännisch besetzte Gericht von nachstehenden Erwägungen ausgegangen:

ad. 1. Daß der Kläger der beklagten Gesellschaft gegenüber nicht als selbständiger Unternehmer angesehen werden kann, ergibt sich schon aus der Tatsache, daß er als Hilfsarbeiter mit Arbeitsbuch aufgenommen und ihm die Ausübung eines bestimmten Werkes (Verrichtung einer ganz bestimmten Deichgräberarbeit) nicht übertragen, sondern mit ihm vorerst ein Taglohn von 4 K, nachträglich aber die Zahlung eines Betrages von 2 K 40 h pro laufendes Meter vereinbart wurde.

ad. 2. Die vom Kläger bei der beklagten Gesellschaft zu leistende Arbeit kann als Lohnarbeit der gemeinsten Art, Taglöhnerarbeit im Sinne des Art. V, lit. d des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung, aus dem Grunde nicht angesehen werden, weil es sich im vorliegenden Falle um Wasserleitungsbohrungen in der Tiefe von mehr als 2 m handelt, zu

deren klagloser Ausführung immerhin eine gewisse Erfahrung und Sachkenntnis erforderlich ist.

ad. 3. Die Behauptung der beklagten Gesellschaft, daß mit dem Kläger Kündigungsausschluß vereinbart worden sei, ist nach dem Verhandlungsergebnis nicht nur nicht erwiesen worden, vielmehr geht aus der eidlichen Aussage des von der beklagten Gesellschaft selbst geführten Zeugen O. V. hervor, daß eine rechtsverbindliche Abmachung bezüglich der Kündigungsfrist zwischen den Streitparteien überhaupt nicht zustandekam.

Da demnach sämtliche Einwendungen der beklagten Gesellschaft als stichhaltig nicht angesehen werden können, war in der Hauptsache nach dem eingeschränkten Klagebegehren zu erkennen.

### Nr. 2087.

**Ein Arbeiter, der — ohne das Arbeitsbuch abzugeben — in seiner eigenen Wohnung eine Arbeit, zu der er selbst den Stoff liefert, für einen Unternehmer gegen Entgelt ausführt, ist nicht als gewerblicher Hilfsarbeiter anzusehen.**

Beschluß des Gewerbegerichtes Wien vom 31. Juli 1912, Cr I 470/12.

Das Gewerbegericht Wien hat die Klage eines Bildhauergehilfen gegen einen Erzeuger von Bronze-Möbelbeschlägen auf Zahlung eines vereinbarten Lohnbetrages von 29 K 30 h wegen sachlicher Unzuständigkeit zurückgewiesen und die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte zur Entscheidung dieser Rechtssache ausgesprochen.

Dies mit nachstehender Begründung:

Der Kläger beruft sich darauf, daß er in der Zeit vom 1. bis 8. April 1912 für den Beklagten eine Modellarbeit, nämlich mehrere Modelle für Möbelbeschläge nach Zeichnungen, die ihm der Beklagte gab, ausgeführt habe, für welche ein Lohn von 69 K 20 h vereinbart worden sei, worauf ihm der Beklagte noch den Betrag von 29 K 20 h schulde.

Bei Erörterung der Zuständigkeitsfrage gab der Kläger an, daß er gewöhnlich bei gewerblichen Unternehmern in deren Werkstätte gegen Stundenlohn arbeite, bei ihnen auch sein Arbeitsbuch abgebe, daß er aber von dem Beklagten lediglich den einen Auftrag übernommen habe, ohne sein Arbeitsbuch bei ihm abzugeben, daß er diese Arbeit dann in seiner Wohnung, nicht in der Werkstätte des Beklagten, ausgeführt und den Rohstoff dazu, nämlich das Holz, aus eigenem beigelegt habe.

Der Beklagte ist zu der über die Klage angeordneten Tagfahrt trotz ordnungsmäßiger Ladung nicht erschienen. Dessenungeachtet war die Zuständigkeitsfrage von Amts wegen zu prüfen.

Da nun der Kläger nach den obigen Feststellungen nicht zu jenen Arbeitspersonen gezählt werden kann, die bei dem beklagten gewerblichen

Unternehmer in regelmäßiger Beschäftigung stehen, selbstverständlich auch nicht zu den Tagelöhnern (Art. V lit. d des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung), ebensowenig aber zu den weiteren in § 5 G. G. G. angeführten Personen, insbesondere nicht zu den im § 5 lit. c erwähnten, — denn er stellte den Rohstoff zu den Modellen selbst bei — kann er als ein Arbeiter im Sinne des Gewerbegerichtsgesetzes nicht angesehen und die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes nicht anerkannt werden.

#### Nr. 2088.

#### Ein in einem Handelsgeschäfte angestelltes „Kassamädchen“ leistet kaufmännische Dienste. Gröbliche Ehrverletzung durch Fragestellung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 22. April 1912, Cr VI 891/12.

Der Klage einer Kontoristin gegen ein Großhandlungshaus auf Zahlung der einmonatlichen Kündigungsentschädigung im Betrage von 50 K 55 h wurde stattgegeben.

Wie unbestritten, war Klägerin bei der beklagten Aktiengesellschaft vom 21. Mai 1910 bis 15. April 1912 mit einem Wochenlohn von zuletzt 11 K beschäftigt.

Die Klägerin behauptet, als Kontoristin bei der beklagten Gesellschaft tätig gewesen zu sein. Am 13. April 1912 wurde sie vom Direktor der beklagten Gesellschaft K. St. gröblich beleidigt. Sie trat darum am 15. April 1912 aus und begehrt die Lohnentschädigung entsprechend einer monatlichen Kündigung bis zum 15. Mai 1912, demnach den Betrag von 50 K 50 h.

Die beklagte Gesellschaft beantragt Abweisung der Klage; denn Klägerin war bei ihr nicht Handelsangestellte, sondern nur Laufmädchen. Direktor St. ist nicht Vorstandsmitglied der Beklagten, sondern selbst nur Angestellter; die Beleidigung der Klägerin wird bestritten.

Bezüglich der Verwendung der Klägerin ist es unbestritten, daß sie als Kassamädchen mit 8tägiger Kündigung aufgenommen worden ist. Ihre Hauptbeschäftigung bestand darin, daß sie die mit dem Aufzuge herablangenden, an die Kunden zu expedierenden Waren nach dem Namen der Kunde den Strazzisten zur Eintragung in die Strazza zutrug, die Lieferseheine alphabetisch sortierte und einlegte. In der letzten Zeit war sie in der Korrespondenz beschäftigt worden, wo sie die Briefe öffnete und mit Nummern versah. Klägerin behauptet überdies die Verrechnung der Briefmarken gehabt zu haben und während der Inventur zum Schreiben der Inventur verwendet worden zu sein.

Bezüglich der Stellung des Direktors St. bei der beklagten Gesellschaft ist unbestritten, daß er der Personalchef ist, welcher Angestellte

untergeordneten Ranges, zu welchen auch die Klägerin gehört, selbständig aufnimmt und entläßt. Die Beklagte behauptet, daß die Entlassung, nachdem sie schon geschehen, dem Verwaltungsrate gemeldet werden muß.

Bezüglich der Beleidigung der Klägerin am 13. April 1912 gibt der Zeuge K. St. an, er hatte gehört, daß die Klägerin mit einem Mitangestellten Beziehungen habe und von ihm auch Geschenke erhalte, insbesondere sei ihr eine Bluse geschenkt worden.

Zeuge ließ die Klägerin in sein Kontor kommen und frug sie in Gegenwart des Abteilungschefs E., ob die Bluse, die sie an habe, von der Firma G. sei oder ob sie sie von einem Herrn geschenkt bekommen habe. Klägerin antwortete, daß sie die Bluse von ihrer Mutter habe. Zeuge fragte sie, ob es ihr recht sei, daß er bei der Mutter anfragen lasse und als Klägerin dies bejahte, schickte er den E. zur Mutter. E. brachte die Post, daß die Bluse von der Mutter sei. Zeuge erklärt, nicht behaupten zu können, daß die Bluse von der Firma G. stamme.

#### Gründe:

Die Zeugenaussage des K. St. ist glaubwürdig, da Zeuge sich durch seine Aussage selbst belastet hat. Nach seiner Aussage ist es zweifellos, daß er am 13. April 1912 die Klägerin gröblich beleidigt hat. Indem er der Aussage der Klägerin keinen Glauben beimaß, sondern ihr erklärte, er wolle bei ihrer Mutter fragen lassen, zieht er sie der Unwahrheit; indem er sie fragte, ob sie die Bluse von einem Herrn geschenkt bekommen habe, machte er ihr, einem 18jährigen Mädchen, den Umgang mit einem Manne zum Vorwurfe und stellte ihre Sittlichkeit in Frage; indem er endlich der Provenienz der Bluse nachging und insbesondere fragte, ob sie von der Firma G. sei, dann die Antwort der Klägerin, die Bluse sei ein Geschenk ihrer Mutter, in Zweifel zog, brachte er ganz deutlich zum Ausdruck, daß er den Verdacht hege, daß die Bluse durch eine unehrliche Handlung in den Besitz des Verehrers der Klägerin geraten sei, der dann die Bluse der Klägerin zum Geschenke machte. Daß er der Klägerin die Mitwissenschaft zum Vorwurfe macht, geht aus dem der Klägerin erklärten Mißtrauen hervor. Zu diesen Beschuldigungen oder Verdächtigungen hatte St. keinen hinreichenden Grund; denn die Bluse selbst besah er sich erst während des Verhöres mit der Klägerin und konstatierte nun, daß man nicht behaupten könne, daß die Bluse von G. stamme. Sein Verdacht beruhte also nur auf Mitteilungen anderer Bediensteter. Daß St. bei der Prüfung der Vertrauenswürdigkeit seiner Gewährsleute nicht mit der gebotenen Genauigkeit vorgegangen ist, erhellt daraus, daß er die Namen seiner Gewährsleute nicht mehr zu nennen in der Lage ist. Demnach ist es zweifellos, daß K. St. die Klägerin an ihrer Ehre erheblich verletzt hat.

K. St. ist, da er nicht dem Vorstände der beklagten Aktiengesellschaft angehört (Art. 227 H. G. B.) nicht selbst der Dienstgeber der Klägerin. Nachdem er aber zugegebenermaßen der Personalchef und ermächtigt ist, die Bediensteten der Kategorie der Klägerin selbständig aufzunehmen und zu entlassen, muß er der Klägerin gegenüber als der Stellvertreter des Dienstgebers angesehen werden und ist die durch ihn geschehene Beleidigung des Dienstnehmers von derselben Wirkung, als wenn der Dienstgeber selbst die Beleidigung begeht.

Daß aber die Klägerin als Handelsangestellte zu betrachten ist, ergibt sich zweifellos aus dem unbestrittenen Parteivorbringen. Ein Kassamädchen ist an sich Handelsangestellte; ebenso ist das Sortieren der Lieferscheine und das Numerieren der einlangenden Briefe die Tätigkeit einer Handelsangestellten und nicht die eines Laufmädchens oder einer Handlangerin. Demnach ist Klägerin berechtigt, nach § 26, Z. 4 und § 29 H. G. G., Entschädigung zu begehren.

Nachdem zwischen den Parteien 8tägige Kündigung bedungen worden war, ist diese Kündigungszeit auf die nach § 20 H. G. G. zulässige kürzeste Kündigungszeit auszudehnen, so daß der Klageanspruch gerechtfertigt erscheint.

#### Nr. 2089.

**Wer ohne höhere Vorbildung bei einem Baumeister hauptsächlich Pläne zu kopieren, Kostenabrechnungen nach Tarifen zu verfertigen und bei Lohnberechnungen mitzuhelfen hat, leistet nicht höhere Dienste.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 4. Juli 1912, Cr VII 1008/12.

Die Klage eines Bautechnikers gegen seinen ehemaligen Dienstgeber, einen Baumeister, welcher ihn ohne Kündigung entlassen und ihn in dem Zeugnisse als „Bauwerkführer“ bezeichnet hatte, auf Bezahlung des auf die Kündigungszeit nach dem Handlungsgehilfengesetze entfallenden Gehaltes wurde abgewiesen.

Gründe: Die Frage, ob der Kläger als höherer Angestellter im Sinne des Handlungsgehilfengesetzes anzusehen ist, war zu verneinen. Als feststehend wurde angenommen, daß die Tätigkeit des Klägers hauptsächlich im Kopieren von Plänen und in der Anfertigung von Kostenabrechnungen nach Tarifen sowie in der Beihilfe bei den Lohnabrechnungen, wobei der Kläger nicht selbständig arbeitete, bestanden habe und daß er, was seine Vorbildung anbelangt, die Staatsgewerbeschule, u. zw. alle vier Kurse der Werkmeisterschule besucht, aber keine besonderen Prüfungen gemacht habe. Das Gericht geht nun davon aus, daß angesichts des Mangels einer

im Handlungsgehilfengesetze enthaltenen Festsetzung des Begriffes der höheren, nicht kaufmännischen Dienste diesfalls auf § 73, letzter Absatz Gew. O. zurückgegriffen werden müsse, welcher beispielweise eine Reihe von Personen anführt, die als höhere Angestellte zu betrachten sind. Da nun das fachmännisch besetzte Gewerbegericht in der geschilderten Tätigkeit die Kennzeichen höherer Dienstleistungen nicht erblicken konnte, weil alle derartigen Arbeiten auch durch Kanzleihilfsarbeiter besorgt zu werden pflegen, ihnen das Merkmal der Selbständigkeit fehlt und für sie eine höhere fachliche Qualifikation nicht erforderlich, auch eine höhere Vorbildung bei dem Kläger nicht vorhanden ist, indem der Besuch von Kursen ohne Ablegung von Fachprüfungen keine Gewähr für eine entsprechende Ausbildung bietet, da ferner die Bezeichnung des Klägers in dem Zeugnisse bedeutungslos ist, weil es bei der Unterordnung unter das Handlungsgehilfengesetz nicht auf die Benennung, sondern auf die tatsächliche Verwendung ankommt und der Kläger nach seiner Verwendung nicht Bauwerkführer war, unter dem Ausdrucke „Zeichner“ im § 73, Gew. O. aber nur ein selbständig zeichnender und nicht auch ein Abzeichner zu verstehen ist, hat das Gericht in dem obigen Sinne entschieden.

#### Nr. 2090.

**Die Taillenarrangeurin eines Kleidersalons ist, wenn ihr nicht eine leitende Stellung im Geschäfte zukommt, als höhere Angestellte im Sinne des Handlungsgehilfengesetzes nicht anzusehen.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 24. Juni 1912, Cr VII 979/12.

Das gegen die Inhaberin eines Kleidersalons von einer Arrangeurin, welche gegen einen täglichen Lohn von 6 K bedienstet gewesen und nach einer am 28. Mai 1912 erfolgten Kündigung am 18. Juni unter Bezahlung des Lohnes bis zu diesem Tage entlassen worden war, mit Klage gestellte Begehren auf Bezahlung des Gehaltes für die nach dem Handlungsgehilfengesetze sich ergebende Kündigungszeit, also für die Zeit vom 10. Juni bis 30. September wurde abgewiesen.

#### Gründe.

Es wurde als feststehend angenommen, daß die Klägerin mit einem Arbeitsbuche versehen war, nach dessen Eintragungen sie bisher als Schneiderin und Arrangeurin Dienste geleistet hatte und welches sie bei der Aufnahme in den Dienst der Beklagten abgegeben hatte. Ihre Tätigkeit bei der letzteren bestand darin, daß sie Taillen arrangierte und deren Ausführung in entsprechender Art durch die Arbeiterinnen überwachte. Mit Rücksicht darauf, daß hierin eine höhere Dienstleistung nicht erblickt

werden kann, daß das Arrangieren und die Ausfertigung der Taillen wohl entsprechende Fertigkeit und Übung, Verständnis für die Zusammenstellung der Stoffe nach Art und Farbe erfordern mögen, nicht aber Kenntnisse, die auf Grund einer besonderen höheren Vorbildung erworben werden müssen, daß ferner die Klägerin keinerlei leitende Tätigkeit bezüglich der Aufnahme, Entlohnung und Entlassung der im Betriebe tätigen Arbeiterinnen hatte und auf ein bestimmtes Arbeitsfach als Schneiderin beschränkt war, konnte sie als höhere Angestellte nicht angesehen werden und es entsprach daher die nach § 77 Gew. O. ausgesprochene 14tägige Kündigung dem Gesetze.

### Nr. 2091.

#### Die Worte „Sie können gleich gehen“ bedeuten noch keine Entlassung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 13. Mai 1912, Cr VI 978/12.

Die Klage einer Kontoristin gegen ihren Dienstgeber auf Zahlung der quartalsmäßigen Kündigungsentschädigung im Betrag von 162 K 50 h wurde kostenpflichtig abgewiesen.

Wie unbestritten, war Klägerin beim Beklagten vom 20. September 1910 bis 15. April 1912 als Kontoristin mit 65 K Monatsgehalt bedienstet; Klägerin hatte am 15. April 1912 mit der im Geschäft mitarbeitenden Gattin des Beklagten eine Auseinandersetzung und fragte die H. T., „Wie ist die Kündigungszeit?“ H. T. antwortete: „Sie können gleich gehen.“ Klägerin verließ hierauf den Dienst. Die Klägerin behauptet, daß die Antwort der H. T. „Sie können gleich gehen,“ im befehlenden Tone gesprochen wurde; sie betrachtet sich als ohne Grund entlassen und begehrt den Gehalt bis Ende Juni 1912, demnach 162 K 50 h.

Der Beklagte beantragt Abweisung der Klage, da die Klägerin nicht entlassen worden sei.

Zeugin F. V. gibt an, daß H. T. die Worte „Sie können gleich gehen“ im ruhigen, nicht befehlenden Tone sprach.

Gründe: Die Worte „Sie können gleich gehen“, enthalten ganz deutlich nur eine Gewährung, nicht einen Befehl. Der Tonfall, womit diese Worte gesprochen wurden, könnte zu deren Auslegung nur dann herangezogen werden, wenn der Sinn der Worte fraglich sein könnte. Dies ist hier nicht der Fall, da doch die Worte als Antwort auf eine Frage der Klägerin gesagt wurden. Übrigens bestätigt die Zeugin V., daß H. T. im ruhigen und nicht befehlenden Tone sprach. Die Klägerin betrachtet sich darum mit Unrecht als entlassen und sind ihre auf eine grundlose Entlassung sich stützenden Gehaltsansprüche hinfällig.

### Nr. 2092.

#### Unverbindlichkeit der Bestimmung im Kollektivvertrag, daß abweichende Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unzulässig sein sollen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 17. Mai 1912, Cr IV 791/12.

Das von einem Schuhmachergehilfen gegen seinen Dienstgeber, einen Schuhmachermeister, mit Klage gestellte Begehren auf Bezahlung der Differenz zwischen dem ihm bereits ausbezahlten Lohn und jenem Lohne, welcher ihm nach der zwischen der Schuhmachergenossenschaft und der Gehilfenversammlung gemäß § 114 b, Gew. O. geschlossenen, von der Statthalterei genehmigten Vereinbarung zu bezahlen wäre, wurde abgewiesen.

#### Gründe:

Als feststehend wurde angenommen, daß der Kläger bei Zugrundelegung der Lohnansätze des Kollektivvertrages mit Bedacht auf die Lage der Betriebsstätte des Beklagten für die geleisteten Arbeiten nach der zweiten Tarifklasse zu entlohnen gewesen wäre und daß er tatsächlich nach der ersten Tarifklasse, also mit geringeren Beträgen entlohnt wurde.

Der Kollektivvertrag enthält die Bestimmung: „Weder Arbeitgeber noch Arbeiter haben das Recht diese Vereinbarung selbständig umzuändern oder zu umgehen. Die Arbeitgeber sowie die Arbeiter sind verpflichtet, zur Durchführung und Aufrechterhaltung dieser Vereinbarung nach Kräften beizutragen und vorkommende Zuwiderhandlungen dem Gehilfenausschuß, eventuell der Genossenschaftsvorstellung bekanntzugeben, welche berechtigt sind, über die Einhaltung dieses Vertrages eine geeignete Kontrolle vorzunehmen.“

Als erwiesen wurde angenommen, daß der Kläger bei seiner Aufnahme einen ihm von dem Beklagten vorgelegten Zettel unterschrieb, laut dessen er sich einverstanden erklärte, nach dem Tarife für die I. Klasse entlohnt zu werden. Durch diese schriftliche Erklärung des Klägers ist eine Vereinbarung zustande gekommen, wonach er ungeachtet der Lage der Betriebsstätte des Beklagten in einem Bezirke, für welche nach dem Kollektivvertrage die II. Tarifklasse gelten soll, nicht nach dieser Tarifklasse, sondern nach den Sätzen der I. Tarifklasse für seine Arbeit entlohnt werden sollte.

Die angeführte Bestimmung des Kollektivvertrages über die Unzulässigkeit von Umänderungen oder Umgehungen der darin enthaltenen Vereinbarungen konnte angesichts der Vorschrift des § 114 b Gew. O., nach welcher nur in dem Fall, als von den Gewerbeinhabern mit ihren Hilfsarbeitern in dieser Beziehung nicht im Wege des Vertrages oder der Arbeitsordnung abweichende Vereinbarungen getroffen worden sind, die

Kollektivverträge für sie rechtsverbindliche Geltung haben, nicht die Wirkung haben, daß abweichende Vereinbarungen, die ungeachtet der erwähnten Bestimmung zwischen einem Gewerbeinhaber und seinen Arbeitern mittels eines besonderen Vertrages getroffen wurden, rechtsunwirksam sind.

#### Nr. 2093.

**Der Arbeiter, der sich mit dem vereinbarten niedrigeren Lohn begnügt hat, kann nicht nachträglich die Nachzahlung bis zur Höhe des im Kollektivvertrage vereinbarten Minimallohnes verlangen.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 26. Juni 1912, Cr I 562/12.

Die Klage eines Gürtlergehilfen auf Zahlung einer Lohndifferenz im Betrage von 42 K wurde abgewiesen.

Der Kläger, welcher am 5. März 1911 seine Lehrzeit beendet hatte, trat am 2. Oktober 1911 als Gürtler in den Dienst des Beklagten und wurde damals zwischen beiden ein Wochenlohn von 21 K vereinbart.

Der Kläger verblieb in dieser Stellung bis zum 12. Juni 1912, an welchem Tage das Dienstverhältnis gelöst wurde. Nun besteht ein am 20. November 1909 zwischen dem Gehilfenausschusse der Bronzearbeiter in Wien, namens des österreichischen Metallarbeiterverbandes und dem Verein der Genossenschaftsmitglieder der Gürtler und Bronzewarenerzeuger in Wien, dem der Beklagte als Mitglied angehört, für die in den Betrieben beschäftigten Arbeiter mit Gültigkeit bis 30. Juni 1913 abgeschlossener Vertrag, welcher die Mindestlöhne für gelernte Gürtler, Ziseleure, Ausschneder, Silberarbeiter und Graveure, u. zw.: Für das erste Halbjahr nach der Auslehre mit 18 K, für das zweite Halbjahr nach der Auslehre mit 20 K, für das zweite Gehilfenjahr mit 24 K, für das dritte Gehilfenjahr mit 26 K wöchentlich festsetzt. Es wurde dem Kläger aber, welcher Mitglied des österreichischen Metallarbeiterverbandes ist, auch nachdem seit seinem Austritt aus der Lehre ein Jahr verstrichen war und bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses der Lohn sowie von anfang an mit wöchentlich 21 K bezahlt. Der Kläger hat sich bei seinem Dienstgeber hierüber niemals beschwert. Er hat nur, wie er angibt, die Sache beim Gehilfenausschusse zur Sprache gebracht, doch wurde der Beklagte hievon nicht benachrichtigt.

Der Kläger verlangt auf Grund dieses Sachverhaltes die nachträgliche Bezahlung von 3 K für jede seit 9. März bis 8. Juni verstrichene Woche, da er um 3 K weniger als den Mindestlohn bekommen habe, demnach im ganzen 42 K. Der Beklagte beantragt die Abweisung dieses Begehrens, da er angesichts der stets unangefochten gebliebenen Weiterbezahlung des mit dem Kläger bei seinem Eintritte vereinbarten Wochenlohnes zu einer solchen Nachtragszahlung nicht verpflichtet sei.

Gründe: Die Bestimmungen des Vertrages vom 20. November 1909 wären für das Rechtsverhältnis zwischen dem Kläger und dem Beklagten mit Rücksicht auf die bei beiden Teilen bestehende Mitgliedschaft an den betreffenden Vereinen allerdings maßgebend, wenn zwischen ihnen nicht abweichende Vereinbarungen getroffen worden wären; der Kläger hat aber, indem er nach Ablauf des zweiten Halbjahres seit Beendigung seiner Lehrzeit seinem Dienstgeber gegenüber in keiner Weise geltend machte, daß er nach dem erwähnten Vertrage nun mehr Lohn verlangen könnte, vielmehr viele Wochen hindurch, ohne sich zu beschweren, den ihm nach wie vor im Sinne der bei seinem Eintritte getroffenen Abmachung bemessenen Lohn in Empfang nahm, sich im Sinne des § 863 a. b. G. B. stillschweigend damit einverstanden erklärt, daß er bis auf weiteres mit diesem Lohne vorlieb nehmen wolle. Diese Auffassung seines Verhaltens kann durch die dem Gehilfenausschusse gemachte Mitteilung, da diese dem Beklagten nicht zur Kenntnis gebracht wurde, in keiner Weise aus der Welt geschafft werden. Jedenfalls durfte der Beklagte mit einer solchen Annahme rechnen und, sollte der Kläger es anders gemeint und nur, um seine Stelle nicht zu verlieren, vorläufig geschwiegen haben mit dem inneren Vorbehalte der späteren Geltendmachung weiterer Ansprüche, so müßten nach § 915 a. b. G. B. dieselben Rechtsfolgen eintreten. Unter diesen Umständen erscheint das Begehren des Klägers nicht gerechtfertigt und war abzuweisen.

#### Nr. 2094.

**Der Hilfsarbeiter, dem mangels einer Vereinbarung über die Kündigung dreitägig gekündigt wird, hat, obwohl er die Kündigung widerspruchslos entgegengenommen hat, auf die gesetzliche Kündigungsfrist Anspruch, wenn er ihn vor Ablauf der Kündigungsfrist geltend macht.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 23. Februar 1912, Cr III 379/12.

Der Klage eines Branntweinverkäufers auf Zahlung der Entschädigung für die restliche 11tägige Kündigungsfrist im Betrage von 47 K 63 h wurde stattgegeben.

Aus dem Vorbringen der Parteien ergab sich nachstehender Sachverhalt.

Der Kläger war bei dem Beklagten durch ungefähr 6 Monate als Branntweinverkäufer mit einem Monatslohne von 40 K, voller Verpflegung, Quartier und Wäsche bedienstet gewesen und bewerteten beide Parteien die Naturalbezüge mit täglich 3 K.

Über die Kündigung bestand nach Angabe des Klägers kein Einkommen, während der Beklagte glaubt, daß seine Gattin A. bei der Aufnahme des Klägers mit diesem eine 3tägige Kündigung vereinbart haben dürfte, was Kläger bestreitet.

Unbestritten ist es, daß die Ehegattin des Beklagten dem Kläger, der sich von Kunden angeblich wegen unlauterer Manipulationen fälschlich verfolgt glaubte und den Wunsch äußerte, seine Stellung aufzugeben, am 8. Februar 1912 3tägig kündigte und Kläger dagegen keine Einsprache erhob. Am Abend des 11. Februar 1912, also am letzten Tage der Kündigungsfrist, erhob jedoch Kläger den Anspruch auf Gewährung einer 14tägigen Kündigungsfrist, welchem Begehren aber vom Beklagten unter Berufung auf die vom Kläger stillschweigend hingenommene 3tägige Kündigung keine Folge gegeben wurde.

Der Kläger bezeichnete diesen Vorgang als ungesetzlich und beantragte die Verurteilung des Beklagten im Sinne des Klagebegehrens.

Der Beklagte nahm den Standpunkt ein, daß Kläger, wenn vielleicht auch eine 3tägige Kündigung nicht vereinbart gewesen sein sollte, am 8. Februar 1912 gegen diese keine Einsprache erhoben und daher stillschweigend zugestimmt habe, und beantragte die kostenpflichtige Abweisung des Klägers.

Das Beweisverfahren ergab folgendes Resultat:

1. Die Zeugin A. S. konnte sich nicht erinnern, mit dem Kläger seinerzeit eine 3tägige Kündigung vereinbart zu haben.

2. Die Zeuginnen A. S. und W. K. bestätigten, daß Kläger am 8. Februar 1912 die ihm gegebene 3tägige Kündigung stillschweigend zur Kenntnis nahm.

Gründe: Nachdem die Parteien bei Aufnahme des Klägers über die Kündigung kein Übereinkommen getroffen hatten, konnte das Arbeitsverhältnis gegenseitig und ordnungsgemäß gemäß § 77 Gew. O. nur nach vorausgegangener 14tägiger Kündigung gelöst werden, falls nicht die Voraussetzungen nach § 82 oder 82 a Gew. O. zur sofortigen Lösung des Arbeitsverhältnisses vorlagen.

Letzteres wird jedoch von keiner Seite behauptet. Der Beklagte hat sich nun auf die Bestimmungen des § 863 a. b. G. B. berufen und behauptet, daß sich Kläger mit der ihm gegebenen 3tägigen Kündigung stillschweigend einverstanden erklärte.

Das Gewerbegericht war jedoch der Ansicht, daß die Konsequenzen des Stillschweigens den Kläger nur dann treffen konnten, wenn er während der 3 Tage der Kündigungszeit weiter geschwiegen und seinen Anspruch auf 14 Tage erst nach Ablauf der 3tägigen Kündigungsfrist geltend gemacht hätte.

Der Kläger hat jedoch unbestritten vor Ablauf der ihm gegebenen Kündigung seinen gesetzlichen Anspruch auf 14 Tage reklamiert, der Beklagte war noch in der Lage, die gesetzliche Kündigungsfrist einzuhalten

und mußte daher, weil er der Reklamation, nach Ansicht des Gewerbegerichtes grundlos nicht stattgab, als sachfällig angesehen werden.

Es war daher dem Klagebegehren stattzugeben.

#### Nr. 2095.

**Die trotz Vereinbarung einmonatlicher Kündigungsfrist erklärte vierwöchentliche Kündigung ist nicht ungültig, sondern wirkt gemäß § 20, Abs. 2 H. G. G., für den nächsten zulässigen Termin.**

**Der Anspruch auf Ersatz der Straßenbahnfahrkarte ist kein Entgeltsanspruch; er gebührt daher nicht dem erkrankten Handlungsgehilfen.**  
Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 18. März 1912, Cr VI 712/12.

Die Klage eines Platzvertreters gegen eine Handlungsfirma auf Zahlung des Betrages von 784 K 25 h wurde kostenpflichtig abgewiesen.

Folgender Sachverhalt ist unbestritten:

Der Kläger ist am 16. Dezember 1911 als Platzvertreter in die Dienste der beklagten Firma getreten. Laut Dienstvertrag gebührte ihm ein Monatsgehalt von 240 K, 5% Provision von allen von ihm zugebrachten und namhaft gemachten direkten und indirekten, sowie von ihm ausgeführten Geschäften nebst Vergütung der Monatskarte für die elektrische Straßenbahn. Es war einmonatliche Kündigungsfrist bedungen. Die beklagte Firma hat dem Kläger mit Schreiben vom 3. Jänner 1912 vierwöchentlich gekündigt. Kläger erkrankte am 23. Jänner 1912 und war von da an bis 7. März 1912 dienstunfähig. Am 12. Februar 1912 schrieb der Vertreter des Klägers Dr. G. F. der beklagten Firma einen Brief, worin die Kündigungsfrist pro 3. Februar 1912 als ungesetzlich bezeichnet wird, die Kündigungsfrist könne erst am 15. Februar 1912 enden. In diesem Briefe begehrt der klägerische Vertreter den Gehalt bis 15. Februar (bis 31. Jänner 1912 war Kläger schon lohnbefriedigt) = 120 K, 5% Provision für die Geschäfte A, B, C, D = 99 K 25 h, Ersatz der Straßenbahnkarte bis 15. Februar 1912 = 12 K (bis 31. Jänner 1912 hatte Kläger die Monatskarte gehabt und war ihm deren Preis per monatlich 24 K ersetzt worden) endlich die Kosten der advokatorischen Vertretung per 10 K; daraufhin und jedenfalls vor der Klage hat die beklagte Firma dem Kläger den Gehalt bis 15. Februar 1912 per 120 K und die Provision für das Geschäft A per 31 K 75 h bezahlt.

Der Kläger hat am 28. Februar 1912 von F. aus, wo er sich zum Kurgebranch befand, schriftlich und am 7. März 1912 persönlich der beklagten Firma seine Dienste zur Verfügung gestellt; seine Dienste wurden aber nicht angenommen. In der vorliegenden Klage behauptet Kläger, daß die Kündigung vom 3. Jänner 1912 als ungesetzlich ohne Wirkung sei,

und begehrt wegen grundloser Entlassung Gehalt für die Zeit vom 15. Februar bis 30. April 1912 mit ..... 600 K — h  
 die Monatskarte für die Zeit vom 1. Februar bis 30. April 1912  
 (3 Monate à 24 K) ..... 72 „ — „  
 An Verdienstentgang für die Zeit vom 15. Dezember  
 bis 30. April 1912, d. i. 4½ Monate, monatlich 32 K = 144 K,  
 abzüglich der ihm bezahlten Provision für das Geschäft A per  
 31 K 75 h = ..... 112 „ 25 „

Zusammen ..... 784 K 25 h

Bezüglich des letzten Punktes hat der Kläger erklärt, daß er sich vorbehalte, in einem besonderen Prozeß unter Namhaftmachung sämtlicher von ihm der beklagten Firma zugebrachten Kunden auf Erteilung von Buchauszügen, betreffend die von der Beklagten mit diesen Kunden abgeschlossenen Geschäfte zu dringen und dann auf Bezahlung der ihm gebührenden Provisionen zu klagen.

In diesem Prozeß versteht er unter Verdienstentgang den Ausfall jener Provisionen, die er während seiner Krankheit und nach seiner Genesung bis 30. April 1912 ins Verdienen hätte bringen können, zumal er sich die Krankheit im Dienste der Beklagten zugezogen habe.

Die beklagte Firma beantragte die Abweisung der Klage.

Gründe: Die Kündigung ist eine einseitige Willenserklärung, sie bedarf zu ihrer Wirksamkeit nicht der Annahme seitens des Gegners. Eine Annahme kann nur die Wirkung haben, daß eine an sich ungesetzliche Kündigung durch die Annahme voll wirksam wird; so daß z. B. eine Kündigung auf eine kürzere als die gesetzlich zulässige Frist sogar schon an diesem näheren Termin in Kraft tritt. Wenn nun die Kündigung zu ihrer Wirksamkeit der Annahme durch den Gegner nicht bedarf, kann auch das Zurückweisen einer Kündigung keine Rechtswirkungen erzeugen. Es ist also auch im vorliegenden Falle der Umstand, daß der Kläger die Kündigung vom 3. Jänner 1912 zurückgewiesen hat, ohne Bedeutung. Es ist zu untersuchen, ob die Kündigung der Beklagten unabhängig von der Aufnahme, die sie beim Kläger gefunden hat, von Wirkung ist. Selbst wenn 4 Wochen als mit einem Monat gleichbedeutend angesehen werden, so ergibt doch der Wortlaut des Briefes vom 3. Jänner 1912, daß die Beklagte die Lösung des Dienstvertrages mit 3. Februar bezweckte. Es ist also wohl zweifellos, daß diese Kündigung gegen die Vorschrift des § 20 H. G. G. verstößt.

Dagegen findet sich nirgends eine gesetzliche Vorschrift, daß ein derartiger Verstoß die Ungültigkeit der Kündigung zur Folge haben soll. Eine derartige Erschwerung der Kündigung würde weder den Interessen des Verkehres noch der Billigkeit entsprechen. Nachdem der Wille des Kündigenden, das Dienstverhältnis tunlichst rasch zur Lösung zu bringen, deutlich zum Ausdrucke gebracht ist, entspricht es der Auslegungsregel

des § 914 a. b. G. B. am besten, daß die zu kurze Kündigungsfrist auf die kürzeste gesetzlich zulässige Kündigungsfrist erweitert werde. Die Kündigung der Beklagten muß daher für den 15. Februar 1912 wirksam anerkannt werden, in welchem Sinne sie ja auch der Vertreter des Klägers laut seines Schreibens richtig aufgefaßt hatte. Demnach sind alle Ansprüche des Klägers, die sich auf ein Andauern des Dienstverhältnisses über den 15. Februar 1912 hinaus und auf angeblich grundlose Entlassung stützen, ungerechtfertigt. Aber auch für die Zeit vom 1. bis 15. Februar kann der Kläger, obwohl er noch im Dienste der Beklagten stand, eine Straßenbahnkarte, eventuell Ersatz hierfür nicht ansprechen; denn, nachdem er zugibt, damals krank und erwerbsunfähig gewesen zu sein, konnte er die Karte nicht ausnutzen, der Anspruch auf diese Karte bildet gar nicht einen Teil des Entgeltes der klägerischen Arbeitsleistung; durch Bezahlung der Karte soll nur dem Kläger der Aufwand vergütet werden, den er im Dienste der Beklagten macht. Nachdem Kläger nicht gearbeitet hat, ja gar nicht behauptet, für Tramwayfahrten im Interesse der Beklagten in dieser Zeit etwas aufgewendet zu haben, ist sein Anspruch auf Ersatz für diese Karte ein völlig grundloser.

Ebenso ungerechtfertigt sind die Ansprüche des Klägers wegen Verdienstentgang. Während seiner Tätigkeit für die Beklagte gebührt ihm nur Provision von den zugebrachten Aufträgen; wieso er für diese Zeit Verdienstentgang ansprechen kann, ist nicht erklärlich.

Wenn er im Dienste der Beklagten erkrankte, so folgt daraus nicht, daß die Beklagte seine Erkrankung verschuldet hat. Letzteres wird vom Kläger gar nicht behauptet. Nach dem 15. Februar 1912 aber gebührt ihm überhaupt kein Entgelt mehr, demnach war das Klagebegehren zur Gänze abzuweisen.

#### Nr. 2096.

**Die Kündigung unter Bezeichnung eines bestimmten Tages für die Lösung des Dienstverhältnisses bleibt wirksam, auch wenn sie früher erklärt wurde, als dies nach der Vereinbarung notwendig wäre.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 26. Juni 1912, Cr I 517/12.

Die Klage eines Mechanikergehilfen auf Zahlung einer 3tägigen Kündigungsentschädigung im Betrage von 16 K 20 h wurde abgewiesen.

#### Gründe:

Der Kläger beruft sich darauf, daß ihn der Beklagte, bei welchem er seit 21. Mai 1912 als Gehilfe gegen 54 h Stundenlohn und gegen 3tägige Kündigung bedienstet war und der ihm am 25. Mai, Samstag vor den Pfingstfeiertagen, morgens gekündigt, ihn aber dann bis 29. Mai weiter behalten

hatte, am Abend dieses Tages ohne Grund entlassen habe. Da seiner Meinung nach die am 25. Mai ausgesprochene Kündigung nicht für den 29. Mai rechtswirksam ist, beansprucht er die Vergütung des auf eine weitere 3 tägige Kündigungsfrist entfallenden Lohnes mit 16 K 20 h. Der Beklagte wendete ein, er habe dem Kläger allerdings am 25. Mai gekündigt, habe aber dem Kläger, um ihm noch 3 Werkstage Kündigungsfrist zu gewähren, gleich gesagt, daß er ihm für Mittwoch, also für den 29. Mai kündige; er sei demnach berechtigt gewesen, an diesem Tage das Dienstverhältnis zu lösen.

Der Kläger stellt die Behauptung des Beklagten in Abrede; der bei dem letzteren als Dreher bedienstete K. F. hat aber als Zeuge bestätigt, daß am Samstag, den 25. Mai am Schlusse eines erregten Wortwechsels der Beklagte zu dem Kläger gesagt habe: „Gut, machen Sie ihre 3 Tage, die sind bis Mittwoch auf die Nacht aus.“

Da, wie das Gericht nach der Zeugenaussage als erwiesen annimmt, der Beklagte dem Kläger bei der Kündigung sagte, daß die Kündigungsfrist mit Mittwoch (29. Mai) abends ablaufe, und da es niemand verwehrt werden kann, eine die Lösung des Dienstverhältnisses mit einem bestimmten Tage bezweckende Kündigung schon früher auszusprechen, als dies zur rechtmäßigen Lösung des Verhältnisses notwendig wäre, zuinal dies dem Gegner des Kündigenden nur zum Vorteile gereicht, so war, wenn auch im allgemeinen Sonn- und Feiertage ganz gewiß in die Kündigungszeit einzurechnen sind, doch in dem vorliegenden Falle dem Kläger ganz ordnungsgemäß für den Abend des 29. Mai gekündigt worden; er kann demnach wegen seiner an diesem Tag erfolgten Entlassung keinerlei weitere Lohnvergütung beanspruchen.

#### Nr. 2097.

**Bei vereinbartem Kündigungsausschluß ist die sofortige Entlassung des Hilfsarbeiters auch während einer Krankheit zulässig.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 28. März 1912, Cr VI 775/12.

Die Klage eines Kutschers gegen eine Flaschenbierhandlung auf Zahlung der 14 tägigen Kündigungsentschädigung im Betrage von 53 K 12 h, wurde auf Grund nachstehenden Sachverhaltes abgewiesen:

Es ist unbestritten, daß der Kläger bei der beklagten Firma vom 11. November 1911 bis 21. März 1912 als Geschäftskutscher mit 26 K 56 h Wochenlohn beschäftigt war, daß beim Dienstantritte unter den Parteien vereinbart worden war, daß das Dienstverhältnis beiderseits zu jeder Zeit ohne Kündigung gelöst werden könne, und daß der Kläger von der Beklagten am 21. März 1912 entlassen worden ist.

Der Kläger begehrt Lohnentschädigung für die 14 tägige Kündigungsfrist, weil die Entlassung zu einer Zeit erfolgte, wo er im Krankenstande sich befand.

Die Beklagte begehrt Abweisung der Klage.

Gründe: Aus der Bestimmung des § 82, lit. h Gew. O., läßt sich nur der Schluß ziehen, daß die Krankheit zum Anlasse der sofortigen Entlassung dann nicht genommen werden könne, wenn nach Vertrag oder Gesetz eine Kündigung Platz zu greifen hätte.

Dagegen läßt sich keine gesetzliche Bestimmung finden, welche es dem Arbeitgeber untersagt, das Arbeitsverhältnis während der Krankheit des Arbeitnehmers in vertragsmäßiger Weise zu lösen. Nachdem im vorliegenden Falle der Kündigungsausschluß vertragsmäßig bedungen war, ist der Klageanspruch unbegründet.

#### Nr. 2098.

**Ein Angestellter, der über die gewöhnliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet, bei der jeweiligen Gehaltsauszahlung aber eine besondere Entlohnung hierfür nicht verlangt hat, ist zur nachträglichen Geltendmachung des Anspruches nicht berechtigt.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 21. Mai 1912, Cr VII 490/12.

Das Klagebegehren eines Buchhalters auf besondere Entlohnung von 150 halben Überstunden mit je 28 h, im ganzen 42 K, wurde abgewiesen.

Gründe: Kläger beruft sich darauf, daß er während seiner Dienstzeit täglich eine halbe Stunde länger als vorgeschrieben im Geschäft geblieben war; er gibt jedoch zu, während seiner Dienstzeit eine Bezahlung für die Verlängerung der Arbeitszeit nicht verlangt zu haben. Aus dem Umstande, daß Kläger während seiner Dienstzeit eine solche Bezahlung nicht verlangt und den Monatsgehalt jeweilig angenommen hat, geht aber hervor, daß er sein Einverständnis mit der für seine Dienstleistung ihm gegebenen Entlohnung bekundet hat (§ 863 a. b. G. B.), weshalb der nachträglich geltend gemachte Anspruch abgewiesen werden mußte.

#### Nr. 2099.

**Die am sogenannten „goldenen Sonntag“ geleistete Arbeit ist separat zu entlohnen.**

**Die unbestimmte Zusage einer Gratifikation gewährt keinen Rechtsanspruch auf Zahlung einer Weihnachtsremuneration.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 18. Jänner 1912, Cr VI 387/12.

Der Klage eines Geschäftsdieners gegen ein Kaufhaus auf Zahlung:

I. Der Entlohnung für am „goldenen Sonntag“ (24. Dezember 1911) geleistete Arbeit im Betrage von 6 K 05 h;

II. einer Weihnachtsremuneration im Betrage von 20. K wurde ad I stattgegeben ad II dagegen keine Folge gegeben.

Es ist unbestritten, daß Kläger beim beklagten Unternehmen als Diener mit 3tägiger Kündigung und Wochenlohn angestellt war.

Am 6. Jänner 1912 trat er aus. Laut Vereinbarung bestand 10stündige Arbeitszeit; als Entschädigung für geleistete Überstunden wurde an Wochentagen 55 h pro Stunde bezahlt. — Sonntag, den 17. Dezember 1911 wurde bei der Beklagten gearbeitet und wurden dem Kläger damals die Arbeitsstunden wie Überstunden entlohnt. Auch Sonntag, den 24. Dezember 1911 wurde gearbeitet, u. zw. arbeitete Kläger 11 Stunden, wurde aber hierfür nicht entlohnt. Der Kläger begehrt darum für diese Arbeitsleistung 6 K 05 h.

Die Beklagte beantragt Abweisung dieses Begehrens, da sie den Arbeitern den Wochenlohn voll bezahlte, auch wenn in der Woche Feiertage vorkommen, an denen nur bis 12 Uhr mittags gearbeitet werde.

Der Kläger begehrt weiters eine Weihnachtsremuneration per 20 K, da die Beklagte den Dienern verboten hatte, bei den im Hause der Beklagten eingemieteten Geschäftsleuten Neujahrgelder einzusammeln, dagegen selbst versprochen habe, den Dienern eine Gratifikation zu gewähren, ohne die Höhe zu nennen. Die Geschäftsleute des Hauses veranlaßten über Initiative des Restaurateurs F. eine Sammlung und brachten 512 K zusammen, die der Beklagten eingehändigt und von ihr auch unter das Personal verteilt wurden, ohne daß die Beklagte aus eigenem etwas dazu gegeben hätte.

Die Beklagte beantragt auch die Abweisung dieses zweiten Begehrens, da ihre Zusage erfolgt sei, ohne einen bestimmten Betrag zu nennen, und da sie ihrem Versprechen auch insofern nachgekommen sei, als sie den 512 K noch 140 K hinzufügte und 652 K verteilte.

Zeuge E. D. gab an, daß die beklagte Firma tatsächlich zu den vom Restaurateur F. übergebenen 512 K aus eigenem 140 K hinzufügte und die Gesamtsumme so verteilte, daß der Hausinspektor K. 100 K erhielt, der Rest aber unter den Dienern aufgeteilt wurde. Unter den Beteiligten befanden sich auch 2 Ausreibfrauen, 2 Toilettefrauen und 3 Nachtwächter. Das kaufmännische Personal wurde hingegen nicht aus den 652 K, sondern separat bedacht. F. hatte die Verteilung der Beklagten anheimgegeben und war auch einverstanden, daß der Hausinspektor bedacht werde.

Gründe: Daß die Beklagte verpflichtet sei, dem Kläger die Arbeit am 24. Dezember 1911 (dem sogenannten „goldenen Sonntag“) separat zu entlohnen, ergibt sich daraus, daß die Beklagte gar nicht behauptet hat, dem Kläger für diese Sonntagsarbeit unter der Woche freie Zeit gewährt zu haben, demnach eine effektive Arbeitsmehrleistung vorliegt, die also auch zu entlohnen ist. Daß im vorliegenden Falle die Sonntagsarbeitsstunden als Überstunden zu entlohnen seien, wurde darum angenommen,

weil die Beklagte selbst zugibt, die Arbeit am vorausgegangenen Sonntag in dieser Weise bezahlt zu haben. Dem Klagebegehren wurde daher in seinem ersten Teile stattgegeben.

Was aber die begehrte Weihnachtsremuneration anbelangt, entbehrt die ganz unbestimmte Zusage einer Gratifikation gemäß § 869 a. b. G. B. jeder Verbindlichkeit. Übrigens ist durch die Zeugenaussage des E. D. erwiesen, daß die beklagte Firma einen namhaften Betrag als Weihnachtsremuneration ausgesetzt hat.

Selbst wenn der Kläger Recht hätte, zu beanstanden, daß daran auch der Hausinspektor partizipiert hat, so hat doch die Beklagte über die dem Hausinspektor übergebene Spende hinaus noch weitere 40 K ausschließlich unter die Diener verteilt und so in jedem Fall ihr Versprechen erfüllt. Das Begehren auf Weihnachtsremuneration war also abzuweisen.

### Nr. 2100.

**Dem Handlungsgehilfen, der während der Probezeit an einem Montag um 1/2 9 Uhr früh austritt, gebührt der Lohn nur bis einschließlich Samstag der vorhergehenden Woche.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 29. Jänner 1912, Cr VI 489/12.

Die Klage eines am Montag, den 22. Jänner 1912 vormittags 8 1/2 Uhr aus dem Probendienstverhältnis beim Beklagten plötzlich ausgetretenen Kontoristen auf Zahlung des ganzen für Sonntag, den 21. Jänner 1912 und ein Viertel des für Montag, den 22. Jänner 1912, entfallenden Gehaltes im Betrage von 5. K wurde abgewiesen.

Wie unbestritten, trat Kläger am 15. Jänner 1912 als Kontorist mit 120 K Monatsgehalt in den Dienst des Beklagten und wurde einmonatliche Probezeit vereinbart. Am Sonntag, den 21. Jänner ruhte die Arbeit. Kläger kam am Montag, den 22. Jänner früh ins Bureau, erklärte aber, als um 1/2 9 Uhr früh der Chef im Bureau erschien, daß er sofort austrete. Der Chef der beklagten Firma ließ ihn ziehen, bezahlte ihm aber den Gehalt nur bis einschließlich Samstag, den 20. Jänner.

Der Kläger begehrt Bezahlung des Gehaltes für Sonntag, den 21. Jänner = 4 K und für ein Viertel (1 1/2 Stunden) des Montags = 1 K, zusammen 5 K. Einen Grund für seinen plötzlichen Austritt gibt er nicht an.

Die Beklagte beantragte Abweisung der Klage.

Gründe: Nach § 19 H. G. G. kann ein auf Probe vereinbartes Dienstverhältnis während des ersten Monats der Probezeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden. Demnach war der Kläger gewiß berechtigt, Montag um 8 1/2 Uhr früh den Dienst zu verlassen. Was aber die Entlohnung für den angebrochenen Tag bei derartiger grundloser plötzlicher Einstellung der

Arbeit anbelangt, muß entsprechend der Verkehrssitte der Tag als Arbeitseinheit aufgefaßt werden, da bei Unterbrechung der Arbeit während der Arbeitszeit nur beide Teile geschädigt werden, der Arbeitgeber, da er schwer einen Ersatz findet, der Arbeitnehmer, weil er eben so schwer für den Rest des Tages Arbeit findet. Daß die 1½stündige Arbeit des Klägers für die beklagte Firma wertlos war, kann wohl angenommen werden. Es gebührte demnach dem Kläger für diese Arbeit am Montag keine Entlohnung, wie umgekehrt dem Kläger gewiß der volle Tageslohn zugebilligt worden wäre, wenn der Dienstgeber ihn während der Probezeit ohne Grund untertags entlassen hätte. Aber auch für den unmittelbar vorhergehenden Sonntag war dem Kläger keine Entlohnung zuzusprechen, weil, wie schon dargetan, seine Arbeitsleistung am Montag als Arbeit nicht anerkannt wird, demnach seine letzte zu entgeltende Arbeit am Samstag geleistet wurde.

Das Klagebegehren wurde daher abgewiesen.

### Nr. 2101.

**Der Reisende, der es unterläßt, auftragsgemäß täglichen Bericht zu erstatten und dadurch seine rechtzeitige Abberufung unmöglich macht, hat keinen Anspruch auf Diäten für die weiteren Reisetage.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 1. Mai 1912, Cr VI 813/12.

Der Klage eines für eine Probetour engagierten Handlungsreisenden gegen eine Handelsfirma auf Bezahlung von Reisediäten im Betrage von 78 K wurde in Ansehung des Teilbetrages von 14 K stattgegeben, bezüglich des Mehrbetrages wurde die Klage abgewiesen.

Folgender Sachverhalt ist unbestritten:

Der Kläger wurde von der beklagten Firma als Reisender mit 150 K Monatsgehalt zunächst für eine Probetour von längstens 14 Tagen aufgenommen. Die Reise sollte am 19. März 1912 angetreten werden und hatte der Kläger die ersten 2 Tage in Budapest zu arbeiten. Er war verpflichtet, jeden Tag zu berichten und seine Tour anzuzeigen. Selbst im Falle früherer Abberufung sollte er jedenfalls einen halben Monatsgehalt erhalten.

An Diäten wurden für die ersten 2 Tage zusammen 25 K, für jeden folgenden Reisetag je 16 K vereinbart. Der Kläger erhielt am 19. März 150 K Vorschuß und fuhr nach Budapest; am 22. März (Freitag) schrieb er aus Komorn der beklagten Firma, er habe in Budapest einen Tag länger sich aufgehalten, er setze die Tour nach Fovaros und Esztergom fort. Beide Orte sind unweit von Komorn. Am 27. März berichtete der Kläger aus Neuhäusel, am 28. März erhielt er das Telegramm der beklagten Firma, die ihn von der Tour abberief, und er traf noch am 28. März in Wien ein. Außer den zwei Berichten (vom 22. März und 27. März) hat der Kläger der beklagten

Firma keine Berichte eingeschickt; während der ganzen Tour hat er für die Beklagte nur einen Auftrag auf Warenlieferung im Werte von 12 K erzielt.

Der Kläger begehrt den halben Monatsgehalt .....	75 K,
Diäten, u. zw. für die Reisetage am 19. und 20. März .....	25 K,
für die Reisetage vom 21. bis 28. März .....	128 K,
	228 K,
abzüglich des Vorschusses per .....	150 K,
	also ... 78 K.

Die beklagte Firma anerkennt den halben Monatsgehalt ...	75 K,
dann Diäten für die Reisetage vom 19. und 20. März .....	25 K,
und für die Reisetage vom 21. bis 24. März .....	64 K,
	zusammen ... 164 K,
abzüglich des Vorschusses per .....	150 K,
	also ... 14 K

zu schulden, beantragt dagegen die Abweisung des Mehrbegehrens, denn nur dadurch, daß der Kläger seiner Vertragspflicht — täglich zu berichten — nicht nachgekommen ist, ist es ihr unmöglich geworden, den Kläger von der ganz erfolglosen Tour bereits am 24. März 1912 abzurufen, sie habe also für die Reisetage 25., 26., 27. und 28. März keine Diäten zu bezahlen.

Gründe: Es ist unbestritten, daß der Kläger vertragsmäßig verpflichtet war, täglich Bericht zu erstatten. Nachdem der Kläger zugeben muß, auf der 10tägigen Tour nur einen Umsatz von 12 K erzielt zu haben, ist es begreiflich, daß die beklagte Firma ihn schon in den ersten Tagen von der Tour abzurufen Veranlassung hatte. Nachdem der Kläger zugibt, am 23. März keinen Bericht abgesendet zu haben, die Beklagte aber durch einen solchen Bericht in die Lage gekommen wäre, am 24. März den Kläger von der Tour abzurufen, was sie auf Grund des Berichtes vom 22. März nicht mehr tun konnte, da bei der Nähe des im Berichte vom 23. März angegebenen Reisezieles angenommen werden mußte, daß der Kläger diese zwei Nachbarorte noch am selben Tage besucht haben würde, verweigert die beklagte Firma mit Recht die Bezahlung der Diäten für die Reisetage nach dem 24. März 1912. Es war daher der Klage nur bis zu dem anerkannten Betrage von 14 K stattzugeben, das Mehrbegehren dagegen abzuweisen.

### Nr. 2102.

**Der Probemonat ist nicht nach § 902 a. b. G. B., sondern nach Art. 328, Z. 2, H. G. B. zu berechnen. Bestimmung des angemessenen Lohnes durch den Richter.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 7. März 1912, Cr VI 665/12.

Der Klage eines Verkäufers gegen eine Manufakturwarenhandlung auf Zahlung des Betrages von 223 K 66 h, wurde in Ansehung des Teil-

betrages von 32 K 10 h stattgegeben; hinsichtlich des Mehrbetrages wurde die Klage abgewiesen.

Es ist unbestritten, daß der Kläger am 30. Jänner 1912 als Verkäufer auf 1 Monat zur Probe in die Dienste der beklagten Firma getreten und am 29. Februar 1912 entlassen worden ist, und daß die beklagte Firma ihm für die Tage vom 30. und 31. Jänner 7 K und für den Monat Februar 100 K bezahlt hat.

Der Kläger behauptet, es sei bei der Aufnahme bedungen worden, daß der Gehalt monatlich 160 K zu betragen habe und daß nach Ablauf des Probemonats einmonatliche Kündigung eintrete. Nachdem der Probemonat mit dem zweitletzten Tage des Jäners begonnen hat, sei er mit 27. Februar zu Ende gegangen; es gebühre also dem Kläger, da die Entlassung erst am 29. Februar erfolgte, der Gehalt bis Ende März, demnach für 2 Tage im Jänner ..... 10 K 66 h  
und für die Monate Februar und März..... 320 K — h  
zusammen ... 330 K 66 h  
abzüglich bezahlter ..... 107 K — h  
= 223 K 66 h

worauf das Klagebegehren gerichtet ist.

Die beklagte Firma beantragt Abweisung der Klage; die Entlassung erfolgte im Probemonate; der Gehalt von 160 K sei nicht versprochen worden, vielmehr hatte der Prokurist der beklagten Firma L. G. dem Kläger bei der Aufnahme erklärt, er werde ihm für den Probemonat mindestens 100 K bezahlen.

Zeuge L. G. gab an, er habe den Kläger bei der Aufnahme gefragt, was er bisher an Gehalt gehabt habe. Kläger antwortete: „240 K.“ Zeuge erwiderte: „Für den Probemonat kann ich keine Versprechungen machen; was würden Sie verlangen?“ Kläger sagte: „70 bis 80 fl.“ Zeuge sagte darauf: „Das kann ich nicht zugestehen; damit Sie aber wissen, daß ich Sie nicht ausnutzen will, unter 100 K werde ich nicht gehen.“ Kläger machte keine Einwendung. Bei der Entlassung gab Zeuge dem Kläger 100 K. Kläger verlangte noch Entlohnung für die 2 Tage im Jänner. Darauf gab ihm Zeuge noch 7 K; Kläger nahm sie und ging fort, ohne weitere Ansprüche zu machen.

Der Kläger weist ein Zeugnis der Möbelhandlung L. B. in Simmering vor, wonach er dort vom 1. August 1907 bis 30. September 1911 als Verkäufer zur vollsten Zufriedenheit gearbeitet hat.

Gründe: Der Probemonat dauert nicht etwa nach § 902 a. b. G. B. 30 Tage; seine Dauer ist vielmehr nach Art. 328, Z. 2, H. G. B. und § 125 Z. P. O. nach der Kalenderkomputation zu berechnen; denn es handelt sich hier nicht um die Zeit zur Erfüllung eines Vertrages, sondern

um die Dauer eines Dienstverhältnisses. Nach der Verkehrssitte wird hier unter einem Monat ein Kalendermonat verstanden, wie ja auch der Monatsgehalt unabhängig von der Dauer des Monats mit dem gleichen Betrage bezahlt wird (§ 15 H. G. G.). Dazu ist vorliegendenfalls der Dienstvertrag für die beklagte Firma ein Handelsgeschäft, und gelten darum für diesen Vertrag gemäß Art. 277 H. G. B. die Bestimmungen des 4. Buches des Handelsgesetzbuches. Es hat also im vorliegenden Falle der Probemonat bis inklusive 29. Februar gedauert und war die beklagte Firma gemäß § 19 H. G. G. am 29. Februar noch berechtigt, den Kläger ohne Kündigung zu entlassen.

Demnach gebührt dem Kläger das Entgelt nur für die Zeit vom 30. Jänner bis 29. Februar; daß aber die Tage des Jäners separat zu entlohnen sind, hat die beklagte Firma selbst anerkannt, indem sie für diese Tage dem Kläger eine separate Entlohnung zugestand.

Es erübrigt nur noch die Feststellung der Höhe des Monatsgehaltens. Das Gericht hat der beideten Zeugenaussage des L. G. vollen Glauben beigemessen. Gerade aus dieser Zeugenaussage hat aber das Gericht die Überzeugung gewonnen, daß der Monatsgehalt nicht durch Vereinbarung fixiert worden ist. Nur so viel ist vereinbart worden, daß der Monatsgehalt nicht unter 100 K betragen wird; dagegen wurden die vom Kläger begehrten monatlichen 140 K abgelehnt. Das Gericht hat also gemäß § 6 H. G. G. das angemessene Entgelt festzusetzen. Die festzusetzende Summe muß sich zwischen 100 und 140 K bewegen und erschien dem Gerichte mit Rücksicht darauf, daß Kläger bereits vom 1. August 1907 bis 30. September 1911, also durch mehr als 4 Jahre ununterbrochen in einem anderen Handlungshause zur vollsten Zufriedenheit gedient hat, ein Monatsgehalt von 130 K seiner Dienstleistung angemessen. Es waren darum dem Kläger für die im Jänner geleisteten Dienste noch 2 K 10 h, für den Monat Februar noch 30 K zuzusprechen; das Mehrbegehren war abzuweisen.

### Nr. 2103.

**Der Dienstnehmer ist zum vorzeitigen Dienstaustritte nicht berechtigt, wenn er es unterlassen hat, gegen erhebliche Ehrverletzungen seitens eines Angehörigen des Dienstgebers dessen Schutz anzurufen.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 29. Jänner 1912, Cr. VI 449/12.

Die Klage eines Handlungsgehilfen auf Zahlung der Kündigungsentschädigung wurde auf Grund nachstehenden Sachverhaltes abgewiesen.

Der Kläger begehrt von der beklagten Firma die Bezahlung einer Entschädigung für die Kündigungszeit, indem er behauptet, daß die Gattin des Beklagten ihn am 12. Jänner 1912 „Fallot“, „Gauener“, „Blödist“, beschimpft und der etwa zehn Schritte von ihr abseits stehende Beklagte

hiez zu geschwiegen habe; er sei demnach berechtigt gewesen, den Dienst sofort zu verlassen und Ersatz des Entgeltes für die Kündigungsfrist anzusprechen.

Der Beklagte beantragt die Abweisung der Klage, indem er bestreitet, daß seine Gattin den Kläger beschimpft habe. Keinesfalls habe er selbst die Beschimpfungen gehört und noch weniger habe Kläger seinen Schutz angerufen.

Gründe: Wenn der Dienstnehmer von Angehörigen des Dienstgebers erheblich beleidigt wird, ist er nach § 26, Z. 4, H. G. G. nur dann zum vorzeitigen Austritte berechtigt, wenn der Dienstgeber selbst es verweigert, den Dienstnehmer gegen solche Beleidigungen zu schützen.

Vom Verweigern des Schutzes kann aber erst dann die Rede sein, wenn solcher Schutz seitens des Beleidigten angerufen wird, was aber im vorliegenden Falle der Kläger gar nicht behaupten kann. Sein vorzeitiger Austritt war also ein unberechtigter und darum sein Klagebegehren im § 29 H. G. G. nicht begründet.

#### Nr. 2104.

**Einmalige Trunkenheit rechtfertigt nicht die Entlassung. Ebenso wenig kann die Entlassung auf die dadurch verschuldete Arbeitsunfähigkeit oder in diesem Zustand erklärte Arbeitsverweigerung gestützt werden.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 28. März 1912, Cr VI 799/12.

Der Klage eines Geschäftskutschers gegen eine Handelsgesellschaft auf Zahlung der 14tägigen Kündigungsentschädigung wegen grundlos erfolgter Entlassung wurde stattgegeben.

Gründe: Die sofortige Entlassung des Klägers am 25. März 1912 ist durch die von der Beklagten angeführten Tatumstände nicht begründet. Einmalige Trunkenheit rechtfertigt die sofortige Entlassung nicht (§ 82 lit. c, Gew. O.). Die im Rausche abgegebene Erklärung, um 6 Uhr früh nicht ausfahren zu wollen, darf als unbefugtes Verlassen der Arbeit gemäß § 82, lit. f, Gew. O. nicht angesehen werden, weil bei der unbestrittenenmaßen vorhandenen starken Berausung des Klägers an der Ernstlichkeit seiner Arbeitsverweigerung gezweifelt werden mußte. Ebenso wenig kann behauptet werden, daß Kläger sich durch eigenes Verschulden arbeitsunfähig gemacht habe (§ 82, lit. h, Gew. O.) weil die Trunkenheit als Entlassungsgrund in der Gewerbeordnung separat behandelt ist, außerdem die Berausung als vorübergehender Zustand mit Arbeitsunfähigkeit nicht verwechselt werden darf und Kläger am 25. März 1912 (Feiertag) seine Arbeit wenigstens in der Hauptsache schon beendet hatte. Da die sofortige Entlassung des Klägers nicht gerechtfertigt ist, erscheint sein Entschädigungsanspruch im § 84 Gew. O. begründet.

#### Nr. 2105.

**Der Baumeister haftet für das Abhandenkommen der in der Baubude verwahrten Kleidungsstücke und Werkzeuge der Arbeiter nur unter der Voraussetzung eines Verwahrungsvertrages.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 27. Februar 1912, Cr V 252/12.

Der Kläger, welcher bei dem Beklagten, einem Stadtbaumeister, als Maurergehilfe in Arbeit stand, bringt vor, es seien ihm aus der am Bau befindlichen Baubude einige Stücke Werkzeug im Gesamtwerte von 3 K 60 h und in der Woche darauf eine Arbeitsjacke, die er um 4 K 80 h gekauft und erst einen Winter getragen hatte, abhanden gekommen. Auftrag, seine Sachen in der Baubude zu verwahren, hatte er nicht, es wurde nur gesagt: „Ihr könnt euer Gewand in der Baubude aufhängen.“ Der Kläger hegt gegen einige am Bau beschäftigte Mitarbeiter den Verdacht, daß sie die Sachen genommen haben. Er beansprucht aber von seinem Dienstgeber den Ersatz für diese Sachen mit 8 K 40 h.

Gemäß dem Antrage des Beklagten, welcher seine Haftbarkeit bestritt, u. zw. bezüglich des Werkzeuges insbesondere mit Rücksicht darauf, daß der Kläger sein Werkzeug dem bei dem Bau angestellten Wächter hätte übergeben sollen, wurde das Klagebegehren abgewiesen.

Gründe: Da die Gewerbeordnung keine Bestimmungen über die Haftung des Arbeitgebers für Arbeitskleider und Werkzeuge der Arbeitnehmer außer solchen sanitären Inhalts enthält, konnte sich der klägerische Anspruch nur auf die Vorschriften des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches über den Verwahrungsvertrag gründen.

Da nun 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, könnte ein Verwahrungsvertrag bezüglich der Werkzeuge überhaupt nicht, bezüglich der Kleider aber nur bedingungsweise als stillschweigend abgeschlossen angenommen werden, bezüglich letzterer nämlich dahin, daß Beklagter die Verpflichtung übernahm, die in der Baubude verwahrten Sachen gegen einen fremden Angriff von außen zu schützen.

Dagegen mußte in diesem Falle, da Kläger wußte, daß auch die anderen am Bau beschäftigten Arbeiter zur Baubude Zutritt hatten und eine abgesonderte Verwahrung der Effekten des einzelnen Arbeiters nicht erfolgte, auch der Umstand als stillschweigend vereinbart angenommen werden, daß der Beklagte für Entwendungen durch andere, dieselbe Baubude benützende Arbeiter nicht zu haften habe.

Da nun Kläger selbst angibt, daß er bezüglich der Jacke andere Arbeiter desselben Baues im Verdacht habe und ein etwa von diesen begangener Diebstahl nach dem Obgesagten die Haftung des Beklagten nicht begründet, eine Unterlassung der pflichtgemäßen Obsorge des Ver-

wahrs im Sinne des § 964 a. b. G. B. in keiner Weise erwiesen ist, war bezüglich der Jacke das Klagebegehren als unbegründet abzuweisen. Bezüglich der Werkzeuge aber kann nach dem Vorgesagten ein auch nur stillschweigend zustandegekommener Verwahrungsvertrag nicht angenommen werden und war, da bezüglich ihres Abhandenkommens ein Verschulden des Beklagten unerwiesen ist, auch diesbezüglich das Klagebegehren als unbegründet abzuweisen.

#### Nr. 2106.

**Hat der Baumeister seinen auf dem Bau beschäftigten Arbeitern den Auftrag gegeben, ihre Kleider in der Baubude zu verwahren, so haftet er für den durch Unterlassung der pflichtmäßigen Obsorge verursachten Schaden.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 21. Mai 1912, Cr V 599/12.

Dem gegen seinen Dienstgeber, einen Stadtbaumeister, von einem Maurergehilfen mit Klage geltend gemachten Ansprüche auf Vergütung des Schadens, welchen er durch das Abhandenkommen der von ihm in der Baubude verwahrten Kleidungsstücke — eines Winterrockes und einer Mütze — erlitten hatte, wurde, unter Herabsetzung des Betrages auf die Hälfte des von dem Kläger beanspruchten, stattgegeben.

Gründe: Es wurde als erwiesen angenommen, daß der Kläger und die übrigen auf dem Baue beschäftigten Arbeiter von dem Polier als dem Beauftragten des Beklagten angewiesen worden waren, ihre Kleider in der Baubude zu verwahren, daß der Kläger die oben bezeichneten Kleidungsstücke, im Anschaffungswerte von 44 K, welche er etwa 2 Monate getragen hatte, in der Baubude hinterlegte und daß diese Kleidungsstücke von einem Mitarbeiter aus der Baubude, welche unversperrt war, gestohlen wurden. Der Zuspruch des Betrages von 22 K wird dadurch begründet, daß Beklagter durch den von ihm erteilten Auftrag im Sinne des § 957 a. b. G. B. die Kleidungsstücke der Arbeiter in seine Obsorge genommen hat, daß er daher gemäß § 964 a. b. G. B. für den aus der Unterlassung der pflichtmäßigen Obsorge verursachten Schaden, aber nicht für den Zufall hafte. Da gemäß § 1298 a. b. G. B. dem Beklagten der Beweis dafür, daß er an der Rückstellung der in Verwahrung genommenen Kleidungsstücke ohne sein Verschulden verhindert worden sei, obgelegen war, er aber diesen Beweis nicht erbracht hat, ist er somit für die abhanden gekommenen Kleidungsstücke schadenersatzpflichtig geworden. Da der Wert der Kleidungsstücke gerichtssordnungsmäßig nicht mehr feststellbar war, wurde vom Gerichte gemäß § 273 Z. P. O. die Höhe des Schadens nach freier Überzeugung festgestellt und, da Kleider bei längerem Tragen an Wert bedeutend verlieren, mit der Hälfte des von dem Kläger angegebenen und den Verhältnissen entsprechenden Ankaufspreises festgestellt.

#### Nr. 2107.

**Das Verlassen des Arbeitsplatzes am Pfingstsamstag um 4 Uhr statt um 6 Uhr nachmittags bildet an sich noch keinen genügenden Grund zur sofortigen Entlassung.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 7. Juni 1912, Cr 903/12, bestätigt mit Entscheidung des Landesgerichtes für Z. R. S. Wien als Berufungsgerichtes vom 1. Juli 1912, Cg V 519/12.

Der Klage eines Bauzeichners gegen einen Baumeister auf Bezahlung des Gehältes für die Zeit von seiner Entlassung bis zum Ablaufe der nach dem Handlungsgehilfengesetze sich ergebenden Kündigungsfrist lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Kläger, welcher bei dem Beklagten als Bauzeichner in Verwendung stand, hatte am Pfingstsamstag, 25. Mai, schon um 4 Uhr anstatt um 6 Uhr nachmittags die Arbeit verlassen, ohne hierzu Erlaubnis erhalten zu haben. Auf die Frage des Bureauvorstandes, wer ihm erlaube, um 4 Uhr fortzugehen, hatte er erwidert, daß er niemanden zu fragen brauche und zum Segen gehen müsse; der Bureauvorstand hatte darauf bemerkt, daß er diesbezüglich den Chef fragen werde, der Kläger hatte sich aber dann entfernt, bevor noch der Bureauvorstand mit dem Bescheid des Chefs zurückkam. Zugleich mit dem Kläger hatten sich zwei andere, im selben Raume arbeitende Angestellte entfernt, doch diesen war gestattet worden, um 4 Uhr wegzugehen. Die übrigen Angestellten blieben bis 6 Uhr. Wegen seines vorzeitigen Fortgehens wurde der Kläger am nächsten Werktag, 28. Mai, entlassen, eine Kündigung war nicht vorangegangen.

Das Gewerbegericht gab dem Klagebegehren Folge.

Begründung: Das Gericht ging davon aus, daß der Kläger wohl keine Erlaubnis hatte, um 4 Uhr wegzugehen, der Bureauvorstand ihm aber auch keine Weisung erteilt hatte, nicht wegzugehen, bevor er bei dem Beklagten angefragt hätte. Durch die Äußerung der zwei anderen Angestellten: „Wir gehen um 4 Uhr!“ konnte Kläger zu der Annahme gelangen, auch selbst diese Begünstigung in Anspruch nehmen und am Pfingstsamstag um 4 Uhr nachmittags weggehen zu dürfen; wenn der Kläger eigenmächtig, ohne ausdrückliche Erlaubnis weggegangen ist, kann in diesem seinem Verhalten weder eine Unterlassung des Dienstes während einer den Umständen nach erheblichen Zeit erblickt werden, da ja nur zwei Dienststunden in Betracht kommen, noch eine beharrliche Dienstverweigerung, da er eben nicht ausdrücklich aufgefordert worden war, bis 6 Uhr zu bleiben; somit war in seinem Verhalten ein Grund zur vorzeitigen Entlassung nicht gelegen.

Die von dem Beklagten dagegen eingelegte Berufung wurde von dem Landes- als Berufungsgerichte zurückgewiesen — mit

der Begründung, daß das Vorgehen des Klägers, insofern er ohne die Nachricht des Bureauvorstandes, ob der Beklagte ihm das Fortgehen um 4 Uhr erlaube, abzuwarten, sich entfernte, zwar gewiß nicht gebilligt werden könne, die vorzeitige Entlassung eines Angestellten aber nach dem Wortlaute des Handlungsgehilfengesetzes nur aus wichtigen Gründen erfolgen dürfe, und da es sich hier nur um eine Nichtdienstleistung von zwei Stunden, also an sich nicht um einen sehr langen Zeitraum und zumal um den Pfingstsamstag handelte, an welchem — wie dem mit fachkundigen Beisitzern besetzten Gerichte bekannt sei — in allen größeren Geschäften um 4 Uhr nachmittags die Geschäftszeit schließt, der Kläger sich daher schon aus diesem Grunde für berechtigt halten mochte, um 4 Uhr nachmittags das Geschäft zu verlassen, von der Beklagten überdies keine besonders dringende Arbeit angeführt wurde, zu deren Verrichtung der Kläger am 25. Mai in der Zeit von 4 bis 6 Uhr unentbehrlich gewesen wäre, sein vorzeitiges Fortgehen nicht als ein derart schweres Dienstvergehen angesehen werden könne, daß dadurch seine unverzügliche Entlassung gerechtfertigt gewesen wäre.

#### Nr. 2108.

**Ist Ausschluß der Kündigung vereinbart, so steht der Umstand, daß der Arbeiter einen von dem Dienstgeber erhaltenen Lohnvorschuß noch nicht abgearbeitet hat, seinem Austritte nicht entgegen.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 10. Mai 1912, Cr II 534/12.

Dem gegen seine Dienstgeberin, eine Möbelfabrik, von einem Hilfsarbeiter mit Klage geltend gemachten Begehren auf Bezahlung einer Entschädigung wegen Verweigerung der Ausfolgung des Arbeitsbuches abzüglich des Restes eines von seiner Dienstgeberin erhaltenen Lohnvorschusses wurde stattgegeben.

Der unbestrittene Sachverhalt war der folgende: Der Kläger, welcher gegen Wochenlohn und gegen Ausschluß der Kündigung bei der Beklagten in Arbeit stand, erhielt eines Tages einen Lohnvorschuß gegen die Verpflichtung, ihn in bestimmten, wöchentlichen Teilbeträgen, bei vorzeitigem Austritte aber auf einmal zurückzubezahlen. Kurze Zeit nachher erklärte der Kläger seinen Austritt und verlangte die Ausfolgung des bei seinem Dienstantritte abgegebenen Arbeitsbuches; damals haftete ein Teil des Lohnvorschusses noch aus. Die Beklagte weigerte sich dem Kläger das Buch auszufolgen, ins solange der Vorschuß nicht zur Gänze getilgt sei. Mit Rücksicht hierauf, ferner darauf, daß ihm die Beklagte zwar nachträglich das Arbeitsbuch ausgefolgt habe, er aber in der Zwischenzeit von seinem Austritte bis zur Ausfolgung des Buches verhindert gewesen sei, anderswo zu arbeiten, stellte er das obige Begehren.

Die Beklagte beantragte dessen Abweisung, weil ihrer Meinung nach der Kläger ins solange zum Austritte nicht berechtigt war, als der Lohnvorschuß nicht getilgt war.

Gründe: Mit Rücksicht auf den vereinbarten Kündigungsausschluß war der Kläger berechtigt, jederzeit ohne Kündigung aus der Arbeit bei der Beklagten auszutreten; es war sonach durch den von dem Kläger erklärten Austritt das Arbeitsverhältnis ordnungsmäßig gelöst. Der Umstand, daß sich der Kläger verpflichtet hatte, den erhaltenen Vorschuß oder Vorschußrest bei vorzeitigem Austritt auf einmal zurückzuzahlen, wurde nicht die ordnungsmäßige Lösung des Arbeitsverhältnisses gehindert, sondern nur die sofortige Fälligkeit des Vorschußrestes herbeigeführt. Die Beklagte ist demnach durch die Vorenthaltung des Buches schuldig geworden, dem Kläger den dadurch erlittenen Schaden zu vergüten.

#### Nr. 2109.

**Die den Mitangestellten gegenüber gemachte Äußerung eines Handlungsgehilfen: „Nun, dann gehe ich zur Konkurrenz“ bildet an sich keinen gesetzlichen Entlassungsgrund.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 22. Jänner 1912, Cr VI 417/12.

Der Klage einer Stenotypistin gegen eine protokollierte Handelsfirma auf Zahlung der Entschädigung für die vereinbarte einmonatliche Kündigungsfrist im Betrage von 90 K wurde stattgegeben.

Der Sachverhalt war folgender:

Es ist unbestritten, daß die Klägerin bei der Beklagten seit 15. Juli 1911 als Stenotypistin mit 90 K Monatsgehalt und einmonatlicher Kündigung bedienstet war, daß die Beklagte der Klägerin am 22. Dezember 1911 zum 31. Jänner 1912 kündigte, sie aber am 27. Dezember 1911 sofort entließ und ihr den Gehalt nur für die Zeit bis 31. Dezember 1911 ausbezahlte.

Die Klägerin begehrt Bezahlung des Jännergehaltes.

Die Beklagte beantragt Abweisung der Klage; die Entlassung sei gerechtfertigt, weil die Klägerin am 27. Dezember 1911 im Bureau im Gespräche zu ihren Kolleginnen sagte: „Nun, dann gehe ich zur Konkurrenz“. Die Äußerung hörte der Ingenieur der beklagten Firma G. K. aus einem Nebenraume und veranlaßte die sofortige Entlassung der Klägerin.

Zeuge G. K. gab an, er hörte aus einem Nebenraume, wie Klägerin mit ihren zwei Kolleginnen sprach und im Gespräche mit erhobener Stimme sagte: „Nun, dann gehe ich zur Konkurrenz“. Sie dürfte gemerkt haben, daß er im Nebenraume beschäftigt sei. Den Zusammenhang der

beanstandeten Worte habe er nicht beachtet und auch nicht die Kolleginnen der Klägerin darum gefragt.

Gründe: Die beanstandete Äußerung der Klägerin bildet weder eine unzulässige Drohung, da die Klägerin durch eine Konkurrenzklausele im Sinne des § 36 H. G. G. nicht gebunden ist, noch eine Beleidigung, zumal nicht einmal feststeht, daß die Klägerin wußte, daß ein Vorgesetzter aus dem Nebenraume sie belausche. Es liegt aber auch nicht eine Verleitung zum Ungehorsam im Sinne des § 27 Z. 4 H. G. G. vor, da die ohne Zusammenhang aus dem Gespräche der Klägerin aufgefangene Äußerung eine Aufforderung an die Kolleginnen nicht erkennen läßt. Nachdem die Beklagte es bisher unterlassen hat, nachzuforschen, in welchem Sinne Klägerin die fragliche Äußerung tat, und nur wegen der angeführten Worte schon an und für sich die sofortige Entlassung ausgesprochen hat, mußte diese Entlassung als ungerechtfertigt erkannt und den im § 29 H. G. G., begründeten Lohnansprüchen der Klägerin Folge gegeben werden.

#### Nr. 2110.

**Der Gehilfe, der einen Lehrling zu bewegen sucht, die Lehre bei seinem Dienstgeber vorzeitig zu verlassen und sich erbieht, ihm eine andere Lehre zu verschaffen, kann sofort entlassen werden.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 7. März 1912, Cr III 486/12.

Die Klage eines Bäckergehilfen auf Zahlung einer 5½ wöchentlichen Kündigungsentschädigung im Betrage von 192 K 50 h wurde kostenpflichtig abgewiesen.

Kläger begehrt die Zahlung des Betrages von 192 K 50 h samt Zinsen und Kosten auf Grund nachstehenden Sachverhaltes:

Unbestritten blieb es, daß Kläger bei dem Beklagten vom 3. Mai 1911 bis 23. Februar 1912 als Bäckergehilfe mit einem Wochenlohne von 35 K beschäftigt und der Ausschluß der Kündigung vereinbart war.

Ebenso steht es außer Streit, daß sich Beklagter am 2. Oktober 1911 anlässlich der Beilegung einer Lohnbewegung verpflichtete, vor Ablauf von 6 Monaten keinen seiner Arbeiter ohne Vorliegen eines gesetzlichen Entlassungsgrundes zu entlassen.

Der Kläger brachte vor, daß er am 23. Februar 1912 grundlos entlassen wurde und beansprucht daher für die auf den Ablauf der sechsmonatlichen Frist noch fehlende Zeit von 5½ Wochen die Bezahlung des hierauf entfallenden Lohnbetrages per 192 K 50 h als Entschädigung.

Der Beklagte beantragte die kostenpflichtige Abweisung des eingeschränkten Klagebegehrens mit nachstehenden Einwendungen:

1. Der Kläger habe seinen Lehrling J. P. bewegen wollen, die Lehre vorzeitig zu verlassen, und habe sich angetragen, ihm einen anderen Lehrherrn zu verschaffen.

2. Der Kläger habe zu wiederholten Malen das Gebäck verbrennen lassen und daher dem Beklagten Schaden zugefügt.

Der Kläger bestritt diese Einwendungen zur Gänze und gab bezüglich des Lehrlings an, daß dieser selbst die Lehre ändern wollte und Kläger sich bereit erklärte, den Lehrling anderweitig unterzubringen. Im Beweisverfahren gaben an:

Zeuge J. P.: Er sei seit 9. Jänner 1912 Lehrling des Beklagten. Schon kurze Zeit nach seinem Eintritte habe Kläger zu ihm gesagt, ob denn sein Vater für ihn keine bessere Lehre gefunden habe als bei dem Beklagten. Kläger habe auch den Zeugen zu überreden versucht, die Lehre des Beklagten zu verlassen und bei einem anderen Meister, den ihm Kläger verschaffen wolle, einzutreten. Kläger habe gesagt: „Ich wüßte dir eine bessere Lehre, da wirst du gleich aufgedungen und bekommst Trinkgeld und Gewand. Ich werde dich hinführen.“ Zeuge habe dann über Auftrag des Klägers einen Brief an seine Eltern schreiben müssen, worin er erklärte, aus der Lehre des Beklagten austreten zu wollen. Die Antwort der Eltern lautete aber abschlägig.

Zeuge J. R.: Kläger habe zu ihm vor einigen Wochen im Gasthause gesagt: „Wir werden schauen, daß wir den Buben (er meinte P.) zu einem anderen Meister nach Ottakring bringen, und werden das Geld für die Zubringung teilen.“

Zeuge F. B.: P. sei mit dem Beschlusse seiner Eltern, das Bäckergerberbe zu lernen, nicht einverstanden gewesen, habe öfter geweint und erklärt, er wolle kein Bäcker werden. Einmal habe er dabei auch einen Brief in der Hand gehalten und erklärt, er lerne so nichts und werde weggehen. Hierauf habe Kläger zu P. gesagt: „Wenn du nicht bleiben willst, mußt du nicht nach Hause fahren, wir werden sehen, daß du wo anders hinkommst.“

Gründe: Das Gewerbegericht hat auf Grund der Zeugenaussagen des J. P. und des J. R. gemäß § 272 Z. P. O. die Überzeugung gewonnen, daß Kläger den Zeugen P. bewegen wollte, die Lehre des Beklagten vorzeitig zu verlassen, und sich anheischig machte, dem Zeugen eine andere Lehre zu verschaffen. Nach Ansicht des Gewerbegerichtes war aber durch dieses Vorgehen der gesetzliche Entlassungsgrund nach § 82 lit. f Gew. O. gegeben, daher die Klage ohne Rücksicht auf den vom Beklagten in zweiter Linie geltend gemachten Entlassungsgrund als unbegründet abzuweisen war.

## Nr. 2111.

**Zur Entscheidung über die Klage des bei einer Druckerei und Verlagsunternehmung nur für die von ihr gedruckten und verlegten periodischen Druckschriften angestellten Zeichners ist das Gewerbegericht nicht zuständig.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 13. April 1912, Cr VII 704/12, bestätigt mit Entscheidung des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen als Rekursgerichtes vom 29. April 1912, R. V 26/12.

Der Kläger, ein akademischer Maler, der bei der beklagten Druckerei- und Verlagsunternehmung, die sich mit dem Betriebe einer artistischen Anstalt sowie mit der Stein-, Buch-, Kunst- und Musikaliendruckerei beschäftigt und zugleich den Verlag zweier periodischer Druckschriften betreibt, als Zeichner für diese Druckschriften angestellt und nach vorheriger 14tägiger Kündigung am 4. März 1912 entlassen worden war, verlangt Bezahlung des Gehaltes für die nach dem Handlungsgehilfengesetze sich ergebende Kündigungszeit. Die Klage wurde von dem Gewerbegerichte mit der Begründung wegen sachlicher Unzuständigkeit abgewiesen, daß die Herausgabe der beiden Druckschriften eine Unternehmung periodischer Druckschriften sei, auf welche die Bestimmungen der Gewerbeordnung gemäß Art. V, lit. p. Kundmachungspatent zur Gewerbeordnung keine Anwendung finden, demnach gemäß §§ 23, 24 G. G., und § 41 H. G. G. das Gewerbegericht unzuständig sei.

In dem dagegen eingebrachten Rekurse brachte der Kläger vor, es habe die Bestimmung des Art. V des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung durch das Preßgesetz vom 17. Dezember 1862, Nr. 6 R. G. Bl. 1863, eine Einschränkung erfahren, indem § 3 Preßgesetz bestimmt, daß das Recht zur Erzeugung und zum Verlage von Druckschriften und zum Verkehre durch die Gewerbebesetze geregelt werde, die Gewerbeordnung tatsächlich eine Reihe von Bestimmungen über Preßgewerbe enthalte, insbesondere mit gewissen Beschränkungen die allgemeinen Bestimmungen über konzessionierte Gewerbe auf die Preßgewerbe Anwendung finden, und man somit heute nicht sagen könne, daß die Unternehmung periodischer Druckschriften der Gewerbeordnung entzogen sei; vielmehr komme die Gewerbeordnung auf diese, soweit es sich um die Erzeugung und den Verlag von Druckschriften handle, zur Anwendung; es dürfe ferner die Herausgabe der beiden Druckschriften nicht als ein besonderer, eine selbständige, rechtliche Beurteilung erfordernder Geschäftszweig angesehen werden, denn die Herausgabe dieser Druckschriften sei für die Beklagte ein untergeordnetes Nebengeschäft, die in der Stein- und Kunstdruckerei beschäftigten Leute seien eben auch mit dem Drucke dieser Zeitschriften betraut, es sei für die Arbeitsverteilung ganz gleichgültig, ob die Arbeiter sich mit der Her-

stellung der Zeitschriften oder anderer Druckereiarbeiten beschäftigen, im allgemeinen finde also auf die Unternehmung der Beklagten die Gewerbeordnung Anwendung.

Das Landes- als Rekursgericht hat dem Rekurse keine Folge gegeben und den angefochtenen Beschluß bestätigt mit der Begründung, daß, wenn der Kläger zugebe, nur für die beiden periodischen Druckschriften als Zeichner aufgenommen worden und nur für diese tätig gewesen zu sein, es unentscheidend sei, ob der sonstige Betrieb der Beklagten der Gewerbeordnung unterstehe oder nicht, denn für die beiden periodischen Druckschriften komme die Gewerbeordnung nach Art. V lit. p Kundmachungspatent zur Gewerbeordnung nicht zur Anwendung, mithin sei das Gewerbegericht gemäß § 41 H. G. G. zur Entscheidung der vorliegenden Rechtssache nicht zuständig. Die Rekursausführungen seien nicht zutreffend; § 3, Abs. 1, Preßgesetz spreche von Druckschriften im allgemeinen, nicht aber von periodischen Druckschriften, es könne also von einer Abänderung des Art. V, lit. p Kundmachungspatent zur Gewerbeordnung durch das Preßgesetz nicht die Rede sein, und da Art. V, lit. p Kundmachungspatent zur Gewerbeordnung die Unternehmungen periodischer Druckschriften und ihren Verschleiß von der Gewerbeordnung ausschließe — nicht etwa den Verschleiß allein — die Erzeugung aber und der Verlag zur Unternehmung gehören, könne auch nicht die Ansicht vertreten werden, daß etwa rücksichtlich der Erzeugung und des Verlages periodischer Druckschriften die Gewerbeordnung Anwendung finde.

## Nr. 2112.

**Die Eintragung im Arbeitsbuch: . . . „wurde wegen zu schwerer Arbeit auf eigenes Ansuchen entlassen“ ist unzulässig. . . . Annahme geteilten Verschuldens.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 12. Juni 1912, Cr I 478/12.

Der Klage eines Zeugschmiedgehilfen gegen eine protokollierte Firma auf Zahlung einer Entschädigung im Betrage von 54 K 72 h wurde bezüglich des Teilbetrages von 27 K 36 h stattgegeben; in Ansehung des Mehrbetrages wurde die Klage abgewiesen.

Aus dem übereinstimmenden Vorbringen beider Teile ergibt sich folgender Sachverhalt:

Der Kläger stand vom 29. April bis 20. Mai als Hilfsarbeiter gegen einen Stundenlohn von 32 h bei neunstündiger Arbeitszeit im Dienste der Beklagten; als er am 20. Mai die Ausstellung eines Zeugnisses verlangte, wurde ihm von seiner ehemaligen Dienstgeberin folgendes Zeugnis in das Arbeitsbuch eingetragen:

„Inhaber hat bei uns als Arbeiter bei der Bohrwalze vom 29. April 1912 bis 20. Mai 1912 gearbeitet, sich während dieser Zeit treu, fleißig und zu

unserer Zufriedenheit verhalten und ist am heutigen Tage wegen zu schwerer Arbeit auf eigenes Ansuchen gesund und lohnbefriedigt ausgetreten.“

Der Kläger vertritt nun den Standpunkt, es sei ihm durch die Aufnahme der Bemerkung in das Zeugnis, daß er „wegen zu schwerer Arbeit“ ausgetreten sei, die Erlangung einer neuen Stellung unmöglich gemacht worden; er verlangt demnach für die in die Zeit vom 20. Mai bis heute fallenden 19 Arbeitstage eine Entschädigung mit je 2 K 88 h, im ganzen 54 K 72 h.

Die Beklagte beantragt Abweisung dieses Begehrens, weil der Kläger selbst gebeten habe, es möge der Grund seines Austrittes eingetragen werden und überdies gar nicht versucht habe, nach Erlangung des Zeugnisses wieder Arbeit zu finden, mithin nicht erwiesen sei, daß die beanstandete Eintragung ihm wirklich einen Schaden verursacht habe.

Gründe: Die vorliegende Eintragung muß jedem, dem der Kläger bei Bewerbung um eine Anstellung das Arbeitsbuch vorweist, den Eindruck machen, daß der Kläger zu schwerer Arbeit nicht geeignet sei, sie ist daher für ihn entschieden nicht günstig und hätte gemäß § 80 lit. d Gew. O. in das Arbeitsbuch nicht aufgenommen werden sollen. Das mit sachverständigen Beisitzern besetzte Gewerbegericht nimmt als feststehend an, daß dem Kläger hiedurch die Erlangung einer neuen Anstellung sehr erschwert, allerdings nicht schlechterdings unmöglich gemacht wurde; es ist immerhin denkbar, daß der Kläger, wenn er sich fleißig umgetan hätte, doch eine Stellung gefunden hätte.

Es trifft demnach einerseits die Beklagte, andererseits aber auch den Kläger, da dieser es unterlassen hat, alles, was in seiner Macht stand, behufs Aufnahme in einen neuen Dienst zu tun, ein Verschulden an dem Verdienstentgange des letzteren; da das Verhältnis des Verschuldens auf der einen und auf der anderen Seite sich nicht bestimmen läßt, war im Sinne des § 1304 a. b. G. B. dem Kläger die Hälfte der beanspruchten Entschädigung zuzusprechen, sein weiterer Anspruch aber abzuweisen.

#### Nr. 2113.

**Rechtfertigung des Ausbleibens von der Streitverhandlung kann nicht im Wege der Berufung gegen das Säumnisurteil, sondern nur mittels Antrages auf Wiedereinsetzung geltend gemacht werden.**

Entscheidung des Landesgerichtes in Zivilrechtssachen Wien als Berufungsgerichtes vom 29. März 1912, Cg V 211/12.

Das Landesgericht Wien in Zivilrechtssachen als Berufungsgericht in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten hat die Berufung des Beklagten gegen das Versäumnisurteil des Gewerbegerichtes Wien vom 2. März 1912, Cr III 471/12 zurückgewiesen und das erstrichterliche Urteil vollinhaltlich bestätigt.

Der Sachverhalt ist folgender:

Nach dem tatsächlichen Vorbringen des Klägers ist er am 5. Februar 1912 bei dem Beklagten als Kellner in die Arbeit getreten und wurde zwischen beiden Teilen vereinbart, daß Kläger keinen Lohn, dagegen 1% von der Tageslohnung, welche durchschnittlich pro Tag 90 K betrug, erhalten solle.

Weiters wurde vereinbart, daß Kläger die Kost, die er mit täglich 2 K bewertet, bekommen und eintägige Kündigung gelten solle.

An Trinkgeld verdiente Kläger durch schnittlich pro Tag 3 K.

Am 13. Februar 1912 wurde der Kläger entlassen, die Ausfolgung des Arbeitsbuches aber wegen eines Restes von 4 K 86 h verweigert.

Bei der am 2. März 1912 anberaumten ersten Tagsatzung stellte der Kläger den Antrag, den trotz ausgewiesener Zustellung von der Verhandlung ausgebliebenen Beklagten durch Versäumnisurteil

1. zur Ausfolgung des Arbeitsbuches,
2. zur Zahlung einer Entschädigung von täglich 5 K 90 h für die Zeit vom 14. Februar 1912 bis zum Tage der Urteilsschöpfung und zum Ersatze der Prozeßkosten zu verurteilen.

Da die ordnungsmäßige Ladung des Beklagten zur Verhandlung ausgewiesen und zufolge § 442 Z. P. O. nach dem tatsächlichen Vorbringen des Klägers das Klagebegehren gerechtfertigt erschien, wurde dem Antrage des Klägers gemäß erkannt und der Beklagte im Sinne des Klagebegehrens verurteilt.

Gegen dieses Urteil hat der Beklagte am 13. März 1912, die Berufung angemeldet und dahin ausgeführt, daß er zu der am 2. März 1912 anberaumten Verhandlung krankheitshalber nicht erscheinen und auch keinen Bevollmächtigten entsenden konnte, weil er in den Morgenstunden dieses Tages an Neuralgie des rechten Beines erkrankte und nicht gehfähig war; außerdem bestritt er die Richtigkeit der klägerischen Angaben.

In der am 29. März 1912 angeordneten Berufungsverhandlung stellte der Kläger den Antrag auf Abweisung der gegnerischen Berufung und Verurteilung des Beklagten im Sinne des Klagebegehrens, indem er beifügte, daß ihm das Arbeitsbuch bereits ausgefolgt worden sei.

Der Beklagte gab dies zu und stellte den Antrag auf Stattgebung seiner Berufung.

In dem vom Beklagten vorgelegten ärztlichen Zeugnisse bestätigt der Stadtarzt Dr. E. A., daß der Beklagte am 2. März 1912 wegen Neuralgie des rechten Beines in seiner ärztlichen Behandlung stand und tagelang nicht gehfähig war.

Gründe: Der vom Beklagten geltend gemachte Umstand, daß er infolge einer am 2. März 1912 aufgetretenen Neuralgie zu der auf diesen Tag anberaumten ersten Tagsatzung vor dem Gewerbegerichte nicht erscheinen konnte, ist vollkommen bedeutungslos; denn die bloße Tatsache

des Nichterscheinens einer Partei zu der über die Klage anberaumten ersten Tagsatzung begründet eine Versäumung (§ 442 Z. P. O.), so, daß der Berufungsgrund des § 471, Z. 4 Z. P. O. nicht vorliegt.

Zu prüfen, ob die Versäumung zu entschuldigen ist, ist nicht Aufgabe des Berufungsverfahrens, vielmehr hätte der Beklagte diesen Erfolg nur im Wege einer Wiedereinsetzung (§ 147, Abs. 2 Z. P. O.) erreichen können.

Auch eine Nichtigkeit des Verfahrens nach § 477, Z. 4 Z. P. O. war nicht gegeben, da der Beklagte ordnungsmäßig geladen war.

Nach dem gemäß § 396 Z. P. O. für wahr zu haltenden tatsächlichen Vorbringen des Klägers erscheint das Klagebegehren im vollen Umfange als begründet und war die Berufung des Beklagten abzuweisen.

#### Nr. 2114.

**Zur Entscheidung über die Klage des Geschäftsführers einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung gegen diese Gesellschaft ist das Gewerbegericht sachlich nicht zuständig.**

Beschluß des Gewerbegerichtes Wien vom 4. April 1912, Cr. VII 669/12, bestätigt mit Entscheidung des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen Wien am Rekursgerichtes vom 9. Mai 1912, R. V 25/12.

Die gegen seine ehemalige Dienstgeberin, eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung, eingebrachte Klage eines Geschäftsführers dieser Gesellschaft auf Bezahlung des Neujahrgeldes wurde von dem Gewerbegerichte wegen sachlicher Unzuständigkeit abgewiesen, weil der Geschäftsführer einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung nicht Angestellter im Sinne des Handlungsgehilfengesetzes sei, sondern ein gesellschaftliches Organ nach den Bestimmungen der §§ 15 ff. des Gesetzes vom 6. März 1906, Nr. 58 R. G. Bl.

Der gegen diese Entscheidung eingebrachte Rekurs wurde von dem Landes- als Rekursgericht zurückgewiesen, mit der Begründung, daß der registrierte Geschäftsführer einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung kein Angestellter im Sinne des Handlungsgehilfengesetzes sei, auf ihn vielmehr die Bestimmungen der §§ 15 ff. des Gesetzes vom 6. März 1906, R. G. Bl. Nr. 58, Anwendung finden. Wenn der Kläger angibt, er sei seit 4½ Jahren handelsgerichtlich registrierter Geschäftsführer der Beklagten gewesen, habe diese Stelle bis März 1912 eingenommen, vor der Bestellung zum Geschäftsführer sei er Handelsangestellter der Beklagten gewesen, er habe aber damals, wie ihm die Geschäftsführung übertragen wurde, sich nicht vorbehalten nach Enthebung von der Geschäftsführung als Handlungsgehilfe weiter zu dienen, so geht daraus hervor, daß jenes frühere Dienstverhältnis offenbar in dem Augenblicke, da dem Kläger die Geschäftsführung übertragen wurde, einverständlich gelöst worden ist.

#### Nr. 2115.

**Wenn der Dienstnehmer infolge eines Austrittsgrundes gekündigt hat, kann er nicht mehr nachträglich aus demselben Grund seinen Austritt erklären.**

Entscheidung des Landesgerichtes Brünn vom 2. April 1912, Cg I 188/12, womit die Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 7. März 1912, Cr I 123/12 abgeändert wurde.

Dem von einem Buchhandlungsgehilfen gegen eine Buchdruckerei erhobenen Ansprüche auf Ersatz für die Kündigungsfrist wurde in I. Instanz stattgegeben, die II. Instanz wies das Klagebegehren ab.

Gründe der II. Instanz: Das Berufungsgericht fand den Berufungsgrund der unrichtigen rechtlichen Beurteilung der Sache für begründet. In tatsächlicher Beziehung liegt vor, daß der Prokurist der beklagten Firma gegenüber dem Kläger am 1. März 1912 nachmittags die Worte „das ist eine Lüge, Sie sind ein aufgeblasener Mensch“ gebrauchte, worauf Kläger sofort die einmonatliche Kündigung gab, jedoch noch bis zum Abend desselben Tages und am Vormittag des nächsten Tages im Geschäfte blieb und erst mit dem Schreiben vom 2. März 1912 nachmittags der Firma anzeigte, daß er wegen jener Beleidigung das Dienstverhältnis auflöse.

Bei Beurteilung der Sache sind zwei Fragen zu beurteilen, 1. ob der Ausdruck, durch den sich der Kläger getroffen fühlte, eine erhebliche Ehrverletzung nach § 26, Z. 4, H. G. G. darstellt, 2. ob dadurch, daß der Kläger nicht sofort nach dem Auftreten aus dem Dienste austrat, sondern nur die einmonatliche Kündigung gab, sein Austrittsrecht nicht konsumiert worden ist.

Die erstere Frage bejahte das Berufungsgericht im Einklange mit der I. Instanz, indem es in den von dem Prokuristen gebrauchten Worten einestils den Vorwurf verächtlicher Eigenschaften nach § 491 St. G., anderenteils mit Rücksicht auf die allgemeine Bedeutung der Worte eine Beschimpfung nach § 496 St. G. erblickte. Die in dem Ausdrucke „das ist eine Lüge“ gelegene Schmähung bezog sich darauf, daß sich der Kläger nach der bestrittenen Behauptung der beklagten Firma bei einer seine Pensionsversicherungspflicht betreffenden Einvernahme vor dem Gemeindeamte den Titel eines Geschäftsführers beigelegt haben soll. Die Zulassung eines Wahrheitsbeweises in dieser Richtung war entbehrlich. Denn es liegen tatsächlich Umstände vor, aus denen der Kläger subjektiv annehmen konnte, er sei mehr als ein bloßer Verkäufer, da die übrigen im Geschäfte tätigen Personen dessen kommerzielle Seite nicht besorgten. Wenn er sich ferner auch mit Unrecht als Geschäftsführer bezeichnete, so war dennoch der Vorwurf der Lügenhaftigkeit unbegründet, weil er die

Grenzen der erlaubten Kritik überschritt. Die durch diese Schmähung und durch die einen Wahrheitsbeweis nicht zulassende Beschimpfung gesetzte Ehrverletzung war endlich eine erhebliche, weil solche Ehrenbeleidigungen nach dem Strafgesetze verfolgbare sind.

Hingegen war die zweite Frage zu verneinen. In dieser Beziehung führt der Kläger an, er habe eigentlich schon bei der Erteilung der Kündigung am 1. März 1912 an die sofortige Lösung des Dienstverhältnisses gedacht und den Ausdruck „einmonatliche Kündigung“ nur deshalb gebraucht, um das deutliche Begehren auf Zahlung für einen Monat zu stellen, was auch aus seinem Schreiben vom 2. März 1912 hervorgehe. Ob nun auch der Kläger mit seiner Kündigung was immer zu erzielen gedachte, so muß doch erwogen werden, daß er denselben Tag und auch den nächsten Tag vormittags im Dienste verblieb und erst am nächsten Tage erklärte, er löse das Verhältnis auf. Wenn auch zugegeben wird, daß das Gesetz nicht die Auflösung des Verhältnisses unmittelbar nach der Beleidigung fordert und daß es auf die Zeit allein, die zwischen der Beleidigung und dem Austritte vergeht, nicht ankommt, so darf doch in einer solchen Zwischenzeit die Kontinuität zwischen dem den Austrittsgrund bildenden Faktum und dem Austritte selbst nicht unterbrochen werden. Diese Unterbrechung liegt aber darin, daß der Kläger nach dem Auftritte zunächst die Kündigung gab und erst am nächsten Tage erklärte, er löse das Verhältnis auf. Da er sich mit der Kündigung als Antwort auf die ihm zugefügte Ehrverletzung begnügte, war er nicht mehr berechtigt, aus demselben Grunde das Dienstverhältnis aufzulösen.

Das Klagebegehren war somit abzuweisen.

#### Nr. 2116.

#### Der Entlassungsgrund der beharrlichen Pflichtenvernachlässigung setzt ein Verschulden des Hilfsarbeiters voraus.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 16. Jänner 1912, Cr I 33/12.

Dem Klagebegehren auf Entschädigung für die Kündigungsfrist wurde stattgegeben.

Gründe: Die Gewerbeordnung gestattet dem Arbeitgeber die unbefristete Kündigung des Arbeitnehmers nach § 82 lit. f Gew. O. wegen beharrlicher Pflichtenvernachlässigung. Im vorliegenden Falle erfolgte die Entlassung des Klägers, der bei der beklagten Firma als Geschäftsdienner beschäftigt war, aus dem Grunde, weil er die von ihm beim Arbeitsantritte übernommene Verpflichtung, die Büroräume in Ordnung zu halten, namentlich auch den Staub abzuwischen, nicht zuhielt und weil in der letzteren Richtung wiederholt erteilte Verweise fruchtlos blieben.

Liegen somit die Voraussetzungen einer Entlassung nach § 82 lit. f Gew. O. anscheinend vor, so kann doch nicht übersehen werden, daß einige der in § 82 Gew. O. angeführten Tatbestände nicht nur eine objektive Verletzung der durch den Arbeitsvertrag gerechtfertigten Erwartungen des Arbeitgebers darstellen, sondern auch außerdem ein Verschulden des Arbeitnehmers, sei es grobe Fahrlässigkeit, sei es Absichtlichkeit beinhalten. Dieses letztere Erfordernis wird vom Gesetze in einigen Punkten ausdrücklich hervorgehoben; bei der beharrlichen Pflichtenvernachlässigung liegt es sprachlich in der durch das Moment der Stetigkeit verschärften Mißachtung obliegender Pflichten und ist bei ihr nicht nur durch die Einreihung zwischen den Entlassungsgründen des Verlassens der Arbeit, welches erst durch den Mangel der Befugnis das Gewicht eines Entlassungsgrundes gewinnt, und zwischen jenen des offenbar böswilligen Verleitens anderer Personen zum Ungehorsam usw., sondern auch durch die Auslegung der Bestimmungen des VI. Hauptstückes der Gewerbeordnung (Gesetz vom 8. März 1885, R. G. Bl. Nr. 22) als eines Arbeiterschutzgesetzes (Ministerialverordnung vom 13. September 1889, Z. 36074) gerechtfertigt.

Wird der hier unterliegende Tatbestand von diesen Gesichtspunkten geprüft, so ergibt sich, daß dem Kläger die Reinigung von 7 Büroräumen, und jetzt zur Winterszeit auch die Bedienung von 5 Öfen in diesen Räumen oblag, wozu ihm die Zeit von 7 bis 1/9 Uhr vormittags zu Gebote stand. Entstand hierbei tatsächlich ein Zwiespalt zwischen der von ihm übernommenen Arbeitsleistung und deren Erfüllung, so war diese Erscheinung nicht auf ein Verschulden des Klägers durch Pflichtenvernachlässigung, sondern auf seine Überlastung zurückzuführen und auch durch wiederholte Ermahnungen nicht zu beheben, weil die Unterlassung des Staubabwischens nach der Überzeugung des Gerichtes aus Zeitmangel und trotz einer im Sinne des § 76 Gew. O. nach besten Kräften besorgten Arbeitsverrichtung eintreten mußte. Der Umstand, daß die beklagte Firma die ohne Verschulden des Klägers eingetretene Pflichtenvernachlässigung als Entlassungsgrund gebrauchte, hatte ihre Sachfälligkeit nach § 84 Gew. O. zur Folge.

#### Nr. 2117.

#### Das Versprechen, einen Hilfsarbeiter in einem aussetzenden Betriebe bei neuerlicher Inbetriebstellung wieder zu beschäftigen, ist kein Hindernis für die Erteilung der Kündigung in der Zwischenzeit.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 19. Jänner 1912, Cr I 38/12.

Nachdem das Fabriksgebäude der beklagten Firma am 26. August 1911 in jenem Teile, in welchem sich die Weberei befand, einem Brande zum Opfer gefallen war, bemühte sie sich, die durch den Brand mitbetroffene

Arbeiterschaft anderweitig zu beschäftigen. Namentlich der in der Weberei als Dampfstuhlmeister mit Wochenlohn von 50 K bei 14-tägiger Kündigungsfrist tätig gewesene Kläger wurde mit der Weisung, sich während des Wiederaufbaues des abgebrannten Gebäudes bei ungeschmälertem Lohne zur Disposition zu halten, zu verschiedenen Arbeiten im sonstigen Betriebe herangezogen. Am 18. November 1911, als die Weberei noch lange nicht wiederaufgebaut war, erfolgte nach vorgängiger Kündigung seine Entlassung.

Auf Grund dieses Sachverhaltes behauptet der Kläger, der ausgesprochene Wille der beklagten Firma sei dahin gegangen, sich seiner Arbeitskraft bis zum Wiederaufbau der Weberei zu versichern. Mit Rücksicht darauf habe er eine sich ihm bald nach dem Brande darbietende andere Arbeitsgelegenheit ausgeschlagen, hingegen seien nach der Entlassung seine Bemühungen um Erlangung eines Postens ohne Erfolg geblieben. Weil die Weberei noch nicht in Betrieb gesetzt ist, hält er die geklagte Firma für verpflichtet, ihm den bis zum Klagstage von 10 Lohnzahlungstagen ausgebliebenen Lohn à 50 K in der Höhe von 500 K zu ersetzen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Wenn der Kläger in der Weisung der beklagten Firma, er möge sich während des Wiederaufbaues der Weberei bei ungeschmälertem Lohne zur Disposition halten, eine vertragliche Vereinbarung über die Dauer des Arbeitsverhältnisses erblicken zu können glaubt, so muß er sich die Auslegung dieser Vereinbarung nach § 914 a. b. G. B. gefallen lassen, weil ihre Tragweite bestritten ist. Nach dieser Gesetzesstelle ist ein zweifelhafter Vertrag so auszulegen, daß er keinen Widerspruch enthalte und von Wirkung sei. Der beklagten Firma kann aber nicht zugemutet werden, daß sie ernstlich ihr Kündigungsrecht für die Dauer der notstandsweisen Beschäftigung des Klägers einseitig aufgeben wollte, um es erst wieder aufleben zu lassen, bis er ihr entsprechende Dienste leisten wird. Da vielmehr die vereinbarte 14-tägige Kündigungsfrist nicht beseitigt wurde, liegt die Auslegung näher, daß die beklagte Firma bei Erteilung jener Weisung an eine baldige Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger nicht dachte, wie dies bei Eingehung und Fortsetzung von Arbeitsverhältnissen gewöhnlich geschieht, und daß sie ihm die Weiterbeschäftigung in der Weberei nach deren Wiederaufbau in Aussicht stellte. Dieses Versprechen hinderte aber keinen der Streitparteien, das Arbeitsverhältnis mittlerweile durch Kündigung zu lösen, weshalb weder darin, daß der Kläger eine anderweitige Arbeitsgelegenheit ausschlug, noch darin, daß er nach der infolge Kündigung erfolgten Entlassung postenlos blieb, ein Grund zur Entschädigungspflicht der beklagten Firma zu finden ist. Das Klagebegehren war somit abzuweisen.

### Nr. 2118.

**Die Entschädigungspflicht nach § 80 g, Abs. 2, Gew. O. bezieht sich nicht auf den Schaden, den der Hilfsarbeiter dadurch erleidet, daß er sich nicht auf die in das abhandengekommene Arbeitsbuch eingetragenen Zeugnisse berufen kann.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 5. Jänner 1912, Cr I 1/12.

Die beklagte Färberei konnte dem bei ihr als Presser beschäftigt gewesenen Kläger bei Lösung des Arbeitsverhältnisses am 4. Dezember 1911 sein Arbeitsbuch nicht ausfolgen, weil es ihr auf unaufgeklärte Weise abhanden gekommen war. Sie versah ihn aber mit einem besonderen Zeugnisse über die bei ihr zugebrachte mehrmonatliche Dienstzeit und verpflichtete sich, ihm nicht nur ein Duplikat des Arbeitsbuches, sondern auch besondere Zeugnisse an Stelle einiger im Arbeitsbuch eingetragener, dem Kläger für die Arbeitssuche wertvoll scheinender Zeugnisse über die Art seiner Dienstleistungen in anderen Betrieben zu beschaffen. Das versprochene Duplikat des Arbeitsbuches folgte sie dem Kläger drei Tage nach der Lösung des Arbeitsverhältnisses aus; es eignete sich jedoch nicht zum Gebrauche, weil es unrichtige Angaben über seine Person enthielt. Die Beschaffung der besonderen Zeugnisse erforderte die Zeit bis zum 22. Dezember 1911.

Wegen des Mangels der Zeugnisse und eines tauglichen Arbeitsbuches belangte der Kläger, der sich selbst erst am 29. Dezember 1911 in den Besitz eines ordentlich ausgestellten neuen Arbeitsbuches gesetzt hatte, die beklagte Färberei unter Berufung auf § 80 g, Abs. 2, Gew. O. auf Entschädigung für die Zeit vom 4. bis 22. Dezember 1911 in der Höhe von 80 K.

Die beklagte Färberei lehnte diesen Anspruch mit dem Hinweis darauf ab, daß sie alles aufgeboten habe, um dem Kläger das abhanden gekommene Arbeitsbuch zu ersetzen.

Dem Kläger wurde für fünf in die volle Arbeitswoche vom 4. bis 9. Dezember 1911 fallende Arbeitstage à 5 K der Betrag von 25 K zugesprochen, der Mehranspruch aber abgewiesen.

Gründe: Der vom Kläger geltend gemachte Entschädigungsanspruch, insofern er von ihm auf den Verlust der in das Arbeitsbuch eingetragenen Zeugnisse gestützt wird, ist nach § 80 g Gew. O. nicht begründet. Die Schutzbestimmungen der Gewerbeordnung für den Fall der bei der Lösung des Arbeitsverhältnisses unterbleibenden Ausfolgung des Arbeitsbuches behandeln dieses als den nach § 79 Gew. O. bei der Arbeitssuche vorgeschriebenen Ausweis, nicht aber als Träger sonstiger in ihm enthaltener Aufzeichnungen und sehen vor allem die Neubeschaffung dieses Legi-

tinationspapieres vor. Hinsichtlich der Ausfertigung des Duplikates bestimmt § 80 f Gew. O., daß es nur den Tag des Eintrittes in die letzte Beschäftigung und den Tag des Austrittes zu enthalten habe, von dem Zeugnisse wird nichts erwähnt.

Es ist ferner zu erwägen, daß nach § 80 d und § 81 Gew. O. das Zeugnis keinen notwendigen Bestandteil der Eintragungen in das Arbeitsbuch bildet und daß es dem Hilfsarbeiter anheimgestellt ist, sich über ihm etwa wertvoll erscheinende Arbeitsgelegenheiten besondere Zeugnisse ausstellen zu lassen. Daraus folgt, daß der Arbeiter, der sich mit der Eintragung des Zeugnisinhaltes in das Arbeitsbuch begnügt, mit dem Verluste des Arbeitsbuches auch den Verlust der eingetragenen Zeugnisse riskiert, ohne hinsichtlich dieser Zeugnisse, wenigstens aus der Gewerbeordnung, Entschädigungsansprüche erheben zu können.

Nur auf die letztere aber gründet der Kläger seinen Anspruch. Eine anderweitige Haftung der beklagten Färberei würde hinsichtlich der Zeugnisse den Bestand eines Verwahrungsvertrages nach bürgerlichem Rechte zur Voraussetzung haben, welcher aber zu einer ganz anderen Beurteilung der Verschuldensfrage führen müßte und geeignet wäre, Zweifel an der gewerbegerichtlichen Kompetenz hervorzurufen. Eine solche Haftung geht übrigens aus dem zu Gebote stehenden Prozeßmaterial nicht hervor, sie folgt namentlich nicht schon aus der Übernahme des Arbeitsbuches durch die Beklagte, weil sie sich nach § 80 c Gew. O. der Übernahme des Ausweises trotz der darin enthaltenen Zeugnisse nicht entziehen durfte. Hat sie es aber freiwillig auf sich genommen, dem Kläger besondere Zeugnisse zu beschaffen, so ist diesem hieraus ein obligatorischer Anspruch entstanden, der sich mit der Beschaffung der Zeugnisse erschöpfte und nach § 915 a. b. G. B. die Übernahme einer weitergehenden Verbindlichkeit nicht enthält.

Hingegen ist nach § 80 g Gew. O. die Tatsache allein, daß die beklagte Färberei dem Kläger das Arbeitsbuch nicht rechtzeitig ausfolgen konnte, der Ausgangspunkt ihrer Entschädigungsverbindlichkeit. Die Entschädigung wurde dem Kläger für die erste Lohnwoche nach Lösung des Verhältnisses in angemessenem Betrage zugesprochen. Denn beim Abgange eines Ausweises war ihm zunächst die Arbeitssuche überhaupt unterbunden und es konnte nach den obwaltenden Verhältnissen mit dem Antritte einer neuen Arbeit vor Beginn der nächsten Woche nicht gerechnet werden. Spätestens bis dahin aber ist der Kläger imstande gewesen, sich selbst in den Besitz eines neuen Arbeitsbuches zu setzen; er hatte die Beschaffung des Duplikates nicht der beklagten Firma zu überlassen, sondern die erforderlichen Schritte auf Kosten der Beklagten zu unternehmen, wozu ihn die Gewerbeordnung anweist. Sein Mehranspruch war daher abzuweisen.

### Nr. 2119.

**Wurde Kautionsbestellung mittels Postsparkassa-Einlagebüchels vereinbart, so kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht nachträglich unter Berufung auf die Unpfändbarkeit von Postsparkassaeinlagen auflösen.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 19. Jänner 1912, Cr I 37/12.

Der beklagte Schlossermeister suchte im Wege eines Zeitungsinsertes einen Schlossergehilfen, der eine Kautionsbestellung im Betrage von 500 K zu erlegen imstande sei. Der Kläger, Schlossergehilfe, setzte sich infolge dieses Inserates mit ihm in briefliche Verbindung, indem er ihm bekannt gab, daß er über eine Kautionsbestellung von 300 K, inne liegend in einem Postsparkassabüchel verfüge, und erhielt hierauf die Weisung, er möge die Arbeit alsbald antreten und die Kautionsbestellung, die er habe, mitbringen. Am 13. Jänner 1912, einem Samstag, meldete sich der Kläger beim Beklagten und übergab ihm sein Arbeitsbuch; der Beklagte erklärte jedoch, daß ihm das Postsparkassabüchel als Kautionsbestellung nicht genüge, worauf besprochen wurde, daß der Kläger allmählich aus dem Büchel kleinere Beträge nach Zulaß des Postsparkassaverkehres erheben und dem Beklagten übergeben solle. Bei der Behebung stieß der Kläger, weil er kein Behebungsbüchel hatte und beim Postamte persönlich unbekannt war, auf Anstände, weshalb er über ihm erteilten Rat ohne Verständigung des Beklagten beim Postsparkassenamte in Wien unter Anschluß des Postsparkassabüchels um Zufertigung des Behebungsbüchels ansuchte. Aus diesem Grunde hatte er am Montag, den 15. Jänner 1912, beim Antritte der Arbeit weder das Postsparkassabüchel noch daraus behobenes Geld, weshalb ihm der Beklagte das Arbeitsbuch zurückgab und die Lösung des Arbeitsverhältnisses erfolgte.

Dem auf Ersatz für die Kündigungsfrist gerichteten Klagebegehren wurde mit der Hälfte der angesprochenen Entschädigung stattgegeben, der Mehranspruch wurde abgewiesen.

Gründe: Die vorzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses hängt innig mit der Frage der Kautionsbestellung in der Form eines Postsparkassabüchels zusammen.

Zurückzuweisen ist in dieser Beziehung die von dem Beklagten gegen den Klagsanspruch aus dem Grunde erhobene Einwendung, daß er zur Lösung des Arbeitsverhältnisses wegen der Unpfändbarkeit des als Kautionsbestellung angebotenen Postsparkassabüchels berechtigt war. Es ist richtig, daß nach Art. IX, Z. 4 Einf. Ges. zur E. O. und dem Gesetze vom 28. Mai 1882, R. G. Bl. Nr. 56, Art. 17, auf die beim Postsparkassenamte eingelegten Spargelder weder ein Verbot gelegt, noch ein Pfandrecht erworben werden darf, weshalb sich solche Einlagen zum Gegenstande eines Pfandes gemäß § 448, 461 a. b. G. B. oder eines Pfandvertrages nach §§ 1368, 1373 a. b. G. B. nicht eignen.

Die Bestellung einer Kautions ist jedoch nicht notwendigerweise identisch mit der Bestellung eines Pfandrechts, vielmehr kann damit nur der Wille des einen Teiles dargetan werden, dem anderen Teil den aus der Verbindung etwa entstehenden Schaden zu ersetzen. Darum eignen sich zur Bestellung einer Kautions sogar Gegenstände, die nur den Wert besonderer Vorliebe haben. In solchen Fällen wird zwischen den Vertragsteilen eine Art Retentionsrecht vereinbart, vermöge dessen die Sache von dem Unternehmer so lange zurückbehalten werden darf, bis er mit seiner Forderung befriedigt ist. Dem entspricht auch die bei Gericht notorische Erscheinung, daß im gewerblichen Leben häufig Postsparkassabüchel als Kautions gegeben und genommen werden. In dem Verhältnisse zwischen dem Kläger und dem Beklagten war aber trotz der ziffermäßigen Angabe der Kautionshöhe die Bestellung des Postsparkassabüchels als Kautions in obigem Sinne gestattet, weil der Beklagte den Kläger aufgefordert hat, die Kautions, die er habe, mitzubringen und weil er vom Kläger unter Begründung des Arbeitsverhältnisses das Arbeitsbuch übernommen hat (§§ 915, 869 a. b. G. B.). Schließlich sei nicht unerwähnt, daß ohne Zwang in der Hingabe des Postsparkassabüchels als Kautions eine Zession jenes Teiles der Postsparkassaeinlage, der zur Deckung des etwaigen Schadens des Beklagten erforderlich sein würde, erblickt werden kann, welche nach Art. 6, Alinea 3, Gesetz vom 28. Mai 1882, R. G. Bl. Nr. 56, zulässig und durchführbar ist.

Lag somit für den Beklagten vom Anfang an kein Grund vor, sich dem Dienstverhältnisse zu entziehen, so hat auf der anderen Seite der Kläger den oben erörterten Standpunkt am Samstag, den 13. Jänner 1912, nicht festgehalten und sich sogar einverstanden erklärt, Bareträge aus dem Postsparkassabüchel zu beheben: er hat sich ferner durch die Absendung des Büchels an das Postsparkassenamt selbst in die Unmöglichkeit gesetzt, dem Beklagten beim Arbeitsantritt am 15. Jänner 1912 irgendeine Kautions zur Verfügung zu stellen.

Wenn es infolgedessen am letzteren Tage zur vorzeitigen Lösung des Verhältnisses kam, so geschah dies aus Verschulden beider Teile, weshalb dem Kläger gemäß § 1304 a. b. G. B. unter analoger Anwendung des § 32 H. G. G. die Hälfte der von ihm begehrten Entschädigung für die Kündigungsfrist zugesprochen wurde.

#### Nr. 2120.

**Wird in einem Betriebe eine selten vorkommende Arbeit nach einem bestimmten Lohnsatze entlohnt, so gilt dieser Lohnsatz auch bei gleichen späteren Arbeiten für stillschweigend vereinbart.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 24. Februar 1912, Cr I 88, 89, 90, 91/12.

Die Kläger waren in dem beklagten Metallgroßbetriebe als Eisendreher mit Grundlohn von 40 h stündlich, der sich bei der Arbeit auf zwei

Hobelbänken um 6-6 h erhöhte, beschäftigt. Am 18., 19. und 20. Februar 1912 besorgten sie in 31 Arbeitsstunden das selten vorkommende Ausputzen von 2 Kesseln, ohne hinsichtlich des Lohnes im vorhinein etwas vereinbart zu haben. Diese Arbeit wurde bisher von dem beklagten Betriebe stets um 50 % höher als andere Arbeiten entlohnt und hiebei von dem Stundenlohn für die Arbeit auf 2 Bänken ausgegangen. Den Klägern gegenüber behielt die beklagte Firma wohl die 50%ige Erhöhung bei, sie ging jedoch von dem Grundlohn per 40 h für die Arbeit bei einer Hobelbank aus und fühlte sich zu dieser Lohnbestimmung als Arbeitgeberin berechtigt, während die Kläger die Entlohnung nach dem Lohnsatze von 46-6 h für die Arbeit auf 2 Bänken beanspruchten.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Berechtigung der Inanspruchnahme einer höheren Entlohnung für die anstrengende Arbeit des Kesselputzens ergibt sich schon aus der von der beklagten Firma zugestandenen 50%igen Erhöhung. Hinsichtlich der Grundlage dieser Erhöhung aber war bei sonst ungeänderten Verhältnissen der von ihr bisher für die gleiche Arbeit in Anwendung gebrachte Lohnsatz gemäß § 863, 915, 1152 a. b. G. B. für bestimmend anzusehen. Da erfahrungsgemäß die Höhe von derlei besonderen Entlohnungen unter der Arbeiterschaft desselben Betriebes nach Art eines ständigen Lohntarifes behandelt wird, so ist mit Grund anzunehmen, daß die Kläger die Arbeit unter der Voraussetzung der 50%igen Erhöhung des Lohnsatzes für die Arbeit auf 2 Bänken in Angriff genommen haben; auf der anderen Seite ist nicht einzusehen, warum die beklagte Firma ihre Absicht, die Arbeit diesmal niedriger zu entlohnen, nicht vor deren Beginn bekannt gab.

Der von den Klägern in Anspruch genommene Lohnsatz wurde deshalb für stillschweigend vereinbart angesehen, was die Sachfälligkeit der beklagten Firma zur Folge hatte.

#### Nr. 2121.

1. Entlassungsgründe allein begründen keine Verwirkung der vereinbarten Remuneration.
2. Benützung von Betriebsmitteln des Dienstgebers durch den Dienstnehmer zu Privat Zwecken als Grund eines Entschädigungsanspruches aus dem Dienstverhältnisse.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 6. Februar 1912, Cr. I 47/12.

Der bei der beklagten Automobilhandlung als Disponent angestellt gewesene Kläger klagte die Firma nach seiner kündigungslosen Entlassung auf den Gehalt pro Jänner 1912 per 125 K., auf den Rest per 400 K pro 1911 der mit 600 K jährlich vereinbarten Remuneration und den anteiligen Betrag

für den Monat Jänner 1912 per 50 K, endlich auf Barauslagen per 102 K 90 h zusammen auf 677 K 90 h, jedoch abzüglich eines Vorschusses von 270 K, so daß sich ein Klagsbetrag von 407 K 90 h ergab.

Die beklagte Firma wendete ein, der Kläger habe durch sein die Entlassung veranlassendes Verhalten den Anspruch auf die Remuneration verwirkt; sie führte ferner an, er habe ohne ihr Wissen einen ihrer Automobilwagen zu Vergnügungsfahrten benützt und beiläufig 1.000 km sogenannte Schwarzfahrten gemacht, berechnete den Aufwand an Materialverbrauch und Wagenabnutzung bei diesen Fahrten auf 50 h pro Kilometer, somit auf 500 K, während außerdem bei den Fahrten durch Vernichtung eines Mantels und Schlauches ein Schaden von 200 K entstanden sei, und machte aus diesen Gründen gegenüber dem Klagsansprüche eine Gegenforderung von 700 K geltend, anerkannte aber ausdrücklich den Jännergehalt per 125 K und die Barauslagen per 102 K 90 h des Klägers.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Da durch das Vorbringen beider Teile festgestellt ist, daß die Remuneration des Klägers zwischen ihnen vereinbart war, hat sie den Charakter einer freiwilligen, in das Belieben der beklagten Firma gestellten Belohnung für die zufriedenstellende Dienstleistung des Klägers verloren und ist zu einem Teile des Entgelttes geworden. Entgelt aber ist nicht Belohnung, sondern der Gegenwert für Dienstleistungen; ein Zurückbehaltungsrecht am Entgelt ist daher nicht bei unbefriedigender, sondern nur bei in größerem Umfange aus Verschulden des Dienstnehmers unterbleibender Dienstleistung zulässig. Die beklagte Firma stützt die Verweigerung der Remuneration nicht auf Unterlassung der Dienstleistung, sondern auf dieselben wichtigen Gründe, die sie zur kündigungswirksamen Entlassung des Klägers veranlaßten, hauptsächlich auf die schlechte Verwaltung einer Vertrauensstellung, in welcher Beziehung sie sich auch auf die Schwarzfahrten berufen hat.

Selbst wenn sich diese Gründe bewahrheiten sollten, würden sie nicht geeignet sein, über die Entlassungsbefugnis hinaus eine Entgeltverwirkung zu erzeugen; ebensowenig bestand ferner zwischen den Parteien im vorhinein eine Entgeltverwirkungsabrede für einen bestimmten Fall. Es ist daher die restliche Remuneration pro 1911 des Klägers als zurechtbestehend zu erkennen und nicht minder gebührt ihm gemäß § 16 H. G. G. der anteilige Betrag an Remuneration für den Monat Jänner 1912, zumal die beklagte Firma den Gehaltsanspruch für diesen Monat ausdrücklich anerkannt hat.

Wohl aber konnte die beklagte Firma diesen und den übrigen Klagsanspruch durch Gegenansprüche, die ihr aus dem Dienstverhältnisse mit dem Kläger entstanden sind, bekämpfen. Einen konkreten Anspruch dieser Art bildet der auf 700 K veranschlagte Schaden infolge der sogenannten

Schwarzfahrten des Klägers. Dieser als Vermögensverringerung auftretende Schaden der beklagten Firma gewann aber die ersatzpflichtige Relation zum Kläger nur dann, wenn letzterer gemäß §§ 1294, 1295 a. b. G. B. eine Vertragspflicht, hier die auch in § 27, P. 1 H. G. G. normierte Treuepflicht, sei es absichtlich, sei es aus Versehen verletzte; anderenfalls konnte sich die beklagte Firma ihm gegenüber ihres Schadens nicht erholen.

Der Kläger gab die Benützung der Betriebsmittel der beklagten Firma teilweise auch zu Privatzwecken, nämlich zu Vergnügungsfahrten, jedoch mit der Einschränkung zu, daß er sich, einem Wunsche des Firmachefs entsprechend, im Automobilfahren einzulernen gedachte. Hingegen folgerte die beklagte Firma eine absichtliche Verletzung der Treuepflicht daraus, daß der Kläger die Zurückstellung des Kilometerzählers um 900 km verfügte, daß er die Chauffeure freihielt, um sie auf seiner Seite zu behalten, und daß er seine Abwesenheit vom Bureau anlässlich der Vergnügungsfahrten vom Kanzleipersonal mit geschäftlichen Verrichtungen entschuldigen ließ.

Bei der Imputierung einer absichtlichen oder versehentlichen Pflichtverletzung durch den Kläger mußte jedoch das Gericht sein Augenmerk darauf richten, daß dem Kläger durch seine Stellung als Disponent ein weitgehendes Maß von Selbstbestimmung eingeräumt zu sein schien, daß ihn der Firmachef wie einen Kompagnon hielt, daß ihm die Automobilbenützung zu Geschäftszwecken unbedingt, zum Vergnügen im Einvernehmen mit dem Firmachef freistand und daß ein ausdrückliches Verbot der Automobilbenützung nie erging. Demgegenüber verlieren die Verdachtsgründe der beklagten Firma wesentlich an Schärfe, sie wirken überhaupt nur bei Unterstellung einer beabsichtigten Untreue, während sich sonst die Zurückstellung des Kilometerzählers als ein bedeutungsloser Vorgang darstellt und die Freihaltung der Chauffeure sowie die Entschuldigung des Versäumnisses der Bureaustunden nicht notwendig die bewußte Schädigung der beklagten Firma durch die Automobilfahrten in sich schließt.

Insbesondere verdiente bei Begrenzung der Treuepflicht Beachtung die ungenügende Umschreibung der Befugnisse des Klägers. Wenn nunmehr der Firmachef aus seinem Verhältnisse mit dem Kläger die Dienstesbeziehungen in strenger Form in den Vordergrund stellt, so muß ihm das Übermaß des Vertrauens zu seinem Angestellten und der Mangel an einer gehörigen Beaufsichtigung zum Vorwurfe gemacht und ausgesprochen werden, daß bei entsprechendem Zutun seinerseits die Vergnügungsfahrten des Klägers überhaupt nicht erfolgen oder alsbald eingestellt werden konnten. Für einen selbstverschuldeten Schaden aber sieht das Gesetz einen Schadensersatzanspruch nicht vor, was z. B. im § 876, § 1304 a. b. G. B. ausgesprochen ist. Wird ferner in der Vornahme der Fahrten selbst kein zum Schadensersatz verpflichtendes Verhalten des Klägers erblickt, so kann ihm auch das aus

Anlaß dieser Fahrten eingetretene Defektwerden eines Mantels und Schlauches nicht angerechnet werden, während die beklagte Firma einen anderen Grund der diesbezüglichen Schadensersatzpflicht nicht geltend machte.

Dem Klagebegehren war somit in vollem Umfange stattzugeben.

### Nr. 2122.

**1. Voraussetzungen für die Entschädigungspflicht des Dienstgebers wegen vertragswidriger Verhinderung des Dienstnehmers, Provisionen zu verdienen.**

**2. Die Vereinbarung, daß der Provisionsagent nur bei Erzielung eines Umsatzes in bestimmter Höhe eine Provision zu beanspruchen hat, kann, wenn das Entgelt den tatsächlich geleisteten Diensten nicht entspricht, ungültig sein.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 9. Februar 1912, Cr I 60/12.

Laut des zwischen den Parteien abgeschlossenen Dienstvertrages oblag dem Kläger vom 1. Jänner 1911 angefangen, die erstmalige Elozierung der Musterkollektionen der beklagten Tuchhandlungsfirma in einer großen Provinzhauptstadt; er hatte dort die Schneider sukzessive aufzusuchen, die Kollektionen zu eloziern und der Firma vertrauenswürdige Kunden zuzuführen; für seine gesamte Tätigkeit gebührte ihm eine 5%ige Umsatzprovision für den Fall, daß von einer Kollektion in der Saison ein Mindestumsatz von 100 K erzielt würde, welche Bedingung ausdrücklich damit motiviert wurde, daß sonst das als Versuch eingeleitete Unternehmen für die Firma ertragnislos wäre. Erst vom August 1911 bezog der Kläger ein fixes Entgelt von 60 K monatlich; außerdem floß ihm ein geringfügiger Betrag zu, den die beklagte Firma an Postporto ersparte, weil Kläger die Kollektionen selbst an die Kunden austrug. Im Laufe des Jahres 1911 gelang die Elozierung von 420 Kollektionen; der Umsatz betrug im ersten Halbjahre 8.000 K, im zweiten 12.000 K, während dem Vertrage gemäß die 5%ige Provision von einem Umsatze von  $420 \times 100 = 42.000$  K abhing. Deshalb verweigerte die beklagte Firma dem Kläger, gegen welchen übrigens ohne Erlaubnis inkassierte Beträge von 949 K 78 h aushafteten, die Zahlung jeder Provision. Das Dienstverhältnis wurde vom Kläger nach einjähriger Dauer gelöst, worauf er die Firma auf Zahlung der 5%igen Provision von dem erwarteten Umsatze per 42.000 K in der Höhe von 2.100 K, abzüglich des obigen Inkassos im Reste von 1.150 K 22 h belangte und behauptete, der Umsatz sei durch Verschulden der Firma unter der erhofften Höhe geblieben.

Dem Kläger wurde an Provision der Betrag von 1.000 K, abzüglich des obigen Inkassos im Reste von 50 K 22 h zugesprochen, der Mehranspruch aber abgewiesen.

Gründe: Der Klagsanspruch fällt zunächst unter den Gesichtspunkt der angemessenen Entschädigung nach § 12 H. G. G. für entgangene Provision, an deren Erzielung der Kläger durch vertragswidriges Benehmen der beklagten Firma verhindert wurde. Aus dem diesbezüglichen Vorbringen des Klägers ist wohl ein Handeln der beklagten Firma gegen eine Verabredung nicht zu entnehmen; denn hinsichtlich der behufs Begründung des geringen Umsatzes gerügten Punkte, nämlich: 1. der unordentlichen Warenlieferung, 2. der ungleichmäßigen Diskontogewährung, 3. der verspäteten Ausfertigung der Kollektionen, 4. der unzuweckmäßigen Feststellung der Preise — war zwischen den Parteien im Vorhinein nichts besprochen worden. Allein eine Häufung der gerügten Umstände wäre geeignet, die beklagte Firma um ihre Absatzfähigkeit zu bringen und man könnte deshalb sagen, es habe stillschweigend ein sie ausschließendes Übereinkommen stattgefunden.

Aber auch von diesem Standpunkte ausgehend, vermochte der Gerichtshof die aus vereinzelt Vorkommnissen hergeleiteten Beschwerden des Klägers nicht für begründet anzusehen. Im einzelnen sei folgendes erwähnt: ad 1. das zufällige Ausgehen der Stoffe im Lager und die Versendung von nicht bestellter Ware ist bei größeren Versandgeschäften so unausweichlich, daß der Käufer selbst mit solchen Vorkommnissen rechnen muß; ad 2. die Bestimmung der Höhe des Diskontos ist nach den Umständen des Falles dem Geschäftsherrn zu überlassen; es konnte in dieser Beziehung nicht unbeachtet bleiben, daß der Kläger selbst der beklagten Firma zur Gewährung verschiedener Diskontosätze eingeraten hat; ad 3. die Ausfertigung und Aussendung der Kollektionen erfolgt bei Geschäften von der Art jenes der beklagten Firma im Laufe des Monats August und anfangs September, so daß die am 23. August 1911 effektuierte Zusendung der Kollektionen an den Kläger nicht als verspätet bezeichnet werden kann; ad 4. Preisbildungen der vom Kläger gerügten Art sind bei Tuchgroßhandlungen und bei Versandgeschäften überhaupt unvermeidlich und haben ihren Grund in den Betriebskosten, dem schlechten Einkauf, überhaupt im Kalkül. Infolge dieser Einflüsse ist der Betrieb manchmal außerstande die Konkurrenz zu unterbieten, wenn er sich auch wieder manchmal hiezu zu seinem Schaden bequemen muß. Unzulässig aber erscheint es, von der beklagten Firma Preisherabsetzungen zu dem Zwecke zu verlangen, damit der Agent einen größeren Umsatz erziele. Ferner sind die höheren Preise der in die Kollektionen aufgenommenen Stoffe gegenüber den Preisen derselben Stoffreste, die der Kläger von der Firma außer den Kollektionen in der Hand hatte, vollkommen erklärt durch die Höhe der mit der Ausfertigung der Kollektionen verbundenen Kosten (beiläufig 20 K für das Stück). Der Einwand des Klägers, daß durch solche Preisvariationen das Renommee der Firma leiden mußte, ist nicht ausschlaggebend. Denn gerade dadurch, daß er über verschiedene Preise derselben Stoffe verfügte,

war es ihm an die Hand gegeben, geschickt zu agentieren und den Vorteil der Firma mit seinem Vorteile zu verbinden. — Deshalb vermochte das Gericht ein die Erzielung eines höheren Umsatzes hinderndes, vertragswidriges Verhalten der beklagten Firma nicht anzuerkennen.

Der Klagsanspruch umschließt jedoch das Begehren auf Zuerkennung einer Provision für die vermittelten Geschäfte überhaupt. Die beklagte Firma verweigert sie unter Hinweis auf die diesbezügliche ausdrückliche Vertragsbestimmung. Wird jedoch erwogen, daß der durch den Kläger erzielte Umsatz denn doch 20.000 K betrug, daß die beklagte Firma damit einen festen Stamm von Abnehmern gewann und daß sie nach ihrem Zugeständnisse von der geringeren geschäftlichen Gewandtheit des Klägers in dem Fache Kenntnis hatte, wäre es unbillig, die von dem letzteren aufgewendete Mühe ohne entsprechendes Entgelt zu lassen, weshalb das Gericht die obige Vertragsbestimmung für ungültig nach § 878 a. b. G. B. ansah und den aus dem Dienstvertrage fließenden Anspruch des Klägers gemäß § 273 Z. P. O. nach freiem Ermessen mit 1.000 K festsetzte. Hierbei wurde darauf Rücksicht genommen, daß bei Auflösung von Provisionsdienstverträgen auch eine Abfindung für die gewonnenen Geschäftsverbindungen üblich ist, daß hingegen der Kläger seit August 1911 ein kleines fixes Entgelt, außerdem die oben erwähnte, geringfügige Vergütung für die persönliche Bestellung der Kollektionen bezog und daß die beklagte Firma bisher aus dem Geschäfte keinen offenbaren Vorteil hat. Abzüglich des Inkassos wurde somit dem Kläger ein Betrag von 50 K 22 h zugesprochen, sein Mehranspruch aber abgewiesen.

### Nr. 2123.

**Wenngleich in der Arbeitsordnung die Ausfolgung eines Exemplares an den neu eintretenden Arbeiter vorgesehen ist, hat die Unterlassung dieser Ausfolgung keinen Einfluß auf die Gültigkeit des Arbeitsvertrages.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 20. Februar 1912, Cr I 78/12.

Die beklagte Textilfirma handhabt eine Arbeitsordnung, welche die folgende Bestimmung enthält: „Jeder Arbeiter erhält ein Exemplar dieser Arbeitsordnung. Dieselbe bildet den Arbeitsvertrag zwischen dem Gewerbeinhaber und dem Hilfsarbeiter. . . .“ Nach den sonstigen Feststellungen des Gerichtes wurde der Kläger am 12. Februar 1912 von der beklagten Firma als Hilfsarbeiter für die Trockenstube unter Vereinbarung des Lohnes aufgenommen; er bestätigte mit seiner Unterschrift die Verlautbarung der Arbeitsordnung, welche eine dreitägige Kündigungsfrist und eine achttägige über Verlangen des Arbeitgebers eintretende Probezeit vorsieht; die letztere wurde dem Kläger mit der Dauer bis Samstag

den 17. Februar angezeigt; die Arbeitsordnung wurde ihm nicht behändigt.

Mit Bezug auf die letztere Unterlassung bestritt der Kläger die Gültigkeit der aus der Arbeitsordnung genommenen Bestimmungen über Kündigungsfrist und Probezeit und belangte die beklagte Firma nach seiner am 17. Februar 1912 erfolgten Entlassung auf Entschädigung für die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 88 a der österreichischen Gewerbeordnung ist abweichend von der deutschen Gewerbeordnung, die in § 134 e die Behändigung der Arbeitsordnung an den neu eintretenden Arbeiter vorschreibt, nur deren Verlautbarung angeordnet. Der beklagte Betrieb unterliegt den Bestimmungen des § 88 a Gew. O. und hat die Verlautbarung seiner Arbeitsordnung an den Kläger bewerkstelligt. Es liegt deshalb vom Standpunkte der Gewerbeordnung kein Grund vor, die Gültigkeit des Arbeitsvertrages zwischen den Streitparteien wegen der vom Kläger gerügten Unterlassung in Zweifel zu ziehen.

Durch die Verlautbarung der Arbeitsordnung wurde das Arbeitsverhältnis auf die für und gegen beide Teile wirkende Basis der von der beklagten Firma als Vertrag bezeichneten Arbeitsordnung gestellt. Infolge der Beschränkung auf das Erfordernis der Verlautbarung sieht aber das Gesetz von der Kenntnisaufnahme der Arbeitsordnung durch den Arbeiter ab und schafft der Vermutung Raum, daß er dem Inhalte der Arbeitsordnung zustimmt; er ist in dieser Beziehung geschützt durch die Anordnung, daß die Arbeitsordnung nichts Gesetzwidriges enthalten soll. Deshalb ergriff die entgegen dem Vertrage unterlassene Ausfolgung eines Exemplares der Arbeitsordnung nicht die Gültigkeit des Vertrages, wie der Kläger vermeint, sondern begründet für ihn lediglich das Recht zur Inanspruchnahme dieses Exemplares, ob er nun schon bei der Verlautbarung von dieser Bestimmung der Arbeitsordnung wußte oder nicht. Selbst wenn man diese letztere Bestimmung als Schriftlichkeit des Vertrages auslegen würde, könnte der Mangel der Vertragsausfertigung nicht die im § 884 a. b. G. B. bezeichnete Folge auf den Abschluß des Vertrages haben; denn der Vertrag war hier schon durch die Verlautbarung perfekt geworden und dem Kläger stand nur das Recht zu, auf die schriftliche Ausfertigung zu dringen, während der Vertrag bestehen blieb.

Da übrigens bei der Aufnahme des Klägers von der Probezeit gesprochen wurde, entstand schon hiedurch, abgesehen von der Arbeitsordnung der beklagten Firma, ein nach § 72 Gew. O. zulässiges Dienstverhältnis auf Probe, welches bis zum 17. Februar 1912 einseitig gelöst werden konnte.

Der Klagsanspruch nach § 84 Gew. O. hat somit keine Berechtigung.

**Nr. 2124.**

**Wird der Entlassungsgrund des § 82, lit. f, Gew. O. wegen Verleitung der Mitarbeiter zur Auflehnung vom Dienstgeber durch den plötzlichen Bruch mit einer ständigen Übung veranlaßt, so ist die Annahme beiderseitigen Verschuldens an der vorzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses zulässig.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 27. Februar 1912, Cr I 94/12.

Die beklagte Firma pflegte den in der Nachtschicht vom Freitag auf Samstag beschäftigten Arbeitern über ihr Ansuchen den Lohn am Samstag früh bereits um 5 Uhr, anstatt gemäß der Arbeitsordnung um  $\frac{1}{2}$  6 Uhr zu dem Zwecke auszuzahlen, damit sie die Arbeiterzüge der Eisenbahnen für ihre Heimfahrt nicht versäumen. Als sich der Kläger, Anbinder, am Freitag, den 23. Februar 1912 abends mit dieser Bitte an den ihm vorgesetzten Meister wandte, wurde er von ihm unter Verweisung auf die Bestimmungen der Arbeitsordnung abgewiesen. Er teilte dies in erregter, nach Angabe der beklagten Firma in aufregender Weise den durch die Weigerung des Meisters mitbetroffenen Arbeitern mit, worauf alle, auch der Kläger, den Arbeitssaal verließen und den Meister bestürmten, der hierauf wohl die Weigerung zurücknahm, jedoch den Kläger sofort entließ.

Dem Klagebegehren auf Entschädigung für die Kündigungsfrist wurde mit der Hälfte des angesprochenen Betrages stattgegeben.

Gründe: Nach seiner Zusammensetzung ist es dem Gerichte bekannt, daß Einführungen nach Art der hier in Betracht kommenden früheren Auszahlung des Lohnes an gewissen Tagen und zu einem bestimmten Zwecke unter der Arbeiterschaft eines Betriebes so wirken, als wären sie durch die Arbeitsordnung vorgesehen. Die von dem Meister entgegen der bisherigen Übung ausgesprochene Weigerung, dem Kläger am 24. Februar 1912 den Lohn statt um  $\frac{1}{2}$  6 Uhr schon um 5 Uhr früh auszuzahlen, trug somit gewisse Merkmale einer Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen im Sinne des § 82 a, lit. d, Gew. O. an sich, ohne aber einen Austrittsgrund zu konstituieren, weil nach der Arbeitsordnung die Lohnzahlung erst um  $\frac{1}{2}$  6 Uhr früh zu erfolgen hat und die Gültigkeit der letzteren durch die Beibehaltung der Form des jedesmaligen Ansuchens gewahrt blieb. Hingegen ergeben sich aus der erregten Mitteilung der Weigerung an die Mitarbeiter und dem demonstrativen Auftreten derselben sowie des Klägers selbst gegen den Meister Anzeichen einer nach § 82, lit. f, Gew. O. als Entlassungsgrund wirkenden Verleitung anderer Arbeiter zur Auflehnung; es wird jedoch dieser Charakter der Einwirkung wesentlich dadurch beeinflußt, daß der Meister bei dem plötzlichen, unmotivierten Bruche der bisherigen Übung diesen Erfolg voraussehen vermochte und daß er sogar die Weigerung rückgängig machte.

Erfolgte unter dem Eindrucke dieser Vorgänge die Entlassung des Klägers, so war sie sowohl durch das Vorgehen des Meisters als auch durch die Haltung des Klägers verschuldet und es trifft das Verschulden beide Teile gleichmäßig. Gemäß § 1304 a. b. G. B. unter analoger Anwendung des § 32 H. G. G. wurde deshalb dem Kläger die Hälfte der angesprochenen Kündigungsentschädigung zugesprochen.

**Nr. 2125.**

**Wird ein Hilfsarbeiter, an Stelle der Entlassung, auf einen Tag gegen seinen Willen beurlaubt, so gebührt ihm der Lohn für diesen Tag.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 3. Februar 1912, Cr. I 19/12.

Ein Fabriksarbeiter, der gegen eine 24stündige Kündigung aufgenommen war und durch mehrere Monate im Dienste stand, blieb am 29. Jänner 1912 (an einem Montage) aus. Als er tags darauf in die Arbeit kam, wurde ihm vom Werkmeister bedeutet, daß er mit Rücksicht darauf, daß er am 29. Jänner 1912 von der Arbeit ausgeblieben war, für den 30. Jänner beurlaubt und mit dem 31. Jänner entlassen sei. Da ihm der Lohn für den 30. Jänner nicht ausbezahlt wurde, verlangte er dessen Zahlung.

Der beklagte Fabriksinhaber wendete ein, daß sein Werkmeister berechtigt gewesen sei, den Kläger gewissermaßen zur Strafe für einen Tag auf Urlaub zu schicken, weil er ungerechtfertigt von der Arbeit ausgeblieben war.

Dem Klagebegehren wurde aus nachstehenden Gründen stattgegeben:

Es ist sicher, daß der Beklagte im Sinne des § 82, lit. f. Gew. O. zur sofortigen Entlassung des Klägers berechtigt war, weil dieser ohne Rechtfertigung einen Tag von der Arbeit ausgeblieben ist. Der Beklagte hat sich jedoch dieses Rechtes nicht bedient. Da dem Kläger für einen Tag Urlaub gegeben wurde, ist hiermit deutlich zum Ausdruck gebracht, daß Beklagter den Kläger noch für einen Tag als in seinem Dienste stehend ansah. Daß Kläger mit diesem unerbetenen Urlaub zufrieden gewesen sei, wird vom Beklagten gar nicht behauptet. Wohl aber zeigt die sofortige Einklagung des Lohnes für den Urlaubstag, daß ihm der Urlaub aufgezwungen wurde. Da der Kläger bereit war, am 30. Jänner den Dienst zu verrichten, von dem Beklagten aber zurückgewiesen wurde, ist der Beklagte zur Zahlung des Lohnes für diesen Tag verpflichtet. Zur Strafe hätte der Beklagte den Kläger auf einen nicht bezahlten Urlaub nur dann schicken können, wenn dies früher zwischen den Streitparteien vertragsmäßig vereinbart worden wäre oder wenn Kläger eine solche Strafe genehmigt hätte. Da jedoch weder das eine noch das andere behauptet wird und dem Kläger das Arbeitsbuch erst am 31. Jänner ausgefolgt wurde, war dem Klagebegehren stattzugeben.

**Nr. 2126.****Das Gewerbegericht ist zur Bestimmung der durch die Vertretung vor dem Berufungsgerichte erlaufenen Kosten eines Advokaten nicht zuständig.**

Beschluß des Gewerbegerichtes Laibach vom 5. Dezember 1912, Cr. I 163/12, bestätigt mit Beschluß des Landesgerichtes Laibach vom 12. Dezember 1912, R. I 2/12.

In der Rechtssache eines Baupoliere gegen eine Bauunternehmung ließ sich der Kläger vor dem Berufungsgerichte durch einen Advokaten vertreten. Dieser stellte beim Gewerbegerichte den Antrag auf Kostenbestimmung gegen seine eigene Partei. Der Antrag wurde vom Gewerbegerichte zurückgewiesen.

Gründe: Nach § 25 des Gesetzes vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218, ist vor den Gewerbegerichten die Vertretung durch Advokaten ausgeschlossen. Dem Gewerbegerichte ist hiermit jede Gelegenheit zur Bestimmung von Advokatengebühren genommen. Übrigens ergibt sich aus den Bestimmungen der §§ 1 und 4 des bezogenen Gesetzes, daß eine derartige Gebührenbestimmung nicht zum Wirkungskreise des Gewerbegerichtes gehört, weil dieser in den bezeichneten Gesetzesstellen genau bestimmt ist. Eine Erweiterung des gesetzlich bestimmten Wirkungskreises ist aber unzulässig.

Der gegen diesen Beschluß vom Antragsteller überreichte Rekurs wurde mit Hinweis auf die gesetzmäßige Begründung zurückgewiesen.

Mit Rücksicht auf die Bestimmung des Hofdekretes vom 4. Oktober 1833, J. G. S. Nr. 2633, welche auch für Rekursgerichte in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten Geltung habe, wurden vom Rekursgerichte dem gestellten Eventualantrage gemäß die Advokatengebühren bestimmt.

**Nr. 2127.****Das Gewerbegericht ist für die Klage des Direktors eines Kohlenbergwerkes (Bergdirektors) nicht zuständig.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 10. Oktober 1912, Cr. I 155/12, bestätigt mit Entscheidung des Landesgerichtes Laibach vom 16. Oktober 1912, R. I 1/12.

Mit dem Dekrete vom 1. Februar 1909 wurde G. als oberster Beamter der Kohलगewerkschaft I. angestellt. Er war mit der Leitung und Beaufsichtigung des Kohlenbergwerkes in K. betraut und führte den Titel „Bergdirektor“.

Die Klage des G. auf Zahlung einer Entschädigung wegen grundloser Entlassung wurde vom Gewerbegerichte wegen sachlicher Unzuständigkeit zurückgewiesen.

Dem Rekurse des G. wurde aus nachstehenden Gründen nicht Folge gegeben:

Beizupflichten ist der Ansicht des Rekurrenten, daß es für die Frage der Kompetenz des Gewerbegerichtes entscheidend ist, welche tatsächlichen Angaben der Kläger in der Klage zur Begründung der Zuständigkeit vorbringt. (§ 226 Z. P. O. und § 41 J. N.)

Auch ist es richtig, daß außer den im § 1 des Handlungsgehilfengesetzes angeführten Personen nach § 5 des Gewerbegerichtsgesetzes noch eine Reihe weiterer Personen ihr Recht in den im § 4 dieses Gesetzes genannten Rechtsverhältnissen vor dem Gewerbegerichte zu suchen hat. Dessenungeachtet kann dem Rekurse Berechtigung nicht zuerkannt werden.

Eine wesentliche Voraussetzung der ausschließlichen gewerbegerichtlichen Kompetenz bildet nach § 1 des Gewerbegerichtsgesetzes und § 41 des Handlungsgehilfengesetzes das Erfordernis, daß der Dienstgeber ein Unternehmen betreibt, auf welches die Gewerbeordnung Anwendung findet. Nach Artikel V lit. d des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung und § 5 H. G. G. findet aber die Gewerbeordnung auf den Bergbau und die nach dem Berggesetz von bergamtlicher Konzession abhängigen Werksvorrichtungen bzw. auf Personen, für welche die Bestimmungen des Berggesetzes gelten, keine Anwendung.

Der Bergbau umfaßt jene Beschäftigungsart, welche durch das Berggesetz geregelt wird. Da nach Inhalt der Klage insbesondere des Ernennungsdekretes vom 1. Februar 1909 der Kläger als oberster Beamter der beklagten Gewerkschaft angestellt war, die Rechtsverhältnisse zwischen dem Bergwerksbesitzer und ihren Beamten vom Berggesetz geregelt werden (§§ 200 ff) und die Bergbehörden auch die Aufsicht über den gesetzmäßigen Betrieb des Bergbaues zu führen haben (§§ 5 und 6 des Berggesetzes), kann nicht gezweifelt werden, daß der geltend gemachte Anspruch eine Bergbauangelegenheit betrifft.

Da nach diesen gesetzlichen Voraussetzungen zur Verhandlung und Entscheidung über die vorliegende Klage die sachliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes mangelt, wurde die Klage mit Recht zurückgewiesen.

**Nr. 2128.****Lohnabzüge für die an Feiertagen freigegebene Zeit sind bei vereinbartem Wochenlohn unzulässig.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 16. März 1912, Cr. I 39/12.

Kläger trat am 31. August 1911 als Tischlergehilfe bei dem Beklagten ein. Es wurde freie Kost und Wohnung und ein Wochenlohn von 6 K vereinbart. Der Lohn wurde nicht regelmäßig ausbezahlt, vielmehr erhielt Kläger nur Vorschüsse. Am 10. März 1912 trat er aus dem Dienste. Bei

Abrechnung wurde ihm für sieben Feiertage der Betrag von 7 K abgezogen; er verlangt dessen Zahlung im Klagswege.

Der Beklagte wendete ein, daß er seinen Arbeitern für jene Tage, an welchen nicht gearbeitet werde, nichts zahle.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Es ist richtig, daß dem Arbeitnehmer für jene Zeit, während welcher die Arbeit ruht, grundsätzlich ein Anspruch auf Vergütung nicht zusteht. Dieser Grundsatz gilt ausnahmslos, wenn der Lohn nach Tagen oder Stunden festgesetzt ist. Die Frage des Lohnabzuges kann nur bei Wochen- oder Monatslohn entstehen. Abgesehen von den Stunden der gesetzlichen Sonntagsruhe wird der gegen Wochen- oder Monatslohn angenommene Arbeiter auf Verlangen wohl auch an Feiertagen zur Disposition des Gewerbeinhabers stehen müssen. In dem Wochenlohn ist nämlich die Vergütung für die Arbeit der Gesamtwoche enthalten, auf deren Teil der Gewerbeinhaber wohl verzichten kann, aber nicht muß. Der Wochenlohn bildet also eine pauschalmäßige Vergütung der Arbeitsleistung für eine Woche, ohne Rücksicht auf die jedesmalige kürzere oder längere Arbeitsdauer. Der Wochenlohn ist so wie die Arbeitsleistung in der Woche ein Ganzes und erscheint es deshalb unzulässig, für die an Feiertagen freigegebene Zeit Abzüge zu machen.

#### Nr. 2129.

#### Mangels Vereinbarung entscheidet der Ortsgebrauch, ob für Feiertage, an welchen nicht gearbeitet wird, Lohn zu bezahlen ist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Jägerndorf vom 10. Jänner 1912, Cr. 1/12.

Der Kläger beehrte Bezahlung von 9 K für die drei Feiertage am 25. und 26. Dezember 1911 und 1. Jänner 1912, welcher Betrag ihm von seinem angeblichen Wochenlohn mit der Begründung abgezogen worden ist, daß er an diesen Tagen nicht gearbeitet habe und es in Jägerndorf nicht ortsüblich sei, den Arbeitern für Feiertage, an welchen nicht gearbeitet wird, Lohn zu bezahlen. Er gab zu, daß er mit dem Beklagten eine gegenteilige Vereinbarung nicht getroffen hatte. Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Gemäß § 77 Gew. O. wird mangels Vereinbarung eine 14tägige Kündigungsfrist und wöchentliche Entlohnung des Hilfsarbeiters vorausgesetzt. Diese wöchentliche Entlohnung ist aber nicht gleichzustellen einem vereinbarten Wochenlohn, und es kann ihr auch nicht der Sinn beigelegt werden, daß der Hilfsarbeiter berechtigt sei, auch für Tage, an welchen nicht gearbeitet wird, Lohn zu verlangen. Da nun in Jägerndorf nicht ortsüblich ist, für solche Feiertage, an welchen nicht gearbeitet wurde, Lohn zu bezahlen und der Kläger zugab, eine ausdrückliche gegenteilige Vereinbarung mit dem Beklagten nicht getroffen zu haben, war das Klagebegehren als unbegründet abzuweisen.

#### Nr. 2130.

#### Abgrenzung der Begriffe „Handelsagent“ und „Handlungsgehilfe“.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 13. August 1912, Cr. II 22/12.

Am 14. Mai 1910 wurde zwischen dem Kläger V. und dem beklagten Handelsmanne K. durch Wechsel von Schlußbriefen ein Vertrag nachstehenden Inhaltes geschlossen:

Kläger stellte diese vom Beklagten angenommene Offerte:

„Ich verpflichte mich zur Anmeldung einer selbständigen Handelsagentur in Laibach, für deren gesetzliche Vorschriftenerfüllung ich allein die Verantwortung trage und übernehme ausschließlich für Sie den kommissionsweisen Verkauf Ihrer Destillate und Spezereiwaren unter folgenden Bedingungen:

Für den kommissionsweisen Verkauf erhalte ich von Ihnen folgende Vergütung:

1. Diäten, und zwar pro Tag 10 K, pro halben Tag 5 K.
2. 5% Verkaufsprovision von Spirituosen, 1/2% Verkaufsprovision von Spezereiwaren. Die Verkaufsprovision gebührt vom Nettobetrag der bezahlten Ware und wird periodisch verrechnet.
3. Vergütung der tatsächlichen Fahrtkosten.
4. Ersatz der Portoauslagen.

Ich habe für Ihre Rechnung nur von Ihnen vorgeschriebene Routen zu befahren und bin verpflichtet, die mir vorgeschriebenen Routen einzuhalten. Bezüglich der Preise und Kondition bin ich genau an Ihre Vorschrift gebunden und für die Überschreitung schadenersatzpflichtig.

Die Zeit und das Gebiet der Bereisung bleibt Ihrem Ermessen vorbehalten. Die Ausübung irgendeiner merkantilen Tätigkeit während meines Vertrages mit Ihrer Firma ist ausgeschlossen. Bei Ausübung einer solchen würde sich unser Übereinkommen sofort von selbst auflösen. Unser Kommissionsverhältnis kann von jedem Teile jederzeit aufgelöst werden.“

Infolge dieses Vertrages hat der Kläger bei der Gewerbebehörde die Handelsagentur angemeldet, zahlte die Erwerbsteuer, fatierte selbständig die Einkommensteuer. Der Beklagte schrieb ihm die Reiserouten vor und bezeichnete ihm die Personen, bei welchen er vorzusprechen hatte. Der Kläger unterbrach die Reise, ohne früher den Beklagten zu fragen, verständigte jedoch nachträglich stets hiervon den Beklagten, der keine Einwendungen erhob. Zuweilen wurde Kläger vom Beklagten aufgefordert, sich auf die Reise zu begeben. Im Laufe des Jahres reiste der Kläger für den Beklagten 240 bis 270, nach Angabe des Beklagten etwa 200 Tage. Die Reise wurde zuweilen auf einige Tage, zuweilen auch für längere Zeit unterbrochen.

Am 3. November 1911 trat der Kläger vom Vertrage zurück, da er mit dem Beklagten bei einer Abrechnung nicht einig wurde, und verlangte bei diesem Gerichte die Zahlung der verdienten und bereits fälligen Provisionen im Betrage von 1839 K 09 h und an Reisekosten 250 K.

Mit dem Beschlusse vom 25. November 1911, Cr II 34/11, erklärte sich dieses Gericht für unzuständig, mit nachstehender Begründung:

Die Streitteile stimmen überein, daß Kläger selbständiger Handelsagent mit dem Sitze in Laibach sei, daß er den Gewerbeschein besitze, die Erwerbsteuer zahle, die Einkommensteuer selbständig fatiere und bezüglich der Zeit der Reise vom Beklagten nicht abhängig sei. Er kann somit als ein Angestellter des Beklagten nicht angesehen werden, weshalb die Zuständigkeit dieses Gerichtes nicht begründet erscheint.

Dieser Beschluß erwuchs in Rechtskraft.

Am 9. August 1912 überreichte der Kläger wider den Beklagten eine neue Klage auf Zahlung weiterer fälliger Provisionen im Betrage von 850 K und auf Zahlung der bereits früher eingeklagten Reisekosten von 250 K, indem er die Zuständigkeit dieses Gerichtes so begründete:

Der schriftliche Vertrag vom 14. Mai 1910 stützt sich auf eine vorausgegangene mündliche Vereinbarung. Der erste Absatz wurde nur deswegen in den Vertrag aufgenommen, damit die Zahlung der Beiträge an die Pensionsanstalt entfalle. Da Beklagter die zu besuchenden Personen sowie die zu bereisenden Routen bezeichnete, ist das im Handlungsgehilfengesetze vorausgesetzte Abhängigkeitsverhältnis gegeben. Bezüglich der Zeit der Reisen war Kläger zwar der Ansicht, daß er ohne Einwilligung des Beklagten die Reise nicht hätte unterbrechen dürfen, er tat dies jedoch, da doch Kläger eine Einwendung nicht erhob.

Der Beklagte wendete die sachliche Unzuständigkeit dieses Gerichtes ein, da der Kläger Ansprüche geltend mache, bezüglich welcher sich bereits das Gewerbegericht für unzuständig erklärt habe und auch jetzt dieselben Gründe für die Unzuständigkeit vorlägen. Der Kläger habe sich in keinem Abhängigkeitsverhältnisse befunden, er habe nach Belieben die Reise unternehmen und unterbrechen können, in seiner freien Zeit habe er leicht andere Dienste versehen.

Der Einrede der Unzuständigkeit wurde aus nachstehenden Gründen stattgegeben:

Da mit der vorliegenden Klage ein Teil jener Ansprüche, bezüglich welcher sich das Gewerbegericht bereits für unzuständig erklärt hat, eingeklagt wird und der abweisende Beschluß in Rechtskraft erwachsen ist, ist die Unzuständigkeit dieses Gerichtes für diesen Teil des Klageanspruches bereits festgestellt. Übrigens hat sich die Grundlage, auf welcher der erste

Beschluß erlassen ist, nicht geändert, weshalb sich die Unzuständigkeit dieses Gerichtes aus den Gründen des Beschlusses vom 25. November 1911, Cr II 34/11, ergibt und wird noch beigefügt:

Auf das Motiv, warum der erste Absatz in den schriftlichen Vertrag aufgenommen wurde, kommt es für die Gültigkeit des Vertrages nicht an. Der schriftliche Vertrag ist ordnungsmäßig abgeschlossen und auch ausgeführt. Das Dienstverhältnis bringt es mit sich, daß der Dienstnehmer ständig und in der Regel ausschließlich seine Arbeitskraft dem Dienstgeber widmet. Dies ist vorliegend nicht der Fall, indem der Kläger nur etwa zwei Drittel des Jahres für den Beklagten Arbeit leistete, die übrige Zeit jedoch, unter Ausschluß der Entwicklung einer merkantilen Tätigkeit, frei verwenden konnte.

Ein Zeichen der Anstellung im Sinne des § 1 des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, ist auch die volle Eingliederung und Unterordnung des Dienstnehmers in den Geschäftsorganismus des Dienstgebers. Der Kläger hat sich aber vertragsmäßig seine Unabhängigkeit nach außen hin gewahrt, indem er die Handelsagentur anmeldete. Daran ändert nichts der Umstand, daß dem Beklagten die Reiserouten vom Beklagten vorgeschrieben wurden, weil diese Beschränkung vereinbart war.

### Nr. 2131.

**Der vor Inbetriebsetzung der Fabrik für diese aufgenommene Arbeiter verliert nicht die Eigenschaft eines gewerblichen Hilfsarbeiters, wenn er sich bis zur Eröffnung des Betriebes zu anderen Arbeiten verwenden läßt.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 17. Februar 1912, Cr. I 26/12.

Der Kläger H. war durch längere Zeit Hilfsarbeiter in der Parkettenfabrik des T. Da er seinen Dienst zu wechseln beabsichtigte, bot er sich dem Beklagten B., der sich eine Parkettenfabrik baute, an und versprach dieser, daß er ihm schriftlich mitteilen werde, wann er den Dienst bei ihm antreten könne. Mit der Karte vom 3. Jänner 1912 teilte der Beklagte dem Kläger mit, er könne sofort zu ihm kommen, sobald er den Dienst in der Fabrik T. verlasse. Am 8. Jänner 1912 trat der Kläger in den Dienst des Beklagten und verrichtete, da die Parkettenfabrik, in welcher er beschäftigt werden sollte, noch nicht fertig war, verschiedene Arbeiten. In der letzten Zeit half er beim Montieren der Maschinen. Er bezog einen Taglohn von 2 K 60 h. Der Lohn wurde wöchentlich ausgezahlt; bezüglich der Kündigung war nichts verabredet. Am 10. Februar, bevor noch die Fabrik in Betrieb gesetzt war, wurde der Kläger ohne Kündigung entlassen.

Gegen das auf Kündigungsentschädigung für 14 Tage gerichtete Klagebegehren wendete der Beklagte ein, daß H. als gewöhnlicher Tagelöhner anzusehen sei, da er in der Fabrik noch nicht regelmäßig beschäftigt war.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nach § 73 Gew. O., werden allerdings unter Hilfsarbeitern jene Fabrikarbeiter verstanden, welche bei Gewerbeunternehmungen in regelmäßiger Beschäftigung stehen. Obschon der Kläger als Parkettenarbeiter, in welcher Eigenschaft er aufgenommen wurde, noch nicht beschäftigt war, kann ihm trotzdem die Eigenschaft eines Gewerbehilfsarbeiters nicht abgesprochen werden. Der Kläger war in der Fabrik des T. Parkettenarbeiter, hat als solcher dem Beklagten seine Dienste angetragen und wurde vom Beklagten zum Dienstantritte aufgefordert. Er erhielt zwar nicht die regelmäßige Beschäftigung in der Fabrik des B., da diese noch nicht fertig war, allein er verrichtete andere ihm aufgetragene Arbeiten. Hiermit hat er sich als Hilfskraft zu wirtschaftlichem Zwecke dem Beklagten untergeordnet, seine Tätigkeit nach den Aufträgen des Beklagten eingerichtet und hat die sich im gewerblichen Betriebe des Beklagten darbietende Erwerbsmöglichkeit auf Grund des Arbeitsvertrages ergriffen, womit sich der Begriff des Gewerbehilfspersonals erschöpft. Die vorübergehende Verwendung zu Arbeiten, die in keinem inneren Zusammenhange mit der gewerblichen Unternehmung, d. i. der Parkettenfabrik standen, konnte dem Kläger die Eigenschaft eines gewerblichen Hilfsarbeiters nicht nehmen. Es war deshalb dem Klagebegehren stattzugeben.

#### Nr. 2132.

**„Sie können sich hier unmöglich halten, es ist besser, Sie gehen gleich“ ist keine Entlassung.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 26. Juni 1912, Cr. I 98/12.

Der Kläger war seit 15. September 1911 bei der beklagten Baumwollspinnerei in Laibach als Betriebsleiter mit einem Monatsgehälter von 160 K und freier Wohnung angestellt. Die gegenseitige Kündigungsfrist war mit 6 Wochen vereinbart. Anfangs Juni 1912 wurde der Gehalt des Klägers, insoweit er den Betrag von 1600 K jährlich überstieg, exekutiv gepfändet.

Der Kläger behauptet, daß ihm am 18. Juni 1912 der Direktor D., als diese Pfändung zur Sprache kam, gesagt habe: „Ich kann Ihnen nur das eine sagen, Sie können sich hier unmöglich halten, es ist besser, Sie gehen gleich“. Der Kläger hielt sich mit diesen Worten für entlassen und trat aus dem Dienste. Es wurde ihm der Gehalt bis Ende Juni ausbezahlt. Infolgedessen verlangt er den Gehalt für weitere vier Wochen.

Die Beklagte stellt den Sachverhalt so dar:

Am 18. Juni 1912 kam der Kläger mit dem Direktor D. in die Kanzlei des Fabriksleiters. Direktor D. sagte, Kläger möchte gerne austreten, weil sein Gehalt gepfändet sei. Darauf bemerkte der Kläger, er schäme sich vor den Arbeitern. Der Fabriksleiter willigte in den Austritt sowie in die Auszahlung des Gehaltes bis Ende Juni ein. Kläger ist somit freiwillig ausgetreten.

Das Klagebegehren wurde mit nachstehender Begründung zurückgewiesen:

Nach § 84 Gew. O. hat der Hilfsarbeiter Anspruch auf Kündigungsentschädigung nur bei grundloser Entlassung. Ein solcher Fall ist vorliegend nicht gegeben. Ohne weiter prüfen zu müssen, ob sich der Vorfall am 18. Juni 1912 so zugetragen, wie es die Beklagte behauptet, kann schon nach der Anführung des Klägers selbst eine Entlassung nicht angenommen werden. Die Worte, die nach der klägerischen Angabe Direktor D. gebrauchte, können nicht anders gedeutet werden, als daß Direktor D. den Kläger auf seine mißliche, unhaltbare Lage, in die er durch die Gehaltspfändung geraten, aufmerksam gemacht habe. Diese Worte können zwar als ein Rat, den Dienst zu verlassen, gedeutet werden, keineswegs kann ihnen jedoch der Sinn der Entlassung unterlegt werden. Es liegt somit tatsächlich ein freiwilliger Austritt des Klägers vor.

#### Nr. 2133.

**Die Vereinbarung, daß auch bei Kündigungsausschluß der Lohn nur an Samstagen ausbezahlt wird, verstößt gegen die guten Sitten und ist daher ungültig.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 10. September 1912, Cr. I 145/12.

Der Maurer W. war bei der Bauunternehmung S. mit dem Stundenlohn von 26 Hellern beschäftigt. Die Kündigung war ausgeschlossen. Am 10. September 1912 (Dienstag) wurde W. entlassen und ihm bedeutet, daß er den rückständigen Lohn für 30 Stunden, d. i. für Freitag, Samstag und Montag, am nächsten Samstag nachmittags, d. i. 14. September, ausbezahlt erhalten werde.

Gegen das auf sofortige Zahlung gerichtete Klagebegehren wendete die Beklagte S. nachstehendes ein:

Jedem Arbeiter werde bei der Aufnahme gesagt, daß die Kündigung ausgeschlossen sei und daß nur Samstag nachmittags die Zahlung stattfinde, u. zw. so, daß die Woche von Donnerstag bis Donnerstag gerechnet werde. Der Lohn für Freitag und Samstag werde deshalb erst am nächsten Samstag berücksichtigt.

Dem Klagebegehren wurde mit nachstehender Begründung stattgegeben:

Nach § 1156 a. b. G. B. gebührt in der Regel der Lohn nach vollbrachter Arbeit. Dies ist eine dispositive Bestimmung, welche durch entgegenstehende Vereinbarung abgeändert werden kann. Die von der Beklagten behauptete Vereinbarung ist jedoch gegen die gute Sitte. Die Arbeiter sind in der Regel Personen, welche von ihrem Verdienste leben und ihr Leben schon im voraus nach ihrem Verdienste eingerichtet haben. Solange sich der Arbeiter im Dienste befindet, ist es ganz gleichgültig, wie ihm der Wochenlohn ausbezahlt wird, weil er auf jeden Fall ordnungsmäßig zur Zahlung gelangt. Dies ändert sich jedoch mit dem Zeitpunkte, wenn der Arbeiter aus dem Dienste tritt, und des Geldes noch dringender bedarf, somit das größte Interesse daran hat, daß ihm der verdiente Lohn sofort ausbezahlt werde. Der Arbeitgeber andererseits kann an der Zurückhaltung des Lohnes, wie die Beklagte auch geltend macht, nur insofern ein Interesse haben, als anstatt der gemeinsamen Wochenliste für jeden austretenden Arbeiter einzeln die Lohnliste verfaßt, bzw. abgeschlossen werden muß. Dies kann jedoch nicht in Betracht kommen, weil die Beklagte als Werkführer oder Poliere geeignete Personen angestellt hat, die die Verrichtung der Arbeit zu beaufsichtigen haben. Tatsächlich wurde auch im vorliegenden Falle dem Kläger vom Poliere die Bestätigung über die Anzahl der verrichteten Arbeitsstunden ausgestellt, so daß in dieser Richtung ein Hindernis für die Auszahlung nicht vorlag.

Wird weiters erwogen, daß die Arbeiter nicht immer den Wohnsitz des Arbeitgebers teilen, sehr oft auch Ausländer sind, so erscheint die fragliche Vereinbarung noch unmoralischer. Obschon der Arbeiter an eine Kündigungsfrist nicht gebunden ist, könnte er vor dem Ablaufe der mit dem Donnerstage endenden Zahlungswoche nicht austreten und erhielte auch in diesem Falle erst nach zwei Tagen seinen Lohn. Tritt er Samstag nachmittags aus dem Dienste, so muß er auf den Lohn für Freitag und Samstag sogar bis zum nächsten Samstag warten. Besonders hart sind die Folgen einer derartigen Vereinbarung, wenn der Arbeiter zur Unzeit vom Arbeitgeber entlassen wird und sich erst nach einer neuen Arbeit umsehen muß. Wird alles dies berücksichtigt, so ist der Schluß gerechtfertigt, daß eine derartige Vereinbarung einem ökonomischen Bedürfnisse nicht entspringt und der Schikane des Arbeitgebers Tür und Tor offen läßt, folglich als gegen die gute Sitte verstoßend, nach § 878 a. b. G. B. ungültig ist.

#### Nr. 2134.

##### Bei Krankheit während der Kündigungsfrist ist kein Lohn zu entrichten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Jägerndorf vom 5. April 1912, Cr. 14/12.

Der beim Beklagten gegen Wochenlohn von 20 K und einwöchentliche Kündigung angestellte Kläger (Heizer) hat dem Beklagten am 16. März gekündigt. Seither erschien er nicht mehr zur Arbeit, weil er

erkrankte; am 21. März kam er zum Beklagten um einen Krankenzettel, wobei ihm der Beklagte erklärte, er sei aus der Arbeit entlassen, weil er seit dem 16. März unentschuldigt aus der Arbeit ausgeblieben sei.

Das auf Bezahlung eines einwöchentlichen Lohnes gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hat vereinbarungsgemäß am 16. März selbst einwöchentlich gekündigt und ist während der Kündigungsfrist, d. i. bis 23. März, nicht zur Arbeit erschienen; er hat also keine Arbeit mehr seit dem 16. März geleistet und konnte auch keine leisten, da er erst am 30. März gesundete; er kann daher auch keinen Lohn für die restliche Kündigungsfrist beanspruchen. Die Frage, ob die vom Beklagten am 21. März erklärte Entlassung grundlos oder berechtigt war, kommt daher hier nicht in Betracht.

#### Nr. 2135.

##### Der Gewerbeinhaber ist nur bei ordnungsmäßigem Austritte des Hilfsarbeiters zur Ausstellung eines Zeugnisses verpflichtet.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 19. Oktober 1912, Cr. I 557/12.

Der Kläger, welcher beim Beklagten als Brotträger gegen acht tägige Kündigung bedienstet war, wurde vom Beklagten ohne Kündigung entlassen, weil er sich weigerte, den ihm zugewiesenen Bezirk zu besuchen.

Kläger begehrt die Ausstellung eines Zeugnisses; der Beklagte bestreitet eine Verpflichtung hierzu.

Das Klagebegehren auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses wurde abgewiesen.

Gründe: Gemäß § 81 Gew. O. ist jeder Gewerbeinhaber verpflichtet, dem Hilfsarbeiter auf Verlangen beim ordnungsmäßigen Austritte aus dem Arbeitsverhältnisse über die Art und Dauer der Beschäftigung ein Zeugnis auszustellen.

Es fragt sich nun, ob im vorliegenden Falle der Austritt des Klägers ordnungsmäßig erfolgt ist.

Diese Frage muß verneint werden, da das Arbeitsverhältnis infolge Arbeitsverweigerung des Klägers vom Beklagten gemäß § 82 lit. f. Gew. O., also durch Verschulden des Klägers vorzeitig gelöst wurde.

Dem Kläger steht demnach ein Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses nicht zu und war das Klagebegehren daher abzuweisen.

#### Nr. 2136.

##### Geteiltes Verschulden bei verspäteter Ausfolgung des Arbeitsbuches.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 18. September 1912, Cr. I 488/12.

Der Kläger behauptet, daß er, nachdem ihm und seinem Arbeitskollegen am 7. September 1912 vom Beklagten gesagt worden sei, daß er mit

der Arbeit aussetzen müsse, am 9. September 1912 früh vom Beklagten in der Werkstätte sein Arbeitsbuch verlangt habe, worauf ihm dieser gesagt habe, er solle es mittags in seiner Wohnung holen. Mittags sei er mit Ö. dahin gegangen; wegen einer Lohndifferenz sei es zu einem Streite gekommen, der damit endete, daß sie beide vom Beklagten hinausgewiesen wurden, ohne das Arbeitsbuch erhalten zu haben, es sei allerdings heftig gestritten worden, allein betrunken seien sie nicht gewesen.

Erst bei der ersten Tagsatzung am 13. September 1912 habe der Kläger vom Beklagten das Arbeitsbuch bekommen; er verlangt daher für die Zeit vom 9. September 1912 mittags bis 13. September 1912, also für vier Tage, eine Entschädigung in der Höhe seines täglichen Verdienstes von 5 K 20 h und beantragt, den Beklagten zur Zahlung des Betrages von 20 K 40 h zu verurteilen.

Der Beklagte beantragt die kostenpflichtige Klagsabweisung.

Er habe am 7. September 1912 acht Arbeiter, darunter den Kläger und Ö. entlassen und ihre Arbeitsbücher mit den Lohnzetteln und dem Gelde zur Übergabe in der Werkstätte hergerichtet, habe diese allen übrigen ausgefolgt, der Kläger und Ö. hatten sich jedoch unter Zurücklassung der Arbeitsbücher plötzlich entfernt, weil ein Gläubiger mit einem Exekutivorgane gekommen sei, um deren Löhne abzunehmen.

Am Montag früh habe er den beiden gesagt, daß er die Arbeitsbücher zu Hause habe, sie mögen mittags kommen, und als sie mittags kamen, seien beide angetrunken gewesen.

Infolge einer Lohndifferenz von 3 K, welche Ö. und Kläger zusammen verlangten, sei es zu einem heftigen Streite gekommen, infolgedessen er die beiden hinauswies, wobei auf die Ausfolgung der Arbeitsbücher vergessen wurde.

Er habe das Arbeitsbuch erst bei der ersten Tagsatzung ausgefolgt und auch damals erst das Zeugnis hineingeschrieben, weil eine Eintragung oft von den Arbeitern nicht gewünscht wird.

Dem Kläger wurde die Hälfte seines Anspruches zuerkannt.

Gründe: Mit dem Zeitpunkte der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Streitparteien entsprang für den Kläger das Recht, die Herausgabe seines Arbeitsbuches zu verlangen und für den Beklagten die Pflicht, diesem Verlangen zu entsprechen.

Wie sich aus den beiderseitigen Parteienangaben und den Zeugenaussagen ergibt und vom Gerichte als erwiesen angenommen worden ist, haben sich die Streitparteien dahin geeinigt, daß der Kläger sein Arbeitsbuch am 9. September 1912 mittags in der Wohnung abhole. Bei dieser Gelegenheit ist es nun zu einem Streite gekommen, der Kläger sowie sein Arbeitsgenosse waren angetrunken und wurden vom Beklagten hinausgewiesen, wobei auf die Ausfolgung des Arbeitsbuches vergessen wurde.

Es wurde nun aus der dargestellten Sachlage gefolgert, daß an der Verzögerung der Ausfolgung des Arbeitsbuches ebensowohl der Beklagte als auch der Kläger Schuld trägt. Der Beklagte deshalb, weil er seiner Verpflichtung auf Ausfolgung des Arbeitsbuches nicht sogleich nachgekommen ist, der Kläger deshalb, weil er zufolge seiner Trunkenheit im Vereine mit Ö. gegen den Beklagten in einer Weise aufgetreten ist, welche es zum Teil entschuldigt, wenn der Beklagte damals nicht zur Ausfolgung der Arbeitsbücher gekommen ist.

Da sich das Verhältnis des Verschuldens der beiden Streitparteien nicht bestimmen läßt, wurde gemäß § 1304 a. b. G. B. der Schaden gleich geteilt und daher der Klagsanspruch zur Hälfte abgewiesen.

### Nr. 2137.

**„Wenn es Ihnen nicht paßt, so können Sie gehen“ ist keine Entlassung.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 26. August 1912, Cr. I 455/12.

Der Kläger behauptete, vom Beklagten mit dieser Redewendung entlassen worden zu sein. Auch habe Beklagter ihm das Wegschaffen des Werkzeuges aufgetragen; er habe es vom Bau, wo er gearbeitet hatte, in die Werkstätte getragen, dort habe es ihm der Geschäftsleiter abgenommen und, als er sein Arbeitsbuch verlangte, habe ihm dieser gesagt, er müsse die 14tägige Kündigungsfrist hindurch noch arbeiten. Er sei jedoch bereits entlassen gewesen, brauche daher nicht zu arbeiten, sondern verlange die 14tägige Kündigungsentschädigung.

Der Beklagte bestreitet, den Kläger entlassen zu haben, er habe ihm nach einem vorhergegangenen Streite wegen der Arbeit am Bau nur gesagt: Wenn es ihm nicht passe, so könne er von hier fortgehen und in der Werkstätte weiter arbeiten. Er habe dann auch seinem Schwager und Geschäftsleiter den Auftrag gegeben, dem Kläger nach Abnahme der Werkzeuge einen Platz in der Werkstätte anzuweisen, wo er mit anderem Werkzeuge zu arbeiten habe, der Kläger habe jedoch sein Arbeitsbuch verlangt und sich geweigert, die 14tägige Kündigungszeit hindurch weiter zu arbeiten.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: In dem vom Kläger selbst angegebenen Wortlaut der Äußerung des Beklagten „Wenn es Ihnen nicht paßt, so können Sie gehen“ kann eine Entlassung nicht erblickt werden, weil es im Sinne dieser Äußerung gelegen ist, daß die Wahl zu gehen oder zu bleiben, dem Kläger überlassen blieb.

Nach Angabe des Beklagten hatte aber dieser nicht gemeint, daß der Kläger die Arbeit gänzlich verlassen könne, sondern daß er nur die Arbeit am Bau mit der Arbeit in der Werkstätte vertauschen könne, in welchem Falle noch weniger von einer Entlassung gesprochen werden könnte. Auch

das Abliefern der Werkzeuge ist nicht als Zeichen der Entlassung anzusehen, weil für die Arbeit am Bau andere Werkzeuge verwendet zu werden pflegen, als für die Arbeit in der Werkstätte.

Mangels einer grundlosen Entlassung entfällt aber der Anspruch des Klägers auf eine Kündigungsentschädigung.

### Nr. 2138.

#### Ansprüche der Angestellten der Spar- und Konsumvereine gehören nicht vor die Gewerbegerichte.

Beschluß des Gewerbegerichtes Graz vom 4. Dezember 1912, Cr. II 69/12.

Nach dem übereinstimmenden Vorbringen beider Streitparteien war der Kläger in der Zeit vom 1. Mai 1910 bis 28. Februar 1912 beim allgemeinen Spar- und Konsumverein in Graz als Geschäftsdienstmann im Dienste.

Am 1. März 1912 wurde der Kläger in einer der 18 Filialen des Spar- und Konsumvereines als Lagerhalter angestellt. Der beklagte Verein betreibt außer den 18 Filialen, in welchen Waren an die Mitglieder verkauft werden, noch drei Gasthäuser.

Aus seiner Stellung als Lagerhalter leitet nun der Kläger Lohnansprüche ab.

Mit den von dem beklagten Vereine betriebenen Gasthäusern hatte der Kläger nichts zu tun und war nur in obgenannter Filiale angestellt.

Es fragt sich nun, ob das Gewerbegericht zur Austragung des vorliegenden Rechtsstreites sachlich zuständig ist.

Das Gewerbegericht hat diese Frage in Übereinstimmung mit dem Beschlusse des Gewerbegerichtes in Wien vom 8. Juni 1905 Cr VI 825/5, Nr. 1228 der Sammlung, abgelehnt.

Nach § 1 des Statutes für den allgemeinen Spar- und Konsumverein in Graz ist Gegenstand des Unternehmens die Beschaffung von Lebensmitteln, Kleidungsstücken, Haushaltsartikeln, wie überhaupt von Waren aller Art, durch Einkauf, Herstellung oder Verarbeitung und die Abgabe dieser Waren an die Mitglieder gegen sofortige bare Zahlung, sowie die Ansammlung von Ersparnissen für die Mitglieder.

Der Verkauf von Waren an Nichtmitglieder ist unbedingt ausgeschlossen.

Nach den Erhebungen beim Stadtrate als Gewerbebehörde in Graz betreibt der beklagte Verein in den Filialen kein Gewerbe, wohl aber in den von ihm betriebenen Gasthäusern.

Der Kläger war als Lagerhalter einer Filiale, somit in einem Teile des Betriebes des beklagten Vereines angestellt, welcher der Gewerbeordnung nicht unterliegt. Da sich nun nach § 1 Gew. Ger. Ges. die sach-

liche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes auf alle Unternehmungen, auf welche die Gewerbeordnung Anwendung findet, sowie auf die in Artikel V lit. I und im Artikel VIII des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung bezeichneten Unternehmungen bezieht, ergibt sich, daß die vorliegende Klage wegen sachlicher Unzuständigkeit abzuweisen war, da der Kläger in keinem der in § 1 Gew. Ger. Ges. angeführten Betriebe, für welche das Gewerbegericht zuständig erscheint, angestellt war.

Anders läge die Sache, wenn der Kläger in einer der vom beklagten Vereine betriebenen Gastwirtschaften tätig gewesen wäre.

### Nr. 2139.

#### Ein Zeichner, der höhere Dienste leistet, kann entlassen werden, wenn er sich weigert, eine dringende Arbeit nach 6 Uhr abends fertig zu stellen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 24. Oktober 1912, Cr. I 567/12, bestätigt mit Entscheidung des Landesgerichtes Graz vom 15. November 1912, Cg. I 825/12.

Kläger trat am 31. Juli 1912 bei der beklagten Firma als sogenannter Revisor in Stellung und behielt diese bis 1. September 1912.

Er bringt vor, daß er mit 2. September 1912 als Zeichner in das Zeichenbureau der Schreibmaschinenbauabteilung übernommen worden sei, woselbst er bis 17. Oktober 1912 ausschließlich zum Zeichnen von Maschinenteilen, als: Schrauben, Stiften, Blechteilen usw., verwendet wurde, die er nach der Natur zu zeichnen gehabt habe. Diese seine Tätigkeit stelle sich als Leistung höherer, nicht kaufmännischer Dienste dar, weshalb auf ihn die Bestimmungen des Handlungsgehilfengesetzes Anwendung zu finden haben. Am 17. Oktober 1912 abends sei er vom Ingenieur der beklagten Firma ohne Kündigung grundlos entlassen worden. Es stehe ihm daher eine Entschädigung für die quartalmäßige Kündigung im Sinne des Handlungsgehilfengesetzes zu.

Der Kläger beantragt demnach die Verurteilung der beklagten Firma zur Vergütung seiner Bezüge für die Zeit vom 19. Oktober 1912 bis 31. Dezember 1912 im Betrage von 315 K.

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

Sie führt an: der Kläger sei bei der beklagten Firma nicht als technischer Beamter, sondern als Schlosser aufgenommen worden. Im Arbeitsbuche des Klägers sei auch diese Beschäftigung angegeben. Zur Grundlage des Arbeitsverhältnisses sei die in der Fabrik bestehende Arbeitsordnung genommen worden, welche eine 3tägige Kündigung bestimmt. Der Kläger sei zuerst in die Revision eingetreten, d. i. jene Abteilung, in welcher die von den Arbeitern gemachten Stücke revidiert werden. Nachdem er eine

Zeitlang in der Revision gedient habe, sei er in die Schreibmaschinenbauabteilung übernommen worden, wo er zuerst praktisch als Schlosser gearbeitet habe. Anfangs September 1912 sei er in das Zeichenbureau dieser Abteilung gekommen, wo er zu leichteren schematischen zeichnerischen Arbeiten verwendet worden sei. Bei der Aufnahme in die zeichnerische Abteilung sei der Kläger ausdrücklich aufmerksam gemacht worden, daß er im Wochenlohn stehen bleibe wie bisher und daß er nicht als Beamter angestellt werde. Mit dieser Vereinbarung habe sich der Kläger auch einverstanden erklärt.

Die Tätigkeit des Klägers habe darin bestanden, daß er leichtere schematische Zeichnungen zu machen gehabt habe, welche eine hervorragende Ausbildung nicht erfordere. Der Kläger sei demnach nicht als höher Angestellter im Sinne des Handlungsgehilfengesetzes, sondern als Hilfsarbeiter im Sinne der Gewerbeordnung anzusehen. Die Entlassung des Klägers sei deshalb erfolgt, weil er sich am 17. Oktober 1912 abends wiederholt geweigert habe, eine ihm aufgetragene Arbeit, welche höchst dringend gewesen sei, fertigzustellen.

Der als Zeuge vernommene Ingenieur K. des Klägers hat angegeben:

Die Tätigkeit des Klägers in seiner Zeichenabteilung habe darin bestanden, daß er Zeichnungen von Schrauben, Unterlagscheiben, Stiften und kleinen Konstruktionsteilen angefertigt habe. Der Kläger sei vom 2. September bis 17. Oktober 1912 ununterbrochen in der Zeichenabteilung mit diesen Arbeiten beschäftigt gewesen und habe seit dem 2. September 1912 keinerlei Schlosser- oder Mechanikerarbeiten mehr verrichtet.

Am 16. Oktober 1912 abends habe er dem Kläger Zeichnungen übergeben und ausdrücklich gesagt, daß die Sache eilig sei. Am nächsten Vormittag habe er dann den Kläger gefragt, ob die Sache schon erledigt sei, worauf ihm dieser mitgeteilt habe, daß die Zeichnungen bereits in Arbeit seien.

Am Nachmittag habe ihn der Kläger um einen Urlaub für die Zeit von 5 bis 6 Uhr abends ersucht, wozu er ihm — in der Meinung, daß bis dorthin die Pausen in Ordnung sein würden — die Bewilligung erteilt habe. Gegen Abend habe er den Kläger neuerlich gefragt, ob die Pausen schon fertig seien, worauf der Kläger zum Pauser gegangen sei und ihm dann die Nachricht gebracht habe, daß die Pausen nicht mehr gemacht werden könnten, weil es schon zu dunkel sei. Er habe dem Kläger darauf gesagt, daß die Pausen unbedingt noch heute gemacht werden müßten, unter diesen Umständen könne er (Kläger) nicht um 5 Uhr abends nach Hause gehen.

Er habe dann dem Kläger einen zweiten Mann zur Hilfe beigelegt, hätte also annehmen können, daß diese Arbeit um 6 Uhr abends würde fertig sein. Um 6 Uhr sei der Kläger noch nicht fertig gewesen, er habe aber trotzdem zum Nachhausegehen parat gemacht. Er habe dem Kläger darauf erklärt, daß er doch wisse, was er (Zeuge) zu ihm gesagt habe, daß die Sachen fertiggestellt werden müßten, worauf ihm dieser erwiedert habe,

daß er (Kläger) es nicht nötig hätte, länger als bis 6 Uhr zu verbleiben. Er habe den Kläger dann darauf aufmerksam gemacht, daß eine solche Weigerung ein Grund zur sofortigen Entlassung sei, der Kläger habe trotzdem darauf beharrt, daß er es nicht nötig hätte, länger als bis 6 Uhr zu arbeiten, worauf er ihm gesagt habe, er solle am nächsten Tag sein Geld abholen und sich als entlassen betrachten.

Der Kläger hätte seine Arbeit überdies ganz gut bis 6 Uhr vollenden können, da ein anderer Zeichner eine viel kompliziertere Zeichnung bis 6 Uhr 20 Minuten fertiggebracht habe, dieser Zeichner habe die Arbeit in 20 Minuten fertiggestellt gehabt.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Bei Beurteilung der Frage, ob die Entlassung des Klägers gerechtfertigt war, ist vorerst zu entscheiden, ob der Kläger bei seinem Austritte zur Leistung höherer Dienste angestellt war oder ob er als Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 Gew. O. anzusehen war.

Unzweifelhaft ist, daß der Kläger als Hilfsarbeiter in den Betrieb der beklagten Firma eintrat. Seine Stellung hat aber im Laufe seiner Bedienung eine Veränderung erfahren, indem er mit 2. September 1912 in das Zeichenbureau der Schreibmaschinenbauabteilung übernommen und in dieser durch nahezu 7 Wochen ausschließlich verwendet wurde.

Die Arbeiten, welche er hier leistete, gehen über den Rahmen mechanischer Schreib- und Zeichenarbeit hinaus, da der Kläger nach der Natur Maschinenbestandteile zeichnen mußte, somit eine Arbeit verrichtete, welche eine gewisse Vorbildung und Schulung erfordert.

Hierbei muß hervorgehoben werden, daß der Kläger die entsprechende Vorbildung in der Staatsgewerbeschule genoß und bereits bei einer Gesellschaft als technischer Beamter und Zeichner in Verwendung stand.

Daß der Kläger im Wochenlohn stand und noch nicht offiziell als Beamter angestellt war, ist für die Beurteilung der Stellung des Klägers nicht ausschlaggebend, da diejenige Dienstleistung, die tatsächlich geleistet wurde und nach dem Willen der Vertragsteile zuletzt bedungen war, für die rechtliche Stellung des Angestellten bestimmend ist.

Nach dieser Dienstleistung ist der Kläger als eine Person anzusehen, welche zur Leistung höherer, nicht kaufmännischer Dienste im Geschäftsbetriebe der beklagten Firma im Sinne des § 2 H. G. G. angestellt war und sind daher auf das vorliegende Vertragsverhältnis die Bestimmungen des Handlungsgehilfengesetzes zur Anwendung zu bringen.

Auf dem gleichen Standpunkte stehen die Entscheidungen des Verwaltungsgerichtshofes vom 22. September 1911, Z. 9847, vom 25. Oktober 1911, Z. 11030, vom 23. Februar 1912, Z. 2421 und vom 21. Juni 1912, Z. 7796.

Was die Entlassung des Klägers anbelangt, so hat das Gewerbegericht auf Grund der Aussage des Ingenieurs in Verbindung mit dem Vorbringen

des Klägers als erwiesen angenommen, daß sich der Kläger beharrlich geweigert habe, eine dringende Arbeit, zu deren Fertigstellung er nur mehr kurze Zeit benötigte, noch am Abende zu machen.

Das Gewerbegericht hat hierin eine grobe Pflichtenvernachlässigung erblickt, welche die beklagte Firma gemäß § 27 H. G. G. berechnigte, den Kläger ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu entlassen.

Die Dauer der Bureauarbeit eines für höhere Dienstleistungen Angestellten läßt sich gewiß nicht auf die Minute einteilen, da dringende Arbeiten, insbesondere wenn sie nur kurze Zeit in Anspruch nehmen, in jedem Falle erledigt werden müssen.

Das Landesgericht hat diese Entscheidung bestätigt.

Gründe: Daß die Dienstleistungen, die der Kläger im Betriebe der beklagten Gesellschaft als Zeichner seit September 1912 zu leisten hatte, sich als höhere Dienstleistungen darstellen, und daß auf das Dienstverhältnis des Klägers daher die Bestimmungen des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, Anwendung zu finden haben, steht nach den Feststellungen, die im Berufungsverfahren bezüglich der Art der Tätigkeit des Klägers gemacht worden sind, in einwandfreier Weise fest, weil sich daraus ergibt, daß die Zeichnungen, die der Kläger zu liefern hatte, weder durchwegs ganz einfacher Art noch auch in völlig mechanischer oder schematischer Weise herzustellen waren. Es ist denn auch von der beklagten Gesellschaft bei der Berufungsverhandlung anerkannt worden, daß dem Kläger die Qualifikation eines höheren Bediensteten zuzubilligen sei.

Es erübrigt daher wesentlich nur die Prüfung der Frage, ob die Entscheidung des Gewerbegerichtes betreffs der Berechtigung oder Nichtberechtigung der Entlassung des Klägers eine zutreffende ist. Diesbezüglich ist der Entscheidung des Gewerbegerichtes beizupflichten.

Nach § 27, Z. 4 H. G. G. ist der Dienstgeber zur vorzeitigen Dienstesentlassung berechtigt, wenn der Dienstnehmer ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund sich beharrlich weigert, seine Dienste zu leisten oder sich sonst den Anordnungen des Dienstgebers zu fügen.

Im vorliegenden Falle wurde nun durch die Aussage des Zeugen K. erwiesen, daß dieser dem Kläger am 16. Oktober abends vier Zeichnungen mit dem Auftrage übergab, sie zwecks Pausierung in die Pauserei zu tragen, und hierbei die Arbeit als sehr eilig bezeichnete; daß er am 17. Oktober vormittags sich beim Kläger wegen der Fertigstellung der Pausarbeit erkundigte und schließlich, als selbe zwischen 4 und 5 Uhr nachmittags noch nicht fertig war, dem Kläger erklärte, daß die Zeichnungen heute noch mit Bleistift pausiert werden müssen und er daher nicht, wie ihm zu Beginn der Nachmittagsarbeit erlaubt wurde, schon um 5 Uhr weggehen könne.

Es erscheint weiters durch die Zeugen K. und P. erwiesen, daß K. um zirka 5 Uhr nachmittags von den durch Kläger aus der Pauserei herbei-

geholt vier Zeichnungen je zwei Stück dem Kläger und P. zur Pausierung übergab, daß Kläger mit der Pausierung der einen Zeichnung um 6 Uhr fertig war, dann aber aufstand und sich zum Weggehen anschickte und die Pausierung der zweiten Zeichnung trotz Aufforderung des Ingenieurs und obwohl ihn dieser auf die Dringlichkeit der Arbeit und daß die Arbeitsverweigerung die Dienstesentlassung nach sich ziehen würde, aufmerksam machte, mit dem verweigerte, daß er nicht verpflichtet sei, länger als bis 6 Uhr abends im Bureau zu verbleiben.

Schließlich erscheint noch durch die Aussage der Zeugen K. und Kl. erwiesen, daß ersterer sohin dem letzteren die Pausierung dieser Zeichnung, die Kläger noch hätte verrichten sollen, übertrug und daß selber mit dieser Arbeit um zirka halb 7 Uhr abends fertig war, um welche Zeit auch P. mit der Pausierung seiner zwei Zeichnungen fertig geworden war.

Es handelt sich nun um die Frage, ob und inwieweit dieser Tatbestand unter die eingangs bezogene Gesetzesstelle subsumiert werden kann.

Daß Kläger einen rechtmäßigen Hinderungsgrund gehabt hätte, die Arbeit nicht fertig zu stellen, geht aus obigem Sachverhalt nicht hervor, denn das bloße nicht arbeiten wollen über die gewöhnliche Bureauzeit hinaus ist nicht identisch mit dem nicht arbeiten können; daß Kläger nicht hätte weiter arbeiten können, behauptet er selbst nicht; es ist aber jeder Bureaubedienstete verpflichtet, im Bedarfsfalle und ausnahmsweise auch über die gewöhnliche Arbeitszeit hinaus zu arbeiten, und zwar besonders dann, wenn es sich, wie im vorliegenden Falle, nur um eine kaum halbstündige Arbeitsverlängerung handelte.

Das Verhalten des Klägers ist also als eine direkte und unbegründete Dienstesverweigerung anzusehen. Daß er sich geärgert haben mag, weil er nicht — wie ihm vorher erlaubt worden war — schon um 5 Uhr weggehen konnte, rechtfertigt sein Verhalten nicht, und kann in dem Arbeitsauftrage des Ingenieurs auch keine Schikane erblickt werden, da der Dienst den Privatarbeiten vorgeht und K. die dringliche Arbeit unter den Kläger und P. gleichmäßig verteilte.

Die Dienstesverweigerung des Klägers ist aber auch als eine „beharrliche“ zu bezeichnen, weil Kläger aus den wiederholten Äußerungen seines Vorgesetzten K. wissen mußte, daß die Arbeit eilig sei und am selben Tage noch fertig werden müsse, K. ihn hieran auch bei der Arbeitseinstellung erinnerte und auf deren Folgen aufmerksam machte.

Der Ausdruck „beharrlich“ ist nicht identisch mit „wiederholt“, dieser setzt mehrere Fälle einer Dienstesverweigerung voraus, bei jenem genügt ein Fall, wenn der Dienstnehmer trotz Mahnung seine Dienstesverweigerung aufrecht hält.

Das Verhalten des Klägers war daher als eine unbegründete und beharrliche Dienstesverweigerung zu bezeichnen, weshalb seine sofortige Dienstesentlassung berechtigt war.

## Nr. 2140.

## Schadenersatz wegen schlechten Gebäckes.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 5. Juli 1912, Cr. I 349/12.

Nach dem übereinstimmenden Vorbringen beider Streitparteien stand der Kläger vom 22. April 1912 bis 30. Juni 1912 bei dem Beklagten als Bäckergehilfe in Arbeit; bei seinem Arbeitseintritte hatte der Kläger eine Kautionsleistung von 10 K für eventuelle Schäden zu leisten. Bei seinem Arbeitsaustritte erhielt der Kläger von der Kautionsleistung nur einen Betrag von 2 K, während der Beklagte den restlichen Kautionsbetrag von 8 K als Entschädigung für verdorbenes Gebäck zurückbehält. Der Kläger sieht diese Vorenthaltung für gesetzlich nicht begründet an und beantragt Verurteilung des Beklagten zur Zahlung des Betrages von 8 K.

Der Beklagte bestreitet den Klagsanspruch und beantragt Abweisung des Klagebegehrens.

Er führt an, daß der Kläger in der Nacht vom 24. auf den 25. Juni 1912 über 400 Kipfel gänzlich verdorben habe, während er in der Nacht vom 29. auf den 30. Juni 1912 einen großen Teil aller Semmeln derart gemacht habe, daß sie unverkäuflich gewesen seien. Er nehme aber nur den Verlust von 240 Stück Semmeln an und habe dem Kläger hierfür einen Betrag von 8 K in Abzug gebracht, da der Kläger einzig und allein an dem fehlerhaften Gebäck schuld sei; außer den 240 Semmeln seien ihm abends noch 60 Stück zurückgestellt worden.

Der Kläger erklärt, daß er nichts dafür könne, wenn das Gebäck nicht schön ausgefallen sei.

Dem Kläger wurde nur ein Betrag von 4 K 80 h zuerkannt.

Gründe: Das Gewerbegericht hat auf Grund der Aussagen der Zeugen und nach Besichtigung einiger vom Kläger erzeugter Semmeln als erwiesen angenommen, daß der Kläger 240 Stück schlechte Semmeln erzeugt hat, welche im frischen Zustande unverkäuflich waren. Das sachverständig besetzte Gericht ist weiters zur Überzeugung gekommen, daß diese schlechte Erzeugung auf ein Verschulden des Klägers zurückzuführen ist, welcher die erforderliche Aufmerksamkeit nicht anwendete, so daß ihm zum mindesten ein Versehen im Sinne der §§ 1297 und 1324 a. b. G. B. zur Last gelegt werden muß. Der Kläger erscheint demnach verpflichtet, dem Beklagten den wirklichen Schaden zu ersetzen.

Dieser Schaden beläuft sich, da der Wert der frischen

Semmeln .....	8 K
der Wert der vom Beklagten übernommenen schlechten Semmeln	4 K 80 h
beträgt, auf die Differenz von .....	3 K 20 h

welche vom Kautionsbetrage per 8 K in Abzug zu bringen war, so daß für den Kläger noch ein Guthaben von 4 K 80 h erübrigt.

## Nr. 2141.

## Rechtzeitigkeit einer am 16. zugekommenen sechswöchentlichen Kündigung bei Vereinbarung einer Kündigung am 1. oder 15. des Monats.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 9. Dezember 1912, Cr. I 634/12.

Nach dem übereinstimmenden Vorbringen beider Streitparteien trat der Kläger am 1. Oktober 1911 bei der beklagten Firma als Betriebsleiter gegen einen Monatsgehalt von 300 K in den Dienst, wobei eine dreimonatliche Probezeit vereinbart wurde.

Am 12. Oktober 1912 übergab die beklagte Firma dem Kläger ein Schreiben folgenden Inhaltes:

„Nach Ihren Äußerungen waren Sie bei dem Fehlen einer früheren Abmachung über die Kündigungsfristen im unklaren und beheben nun diesen Mangel, indem wir nach persönlicher Besprechung eine solche mit gegenseitiger Verbindlichkeit in der Dauer von 6 (sechs) Wochen, vom 1. oder 15. eines jeden Monats angefangen, festsetzen“, worauf der Kläger mit Schreiben vom 12. Oktober 1912 antwortete:

„Im Besitze Ihres werten Schreibens vom 12. Oktober erkläre ich mich mit dem Inhalte desselben einverstanden und besteht also im gegenseitigen Verhältnis eine Kündigungsfrist von 6 Wochen vom 1. oder 15. eines jeden Monats angefangen.“

Mit Schreiben vom 15. Oktober 1912, welches dem Kläger am 16. Oktober 1912 mittags zukam, kündete die beklagte Firma dem Kläger das Dienstverhältnis bis 30. November 1912 auf.

Mit Schreiben vom 16. Oktober 1912 erklärt der Kläger, die ihm zugekommene 6wöchentliche Kündigung wegen Nichteinhaltung der gesetzlich geregelten Kündigungsfrist vom 15. November bis 31. Dezember 1912 nicht anzunehmen.

Mit 30. November 1912 wurde das Dienstverhältnis gelöst und erhielt der Kläger von der beklagten Firma den Lohn bis zum 30. November 1912 ausbezahlt.

In seiner Klage behauptet der Kläger, daß ihm ein Anspruch auf eine 3monatliche Kündigung zustehe, weil er eine 3monatliche Probezeit gehabt habe und begehrt die Verurteilung der beklagten Firma zur Zahlung des Lohnes für die ihm zustehende restliche Kündigungsfrist vom 1. Dezember 1912 bis 31. Dezember 1912 per 300 K.

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

Der Direktor der beklagten Firma führt aus, daß der Kläger mit einer 6wöchentlichen Kündigungsfrist, welche nicht ans Quartal gebunden sei, einverstanden gewesen sei, daher nicht die gesetzliche quartalmäßige

Kündigungsfrist beanspruchen könne. Er habe dem Kläger auch am 15. Oktober die schriftliche Kündigung bei Kontorschluß übergeben wollen, dies sei aber nicht mehr möglich gewesen, da der Kläger gerade an diesem Tage einige Zeit vor Kontorschluß fortgegangen sei. Er habe daher den Brief per Post an den Kläger geschickt, welcher ihn am 16. Oktober 1912 vormittags erhalten haben müsse.

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 Tag eines Kalendermonates enden.

In dem Briefe vom 12. Oktober 1912 ist eine Kündigung in der Dauer von 6 Wochen, vom 1. oder 15. eines jeden Monats angefangen, einverständlich festgesetzt worden.

Die Fixierung dieser Kündigungsfrist deckt sich mit der Bestimmung, daß die Kündigung am 15. oder letzten enden muß, insofern nicht, als eine Kündigung von 6 Wochen am 1. oder 15. vor dem 15. oder 1. endet, was gesetzlich nicht zulässig wäre.

Die beklagte Firma hat nun dem Kläger am 15. Oktober schriftlich gekündigt, so daß dieser die Kündigung am 16. mittags erhielt.

Es fragt sich nun, ob diese Kündigung als rechtzeitig zur Beendigung des Dienstverhältnisses am 30. November 1912 angesehen werden kann.

Das Gewerbegericht hat angenommen, daß das Schergewicht der vereinbarten Kündigung auf die Dauer von 6 Wochen gelegt erscheint und hat daher, da durch die Kündigung am 15., an den Kläger eingehändigt am 16. Oktober, dem Kläger die 6wöchentliche Kündigungsfrist vollauf gewahrt erscheint, die Kündigung als rechtzeitig und rechtsverbindlich angesehen und demnach das Klagebegehren als unbegründet abgewiesen.

#### Nr. 2142.

##### Auflösung des Dienstvertrages wegen erheblicher Ehrverletzung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Jägerndorf vom 30. August 1912, Cr. 26/12.

Der Kläger (Kontorist) begehrte die Entschädigung für den Entgang der 6wöchentlichen Kündigungsfrist, indem er anführte, daß er den Dienst beim Beklagten vorzeitig verlassen mußte, weil er von diesem erheblich beleidigt wurde; bei einem Wortwechsel habe ihm Beklagter vorgeworfen, daß er noch bei niemand so lange gewesen sei als bei ihm, und ihm ferner gesagt, er lasse die Polizei holen, die ihn hinführen werde, wohin er gehöre. Der Beklagte gab an, den Kläger lediglich zurechtgewiesen zu haben, als dieser ihm gesagt hatte, es sei eine Lüge, daß er nirgends länger gewesen wäre als bei ihm. Von der Anklage wegen Ehrenbeleidigung durch obige Äußerungen wurde Beklagter freigesprochen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: In Übereinstimmung mit dem Strafrichter hat das Gewerbegericht angenommen, daß die Äußerungen des Beklagten: „Sie waren noch nirgends so lange wie bei mir“ und: „Ich lasse die Polizei holen, die Sie hinführen wird, wo Sie hingehören“ — keine so erheblichen Ehrverletzungen sind, daß sie einen Grund bilden, den Kläger gemäß § 26 H. G. G. zu berechtigen, den Dienst vorzeitig zu verlassen, zumal diesen Worten ein Streit vorausgegangen war, in dessen Verlauf der Kläger sich zum mindesten unehrerbietig gegen den Beklagten, seinen Dienstgeber, benahm.

#### Nr. 2143.

##### Bei Kündigungsausschluß kann der Stückerbeiter auch vor Vollendung der ihm übergebenen Arbeiten entlassen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 20. Juli 1912, Cr. I 385/12.

Nach dem übereinstimmenden Vorbringen beider Streitteile trat der Kläger am 17. Jänner 1911 bei der beklagten Firma als Schleifer und Polierer gegen Akkordlohn und Kündigungsausschluß in Arbeit.

Zuletzt hatte Kläger das Schaftrohrschleifen im Akkord und hatte 256 Fahrradgabeln partieweise zu schleifen und zu polieren.

Am 15. Juli 1912 trat der Kläger aus der Arbeit und erhielt die bis zum Austrittstage geleistete Arbeit bezahlt, während er für die ihm zur Ausführung übergebenen, aber nicht fertiggestellten 141 Fahrradgabeln einen Lohn nicht erhielt.

Der Kläger behauptet, daß er am 15. Juli 1912 grundlos entlassen und dadurch gehindert worden sei, die übernommene Akkordarbeit fertigzustellen. Hierdurch erleide er bei 135 Gabeln à 22 h einen Schaden von 29 K 70 h.

Kläger beantragt demnach die Verurteilung der beklagten Firma zur Zahlung der Entschädigungsbetrages von 29 K 70 h.

Der Beklagtenvertreter bestreitet den Klagsanspruch und beantragt Abweisung des Klagebegehrens, indem er anführt, daß die Beklagte mit Rücksicht auf den vereinbarten Kündigungsausschluß berechtigt gewesen sei, den Kläger ohne Kündigung zu entlassen und hierzu keines gesetzlichen Grundes zur Entlassung bedurft habe.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die in den Fabriken üblichen Akkordübereinkommen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer stellen keinen Werkvertrag vor, sondern bilden nur einen Maßstab für die Berechnung des Lohnes; während bei

der sogenannten Regiearbeit der Lohn nach der aufgewendeten Zeit (Stunden, Tag- oder Wochenlohn) berechnet wird, erhält der Akkordarbeiter seinen Lohn nach der geleisteten Arbeit gewöhnlich pro Stück gezahlt. Der Lohn läßt sich daher in beiden Fällen jederzeit gleich mühelos feststellen.

Bei vereinbartem Kündigungsausschluß ist daher der Arbeitgeber nach Schluß eines jeden Tages auch berechtigt, den Arbeiter, welcher Arbeiten nach einem bestimmten Akkordsatze bezahlt erhält, ohne Kündigung zu entlassen, bevor er sämtliche ihm bereits übergebenen Arbeitsstücke fertiggestellt hat.

#### Nr. 2144.

**Der Hilfsarbeiter, der entgegen seiner besonderen Verpflichtung, am Sonntage in die Kanzlei zu kommen, dies unterläßt, hat unbefugt die Arbeit verlassen.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Jägerndorf vom 10. September 1912, Cr. 28/12.

Dem Begehren des Klägers (Vorarbeiter) auf Entschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist stellte Beklagter (Spediteur) die Einwendung entgegen, daß dem Kläger überhaupt keine Kündigungsfrist zustehe, daß er wiederholt dem Beklagten und dessen ihn vertretenden Sohne den Gehorsam verweigerte und auch die anderen Hilfsarbeiter zu Ungehorsam und Auflehnung verleitete, sowie daß der Kläger am 8. September 1912 — einem Sonntage — entgegen dem ausdrücklichen Auftrage, am Sonntage in der Kanzlei zu erscheinen, nicht in den Dienst gekommen sei, wiewohl er dafür, daß er am Sonntag in der Kanzlei zwecks Entgegennahme von Rechnungen, Aufträgen und Weisungen zu erscheinen habe, eine Lohn-erhöhung bekam. Dies letztere gab der Kläger als richtig zu, wie auch den Umstand, daß der Beklagte ihm am Samstag, den 7. September 1912 den Auftrag erteilt hatte, am Sonntag in der Kanzlei zu erscheinen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Es ist erwiesen, daß der Kläger verpflichtet war, am Sonntage zur Entgegennahme verschiedener Aufträge und Weisungen in der Kanzlei des Beklagten zu erscheinen und daß er trotz ausdrücklich und speziell am 7. September 1912 hierzu erhaltenen Auftrages am 8. September 1912 nicht in den Dienst kam. Hierdurch hat er sich, da die Vorschriften der Sonntagsruhe dem nicht entgegenstehen, eines unbefugten Verlassens der Arbeit schuldig gemacht. Der Beklagte war daher berechtigt (§ 82 lit. f Gew. O.), ihn sofort zu entlassen, ohne Rücksicht darauf, ob zwischen ihm und dem Kläger die Kündigungsfrist ausgeschlossen war oder nicht und ob der Kläger seine Mitarbeiter zu Ungehorsam und Auflehnung verleitete. Es genügt ein Entlassungsgrund für die Auflösung des Dienstvertrages und war daher nicht notwendig, auf diese beiden letztgenannten Einwendungen näher einzugehen.

#### Nr. 2145.

**Arbeitseinstellung wegen Anschlusses an die Streikbewegung ist unbefugtes Verlassen der Arbeit.**

Entscheidungen des Gewerbegerichtes Jägerndorf vom 12. August 1912, Cr. 23/12 und 24/12.

Der Kläger (Kutscher) hat am 8. August 1912 entgegen der ausdrücklich am selben Tage morgens vom Beklagten (Spediteur) gemachten Äußerung, daß Kläger als entlassen gelte, wenn er zu Mittag die Arbeit nicht fortsetze, in diesem Zeitpunkte, indem er sich dem Streike der Spediteurarbeiter anschloß, die Arbeit eingestellt. Sein auf Bezahlung der Entschädigung für den Entgang der 14tägigen Kündigungsfrist gerichtetes Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die erwiesene Tatsache der seitens des Klägers erfolgten Arbeitseinstellung zu Mittag des 8. August 1912 ist ein unbefugtes Verlassen der Arbeit und läßt daher den Arbeitgeber ohne Rücksicht darauf, daß der Grund der Arbeitseinstellung der Anschluß an die Streikbewegung ist, berechtigt erscheinen, den Arbeitnehmer sofort zu entlassen.

#### Nr. 2146.

**Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Klagen eines Zimmermannes gegen einen Baumeister, der die Konzession für das Zimmermeistergewerbe nicht besitzt.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 18. Dezember 1912, Cr. IV 1101/13.

Der Kläger A. S. war bei dem Baumeister J. Č. als Zimmermann seit November 1912 bis 2. Dezember 1912 beschäftigt, hat an diesem Tage die Arbeit selbst verlassen, ist aber vom Beklagten am 4. Dezember 1912 wieder in die Arbeit aufgenommen worden.

Samstag am 7. Dezember 1912, wurde Kläger entlassen; er beansprucht Lohnersatz für die Zeit vom 9. bis 21. Dezember im Betrage per 65 K 28 h.

Beklagter hat eingewendet, daß Kläger beim Arbeitsantritte im November 1912 die Erklärung unterschrieben habe, wodurch Kündigungsausschluß für beide Teile mit der ausdrücklichen Bedingung vereinbart wurde, daß dieser Kündigungsausschluß auch für den Fall, daß das Arbeitsverhältnis gelöst und der Kläger neuerdings vom Beklagten in die Arbeit aufgenommen werden wird, Geltung habe.

Außerdem hat sich Beklagter auf den Kollektivvertrag, der zwischen den Zimmermeistern und den Zimmerleuten am 19. und 29. April geschlossen

wurde, berufen, wonach das Arbeitsverhältnis von beiden Teilen am Samstag bei Lohnauszahlung ohne vorherige Kündigung gelöst werden kann.

Kläger hat zugestanden, daß er die erwähnte Erklärung unterschrieben habe, hat jedoch eingewendet, daß sie in diesem Falle nicht gilt, weil Kläger selbst das Arbeitsverhältnis gelöst habe. Was den vom Beklagten erwähnten Kollektivvertrag anbelangt, gelte dieser nur dann, wenn es sich um ein Arbeitsverhältnis zwischen einem Zimmermeister und einem Zimmermann handle. Da jedoch der Beklagte Baumeister, aber nicht Zimmermann sei, kann der Kollektivvertrag nicht in Anwendung gebracht werden.

Zur Anfrage des Gewerbegerichtes hat der Magistrat der königlichen Hauptstadt Prag mitgeteilt, daß der Beklagte die Befugnis zur Ausübung des Baumeistergewerbes hat; die Befugnis zur Ausübung des Zimmermeistergewerbes besitzt der Beklagte nicht.

Das Gewerbegericht hat sich zur Austragung dieser Rechtsstreitigkeit als unzuständig erklärt, u. zw. aus nachstehenden Gründen.

Gemäß § 1 des Gewerbegerichtsgesetzes sind die Gewerbegerichte zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern zuständig.

Für einen gewerblichen Unternehmer kann im Sinne dieses Gesetzes nur jener betrachtet werden, der zur Ausübung des Gewerbes nach den Bestimmungen der Gewerbeordnung befugt erscheint.

In diesem Falle handelt es sich auf Seite des Beklagten um das Zimmermeistergewerbe, dessen Ausübung nach dem Gesetze vom 26. Dezember 1893, R. G. Bl. Nr. 193, von der Erteilung einer Konzession abhängig ist (§ 1, Z. 4, des zitierten Gesetzes).

Nach § 2 des Gesetzes vom 26. Dezember 1893, R. G. Bl. Nr. 193, hat sich der Baumeister hinsichtlich jener Gewerbe, welche in den Berechtigungsumfang eines konzessionierten oder handwerksmäßigen Gewerbes, das bei einem Baue in Anwendung kommt, gehören, ausnahmslos der zu den betreffenden Arbeiten berechtigten Gewerbeinhaber zu bedienen und kann die betreffenden Arbeiten nur dann selbst ausführen, wenn er die bezügliche Konzession für die betreffenden Gewerbe erworben hat (§ 8 des zitierten Gesetzes).

Nach der oben erwähnten Mitteilung des Magistrates der königlichen Hauptstadt Prag besitzt der Beklagte die Zimmermeistergewerbekonzession nicht. Wenn nun Kläger beim Beklagten als Zimmermann in Beschäftigung stand, war er nicht im gewerblichen Betriebe des Beklagten beschäftigt und kann infolgedessen 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. Nr. 218, betrachtet werden. Es handelt sich daher in diesem Falle um keine gewerbliche Rechtsstreitigkeit (§ 1 des zitierten Gesetzes), weshalb zu deren Austragung das Gewerbegericht unzuständig erscheint.

### Nr. 2147.

#### Zur Entscheidung über die Klage eines Bautechnikers gegen einen Architekten ist das Gewerbegericht nicht zuständig.

Beschluß des Gewerbegerichtes Wien vom 16. August 1912, Cr. VII 1288/12, bestätigt mit Beschluß des Landesgerichtes in Z. R. S. Wien als Rekursgerichtes vom 9. November 1912, R. V 45/12.

Das Gewerbegericht Wien hat die Klage eines Bautechnikers gegen einen Architekten auf Zahlung der 6wöchentlichen Kündigungsentschädigung wegen sachlicher Unzuständigkeit zurückgewiesen und die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte zur Verhandlung und Entscheidung über diese Klage ausgesprochen, weil der Beruf des Beklagten als Architekten gemäß Art. V, lit. c., des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung dieser nicht unterliegt.

Über Rekurs des Klägers hat das Landesgericht Wien diesen Beschluß des Gewerbegerichtes aus den erstrichterlichen Gründen bestätigt und in seiner Begründung beigefügt:

Nach der eingelangten Auskunft des magistratischen Bezirksamtes betreibt der Beklagte kein der Gewerbeordnung unterliegendes Unternehmen, sondern die Architektur, die gemäß Art. V, lit. c., des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung von der Einreihung unter die Gewerbeordnung ausgeschlossen erscheint.

Nach einer Äußerung des Marktamtes kommt es wohl vor, daß der Beklagte anlässlich der Übernahme von in sein Fach einschlagenden Arbeiten auch Abschlüsse auf Lieferungen für Rechnung des Bauherrn macht, hiefür aber separat nicht honoriert wird. Liegt nun in solchen Arbeiten auch keine Betätigung der schönen Künste, so ist doch das Hauptgewicht auf die eigentliche Berufstätigkeit des Beklagten zu legen und nicht auf die nebenbei entfaltenen Dienste, die nur dann, wenn sie ständig geleistet wurden, als gewerbliche Dienste angesehen werden könnten.

Dem Rekurse des Klägers war aus den angeführten Gründen keine Folge zu geben.

### Nr. 2148.

#### Das Gewerbegericht ist sachlich unzuständig für Klagen eines Dienstnehmers gegen den Dienstgeber auf Ersatz des während einer Dienstleistung durch die strafbare Handlung eines Dritten verursachten Schadens.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 27. Februar 1912, Cr. II 160/12.

Kläger, der bei der beklagten Bierbrauerei als Buchhalter und Prokurist angestellt war, wurde am 2. Juni 1909 außerhalb des Brauhauses während eines Dienstganges von einem ihm auflauernden Gastwirte

angeschossen und körperlich verletzt. Er beansprucht von der beklagten Firma als seinem Dienstgeber Ersatz der Heilungskosten und des Schmerzensgeldes im Gesamtbetrage von 12.000 K aus dem Grunde, weil er während einer Dienstleistung beschädigt wurde und die Beklagte für diese Beschädigung deshalb mithaftet, da der Inhaber der beklagten Firma, wiewohl er vom Kläger darauf aufmerksam gemacht wurde, daß ihm der Gastwirt Rache geschworen hat und draußen auflaure und er sich deshalb fürchte, das Brauhaus zu verlassen, dem Kläger den Auftrag zu einem Dienstgange außerhalb des Brauhauses erteilt hat und trotz der Befürchtungen des Klägers beim Vollzuge der Dienstesverrichtung beharrte.

Die Klage wurde wegen sachlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes abgewiesen.

Gründe: Wenn auch feststeht, daß Kläger bei der beklagten Firma in einem Dienstverhältnisse sich befand und noch befindet, welches im Handlungsgehilfengesetze geregelt ist, und daß auf die Unternehmung der Beklagten die Gewerbeordnung Anwendung findet, weshalb nach § 41 H. G. G. für Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnisse des Klägers zur Beklagten das Gewerbegericht zuständig ist, darf doch nicht übersehen werden, daß die sachliche und örtliche Zuständigkeit der Gewerbegerichte ausschließlich in den Bestimmungen der §§ 1, 3, 4 und 23 Gew. G. G. geregelt ist und daß daher auch bezüglich der nach § 41 H. G. G. den Gewerbegerichten zugewiesenen Streitfällen nur die im § 4 Gew. G. G. taxativ aufgezählten Streitgegenstände zu verstehen sind.

Das Gewerbegericht könnte daher in dieser Rechtssache nur nach § 4, lit. e, Gew. G. G. sachlich zuständig sein, wenn es sich um einen Entschädigungsanspruch aus dem Arbeits-, respektive Dienstverhältnisse handeln würde.

Aus dem Umstande, daß der Gesetzgeber im § 4, lit. e, Gew. G. G. Entschädigungsansprüche aus dem Arbeitsverhältnisse den Leistungen aus diesem Verhältnisse gleichgestellt hat, folgt, daß der vor dem Gewerbegerichte klagbare Schade seinen faktischen und rechtlichen Ursprung im eigenen Inhalte des Arbeits- respektive Dienstverhältnisse haben muß und daß es sonach nicht genügt, wenn der Schade nur zufälligerweise während einer Dienstleistung entstanden ist.

Im vorliegenden Falle wurde dem Kläger nach seinen Angaben ein Schade zwar während einer Dienstesverrichtung, aber doch nur durch eine strafbare Handlung einer dritten Person verursacht und, wenn auch Kläger der Meinung ist, daß die beklagte Dienstgeberin die Beschädigung mitverschuldet hat, handelt es sich doch nicht um einen Entschädigungsanspruch aus dem Dienstverhältnisse im Sinne des § 4, lit. e, Gew. G. G.

Es war daher die sachliche Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes nach § 23 Gew. G. G. von Amts wegen auszusprechen.

### Nr. 2149.

**Haben zwei Arbeiter, die nicht dieselbe Befähigung besitzen, gemeinsam eine Akkordarbeit übernommen, so ist der Lohn mangels Vereinbarung unter Berücksichtigung ihrer Arbeitsleistung aufzuteilen.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 3. Jänner 1913, Cr. IV 1138/12.

Der Maurer J. Š. hat mit dem Hilfsarbeiter J. Ž. von der Firma Se. V. im Oktober 1912 die Herstellung von Betonfußboden in einer Mühle zur gemeinsamen Durchführung gegen Akkordlohn übernommen.

Wie der Lohn unter sie zu teilen sei, haben die beiden nicht verabredet.

Kläger, der Hilfsarbeiter J. Ž., behauptet, daß für die ganze Arbeit dem Beklagten, dem Maurer J. Š., ein Lohn von 140 K ausbezahlt wurde; nachdem dieser zwei Hilfsarbeitern je 17 K und einem Maurer V. Š. 30 K ausgezahlt hat, erübrigt für den Kläger und Beklagten 76 K; da Kläger vom Beklagten bloß 20 K erhielt, beansprucht er die Bezahlung des Restbetrages per 18 K.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Sichergestellt wurde durch Zeugeneinvernahme des Inhabers der Firma Se. V., daß er für die betreffende Akkordarbeit im ganzen 122 K 24 h dem Beklagten J. Š. ausgezahlt hat, und daß, wenn er etwas dem Kläger J. Ž. anordnen wollte, dieser ihn an den Beklagten J. Š. gewiesen hat; durch die Zeugeneinvernahme des Maurers V. Š., daß er vom Beklagten 34 K ausgezahlt erhielt. Kläger hat Zement gemengt und zugeführt, Beklagter hat „geklettet“. Das fachmännisch besetzte Gewerbegericht geht von der Ansicht aus, daß mit Rücksicht darauf, daß der Beklagte ein Maurer, der Kläger ein bloßer Hilfsarbeiter ist dann mit Rücksicht auf die von beiden bei dieser Arbeit verrichteten Leistungen, daß die Leistungen beider nicht als gleichwertig zu betrachten seien, da diese Betonarbeit zwar ein Maurer ohne Hilfeleistung eines Hilfsarbeiters, aber keinesfalls ein Hilfsarbeiter ohne Mithilfe eines Maurers durchzuführen imstande ist, weil die Arbeit des Maurers eine größere Kenntnis, Umsicht, Gewandtheit sowie mehr Erfahrungen als die des Hilfsarbeiters erheischt.

Waren die Leistungen beider nicht gleichwertig, dann ist der Lohn auch nicht gleichwertig zu teilen, sondern entfällt auf die Arbeit des Maurers ein größerer Teil.

Da nun zwischen dem Kläger und dem Beklagten keine Verabredung getroffen wurde, wie unter sie der Akkordlohn zu teilen sei, war der auf den Kläger zu entfallende Teilbetrag unter Anwendung der Bestimmungen des § 273 Z. P. O. vom Gerichte zu bestimmen.

Bei Feststellung dieses Teilbetrages nahm das Gericht als Anhaltspunkt die Bestimmungen des nun gültigen Kollektivvertrages, der vom

Verbande der Baumeister mit den Bauarbeiterorganisationen vom 24. und 26. April 1912 geschlossen wurde. Nach diesem Verträge (I. 2. A, b) beträgt der Lohn eines Maurers 64 h, der Lohn eines Hilfsarbeiters (I. 2. A, a) 36 h für eine Arbeitsstunde und ist nach diesem Maßstabe der zur Verteilung gelangende Betrag per 54 K 24 h im Verhältnisse 64 : 36 unter beide zu teilen. Demnach gebührt dem Kläger 19 K 52 h und dem Beklagten 34 K 72 h. Da aber Kläger vom Beklagten 20 K ausbezahlt erhielt, war die Klage, die noch die Bezahlung des Betrages von 18 K beansprucht, abzuweisen.

#### Nr. 2150.

#### Der Zahlkellner haftet für die Beträge, die er Gästen ohne Wissen und Zustimmung seines Dienstgebers kreditiert.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 28. November 1912, Cr. III 2465/12.

Der Klage eines Zahlkellners auf Zahlung des Betrages von 65 K 71 h wurde nur in Ansehung des Teilbetrages von 4 K stattgegeben; bezüglich des Mehrbetrages wurde die Klage auf Grund des nachstehenden Sachverhaltes kostenpflichtig abgewiesen.

Der Kläger war bei dem Beklagten durch ungefähr 4 Monate als Zahlkellner beschäftigt und am 12. November 1912 entlassen worden.

Nach Angabe des Klägers schuldeten ihm bis zum Entlassungstage die in dem der Klage beigeschlossenen Verzeichnisse angeführten Personen den Betrag von 65 K 71 h, dessen Zahlung nunmehr Kläger, der durch die Entlassung an der Hereinbringung dieser Zechschulden gehindert ist, von dem Beklagten mit der Bemerkung verlangt, daß er über Auftrag und mit Zustimmung des Beklagten kreditiert habe.

Der Beklagte brachte vor, daß er nur bezüglich des im Verzeichnisse mit 4 K angeführten Gastes K. dem Kläger eine Kreditermächtigung erteilt und in allen übrigen Fällen der Kläger eigenmächtig und ohne Zustimmung des Beklagten kreditiert habe.

Der Beklagte erklärte sich bereit, den Betrag von 4 K sofort an den Kläger zu bezahlen und beantragte die kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens von 61 K 71 h.

Der Kläger verweigerte die Annahme des Betrages von 4 K und gab zu, mit Ausnahme des K. in allen übrigen Fällen ohne Wissen und Zustimmung des Beklagten kreditiert zu haben.

Gründe: Die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung des Schuldbetrages von 4 K erfolgte gemäß § 395 Z. P. O. auf Grund des Anerkenntnisses. Mit dem Mehrbegehren bezüglich 61 K 71 h war jedoch der Kläger

abzuweisen, weil er selbst zugeben muß, daß er diesen Betrag den Gästen ohne Wissen und ohne Zustimmung des Beklagten kreditiert hat.

Nachdem Kläger die Annahme der vom Beklagten ihm freiwillig angebotenen 4 K verweigerte und mit dem ganzen Reste seiner Klageforderung sachfällig wurde, war ihm gemäß § 41 Z. P. O. der Ersatz der ganzen Prozeßkosten aufzuerlegen.

#### Nr. 2151.

#### Der Hilfsarbeiter ist nicht berechtigt, sich eigenmächtig ohne Zustimmung des Gewerbeinhabers den ihm gebührenden Ruhetag zu nehmen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 7. November 1912, Cr. III 2330/12.

Die Klage eines Bäckergehilfen auf Zahlung von 10 K 50 h als Entschädigung für die vereinbarte 3tägige tarifmäßige Kündigungsfrist wurde kostenpflichtig auf Grund des nachstehenden Sachverhaltes abgewiesen.

Der Kläger hat unbestritten seit 16. Oktober 1912 bei dem Beklagten als Gehilfe mit einem Wochenlohn von 10 K 50 h gearbeitet und ist am 28. Oktober 1912 unter Berufung auf § 82 Gew. O. sofort entlassen worden.

Der Kläger bestreitet die begründete Entlassung und spricht auf Grund der Bestimmungen des Tarifvertrages eine Entschädigung von 10 K 50 h für die ihm entgangene Kündigung mit der Behauptung an, daß zwischen ihm und dem Beklagten eine Vereinbarung über die Kündigung nicht getroffen wurde.

Der Beklagte beantragte die kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens nach § 82, lit. f, Gew. O. und brachte vor:

Der Kläger sei am 20. und 27. Oktober 1912 unbefugt nicht zur Arbeit erschienen.

Am 20. Oktober 1912 habe er einen Aushelfer geschickt und sich nachträglich entschuldigt, daß er an diesem Sonntage als Musikant tätig war. Am 27. Oktober 1912 (wieder Sonntag) habe Kläger weder einen Aushelfer geschickt noch sich mit einem Hindernisse entschuldigt. Er habe sich diesen Sonntag eigenmächtig als Ruhetag ausgesucht, ohne sich mit dem Beklagten zu besprechen.

Über die Kündigung habe Beklagter mit dem Kläger eine Vereinbarung auf eine 24stündige Frist mündlich getroffen, habe aber hierfür keine Zeugen.

Der Kläger gab zu, daß er ohne Wissen des Beklagten den 27. Oktober 1912 als Ruhetag benützte. Er habe bisher keinen Ruhetag gehabt, aber auch keinen vom Beklagten verlangt.

Gründe: Auf Grund der übereinstimmenden Parteienangaben ist festgestellt, daß Kläger ohne Wissen und ohne Bewilligung des Beklagten den 27. Oktober 1912 als Ruhetag benützte.

Wenn nun auch dem Kläger mit Rücksicht auf seine Dienstzeit das Recht auf einen Ruhetag zustand, so war der Kläger nach Ansicht des Gerichtes nicht berechtigt, sich ohne Zustimmung des Beklagten einen beliebigen Tag als Ruhetag auszuwählen, weil bei einem solchen Vorgange, zumal auch die anderen im Betriebe beschäftigten Arbeiter Ruhetage hatten, eine Störung des Betriebes erfolgen konnte und daher die Einteilung der Ruhetage dem Unternehmer überlassen werden muß.

Nachdem nun unbestritten der Kläger an den Beklagten wegen Gewährung eines Ruhetages und Bestimmung desselben gar nicht herantreten ist, und daher auch nicht behaupten kann, daß Beklagter ihm den gesetzlichen Ruhetag verweigerte, begründet das Ausbleiben des Klägers von der Arbeit am 27. Oktober 1912 den Entlassungsgrund nach § 82, lit. f, Gew. O., weshalb das Klagebegehren abzuweisen war.

#### Nr. 2152.

#### Die Vereinbarung einer Konventionalstrafe für den Fall des vorzeitigen Dienstaustrittes ist zulässig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 17. Oktober 1912, Cr. III 2061/12.

Die Klage eines Hotelstubenmädchens auf Zahlung einer 14tägigen Kündigungsentschädigung im Betrage von 90 K wurde unter Feststellung der Rechtsgiltigkeit des zwischen den Streitparteien abgeschlossenen Dienstvertrages auf Grund des nachstehenden Sachverhaltes abgewiesen:

Unbestritten blieb es, daß die Klägerin bei dem Beklagten in der Zeit vom 6. August bis einschließlich 19. August 1912 als Stubenmädchen in Stellung war und nach einer vorausgegangenen eintägigen Kündigung und Auszahlung des Lohnes bis einschließlich 19. August 1912 entlassen wurde.

Das von der Klägerin unterschriebene Übereinkommen vom 6. August 1912 enthält außer einem vereinbarten Monatslohne von 30 K nachstehende Bestimmungen:

„Außer den im § 82 des Gewerbegesetzes über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses enthaltenen Bestimmungen unterwerfe ich mich auch der gegenseitig vereinbarten 1tägigen Kündigung, was ich durch meine eigenhändige Unterschrift bestätige.

Auch verpflichte ich mich, die im Geschäfte durch Zerbrechen von Inventargegenständen verursachten Schäden zu ersetzen, und ist Herr J. S. als Arbeitgeber berechtigt, mir den diesfälligen Betrag abzuziehen.

Sollte ich den Dienst ohne die vereinbarte 24stündige Kündigung oder vor Ablauf derselben verlassen, so ist mein Arbeitgeber berechtigt, mir vom Gehalte 10 K zugunsten der Genossenschafts-Krankenkasse abzuziehen.“

Die Klägerin brachte vor:

Sie sei bei der Unterfertigung des Übereinkommens durch den Beklagten irreführt worden und bestreite daher die Giltigkeit. Beklagter habe ihr erklärt, daß die Vertragsbestimmungen mit Einverständnis der Krankenkasse festgesetzt worden seien, und nur unter dieser Voraussetzung habe die Klägerin unterschrieben. Nachträgliche Erkundigungen bei der Krankenkasse hätten jedoch ein negatives Resultat ergeben. Außerdem widerspreche die Bedingung zum Ersatze gebrochener Gegenstände den Bestimmungen der §§ 78, 78 a und 78 b Gew. O. und sei daher ungiltig. Die Klägerin sehe daher die ganze Vereinbarung als ungiltig an und beanspruche daher auch die gesetzliche Kündigungsfrist von 14 Tagen, die Beklagter nicht eingehalten habe.

Der Beklagte bestritt, der Klägerin die Mitteilung gemacht zu haben, daß er im Einverständnis mit der Krankenkasse die Bedingungen des Übereinkommens festgesetzt habe, bestritt die behauptete Ungiltigkeit und beantragte die kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens zur Gänze.

Gründe: Gemäß § 82 Gew. O. ist die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und ihren Hilfsarbeitern innerhalb der durch die Gesetze gezogenen Grenzen Gegenstand freier Übereinkunft.

Das gegenständliche Übereinkommen enthält nur Bestimmungen über die Kündigung, die Pflicht zum Ersatze gebrochener Inventarstücke und über eine von der Klägerin bei Nichteinhaltung der Kündigungsbestimmungen zu leistende Konventionalstrafe.

Alle diese Bestimmungen sind gesetzlich zulässig (§ 77 Gew. O. und 1295 und 1336 a. b. G. B.) und stehen insbesondere auch bezüglich der Inventarhaftung, die ja im Hotel- und Gastwirtgewerbe allgemein üblich ist, den Bestimmungen der §§ 78, 78 a und 78 b Gew. O. nicht entgegen. Es kann daher aus den getroffenen Bestimmungen allein auf eine Ungiltigkeit des Übereinkommens nicht geschlossen werden. Daß eine Irreführung der Klägerin bei Abschluß des Vertrages erfolgt sei, hat das Gericht für ausgeschlossen erklärt und kann ihren diesfälligen Angaben schon aus deren innerer Unglaubwürdigkeit keinen Glauben beimessen, denn zur Vereinbarung der getroffenen Bestimmungen war überhaupt das Einverständnis der Krankenkasse gar nicht notwendig, am allerwenigsten aber bezüglich der Kündigung und des Inventarersatzes.

Das Gewerbegericht hat daher gemäß § 272 Z. P. O. die Überzeugung gewonnen, daß die Klägerin, die übrigens weder zu einem Inventarersatz noch zur Zahlung einer Konventionalstrafe herangezogen wurde, ohne Vorbehalt und aus freiem Willen die Urkunde unterschrieben habe.

Die von der Klägerin angebotenen Beweise, daß die Funktionäre der Krankenkasse von dem Abschlusse des Übereinkommens nicht verständigt waren, erschienen bei dieser Sachlage vollkommen überflüssig (§ 275 Z. P. O.), weshalb ohne deren Aufnahme das Klagebegehren zur Gänze abzuweisen war.

### Nr. 2153.

**Das bloße Schweigen eines Gehilfen zum Antrage seines Meisters „Bei mir ist von heute an sofortige Kündigung“, enthält noch keine Annahme des Antrages.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 10. Dezember 1912, Cr. I 892/12

Kläger trat am 20. Mai 1912 beim beklagten Bäckermeister gegen einen Wochenlohn von 21 K und ohne Verabredung einer Kündigungsfrist als Gehilfe in Arbeit.

Am 4. Dezember 1912 erklärte nach der Arbeit der Beklagte dem Kläger: „Bei mir ist von heute an sofortige Kündigung“. Kläger gab darauf keine Antwort und ging aus der Arbeit.

Am 5. Dezember 1912 wurde Kläger vom Beklagten ohne Kündigung und ohne gesetzlichen Grund entlassen. Seiner auf Lohnentschädigung für die gesetzliche Kündigungsfrist gerichteten Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Nach § 77 Gew. O. kann die gesetzliche Kündigungsfrist nur durch einen abweichenden Vertrag der Parteien ausgeschlossen werden. Zu jedem Vertrage gehört nach § 861 a. b. G. B. übereinstimmender Wille beider Teile.

Durch Geständnis beider Teile ist festgestellt, daß ursprünglich bezüglich der Kündigungsfrist eine Vereinbarung nicht bestand und daß am 4. Dezember 1912 der Beklagte zum Kläger sagte: „Bei mir ist von heute an sofortige Kündigung“ und daß Kläger hierauf nichts erwiderte und wegging.

Dieses bloße Schweigen des Klägers kann jedoch nicht als eine Annahme des vom Beklagten gemachten Antrages angesehen werden, weil der Kläger sein Einverständnis durch gar keine Handlung bekundet hat.

Es kam deshalb am 4. Dezember 1912 ein Vertrag über den Kündigungsausschluß nicht zustande und blieb die ursprüngliche gesetzliche Kündigungsfrist in Geltung; da Kläger am 5. Dezember 1912 ohne Kündigung und ohne Grund entlassen wurde, war der Klage stattzugeben.

### Nr. 2154.

**Die einem Mitarbeiter gegenüber abgegebene Erklärung, die Arbeit an einem bestimmten Tage zu verlassen, gibt dem Arbeitgeber noch kein Recht zur Entlassung an diesem Tage.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 3. Dezember 1912, Cr. I 866/12.

Beim beklagten Selcher war Klägerin als Kassierin und ihr Gatte als Selchergeselle beschäftigt.

Nachdem der Beklagte am 23. November 1912 die Entwendung von Fleisch im Werte von 14 K in seiner Werkstätte konstatiert hatte, ohne jedoch den Täter eruieren zu können, erklärte er bei der Lohnauszahlung am 24. November 1912 zu seinen in der Werkstätte beschäftigten 5 Gehilfen, er gebe ihnen samt dem Buchhalter eine 3tägige Kündigung, wenn sie jedoch damit nicht einverstanden sein sollten, werde er die Strafanzeige erstatten.

Nur der Buchhalter protestierte gleich gegen diese Kündigung, während die 5 Gehilfen schweigend weggingen.

Die Klägerin, deren Gatte zu den gekündigten 5 Gehilfen gehört, ging sodann in die Küche des Beklagten und sagte daselbst zur Köchin: „Wenn die anderen nicht hier sein werden, werde ich auch nicht bleiben, sondern mit ihnen weggehen.“

Der Beklagte, der nachträglich von dieser Äußerung erfuhr, entließ deshalb am 27. November 1912 die Klägerin.

Die Klägerin, welche infolge der am 15. November 1912 selbst gegebenen Kündigung erst am 30. November 1912 austreten sollte, beansprucht Entschädigung für die restliche Kündigungsfrist vom 27. November bis 30. November 1912 per 10 K 92 h.

Der Klage wurde stattgegeben, u. zw. aus folgenden Gründen.

Der Beklagte kann sich nicht darauf berufen, daß die Auflösung des Arbeitsverhältnisses am 27. November 1912 im Einverständnis mit der Klägerin erfolgt sei, weil die Klägerin, wie festgestellt wurde, ihm am 24. November einen diesbezüglichen Antrag nicht gestellt hat und er deshalb ihn nicht annehmen konnte und auch nicht angenommen hat.

In der am 24. November zur Köchin des Beklagten gemachten Äußerung der Klägerin kann nur eine Androhung, die Arbeit am 27. November zu verlassen, erblickt werden, und da diese Androhung nach § 82 Gew. O. noch keinen Entlassungsgrund bildet, war es Pflicht des Beklagten, die Klägerin, die am 27. November von einem Austritte aus der Arbeit nichts wissen wollte und bis zum 30. November zu arbeiten bereit war, in Arbeit zu belassen.

## Nr. 2155.

**Der Arbeiter kann die Eintragung in das Arbeitsbuch, daß der Arbeitgeber mit seinen Leistungen zufrieden war, nicht verlangen.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 14. Dezember 1912, Cr. II 1288/12.

Die Klage eines Tischlergehilfen auf Ausstellung eines ordnungsmäßigen, die Erklärung, daß Beklagter mit den Leistungen des Klägers zufrieden war, enthaltenden Zeugnisses wurde aus nachstehenden Gründen abgewiesen.

Nach § 80 d, Gew. O. hat der Gewerbeinhaber nach ordnungsmäßigem Austritte die Rubriken des Arbeitsbuches auszufüllen und zu unterfertigen. Das Zeugnis darf er nur insofern aufnehmen, als es für den Hilfsarbeiter günstig lautet. Nach § 81, Gew. O., ist der Gewerbeinhaber verpflichtet, dem Hilfsarbeiter auf Verlangen über die Art und Dauer seiner Beschäftigung ein Zeugnis auszustellen, welches auf Verlangen des Hilfsarbeiters auch auf sein sittliches Verhalten und den Wert seiner Leistungen auszudehnen ist, und ist der Inhalt dieses Zeugnisses über Ansuchen in das Arbeitsbuch einzutragen.

Zusammengefaßt ergibt sich daraus, daß der Hilfsarbeiter die Qualifikation seiner Leistungen im Arbeitszeugnisse und, im Falle diese günstig lautet, deren Aufnahme ins Arbeitsbuch verlangen kann, daß aber der Arbeitgeber eine ungünstige Qualifikation selbst auf Verlangen des Hilfsarbeiters ins Arbeitsbuch nicht aufnehmen darf.

Im vorliegenden Falle hat nun Kläger vom Beklagten verlangt, er solle ihm ins Arbeitsbuch schreiben, daß Kläger zur Zufriedenheit des Beklagten gearbeitet hat.

Darüber, ob Beklagter mit dem Kläger zufrieden war, kann als über einen inneren Vorgang im Beklagten naturgemäß nur dieser selbst entscheiden. Ursachen zur Unzufriedenheit fand das Gericht ohne weiteres schon darin gegeben, daß Kläger ungemein schlecht — fast gar nicht — hört und dadurch die zur Ausführung der übertragenen Arbeiten notwendige Verständigung zwischen Kläger und Beklagten außerordentlich erschwert war.

Da nun Beklagter mit dem Kläger nicht zufrieden war, daher die diesfällige Qualifikation der Leistungen des Klägers ungünstig hätte lauten müssen, hat Beklagter mit Recht die Aufnahme dieses Teiles des Arbeitszeugnisses ins Arbeitsbuch verweigert.

Es liegt daher dem Beklagten ein Säumnis im Sinne des § 80 g Absatz 2 Gew. O. nicht zur Last.

## Nr. 2156.

**Ein ursprünglich auf einen Monat eingegangenes und auf einen weiteren Monat verlängertes Probendienstverhältnis kann während des zweiten Probemonates nicht jederzeit, sondern erst mit dessen Ablauf gelöst werden.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 2. September 1912, Cr. VI 1498/12.

Die Klage eines Handlungsgehilfen auf Zahlung der 6wöchentlichen Quartalskündigungsentschädigung im Betrage von 520 K wurde auf Grund des nachstehenden Sachverhaltes abgewiesen.

Der Kläger ist von der beklagten Firma am 18. Jänner 1912 als Beamter mit 130 K Monatsgehalt auf einen mit 1. Juli 1912 beginnenden Probemonat aufgenommen worden. Dabei handelte für die beklagte Firma deren öffentlicher Gesellschafter A. G. Der Kläger trat am 1. Juli 1912 seinen Dienst an. Am letzten Tage des Probemonats (31. Juli 1912) war A. G. auf Urlaub und wurde von seinem Cousin O. G. vertreten, der gleichfalls öffentlicher Gesellschafter der beklagten Firma ist. O. G. zahlte dem Kläger den Gehalt aus und sagte dem Kläger, er könne ihm, da der Chef abwesend sei, nicht sagen, ob er definitiv angestellt werde, er möge das Probeverhältnis noch auf einen weiteren Monat fortsetzen. Der Kläger war damit einverstanden. Am 10. August 1912 kam A. G. vom Urlaube zurück und entließ den Kläger am 19. August 1912, wobei er ihm den vollen Augustgehalt bezahlte.

Der Kläger begehrt die Bezahlung des Gehaltes für die Monate September, Oktober, November, Dezember, denn er habe in die Verlängerung des Probeverhältnisses nur gewilligt, weil ihm sonst die Entlassung bevorstanden wäre.

Die Beklagte beantragt die Abweisung der Klage.

Gründe: Zunächst übersieht der Kläger, daß am 19. August 1912 noch die 6wöchentliche Kündigung zum 30. September 1912 im Sinne des § 20 H. G. G. offen stand, daß er also keinesfalls den Gehalt für das vierte Quartal des Jahres begehren kann.

Im § 19 H. G. G. ist bestimmt, daß jedes Dienstverhältnis, also auch ein probeweises, für eine bestimmte Zeit eingegangen werden kann und daß dann das Dienstverhältnis ohne Kündigung mit Ablauf dieser bestimmten Zeit endet. Für das probeweise Dienstverhältnis setzt § 19 H. G. G. in seinem 2. Absatze die Ausnahme, daß ein solches Verhältnis während des ersten Monats jederzeit gelöst werden kann. Es ist demnach klar, daß bei einem 2monatlichen Probendienstverhältnisse, wie es im gegenwärtigen Falle eintritt, der Dienstnehmer höchstens den 2monatlichen Gehalt verlangen kann, und diesen hat Kläger auch bezogen. Daß O. G.,

wenn er auch seinen Cousin als Chef bezeichnete, berechtigt war, den Kläger zu entlassen, ihn aber auch für einen zweiten Monat aufzudingen, kann keinem Zweifel unterliegen, weil O. G. unbestrittenermaßen öffentlicher Gesellschafter der beklagten Firma ist und dazu mit der Vertretung des abwesenden A. G. betraut war.

Wenn aber der Kläger vermeint, daß er zur Verlängerung des Probeverhältnisses gezwungen war, weil ihm sonst die Entlassung bevorstand, so ist darauf zu erwidern, daß die Beklagte nach § 19 H. G. G. berechtigt war, den Kläger sofort zu entlassen und daß in der Ausübung dieses Rechtes ein Zwang durch ungerechte Furcht im Sinne des § 870 a. b. G. B. niemals gelegen sein kann. Das Klagebegehren war daher abzuweisen.

### Nr. 2157.

#### Beiderseitiges Verschulden an der Auflösung des nach der Gewerbeordnung zu behandelnden Dienstverhältnisses.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 27. Dezember 1912, Cr. I 935/12.

Klägerin war bei der beklagten Firma in deren Kaffeehaus als Köchin mit dem Monatslohn von 42 K zur freien Kost und Wohnung und gegen 14tägige Kündigung beschäftigt.

Am 17. Dezember 1912 bestellte der öffentliche Gesellschafter der Beklagten S. telephonisch in der Küche bei der Kassierin zum eigenen Gebrauche einen gespritzten Wein, erhielt ihn jedoch nicht, ging deshalb in die Küche und, als er dort von der Kassierin erfuhr, daß von den in der Küche beschäftigten 9 Dienstmädchen keine den Wein zubereiten wollte, erklärte er: „So ein Gesindel war hier noch nicht beisammen.“

Nach dem Weggehen des S. sagte die Klägerin: „Wer selbst keine Ehre hat, kann sie einem anderen nicht geben.“

Als dies S. am nächsten Tage erfuhr, ließ er die Klägerin rufen und beschimpfte sie gröblich.

Die Klägerin behauptet, S. habe sie hiebei sofort aus der Arbeit entlassen, während S. behauptet, er habe der Klägerin zum 1. Jänner gekündigt, sie habe jedoch die Arbeit sofort verlassen.

Der auf Entschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist erhobenen Klage wurde bloß bezüglich der Hälfte stattgegeben.

Gründe: Durch Geständnis beider Teile wurde festgestellt, daß die Klägerin am 17. Dezember 1912 sich einer groben Ehrenbeleidigung ihres Gewerbehalters schuldig gemacht hat und daß auch S. als Gewerbehalters am 18. Dezember 1912 die Klägerin gröblich beleidigt hat.

Hieraus folgt, daß die Beklagte zwar nach § 82 lit. g. Gew. O. zur sofortigen Entlassung der Klägerin berechtigt war, jedoch kein Recht hatte,

die Klägerin auch gröblich zu beleidigen, was für sie einen Austrittsgrund schaffte; es tragen sonach beide Teile an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ein gleiches Verschulden. Es wurde deshalb gemäß § 1304 a. b. G. B. und nach Analogie des § 32 H. G. G. der Klägerin nur die Hälfte der ihr nach § 84 Gew. O. gebührenden Entschädigungssumme zuerkannt.

### Nr. 2158.

#### Auch durch stillschweigende Vereinbarung kann von den Bestimmungen eines Kollektivvertrages abgewichen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 15. Oktober 1912, Cr. I 744/12 und des Landes- als Berufungsgerichtes Prag vom 30. November 1912, Cg. II 26/12.

Klägerin trat am 28. Mai 1912 in das Gast- und Schankgeschäft des Beklagten als Kellnerin mit der Vereinbarung ein, daß Klägerin nur die Kost aber keinen Lohn beziehen werde und daß Kündigungsausschluß zu gelten habe.

Am 3. Oktober 1912 wurde Klägerin vom Beklagten ohne Kündigung entlassen. Unter Berufung auf den nachträglich zwischen der Genossenschaft und der Gehilfenversammlung zustande gekommenen und am 24. Juni 1912 genehmigten Kollektivvertrag, in dem der Lohn einer Kellnerin mit 20 K monatlich und der Wohnungsbeitrag mit 10 K monatlich festgesetzt wurde, beansprucht sie für die ganze Arbeitszeit vom 28. Mai bis 3. Oktober 1912 Ersatz dieser Beträge per 20 K und 10 K monatlich, sonach im ganzen 126 K.

Das Gewerbegericht hat die Klage aus folgenden Gründen abgewiesen:

Es ist allerdings richtig, daß durch den in ordnungsmäßiger Weise zustande gekommenen und von der politischen Landesbehörde genehmigten Kollektivvertrag die abweichenden Bestimmungen des am 28. Mai 1912 zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrages aufgehoben wurden und daß Klägerin nach dem Kollektivvertrage vom Beklagten einen Lohn von 20 K und einen Wohnungsbeitrag von 10 K monatlich zu bekommen hatte.

Allein durch Zeugenaussagen wurde festgestellt, daß, als im Juni 1912 eine Ausfertigung des obigen Kollektivvertrages in dem Schanklokal des Beklagten einlangte und ein Zeuge diesen Vertrag laut vorlas, die Klägerin in Gegenwart des Beklagten erklärt hat: „Ich möchte gerne wissen, welcher Gastwirt nach diesem Vertrage zahlen kann.“ Weiters wurde durch Geständnis beider Teile festgestellt, daß Klägerin nie vom Beklagten einen Lohn oder Wohnungsbeitrag verlangt und erhalten hat.

Durch diese festgestellten Handlungen haben die Parteien gemäß § 863 a. b. G. B. ihren Willen deutlich zu erkennen gegeben dahin, daß sie den Kollektivvertrag nicht halten, sondern das Arbeitsverhältnis nach dem früheren Verträge vom 28. Mai 1912 fortsetzen werden. Die Parteien haben sonach stillschweigend einen neuen Vertrag abgeschlossen, dessen Inhalt dem ursprünglichen Arbeitsverträge gleichkommt.

Nach § 114 b Absatz 4 Gew. O. haben die Bestimmungen eines Kollektivvertrages für die Parteien nur in dem Falle rechtsverbindliche Geltung, wenn diese nicht im Wege des Vertrages oder der Arbeitsordnung abweichende Vereinbarungen getroffen haben. Da für die Abschließung eines Arbeitsvertrages im Gesetze eine bestimmte Form nicht vorgeschrieben ist, kann dem obigen stillschweigend abgeschlossenen Verträge nach § 883 a. b. G. B. Giltigkeit nicht abgesprochen werden, woraus folgt, daß Klägerin sich auf den Kollektivvertrag nicht berufen kann.

Das Landes- als Berufungsgericht in Prag hat das gewerbegerichtliche Urteil bestätigt.

#### Nr. 2159.

**Ein Arbeiter, der während des Aussetzens bei einem anderen gewerblichen Unternehmer Arbeit verrichtet, steht zu diesem nicht im Verhältnisse eines gewerblichen Hilfsarbeiters.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 26. Februar 1913, Cr. III 187/13 und des Landesgerichtes Prag vom 19. März 1913, R. II 64/13.

Die Näherin R. P. war bei der Schneidermeisterin T. F. in regelmäßiger Beschäftigung. In der Zeit vom 10. Dezember bis 22. Dezember 1912 wurde wegen Arbeitsmangel ausgesetzt.

In eben dieser Zeit, vom 10. Dezember bis 22. Dezember 1912 hat R. P. Arbeit von der Schneiderin M. G. angenommen und beansprucht von letzterer für diese Zeit Arbeitslohn per 17 K.

Die Klage wurde wegen sachlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen.

Gründe: Klägerin R. P., die bei der Schneidermeisterin T. F. in regelmäßiger Beschäftigung stand, bleibt in dieser Beschäftigung auch durch die Dauer des Aussetzens mit der Arbeit, u. zw. so lange, bis das Arbeitsverhältnis ordnungsmäßig gelöst ist.

Hat nun Klägerin während der Dauer des Aussetzens Arbeit von einer anderen gewerblichen Unternehmerin angenommen, kann sie im Verhältnisse zu dieser weder als Hilfsarbeiterin im Sinne des § 73 Gew. O. noch als Arbeiterin im Sinne des § 5 lit. b des Gewerbegerichtsgesetzes angesehen werden. Es handelt sich demnach um keine gewerbliche Rechts-

streitigkeit im Sinne des § 1 des zitierten Gesetzes, weshalb die Klage nach § 23 desselben Gesetzes wegen sachlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückzuweisen war.

Dieser Beschluß wurde durch den Beschluß des Landesgerichtes Prag vom 19. März 1913, R II 64/13 aus denselben Gründen bestätigt.

#### Nr. 2160.

**Der Handlungsgehilfe kann sich nicht damit entschuldigen, daß er den ihm vorgelegten schriftlichen Dienstvertrag nicht gelesen habe.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 5. November 1912, Cr. VII 1621/12.

Die Klage eines Handlungsgehilfen (Kontrollors bei einer Brotfabrik) auf Zahlung der Entschädigung für die 6wöchentliche Quartalskündigung im Betrage von 426 K 25 h wurde auf Grund des nachstehenden Sachverhaltes abgewiesen.

Kläger ist nach Inhalt der Klage bei der Beklagten am 14. Oktober 1912 als Kontrollor mit einem Monatsgehälte von 180 K eingetreten und hat am selben Tage nachmittags einen vom Buchhalter M. vorgelegten Vertrag unterschrieben, ohne ihn gelesen zu haben. Am 17. Oktober 1912 sei er ohne Grund entlassen worden; er habe sich, da über die Kündigung nichts vereinbart war, auf die Quartalskündigung berufen und erst in diesem Momente erfahren, daß nach dem von ihm unterschriebenen Verträge eine 1monatliche Probezeit vereinbart war. Der Buchhalter M. habe ihn auf die Vertragsbestimmung einer 1monatlichen Probezeit nicht aufmerksam gemacht.

Kläger verlangt Entschädigung an Gehälte für die Zeit vom 18. Oktober bis 31. Dezember 1912 entsprechend dem vereinbarten Monatsgehälte per 180 K mit dem Betrage von 426 K 25 h.

Die Beklagte führt an, sie habe den Kläger nach Inhalt des schriftlichen Vertrages vom 14. Oktober 1912 nicht als Kontrollor, sondern als Mitfahrer aufgenommen und ist nach Absatz 5 dieses Vertrages eine 1monatliche Probezeit vereinbart worden. Kläger habe seinen Dienst um 3 Uhr früh angetreten, und als er zirka 2 Uhr nachmittags von seiner Dienstfahrt zurückkam, wurde ihm der schriftliche Vertrag wie allen ihren Angestellten zur Unterfertigung vorgelegt und hat Kläger den Vertrag zu sich genommen.

Gründe: Im vorliegenden Streitfalle wurde ein schriftlicher Dienstvertrag errichtet und ist auf etwaige diesem Dienstverträge vorausgegangene mündliche Besprechungen gemäß § 887 a. b. G. B. und gemäß § 42 H. G. G. kein Bedacht zu nehmen.

Wenn Kläger den Dienstvertrag unterschrieben hat, ohne diesen gelesen zu haben, so hat er durch seine Unterschrift sein Einverständnis mit den von der Beklagten vorgelegten Vertragsbestimmungen, ohne in deren Prüfung einzugehen, bekundet und kann sich nachträglich nicht auf eine Unachtsamkeit berufen, unterschrieben zu haben, ohne gelesen zu haben. Da nach diesem als gültig befundenen Dienstvertrage die Beklagte mit der Entlassung am 17. Oktober von dem ihr vertragsmäßig und gesetzlich eingeräumten Rechte Gebrauch gemacht hat, wurde das Klagebegehren abgewiesen.

### Nr. 2161.

#### Stillschweigende Annahme einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Prag vom 3. Dezember 1912, Cr. I 869/12.

Der beklagte Selchmeister konstatierte am 23. November 1912 die Entwendung von Fleisch und Selchware im Werte von 14 K aus seiner Werkstätte, ohne jedoch den Täter eruiieren zu können.

Deshalb erklärte er bei der Lohnauszahlung am 24. November 1912 zu den bei ihm in der Werkstätte gegen festen Lohn und gegen 14tägige Kündigung beschäftigten 5 Gehilfen:

„Ihr wisset, was geschehen ist, ich gebe euch sowie dem Buchhalter eine 3tägige Kündigung, wenn ihr damit nicht zufrieden seid, werde ich die Sache bei der Polizei anzeigen.“

Nur der anwesende Buchhalter protestierte gleich gegen diese Kündigung, welche vom Beklagten bezüglich seiner Person auch zurückgenommen wurde, während die 5 Gehilfen schweigend sich entfernten.

Nach Ablauf dieser Frist wurden am 27. November 1912 diese Gehilfen entlassen.

Einer von ihnen beansprucht vom Beklagten Entschädigung für die restliche Kündigungsfrist von 11 Tagen im Betrage von 69 K 63 h.

Die Klage wurde jedoch mit folgender Begründung abgewiesen:

Es ist zwar richtig, daß der Kläger nach § 77 Gew. O. auf eine 14tägige Kündigung Anspruch hatte. Es ist auch richtig, daß die Kündigung eines Arbeitsvertrages nur eine einseitige Erklärung einer Partei über die beabsichtigte Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist und daher der Annahme seitens der anderen Partei nicht bedarf.

Allein, wird eine Kündigung von der Gegenpartei angenommen, dann entsteht bezüglich der Auflösung des Dienstverhältnisses eine Vereinbarung, die nachträglich nicht einseitig abgeändert werden kann.

Es entsteht daher im vorliegenden Falle nur die Frage, ob der Kläger am 24. November die 3tägige Kündigung angenommen hat. Da der Beklagte bei dieser Kündigung seine Gehilfen, wie festgestellt wurde,

zu einer Äußerung darüber, ob sie mit der gekürzten Kündigungsfrist zufrieden sind, geradezu aufgefordert hat, war es ihre Pflicht, sich sofort zu äußern, wie es der Buchhalter tat.

Ihr Schweigen muß demnach nach § 863 a. b. G. B. als eine stillschweigende Annahme der Kündigung angesehen werden.

### Nr. 2162.

#### Der Entlassungsgrund kann nicht mehr geltend gemacht werden, wenn der Arbeitgeber trotz dessen Kenntnis dem Arbeiter eine neue Arbeit zuweist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Prag vom 27. Dezember 1912, Cr. I 941/12.

Kläger A, der bei der beklagten Aktiengesellschaft B in deren Kunstmühle gegen einen Taglohn von 4 K und gegen 8tägige Kündigung beschäftigt war, erhielt bei der Lohnauszahlung am 20. Dezember 1912 die Kündigung.

Unmittelbar nach der Kündigung hat Kläger den Magazineur der Beklagten C gröblich beschimpft. C meldete dies am nächsten Tage früh dem zur Aufnahme und Entlassung berechtigten Beamten D, welcher den Kläger nicht entließ, sondern ihn aus dem Magazine in die Kohlenabteilung versetzte.

In dieser Abteilung hat Kläger am 21. Dezember 1912 bis Abends und am Montag den 23. Dezember bis 9 Uhr vormittags gearbeitet, wo er über Andringen des C vom D wegen der am 20. Dezember 1912 verübten groben Ehrenbeleidigung des C entlassen wurde.

Der auf Ersatz für die restliche Kündigungsfrist erhobenen Klage des A wurde stattgegeben.

Gründe: Nach dem ersten Absatze des § 82 Gew. O. muß die Entlassung sofort erfolgen, sobald der Entlassungsgrund zur Kenntnis des Arbeitgebers gelangt.

Weil, wie festgestellt wurde, zur Aufnahme und Entlassung der Arbeiter bei der Beklagten deren Beamte D ermächtigt ist und dieser vom Entlassungsgrunde am 21. Dezember 1912 früh Kenntnis erlangt hat, war es dessen Recht, den Kläger gleich zu entlassen. D hat jedoch den Kläger nicht nur nicht entlassen, sondern ihn in eine andere Abteilung versetzt und hiedurch offenbar zu erkennen gegeben, daß er ihm den Entlassungsgrund nachsehe und ihn bis zum Schlusse der Kündigungsfrist in Arbeit belassen werde.

Die Beklagte war demnach nachträglich zu einer Entlassung wegen desselben Grundes nicht mehr berechtigt.

## Nr. 2163.

**Wiederholte fruchtlose Beanständung eines in einem Nahrungsgewerbe angestellten Hilfsarbeiters wegen Unreinlichkeit berechtigt zu dessen Entlassung.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 8. Juli 1912, Cr. III 1394/12.

Die Klage eines Zuckerbäckergehilfen auf Zahlung einer Kündigungsentschädigung im Betrage von 45 K 80 h wurde auf Grund nachstehenden Sachverhalts abgewiesen.

Der Kläger war bei der beklagten Firma durch 4 Wochen bis 28. Juni 1912 mittags als Gehilfe mit einem Wochenlohn von 32 K in Arbeit gestanden und hatten beide Teile gegenseitig eine 1wöchentliche, nur an einem Dienstage zulässige Kündigung schriftlich vereinbart.

Am 28. Juni 1912 mittags wurde der Kläger ohne vorherige Kündigung plötzlich entlassen.

Der Kläger bezeichnete die sofortige Entlassung als grundlos und beantragte mit Rücksicht auf die bestandene Vereinbarung die Verurteilung der beklagten Firma zur Zahlung einer 10 $\frac{1}{2}$  tägigen Kündigungsentschädigung von 45 K 80 h.

Die beklagte Firma beantragte die Abweisung des Klagebegehrens mit Rücksicht auf § 82, lit. f Gew. O. und brachte vor:

Der Kläger sei von der Gesellschafterin Frau A. Sch. wiederholt ermahnt worden, sich in seiner Person reinlicher zu halten, ohne dies zu befolgen. Am 28. Juni 1912 erhielt Kläger von Frau A. Sch. den Auftrag verschiedene Strudel zu machen, was er mit den Worten: „Ich mache was ich will, Sie gnädiges Frauenzimmer!“ verweigerte. Hierauf erfolgte dessen Entlassung.

Kläger gab nur zu, wegen seiner Unreinlichkeit beanständet worden zu sein und bestritt die Arbeitsverweigerung. Im Beweisverfahren bestätigte aber die Zeugin A. H. vollinhaltlich die Angaben der beklagten Firma.

Gründe: Schon der von dem Kläger zugegebene Umstand, daß er wiederholt wegen seiner Unreinlichkeit fruchtlos verwarnt wurde, begründet mit Rücksicht auf die gewiß notwendige Reinlichkeit bei Erzeugung von Lebens- und Genußmitteln den Entlassungsgrund nach § 82 lit. f Gew. O. Das Gericht mußte aber außerdem auf Grund der Zeugenaussage gemäß § 272 Z. P. O. als festgestellt annehmen, daß Kläger am Entlassungstage grundlos die Ausführung einer ihm aufgetragenen Arbeit verweigerte, wodurch die beklagte Firma abermals nach § 82, lit. f. Gew. O. berechtigt war, den Kläger sofort zu entlassen.

Es war demnach das unbegründete Klagebegehren abzuweisen.

## Nr. 2164.

**Die Weigerung, behufs Fertigstellung dringlicher Arbeiten während der Kündigungszeit Überstunden zu machen, bildet einen Entlassungsgrund.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 6. September 1912, Cr. II 905/12.

Die Klage einer Hilfsarbeiterin auf Zahlung der 14tägigen Kündigungsentschädigung im Betrage von 24 K wurde abgewiesen.

Unbestritten ist, daß die Klägerin am 19. Juni 1912 bei der beklagten Unternehmung als Hilfsarbeiterin mit einem Wochenlohn von 16 K und 14tägiger Kündigung in die Arbeit eingetreten ist und am 21. August 1912 entlassen wurde.

Die Klägerin behauptet, daß sie, obwohl ihr am 17. August 1912 gekündigt wurde, schon am 21. August 1912 grundlos entlassen worden sei.

Die beklagte Unternehmung führte an, daß die Klägerin verpflichtet war, an einem Mittwoch an der Fertigstellung einer Zeitung, die bis spätestens 7 Uhr abends zur Übergabe zu gelangen hat, tätig zu sein, und daß sie diese ihr obliegende Arbeit ebenso wie die übrigen Hilfsarbeiterinnen bisher stets ohne Widerspruch geleistet habe.

Am 21. August 1912 nachmittags verweigerte Klägerin diese Arbeit und entfernte sich in Begleitung mehrerer Hilfsarbeiterinnen aus dem Geschäfte, obwohl ihr unter Androhung der Entlassung der Auftrag gegeben worden war, die Zeitung wie gewöhnlich fertigzustellen.

Die Klägerin gibt diese Behauptung der Beklagten als tatsächlich richtig zu, behauptet jedoch, daß sie während der Kündigungszeit nicht verpflichtet war, Überstunden zu machen.

Entscheidungsgründe: Das fachmännisch besetzte Gericht hat auf Grund des tatsächlichen Vorbringens beider Streitparteien als erwiesen angenommen, daß die Klägerin am 21. August 1912 eine dringliche Arbeit nämlich das Fertigstellen einer Zeitung, welche spätestens 7 Uhr abends übergeben werden sollte, eine Arbeit, die sie bisher stets anstandslos gemacht hat, verweigert und das Geschäft der beklagten Unternehmung verlassen hat, obwohl ihr die Fertigstellung der Arbeit unter Androhung der Entlassung aufgetragen worden war.

Das Gericht erblickt in diesem Verhalten der Klägerin ein unbefugtes Verlassen der Arbeit im Sinne des § 82 lit. f., Gew. O. und hat den Standpunkt der Klägerin, welche meint, während der Kündigungszeit Überstunden zu machen nicht verpflichtet zu sein, nicht als berechtigt anerkannt.

**Nr. 2165.****Die wiederholte Weigerung, Überstunden, die im Kollektivvertrage vorgesehen sind, zu machen, begründet die Entlassung.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 26. Oktober 1912, Cr. II 1106/12.

Die Klage einer Hilfsarbeiterin auf Zahlung einer 14tägigen Kündigungsentschädigung wurde abgewiesen.

Es ist beiderseits unbestritten, daß die Klägerin am 20. August 1912 bei der beklagten Firma als Hilfsarbeiterin mit einem Wochenlohn von 17 K und 14tägiger Kündigung in die Arbeit eingetreten, bis 18. Oktober 1912 im Betriebe der beklagten Firma beschäftigt gewesen ist und an diesem Tage von der beklagten Firma entlassen wurde.

Die Klägerin behauptet, daß ihre Entlassung eine grundlose war und verlangt daher von der beklagten Firma als Entschädigung für die ihr gebührende Kündigung den Betrag von 36 K 83 h.

Die beklagte Firma bestreitet die Berechtigung der Klage, indem sie nachstehende Einwendungen vorbringt:

Die Entlassung der Klägerin war gerechtfertigt. Die Klägerin hat schon 2 Tage vor ihrer Entlassung sich geweigert, Überstunden zu machen, obwohl sie laut Kollektivvertrag hierzu verpflichtet war.

Am 18. Oktober hat sich Klägerin abermals geweigert, Überstunden zu machen. Als sie vom öffentlichen Gesellschafter der beklagten Firma aufgefordert wurde, Überstunden zu machen, erklärte sie, sie habe keine Zeit dazu. Hierauf wurde sie entlassen.

Klägerin gibt dies mit dem Bemerkten zu, daß damals von ihr verlangt wurde, bis 10 Uhr abends Überstunden zu machen.

Bei der Streitverhandlung behauptet die Klägerin, daß sie sich damals aus dem Grunde geweigert hat, Überstunden zu machen, weil ihre Mutter krank war und sie zu ihr nach Hause gehen mußte. Klägerin bemerkt, daß ihre Mutter schon längere Zeit leidend sei, und gibt zu, dem Gewerbeinhaber von der Krankheit ihrer Mutter nichts gesagt zu haben.

Die Beklagte bemerkt noch, sie hätte von der Klägerin nur verlangt, daß sie Überstunden bis 8 Uhr abends mache, wozu sie laut Kollektivvertrag verpflichtet war.

Entscheidungsgründe: Das Gericht hat mit Rücksicht auf die innerhalb 3 Tagen zweimal erfolgte Weigerung der Klägerin, ihrer Verpflichtung, Überstunden zu machen, nachzukommen und in der Erwägung, daß die Klägerin dem Gewerbeinhaber gegenüber am 18. Oktober 1912 den Grund ihrer Weigerung, Überstunden zu machen, nicht angegeben, sondern einfach erklärt hat, sie habe keine Zeit dazubleiben,

endlich in Betracht des Umstandes, daß die von der Klägerin bei der Verhandlung behauptete Krankheit ihrer Mutter, die ihr Weggehen von der Arbeit rechtfertigen soll, in keiner Weise nachgewiesen erscheint, den gesetzlichen Entlassungsgrund des § 82, lit. f), Gew. O. als gegeben angesehen.

**Nr. 2166.****Zur Frage der Entlohnung eines Baupoliers für Überstunden.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 29. Oktober 1912, Cr. V 1356/12.

Die Klage eines Baupoliers auf Bezahlung des Betrages von 49 K 72 h für geleistete Überstunden wurde abgewiesen.

Kläger stand vom 10. Juni bis 3. August 1912 beim Beklagten als Polier mit 50 K Wochenlohn in Arbeit. Eine bestimmte tägliche Arbeitszeit wurde nicht vereinbart. In dieser Zeit kam es öfter vor, daß Kläger von 6 Uhr früh bis  $\frac{1}{2}$  8 Uhr abends arbeitete. Die Arbeit über  $\frac{1}{2}$  8 Uhr abends hinaus wurde ihm separat bezahlt.

Separate Zahlung der Zeit von 6 bis 7 Uhr früh und von 6 bis  $\frac{1}{2}$  8 Uhr abends hat Kläger bei den regelmäßigen Lohnauszahlungen nie verlangt.

Kläger behauptet nun, daß die im Wochenlohn bezahlte Arbeitszeit nur von 7 Uhr früh bis 6 Uhr abends dauere, daß er im ganzen 21mal von 6 Uhr früh bis  $\frac{1}{2}$  8 Uhr abends gearbeitet habe, daher für 21 Tage den Lohn für je 3 Überstunden von je 1 K zu fordern habe, zusammen 63 K, daß er außerdem einmal von  $\frac{1}{2}$  8 Uhr bis  $\frac{1}{2}$  10 Uhr abends gearbeitet habe, wofür er nichts bezahlt erhielt und 5 K anspricht, und beantragt daher Verurteilung des Beklagten zur Zahlung von 68 K, welchen Anspruch er bei der Verhandlung auf  $52\frac{1}{2}$  Überstunden à 88 h mit 46 K 20 h und 2 Nachtstunden à 1 K 72 h = 3 K 52 h, in Summa auf 49 K 72 h restringiert.

Daß ihm die fragliche Nachtarbeit nicht aufgetragen wurde, gibt Kläger zu.

Beklagter beantragt Abweisung des Klagebegehrens, weil mit dem Kläger eine bestimmte Arbeitszeit nicht vereinbart war und er, als im Wochenlohn stehend, da er auch für Feiertage und Regentage bezahlt wird, auf Überstundenentlohnung keinen Anspruch habe. Die Nachtarbeit sei nicht dem Kläger, sondern anderen Personen aufgetragen worden, denen Kläger freiwillig Gesellschaft geleistet habe.

Zeuge F. H. gab an, es sei öfter vorgekommen, daß Kläger bis  $\frac{1}{2}$  10 Uhr gearbeitet habe, er sei dafür auch bezahlt worden. Nur einmal habe er dafür keine Bezahlung bekommen, weil ihm diese Arbeit nicht angeschafft wurde.

Entscheidungsgründe: Das sachverständig besetzte Gericht war der Ansicht, daß ein Polier schon seiner Stellung nach Anordnungen zu treffen hat, die ein längeres Verweilen auf dem Arbeitsplatze über die für die gewerblichen Hilfsarbeiter bestimmte Zeit hinaus erfordern.

Die hierauf verwendete Zeit kann deshalb, wenn es sich nicht um ganz ungewöhnliche Leistungen handelt, nicht als Überstundenarbeit angesprochen werden, sondern muß als im Wochenlohn mitbezahlt angesehen werden.

Dies gilt nach Ansicht des Gerichtes für die Zeit vor 7 Uhr früh und bis 1/2 8 Uhr abends und zeigt auch der Umstand, daß Kläger nach seiner eigenen Angabe für diese Zeit eine Entlohnung bei den regelmäßigen Lohnauszahlungen nie angesprochen hat.

Was die einmalige Arbeit bis 1/2 10 Uhr abends betrifft, wäre diese Arbeitsleistung nach der Überzeugung des Gerichtes dem Kläger in Hinblick auf § 1152 a. b. G. B. als eine ungewöhnliche Arbeitsleistung allerdings separat zu entlohnen, wenn Kläger hiezu Auftrag erhalten hätte.

Auf Grund der beeideten Zeugenaussage des F. H. und der Angaben des Klägers mußte jedoch das Gericht als erwiesen annehmen, daß ein solcher Auftrag nicht erfolgt ist. Das Klagebegehren war daher zur Gänze als unbegründet abzuweisen.

#### Nr. 2167.

**Es liegt kein Entlassungsgrund vor, wenn ein gewerblicher Dienstbote in einer dienstfreien Zeit einmal ohne Erlaubnis des Dienstherrn über die Nacht ausbleibt. Dienstbote oder gewerblicher Hilfsarbeiter?**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 12. März 1913, Cr. I 177/13.

Klägerin, die seit dem 1. Dezember 1912 im Kaffeehause des Beklagten als Köchin gegen einen Monatslohn von 30 K zur freien Kost und Wohnung und gegen 14tägige Kündigung beschäftigt war, hatte am Sonntag den 2. März 1913 von 6 Uhr abends bis 6 Uhr früh dienstfrei, blieb damals ohne Erlaubnis des Dienstherrn über die Nacht aus, meldete sich am 3. März 1913 früh krank und wurde, wiewohl sie vom Krankenkasssarzte als arbeitsunfähig erkannt wurde, vom Beklagten am 4. März 1913 auf Grund der Bestimmung des § 27, ad 9, der Dienstbotenordnung für Böhmen deshalb ohne Kündigung entlassen, weil sie ohne seine Erlaubnis über Nacht ausgeblieben ist.

Ihrer auf Ersatz für die Kündigungsfrist erhobene Klage hat das Gewerbegericht mit folgender Begründung stattgegeben:

Aus dem Umstande, daß Klägerin als Köchin für das Kaffeehaus des Beklagten aufgenommen wurde und auch während der ganzen Dienst-

zeit fast ausschließlich Arbeiten für die Kaffeehausküche, sonach gewerbliche Arbeiten verrichtet hat und daß sie vom Beklagten auch bei der besonderen Krankenkasse für das gewerbliche Personal der Gast- und Schankwirte angemeldet wurde, ergibt sich, daß Klägerin beim Beklagtem nicht als Dienstbote zur Leistung von häuslichen Arbeiten, sondern als gewerbliche Arbeiterin im Sinne des § 73 Gew. O. beschäftigt war und daß bezüglich des Dienstverhältnisses zwischen Klägerin und Beklagtem nicht die Dienstbotenordnung, sondern nur die Gewerbeordnung gilt. Die Auflösung des Dienstverhältnisses ist daher nur nach § 82 Gew. O. zu beurteilen.

Da Klägerin laut Arbeitsvertrages beim Beklagten gewohnt hat, war sie allerdings dessen Hausordnung unterworfen und hätte laut dieser Hausordnung ohne Erlaubnis des Dienstherrn nicht über die Nacht ausbleiben sollen.

Allein dieser Umstand kann als Entlassungsgrund nicht angenommen werden, weil § 82 Gew. O. ihn als solchen nicht anführt. In dieser Tatsache kann man nur eine Pflichtenvernachlässigung erblicken, die jedoch, da es zum erstenmale geschah, nicht als beharrlich im Sinne des § 82, lit. f. Gew. O. bezeichnet werden kann.

#### Nr. 2168.

**Der bei einem Bauunternehmer bedienstete „Gerüster“ ist verpflichtet, sich auch als Arbeiter beim Kanalgraben verwenden zu lassen.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. Dezember 1912, Cr. V 1509/12.

Die Klage eines Hilfsarbeiters auf Zahlung einer 14tägigen Kündigungsentschädigung im Betrage von 68 K 16 h wurde auf Grund des nachstehenden Sachverhaltes abgewiesen.

Kläger stand beim Beklagten als Gerüster mit 48 h Stundenlohn und 71 wöchentlichen Arbeitsstunden ohne Vereinbarung über die Kündigung in Arbeit.

Am 20. November 1912 wurde dem Kläger vom Hauptgerüster aufgetragen, an einem unter der Straßenbahntrasse anzulegenden Kanal zu graben, welche Arbeit Kläger mit der Begründung verweigerte, daß das nicht Gerüsterarbeit sei.

Kläger hatte früher an demselben Kanal gegraben. Er behauptet, daß er durch die Äußerung „Wenn Sie nicht graben, habe ich für Sie keine Arbeit“ und durch Ausfolgung des Buches entlassen worden

sei und beantragt wegen der grundlosen Entlassung Verurteilung des Beklagten zur Zahlung der 14tägigen Kündigungsentschädigung mit 68 K 16 h.

Beklagter beantragt Abweisung des Klagebegehrens, weil Kläger nicht entlassen worden sei, sondern selbst austrat, indem er erklärte, die Grabarbeit mache er nicht, da solle man ihm lieber Buch und Geld geben.

Da es sich um das Graben eines 5 m tiefen Kanals unter der Straßenbahnstrecke handelte, wo fortwährend gepölzt werden mußte, hätten zu dieser Arbeit nur Gerüster verwendet werden können.

Zeuge A. W. gab an, er als Hauptgerüster habe Samstag den Leuten gesagt, daß nun alles gearbeitet werde, auch Kanal gegraben. Kläger habe darauf kein Wort erwidert. Montag und Dienstag seien 3 andere Gerüster zum Graben verwendet worden. Kläger und sein Bruder haben diese Leute deshalb ausgelacht, worauf sich diese beschwerten und Ablösung von dieser Arbeit verlangten. Zeuge habe darauf dem Kläger und seinem Bruder aufgetragen zu graben, worauf diese sagten: „Zum Kanalgraben gehen wir nicht, da nehmen wir uns lieber die Bücher.“

Entscheidungsgründe: Das bei der Streitverhandlung am 19. Dezember 1912 in bezug auf die Beisitzer vollkommen fachmännisch besetzte Gewerbegericht fand unter Umgangnahme von der Durchführung eines diesfälligen Sachverständigenbeweises als gerichtsbekannt anzunehmen, daß das Kanalgraben, insbesondere wenn es sich um die Unterfahung der Straßenbahnstrecke handelt, wo eine häufige Pölung und Verschalung erforderlich wird, eine Arbeit ist, deren Verrichtung den Gerüstern zusteht, weil die Gerüster keinen bestimmten umschriebenen Pflichtenkreis haben, sondern Bautagelöhner wie alle anderen sind, die also auch alle ihnen aufgetragenen Handlangerarbeiten verrichten müssen und der Unterschied zwischen diesen beiden Arbeiterkategorien nur darin liegt, daß unter den Handlangern kräftigere und geschicktere Leute ausgewählt werden, die auch zu schwereren und gefährlicheren Arbeiten sich verwenden lassen müssen und hierfür höher als die übrigen Tagelöhner entlohnt werden.

Demnach konnte dem Kläger mit Recht die Arbeit des Kanalgrabens aufgetragen werden und stellt sich seine diesfällige Weigerung als Arbeitsverweigerung dar, die den Beklagten berechtigte, den Kläger ohne Kündigung sofort zu entlassen.

Kläger hatte daher auch im Falle einer Entlassung keinen Anspruch auf Kündigungsentschädigung und war daher das Klagebegehren als unbegründet abzuweisen.

### Nr. 2169.

#### Beim Gewerbe der lohnweisen Vermietung von Dampfpflügen gilt als Betriebsstätte der Ort, wo die Ackerung vorgenommen wird.

Entscheidungen des Gewerbegerichtes Prag vom 22. November 1912, Cr. I 840/12, vom 13. Jänner 1913, Cr. I 9/13 und vom 16. Februar 1913, Cr. I 135/13 und bestätigende Entscheidung des Landesgerichtes Prag vom 17. März 1913, R. II 73/13.

Die beklagten Firmen J. E. und J. K., welche ihren Standort im Sprengel des Gewerbegerichtes Prag und das freie Gewerbe der lohnweisen Vermietung von Dampfpflügen in Böhmen, Mähren und Galizien angemeldet haben, betreiben dieses Gewerbe in der Weise, daß sie mit ihren kompletten Dampfpflügen, bei denen sie ihr eigenes Personal beschäftigen, gegen Entgelt für Landwirte Ackerungen von Grundstücken vornehmen.

Die beim Gewerbegerichte in Prag gegen sie überreichten Klagen einiger bei diesen Ackerungen außerhalb des Sprengels dieses Gerichtes beschäftigter Arbeiter auf Zahlung von Lohnforderungen und Entschädigung für die Kündigungsfrist wurden wegen örtlicher Unzuständigkeit dieses Gewerbegerichtes abgewiesen.

Gründe: § 23 des Gewerbegerichtsgesetzes, welcher für die örtliche Zuständigkeit der Gewerbegerichte einzig und allein maßgebend ist, bestimmt:

„Zur Verhandlung und Entscheidung der im § 4 bezeichneten Streitigkeiten, ist mit Ausschluß aller anderen Gerichtsstände dasjenige Gewerbegericht zuständig, in dessen Sprengel sich die Betriebsstätte befindet oder, wenn im § 5 lit. c bezeichnete Personen in Frage kommen, das Gewerbegericht, in dessen Sprengel die Arbeit zu leisten oder die Auszahlung des Lohnes zu geschehen hat.“

Zu den im § 5, lit. c. bezeichneten Personen gehören die Kläger nicht, weil sie mit der Bearbeitung oder Verarbeitung von Rohstoffen oder Halbfabrikaten für Unternehmer gewiß nicht beschäftigt waren.

Die örtliche Zuständigkeit richtet sich daher in diesem Falle nur nach der Betriebsstätte.

Wie schon aus den Bestimmungen der §§ 39 und 44 Gew. O. sich ergibt, deckt sich die Betriebsstätte eines Gewerbes mit dem Standorte nicht immer. Da, wie festgestellt wurde, die beklagten Firmen an ihrem Standorte für das Gewerbe der lohnweisen Vermietung der Dampfpflüge nur eine Verwaltungskanzlei haben, von dort aus nur disponieren, die eigentlichen gedungenen Arbeiten der Ackerung mit ihren Garnituren, bestehend aus 2 Lokomotiven, 2 Pflügen etc. auf dem Lande verrichten, bei jeder Garnitur nebst einem verantwortlichen Maschinisten als Aufseher 2 geprüfte Heizer und 2 Arbeiter, die auf den Pflügen sitzen, beschäftigen, die Garnituren, insoweit sie nicht reparaturbedürftig sind, bei Eintritt

des Winters gar nicht nach Hause nehmen, sondern über den Winter in einem Meierhofe belassen und überdies den Arbeitern den Lohn am Orte der Ackerung auszahlen, kann es keinen Zweifel unterliegen, daß als Betriebsstätte der Ort anzusehen ist, wo die Dampfkckerung vorgenommen wird.

Da, wie weiter festgestellt wurde, die Kläger nur bei Ackerungen außerhalb des Sprengels dieses Gerichtes zumeist in Mähren und Galizien beschäftigt waren, ist dieses Gericht örtlich unzuständig.

Der gegen den Beschluß vom 16. Februar 1913, Cr. I 135/13, vom Kläger ergriffene Rekurs wurde mit dem Beschlusse des Landesgerichtes Prag vom 17. März 1913, R II 73/13, abgewiesen.

### Nr. 2170.

#### Die Worte „Gehen Sie nach Hause sich ausschlafen“ enthalten keine Dienstesentlassung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 10. Dezember 1912, Cr. I 868/12 und des Landesgerichtes Prag vom 11. Jänner 1913, Cg. II 37/12.

Kläger, der seit dem 9. November 1912 beim beklagten Gastwirte als Zahlkellner für alle Sonn- und Feiertage und für alle Konzerte und Tanzunterhaltungen an Wochentagen gegen Zahlung einer 5%igen Provision von der Tageslosung beschäftigt war, behauptet, der Beklagte habe ihn am 24. November 1912 ohne Kündigung und ohne Grund entlassen, und beansprucht deshalb Entschädigung für die Kündigungsfrist im Betrage von 280 K.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die eidliche Aussage von drei Zeugen wurde festgestellt, daß Kläger, welcher im Gasthause des Beklagten in der Nacht vom 23. November zum 24. November 1912 bis 6 Uhr früh und dann am Sonntag den 24. November von 8 Uhr früh gearbeitet hat, an jenem Tage entweder infolge Nichtausschlafens oder infolge Alkoholgenusses sich in einem derartigen Zustande befand, daß er zu einer weiteren ordentlichen Arbeit nicht fähig war, und daß der Beklagte um 10 Uhr vormittags ihm gesagt hat: „Kassieren Sie von den Gästen ein, machen Sie Rechnung und gehen Sie nach Hause sich ausschlafen, denn in dem Zustande können Sie nicht bedienen“.

Diese Worte enthalten noch keine Entlassung; es war sonach Pflicht des Klägers, nach dem Ausschlafen abends in der Arbeit zu erscheinen. Der Kläger hat jedoch die Arbeit nicht mehr angetreten und deshalb selbst die Arbeit ohne gesetzlichen Grund verlassen. Es war daher die Klage als unbegründet abzuweisen.

Das Landesgericht in Prag hat über Berufung des Klägers das gewerbegerichtliche Urteil aus dessen richtiger Begründung bestätigt.

### Nr. 2171.

#### Ein Schuhmachergehilfe ist verpflichtet, die nötigen Werkzeuge selbst mitzubringen; unterläßt er dies, so kann er entlassen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 29. Juli 1912, Cr. IV 1182/12.

Die Klage eines Schuhmachergehilfen gegen seinen Meister auf Zahlung einer 14tägigen Kündigungsentschädigung im Betrage von 38 K wurde auf Grund des nachstehenden Sachverhaltes abgewiesen.

Kläger trat am 13. Juli 1912 bei dem Beklagten als Schuhmachergehilfe in Arbeit mit 10 K Wochenlohn, Kost und Bett, ohne Kündigungsvereinbarung.

Am 22. Juli 1912 wurde er entlassen. Kläger beantragt deshalb Verurteilung des Beklagten zur Zahlung der 14tägigen Kündigungsentschädigung.

Beklagter beantragt Abweisung des Klagebegehrens. Kläger sei ohne eigene Werkzeuge eingetreten, obwohl es im Schuhmachergewerbe als selbstverständlich gilt, daß der Gehilfe mit eigenen Werkzeugen arbeitet.

Er habe die Werkzeuge des Meisters mitbenützt, wodurch beide in der Arbeit aufgehalten wurden. Beklagter habe den Kläger mehrmals aufgefordert, eigene Werkzeuge zu bringen. Kläger habe verschiedene Ausreden gebraucht; Beklagter habe gehofft, daß Kläger von dem Wochenlohn sich Werkzeug anschaffen werde, als aber Kläger Montag wieder ohne Werkzeug erschien, habe Beklagter dem Kläger gesagt, ohne Werkzeug könne er ihn nicht behalten.

Darauf habe Kläger nach seinem Buche gefragt, das ihm Beklagter ausfolgte. Kläger habe nur 4 Stück selten zur Verwendung gelangende Werkzeugstücke gehabt, dagegen die fast ununterbrochen benötigten, als Hammer, Örtel, Bohrer etc., nicht.

Kläger gibt als richtig zu, daß er die Werkzeuge des Beklagten mitverwendete. Als ihm Beklagter darüber Vorhaltungen machte, habe er ihm gesagt, daß er sich die Werkzeuge von seinem früheren Arbeitsorte erst nachschicken lasse. Montag früh sei er wieder ohne Werkzeuge erschienen, weil diese erst Montag nachmittags eintrafen. Die Meisterin habe ihm bei seinem Erscheinen gesagt: „Wir brauchen Sie nicht mehr, der Herr hat Ihnen das Buch dagelassen“.

Gründe: Auf Grund der Zeugenaussage der M. S. nahm das Gericht als erwiesen an, daß Kläger eine ganze Woche ohne eigene Werkzeuge gearbeitet hat, daß er zur Beibringung öfter aufgefordert wurde und trotzdem Montag wieder ohne Werkzeuge erschien.

Das sachverständig besetzte Gericht war der Überzeugung, daß im Schuhmachergewerbe die Verwendung eigener Werkzeuge selbstverständliche Voraussetzung ist und daß die Nichtbeibringung trotz wiederholter

Aufforderung sich als eine beharrliche Pflichtenvernachlässigung im Sinne des § 82. lit. f, Gew. O. darstellt, sowie daß ein Schuhmachergehilfe, der keine eigenen Werkzeuge mitbringt, zu der vereinbarten Arbeit im Sinne des § 82, lit. b, Gew. O. unfähig erscheint.

Beklagter war daher im Sinne der vorzitierten Gesetzesstellen berechtigt, den Kläger ohne Kündigung zu entlassen.

### Nr. 2172.

#### Entschädigungsanspruch des Akkordarbeiters, der durch Verschulden des Arbeitgebers an der Fertigstellung der Akkordarbeit gehindert wird.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 14. Dezember 1912, Cr. II 1287/12.

Der Klage eines Tischlergehilfen auf Zahlung eines Betrages von 15 K Lohnentschädigung wurde stattgegeben.

Der Kläger trat am 14. November 1912 beim Beklagten als Tischlergehilfe in Arbeit und wurde Akkordentlohnung vereinbart; Kläger sollte Walzenbetten machen, zu welchen Beklagter erst das Holz beschaffen wollte.

Kläger verrichtete am 14. November 1912 einige Vorarbeiten und wartete dann auf das vom Meister beizubringende Holz, wobei er Freitag, den 15. November 1912 und Samstag, den 16. November 1912 vergeblich in die Werkstätte kam, ohne den Beklagten zu treffen oder das Holz vorzufinden.

Am Montag, den 18. November 1912 traf Kläger den Beklagten an und dieser teilte ihm mit, daß er Holz nicht beschaffen könne, weil er kein Geld habe. Darauf wurde dem Kläger sein Arbeitsbuch vom Beklagten ausgefolgt.

Kläger begehrt für die Zeit der Arbeit und des Zuwartens am 14., 15., 16. und 18. November 1912 Zahlung eines Lohnes von 15 K.

Beklagter beantragt Abweisung des Klagebegehrens, weil Kläger nur einen Tag gearbeitet und sich geweigert habe, mit dem anderen Gehilfen die von diesem bereits begonnene Arbeit fortzusetzen, weil er weiters ablehnte, im Wochenlohn zu arbeiten und sein Buch selbst verlangt habe.

Daß Kläger sich weigerte, eine von anderen bereits begonnene Arbeit fortzusetzen und im Wochenlohn zu arbeiten, gibt Kläger mit der Begründung zu, er sei ausdrücklich für Akkordarbeit aufgenommen worden.

Zeugin B. H. gab beeidet an, Kläger sei am 14. November 1912 zu ihnen gekommen und Zeugin habe ihm gesagt, er solle warten bis ihr Mann kommt, er werde bis 9 Uhr kommen. Kläger habe einstweilen angefangen zu arbeiten, dann sei nichts mehr zu tun gewesen, weil kein Holz mehr da

war. Zeugin habe dem Kläger dann gesagt, er solle die zugeschnittenen Betten fertig machen, was Kläger ablehnte, dann habe sie ihm gesagt, er solle dem Wochengesellen helfen, Kläger habe aber gesagt, das tue er nicht, mit so einem Mistholz könne er nicht arbeiten. Freitag und Samstag sei Kläger wieder in die Werkstätte gekommen, aber bald wieder fortgegangen. Montag habe Beklagter dem Kläger gesagt, er solle im Zeitlohn arbeiten, Kläger sei aber darauf nicht eingegangen, worauf ihm Beklagter unaufgefordert das Buch ausfolgte.

Gründe: Da Kläger ausdrücklich für bestimmte Akkordarbeiten aufgenommen war, bestand nach der Überzeugung des Gerichtes für ihn keine Verpflichtung, anderweitige Arbeiten zu verrichten oder im Zeitlohn zu arbeiten, sondern er hatte Anspruch darauf, die ihm vom Beklagten übertragene Akkordarbeit verrichten zu können. Da ihm diese Arbeit dadurch unmöglich gemacht wurde, daß ihm Beklagter aus eigenem Verschulden das dazu erforderliche Holz nicht beistellte, hatte er Anspruch darauf, für den Lohnentgang bezüglich der verrichteten Arbeiten und des fruchtlosen Zuwartens vom 14. bis 18. November 1912 entschädigt zu werden.

Mangels diesfälliger Vereinbarung nahm das Gericht gemäß § 273 Z. P. O. für diese Zeit einen Lohnbetrag von 15 K nach freiem Ermessen als entsprechend an und war daher Beklagter zur Zahlung dieses Betrages zu verurteilen.

### Nr. 2173.

#### Im Gruppenakkord kann vom Arbeitgeber vorläufig nur Abrechnung des Akkordlohnes und allenfalls Zahlung an die Gesamtheit der Gruppenakkordanten verlangt werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 24. September 1912, Cr. V 1117/12.

Die Klage eines im Gruppenakkord beschäftigt gewesenen Hilfsarbeiters gegen den Arbeitgeber auf Zahlung des auf ihn entfallenden Akkordanteiles im Betrage von 100 K wurde dermalen abgewiesen.

Kläger hat mit 3 anderen Zimmerleuten zusammen die Zimmerarbeiten für einen Betonbau des Beklagten übernommen. Als Lohn wurde ein einheitlicher Akkordpreis für alle Stockwerke vereinbart und sollten die Arbeiter vorläufig nur Vorauszahlungen nach der Zahl der Arbeitsstunden erhalten.

Kläger hat nur eine Zeitlang mitgearbeitet, dafür die vereinbarten Vorauszahlungen erhalten; die Arbeit wurde dann von den übrigen 3 Zimmerern fortgesetzt und ist derzeit noch nicht beendet.

Kläger behauptet, es sei über den Zeitpunkt der Zahlung des Akkordüberschusses nichts vereinbart worden, zur Zeit seiner Entlassung habe der Akkordüberschuß für jeden Zimmerer nach Mitteilung des Ingenieurs 100 K betragen, und begehrt deshalb Verurteilung des Beklagten zur Zahlung von 100 K.

Beklagter beantragt Abweisung des Klagebegehrens. Kläger habe mit den anderen 3 Arbeitern zusammen eine Akkordgruppe gebildet und es sei ausdrücklich vereinbart worden, daß der Akkordüberschuß nach Fertigstellung der Arbeit ausgezahlt werde. Da für alle Stockwerke ein gleicher Einheitspreis vereinbart wurde und die Arbeit in den verschiedenen Geschoßen keine gleichwertige sei, könne derzeit vor Fertigstellung der Arbeit keine Abrechnung gepflogen werden, da noch nicht bekannt sei, wie lange Zeit die Fertigstellung noch in Anspruch nehme. Beklagter habe lediglich die Pflicht, nach Fertigstellung des Baues die gesamte Akkordarbeit abzurechnen und den nach Abzug der Vorauszahlungen sich ergebenden Überschuß an die ganze Akkordgruppe auszuzahlen. Die Verteilung dieses Überschusses an die einzelnen Akkordarbeiter sei nicht seine Sache und habe sich Kläger diesfalls mit den anderen Arbeitern auseinander zu setzen.

Kläger könne daher vom Beklagten Zahlung seines Anteiles vor erfolgter Teilung unter der Gruppe überhaupt nicht, noch auch derzeit vor Fertigstellung der Abrechnung verlangen. Er sei auch nicht entlassen worden, sondern selbst ausgetreten.

Zeuge L. B. gab an, der Kläger habe selbst sein Buch von ihm und vom Polier verlangt und sei nicht entlassen worden. Kläger habe auch seine Abrechnung verlangt, P. habe ihm aber erklärt, daß er ihm die Abrechnung derzeit nicht geben könne.

Zeuge G. P. gab an, Kläger habe sein Buch selbst vom Polier verlangt und sei nicht entlassen worden. Es sei unter ihnen allen ausgemacht gewesen, daß erst abgerechnet werde, wenn der Bau fertig ist.

Gründe: Es liegt schon im Wesen des Gruppenakkordes, daß hier der Arbeitgeber nur verpflichtet ist, der gesamten Akkordgruppe den ganzen Akkordpreis, nicht aber dem einzelnen Akkordteilnehmer seinen Anteil auszuzahlen, ins solange nicht der Akkordanspruch innerhalb der ganzen Akkordgruppe an die einzelnen Teilnehmer verteilt und so einzelne Teilbeträge des Akkordlohnes von der forderungsberechtigten Gruppe an die einzelnen Teilnehmer im Zessionswege übergegangen sind.

Insolange diese Zuweisung nicht erfolgt ist, kann der einzelne Akkordteilnehmer vom Arbeitgeber nur Abrechnung des Akkordlohnes und eventuell Zahlung an die Gesamtheit, oder gerichtlichen Erlag fordern.

Da nun im vorliegenden Falle die Zuweisung eines Akkordpreisaufteiles an den Kläger von diesem selbst nicht behauptet wird, war die Klage als verfrüht derzeit abzuweisen.

Die Abweisung mußte auch schon deswegen erfolgen, weil das Gericht auf Grund der Zeugenaussage des G. P. als erwiesen annehmen mußte, daß ausdrücklich vereinbart wurde, die Abrechnung habe erst nach Vollendung des Baues zu erfolgen und somit die Fälligkeit der Forderung noch nicht eingetreten ist.

Es wird sonach Kläger die Fertigstellung der Arbeit abzuwarten haben.

#### Nr. 2174.

#### Auflösung des Lehrverhältnisses wegen Untauglichkeit des Lehrlings.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 27. Dezember 1912, Cr. IV 1922/12.

Die Klage eines Schneiderlehrlings auf Fortsetzung des Lehrverhältnisses wurde auf Grund nachstehenden Sachverhaltes abgewiesen:

Der Kläger beruft sich darauf, daß der Beklagte, bei dem er zur Fortsetzung seiner gewerblichen Ausbildung am 15. Oktober 1912 unter Vereinbarung einer bis 26. Dezember 1913 währenden Lehrzeit und gegen Gewährung der freien Kost in die Lehre getreten sei, ihn am 19. Dezember 1912 entlassen habe. Der Beklagte beantragt die Abweisung dieses Begehrens; er behauptet, den Kläger mit Grund aus der Lehre entlassen zu haben, denn es habe sich zweifellos herausgestellt, daß er zur Erlernung des Schneidergewerbes untauglich sei; alle Bemühungen, dem Kläger etwas beizubringen, seien ohne Erfolg geblieben.

Die Schneidermeister B. D. und J. K., die früheren Lehrherren des Klägers, wurden als Zeugen vernommen.

Ersterer gab an, er habe an dem Kläger, welcher vom 26. April bis ungefähr September 1911 und dann wieder vom März bis Oktober 1912 bei ihm in der Lehre gewesen sei, die Beobachtung gemacht, daß er, wenn er gerade willig sei, das Entsprechende lernen könne, um ein guter Schneider zu werden; er sei sehr unverträglich, ferner sei er nachlässig und es fehle ihm vielfach an gutem Willen, er sei vergeßlich und habe den Kopf oft bei anderen Dingen als bei der Arbeit. J. K. bekundete, der Kläger, der vom 10. November 1911 bis 18. März 1912 bei ihm in der Lehre gewesen sei, habe Lust zur Arbeit gezeigt und er hätte ihm gewiß die zur Ausführung des Probestückes erforderliche Ausbildung beibringen können, wenn er ihn streng unter seiner Führung hätte halten können; doch sei es übel gewesen, daß er, wenn man ihm wegen einer schlecht ausgeführten Arbeit Vorwürfe machte, gleich zu seinem Vater klagte und dann der Vater in die Werkstatt kam und sich erkundigte. Auf die wiederholten Nachfragen

habe er immer nur zur Antwort geben können, daß infolge der Kürze der bei ihm zurückgelegten Lehrzeit er über die Fähigkeiten sich nicht aussprechen könne, worauf der Vater schließlich das Lehrverhältnis zur Lösung gebracht habe.

Gründe: Nach den vollkommen glaubwürdigen Aussagen der beiden Zeugen nimmt das Gericht als erwiesen an, daß Kläger nachlässig und vergeblich ist und daß es ihm anscheinend infolge nicht genügender Erziehung zu ernster Pflichterfüllung an der Fähigkeit fehlt, seine Aufmerksamkeit dauernd der Arbeit zuzuwenden. Unter diesen Umständen erscheint es dem mit sachverständigen Beisitzern besetzten Gerichte zweifellos, daß weitere Versuche eines Lehrherrn, den Kläger durch Beschäftigung in seinem Unternehmen das Schneidergewerbe erlernen zu lassen, vergeblich sein würden.

Der Beklagte war demnach im Sinne des § 101, Z. 1, lit. a, Gew. O. berechtigt, das Lehrverhältnis aufzulösen.

#### Nr. 2175.

**Ein Hilfsarbeiter, der außer der Arbeitszeit für Dritte Arbeiten verrichtet, die seinem Arbeitgeber nicht zugekommen wären, kann deshalb nicht entlassen werden.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 18. Dezember 1912, Cr. IV 1880/12.

Der Klage eines Hilfsarbeiters (Sattlergehilfen) auf Zahlung der 14tägigen Kündigungsentschädigung im Betrage von 68 K wurde auf Grund nachstehenden Sachverhaltes stattgegeben.

Nach übereinstimmendem Vorbringen beider Teile trat der Kläger am 6. Mai 1912 als Sattlergehilfe gegen einen Lohn von 64 h für die Stunde, bzw. bei wöchentlich 53 Stunden Arbeitszeit von 34 K in der Woche in den Dienst; am 7. Dezember wurde er ohne Kündigung entlassen.

Der Kläger beansprucht die Vergütung des auf die 14tägige Kündigungszeit entfallenden Lohnes mit 68 K.

Der Beklagte beantragt die Abweisung dieses Begehrens, weil er berechtigt gewesen sei, den Kläger ohne Kündigung zu entlassen, da er auf eigene Rechnung die beiden Wagen des Fiakereigentümers R. hergerichtet, demnach ein der Verwendung beim Gewerbe abträgliches Nebengeschäft betrieben habe.

Der Kläger stellt in Abrede, daß die für R. ausgeführte Arbeit dem Gewerbe des Beklagten abträglich gewesen sei. R. gab, als Zeuge vernommen, an, er sei Kunde bei dem Geschäftsvorgänger des Beklagten gewesen; seitdem der Beklagte das Geschäft inne habe, lasse er nicht mehr dort arbeiten; er mache jetzt die Ausbesserungen selbst, denn das Geschäft

trage es nicht mehr, daß man dies durch einen Wagenlackierer machen lasse. Da er mit dem Firnissen nicht zurecht kam, habe er den Kläger ersucht, ihm seine beiden Wagen zu firnissen und die Speichen zu beschneiden; dies habe Kläger auch getan; Firniß und Farben sowie Pinsel habe der Zeuge dazu gekauft. Der Kläger habe diese Arbeiten immer abends oder an Sonntagen gemacht. Er habe dem Kläger für den einen Wagen 14 K, für den anderen 10 K bezahlt.

Gründe: Da nach dem Sachverhalte, wie ihn das Gericht nach der Zeugenaussage des R. als erwiesen annahm, die übrigens vereinzelt gebliebenen Arbeiten bei R. ohnehin dem Beklagten nicht zugefallen wären, R. infolge des schlechten Geschäftes diese ihm nicht übertragen hätte können, da andererseits diese Arbeiten nicht während der von dem Kläger bei seinem Dienstgeber einzuhaltenden Arbeitszeit ausgeführt wurden, stellt sich deren Ausführung nicht als ein der Verwendung beim Gewerbe abträgliches Nebengeschäft dar, welches dem Beklagten gemäß § 82, lit. e, Gew. O. zur vorzeitigen Entlassung des Klägers berechtigten Anlaß gegeben hätte; das Klagebegehren erscheint somit im Sinne des § 84 Gew. O. gerechtfertigt.

#### Nr. 2176.

**Ein Hilfsarbeiter, der die rechtzeitige Anzeige von seiner Erkrankung unterläßt, kann wegen seines Ausbleibens entlassen werden.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 12. Dezember 1912, Cr. IV 1853/12.

Die Klage eines Hilfsarbeiters (Geschäftsdieners) auf Zahlung der 14tägigen Kündigungsentschädigung im Betrage von 52 K wurde auf Grund nachstehenden Sachverhaltes abgewiesen:

Der Kläger beruft sich darauf, daß der Beklagte, bei welchem er seit 1. Mai 1910 als Geschäftsdienstler gegen einen Wochenlohn von 26 K bedienstet war, ihn am 2. November 1912 ohne Grund entlassen habe, weshalb er die Vergütung des auf die 14tägige Kündigungsfrist entfallenden Lohnes mit 52 K beansprucht.

Der Beklagte beantragt die Abweisung dieses Begehrens; er behauptet, der Kläger sei am 2. November 1912 nicht ins Geschäft gekommen und habe sich nicht entschuldigt, er sei daher berechtigt gewesen, dem Kläger am Abend dieses Tages das Arbeitsbuch zurückzuschicken. Übrigens sei mit dem Kläger bei der Aufnahme Ausschluß der Kündigung ausgemacht worden.

Der Kläger gibt an, er könne sich nicht erinnern, daß dies ausgemacht worden sei. Daß er am 2. November nicht ins Geschäft gekommen sei, gibt er zu; er gibt an, er sei durch einen häuslichen Zwist veranlaßt

worden, die Nacht vom 1. zum 2. November außer Haus zuzubringen, sei erst am 2. November um 1/2 6 Uhr früh nach Hause gekommen und sei dann den ganzen Tag über arbeitsunfähig gewesen.

Er habe vorgehabt, sich am nächsten Tage bei seinem Dienstgeber zu entschuldigen. Da er übrigens im Hause des Beklagten zugleich die Stelle des Hausbesorgers eingenommen habe, meint er, es wäre Sache seines Dienstgebers gewesen, in seiner Hausbesorgerwohnung nachsehen zu lassen, warum er nicht im Geschäfte erschienen sei.

Gründe: Zur Aufrechterhaltung der Ordnung in einem gewerblichen Betriebe ist es unerlässlich, daß die Erkrankung eines Geschäftsdieners unverzüglich angezeigt und hiedurch sein Ausbleiben entschuldigt werde, da sonst dem Gewerbetreibenden die Möglichkeit der notwendigen Verfügungen wegen anderer Arbeitseinteilung oder Beschaffung eines Ersatzes entzogen wird. Es war daher das Ausbleiben des Klägers, mag er auch infolge Übernächtigkeit in der Tat arbeitsunfähig gewesen sein, insoweit ein unbefugtes, als er nicht, was ihm nach Lage der Dinge leicht möglich gewesen wäre, sein Ausbleiben bei seinem Dienstgeber entschuldigte. Dem letzteren konnte nicht zugemutet werden, über die Ursachen des Ausbleibens seines Dieners selbst Nachforschungen zu pflegen. Da nun eine Entschuldigung bis zum Abend nicht eingelangt war, hatte der Dienstgeber im Sinne des § 82, lit. f, Gew. O. das Recht zur sofortigen Entlassung des Dieners und war daher, ohne daß erst über die Behauptung bezüglich der Vereinbarung des Kündigungsausschlusses Beweise aufzunehmen gewesen wären, wegen Mangels an den Voraussetzungen des § 84 Gew. O. das Klagebegehren abzuweisen.

#### Nr. 2177.

**Ist vereinbart worden, daß ein Schadensbetrag in Raten, die vom Wochenlohn abzuziehen sind, zu bezahlen ist, so ist der Unternehmer, der dem Arbeiter vor Abstattung seiner Schuld kündigt, nicht berechtigt, die noch nicht fälligen Raten auf einmal abzuziehen.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. August 1912, Cr. IV 1271/12.

Der Klage eines Gewerbegehilfen auf Zahlung des Lohnbetrages von 17 K wurde auf Grund nachstehenden Sachverhaltes stattgegeben:

Kläger war bei der Beklagten als Gehilfe seit 30. August 1911 mit einem Wochenlohn von 23 K und vereinbarter 8tägiger Kündigung in Arbeit. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge Kündigung der Beklagten wurde dem Kläger ein Betrag von 17 K in Abzug gebracht.

Kläger hält diesen Abzug für unberechtigt und verlangt dessen Bezahlung. Er habe der Beklagten durch Verpressen von Tüchern Schaden zugefügt und habe sich verpflichtet, den vereinbarten Schadenersatz-

betrag von 17 K in wöchentlichen Raten à 2 K zu ersetzen. Die Beklagte habe ihm aber die Arbeit gekündigt und ihm den Betrag von 17 K auf einmal abgezogen.

Die Beklagte beantragt Abweisung des Klagebegehrens; der vereinbarte Schadenersatzbetrag per 17 K sei mit dem Austritte des Klägers aus der Arbeit fällig geworden, da mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit benommen wurde, von dem jeweiligen Wochenlohn des Klägers einen Betrag von 2 K wöchentlich in Abzug zu bringen. Bei der bereits eingetretenen Fälligkeit zweier Wochenraten à 2 K schränkte Kläger sein Klagebegehren auf Bezahlung von 13 K ein.

Gründe: Der vereinbarte Schadenersatzbetrag von 17 K war nach Übereinkunft beider Streitparteien von dem Kläger durch Abzug von 2 K wöchentlich vom jeweiligen Wochenlohn zu tilgen. Beklagter hat durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Kläger um die Möglichkeit gebracht, seine Schuld durch wöchentlichen Abzug von 2 K zu berichtigen. Es muß daher die Beklagte an die Vereinbarung der wöchentlichen Abzahlung von 2 K gebunden erachtet werden und war Beklagte bei der von ihr ausgegangenen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht berechtigt, den Betrag von 17 K auf einmal in Abzug zu bringen.

#### Nr. 2178.

**Der sofortige Widerruf der unter der irrigen Annahme des Kündigungsausschlusses vom Dienstgeber ausgesprochenen Entlassung ist zulässig; der Hilfsarbeiter kann die Ableistung der gesetzlichen 14-tägigen Kündigungsfrist nicht verweigern.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 8. Juli 1912, Cr. IV 1077/12.

Die Klage eines Hilfsarbeiters auf Zahlung der 14-tägigen Kündigungsentschädigung im Betrage von 44 K wurde auf Grund des nachstehenden Sachverhaltes abgewiesen:

Kläger stand beim Beklagten als Geschäftsdienstler in Arbeit. Am 28. Juni 1912 blieb er nachmittags aus. Am 1. Juli 1912 trug Beklagter in Gegenwart des Klägers einem Angestellten auf, dem Kläger Buch und Geld zu geben.

Kläger berief sich darauf, daß er keine Kündigungsvereinbarung unterschrieben habe, daher nicht ohne Kündigung entlassen werden könne.

Beklagter überzeugte sich, daß die bei ihm übliche Kündigungsvereinbarung vom Kläger nicht unterschrieben sei und sagte dem Kläger: „So machen Sie Ihre 14 Tage“. Kläger weigerte sich, dies zu tun und ging weg. Er beantragt, da er grundlos entlassen worden sei, Verurteilung des Beklagten zur Zahlung der 14-tägigen Kündigungsentschädigung mit 44 K.

Beklagter beantragt Abweisung des Klagebegehrens, da er die ungesetzliche Entlassung, noch bevor für den Kläger ein Schaden entstanden war, sofort widerrufen habe und Kläger durch seine Weigerung, die 14 Tage zu machen, seinen Schaden selbst verschuldet hat.

Gründe: Das Gericht gewann auf Grund des übereinstimmenden Parteinvorbringens die Überzeugung, daß die Entlassung des Klägers seitens des Beklagten in der irrigen Annahme erfolgte, es liege eine Vereinbarung auf Kündigungsausschluß vor. Der Beklagte hatte gar nicht die Absicht, das Arbeitsverhältnis vertragswidrig zu lösen, sondern wollte es vielmehr vertragsmäßig lösen. Sobald er vom Kläger auf seinen Irrtum aufmerksam gemacht worden war, zog er die Entlassung zurück und sprach nur die gesetzliche Kündigung aus.

Die Bestimmungen des § 84 Gew. O., daß der Gewerbeinhaber die Bezüge für die ganze Kündigungsfrist zu vergüten habe, wenn er einen Arbeiter vertragswidrig vorzeitig entläßt, hat die Bedeutung einer Strafe, welche den Unternehmer dafür trifft, daß er den Arbeitsvertrag bricht.

Im vorliegenden Falle hatte Beklagter nicht die Absicht, den Vertrag zu brechen, und hat seinen Irrtum, bevor dieser noch für den Kläger Folgen hatte, eingesehen und die Entlassung widerrufen, so daß dem Kläger ein Schaden nicht erwachsen konnte. Da Kläger die weitere Arbeit verweigerte, obwohl er dazu aufgefordert wurde, ist er als der die Arbeit verweigernde Teil anzusehen und kann Ansprüche aus dem Titel des § 84 Gew. O. nicht geltend machen.

#### Nr. 2179.

##### Nicht pünktliche Ablieferung der Losung durch den Zahlkellner bildet einen Entlassungsgrund.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 7. Jänner 1912, Cr. III 2750/12

Die Klage eines Zahlkellners auf Zahlung der Kündigungsentschädigung für 3 Tage im Betrage von 24 K wurde abgewiesen.

Der Kläger war bei dem Beklagten seit 17. Dezember 1912 als Zahlkellner bedienstet gewesen und hatte mit diesem einen Monatslohn von 30 K nebst Kost und eine 3tägige Kündigung vereinbart.

Am 23. Dezember 1912 wurde der Kläger entlassen, weil die von ihm seit seinem Dienstantritte nicht abgeführten Losungsreste die Summe von 12 K erreicht hatten.

Der Kläger gibt zu, dem Beklagten an verrechneter Losung den Betrag von 12 K schuldig zu sein. Er weiß sich nicht zu erklären, wohin das Geld gekommen sei, er habe sich nichts zurückbehalten und könne daher nur im allgemeinen und ohne Nennung von Personen und Namen vermuten, daß ihm Gäste bei der Rechnung weniger ansagten.

Der Kläger bezeichnet daher die sofortige Entlassung als unbegründet und verlangte für den Entgang der 3tägigen Kündigungszeit Entschädigung.

Der Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens, weil er einen Zahlkellner, der mit der Losungsabfuhr im Rückstande bleibe, nicht behalten könne.

Gründe: Das Gericht hat als Pflicht eines Zahlkellners die ungeschmälernte Losungsabfuhr angenommen, von welcher nur auf Grund bestimmter, vom Verpflichteten nachzuweisender Ereignisse Abstand genommen werden könnte.

Im konkreten Falle gibt Kläger zu, daß er seit seinem Dienstantritte mit der Losungsabfuhr im Rückstande blieb und dieser bis 23. Dezember 1912 die Summe von 12 K erreicht hatte.

Nachdem es dem Kläger nicht gelungen ist, den Abgang des Geldes erklärlich zu machen, mußte eine beharrliche Pflichtenvernachlässigung als vorliegend angenommen und daher die Klage gemäß § 82, lit. f, G. O. als unbegründet abgewiesen werden.

#### Nr. 2180.

##### Abkürzung der Kündigungsfrist anstatt sofortiger Entlassung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. Dezember 1912, Cr. III 2668/12.

Die Klage eines Kellners auf Zahlung der Entschädigung für entgangene restliche 11tägige Kündigung im Betrage von 55 K wurde auf Grund nachstehenden Sachverhaltes abgewiesen:

Der Kläger war bei dem Beklagten seit 26. Oktober 1912 als Speisenträger beschäftigt und bezog als solcher nebst Kost einen fixen Monatslohn von 40 K und eine fixe monatliche Zulage von 20 K für die Bedienung eines Studententisches, so daß er monatlich fixe Bezüge von 60 K hatte.

Über die Kündigung bestand keine Vereinbarung, weil man es übersehen hatte, den Kläger die sonst übliche, auf 3 Tage lautende Kündigungsvereinbarung unterschreiben zu lassen.

Am Abend des 11. Dezembers 1912 wurde der Kläger nach vorhergegangener 3tägiger Kündigung entlassen, und spricht Kläger für den Rest der von ihm geltendgemachten 14tägigen Kündigungsfrist (11 Tage) die in der Klage spezifizierten Beträge von zusammen 55 K als Entschädigung an.

Der Beklagte brachte vor:

Er habe dem Kläger freiwillig eine 3tägige Kündigungszeit gewährt, obwohl er ihn wegen beharrlicher Pflichtenverletzung sofort hätte entlassen können.

Kläger hatte an gewöhnlichen Tagen seinen Dienst um 11 Uhr und an Inspektionstagen um 9 Uhr anzutreten. Kläger kam aber an gewöhnlichen Tagen zumeist erst gegen 12 Uhr mittags und an Inspektionstagen erst gegen 11 Uhr vormittags.

Am Kündigungstage hatte Kläger Inspektion und ist statt um 9 Uhr erst um 12 Uhr erschienen.

Die Entschuldigung des Klägers war stets dieselbe, daß er sich verschlafen habe.

Im Beweisverfahren bestätigten die Zeugen diese Angaben.

Gründe: Das Gewerbegericht hat auf Grund der vorliegenden Zeugenaussagen gemäß § 272 Z. P. O. die Überzeugung gewonnen, daß Kläger am 9. Dezember 1912 (dem Kündigungstage) auf Grund des § 82, lit. f, G. O. sofort hätte entlassen werden können. Wenn nun der Beklagte den Kläger in einer milderer Form, nämlich durch 3tägige Kündigung entlassen hat, so ist hiedurch nach Ansicht des Gewerbegerichtes dem Kläger kein Recht auf Verlängerung dieser Kündigung erwachsen, weshalb das Klagebegehren abzuweisen war.

#### Nr. 2181.

**Die Entlassung wird erst mit der Ausfolgung des Arbeitsbuches an den Arbeiter vollzogen. Vor diesem Zeitpunkte ist der Widerruf der ausgesprochenen Entlassung zulässig.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 28. November 1912, Cr. III 2482/12.

Die Klage eines Chauffeurs gegen eine Autotaxiunternehmung auf Zahlung der 14tägigen Kündigungsentschädigung im Betrage von 84 K wurde auf Grund nachstehenden Sachverhaltes abgewiesen.

Unbestritten ist es, daß der Kläger bei dem Beklagten als Taxichauffeur mit einem fixen Taglohn von 4 K und einem Anteile von 10% an der Taxameterinnahme (täglich durchschnittlich 2 K) seit 28. Juli 1912 beschäftigt war und am 14. November 1912, weil Kläger während seiner Dienstzeit viele Leerkilometer gefahren ist, ohne vorherige Kündigung entlassen wurde. Über die Kündigung bestand zwischen den Parteien keine Vereinbarung, denn die Kündigungsausschluß allerdings enthaltende und affigierte Hausordnung war dem Kläger bei seinem Eintritte nicht kundgemacht worden.

Als die Parteien abgerechnet hatten, erklärte Kläger, daß er wegen der nichteingehaltenen Kündigungsfrist gerichtlich klagen werde. Hierauf forderte ihn Beklagter auf, seine 14 Tage zu machen.

Der Kläger lehnte dies aber mit der Begründung ab, daß er schon entlassen worden sei, entfernte sich und holte sich nach 2 Tagen sein Arbeitsbuch ab.

Der Kläger brachte vor, daß er nach seiner Meinung nicht mehr gehalten war, die ihm erst nach der Entlassung angebotene 14tägige Kündigungsfrist anzunehmen, und beantragte die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung von 84 K.

Der Beklagte beantragt Abweisung der Klage, weil Kläger die ihm noch rechtzeitig angebotene Kündigungsfrist abgelehnt hat.

Gründe: Die rechtliche Begründung des Klagebegehrens hängt nur von der Beurteilung der Frage ab, ob Kläger bemüssigt war, die ihm nach ausgesprochener Entlassung angebotene 14tägige Kündigungsfrist einzuhalten.

Diese Frage muß aber nach Ansicht des Gerichtes bejaht werden.

Bei der Entlassung hat der Unternehmer dem Hilfsarbeiter sein Arbeitsbuch auszufolgen und ist daher die Entlassung erst nach Ausfolgung des Arbeitsbuches als vollzogen anzusehen.

Im gegenwärtigen Falle war jedoch der Kläger noch nicht im Besitze des Arbeitsbuches und war daher zu dem Zeitpunkte, als Kläger sich weigerte, die 14tägige Kündigungszeit einzuhalten, noch nicht die Entlassung vollzogen.

Hiebei muß auch der Umstand berücksichtigt werden, daß Kläger selbst es war, der wegen der unterbliebenen Kündigung sich beschwerte, daß er daher nach der Meinung des Gerichtes in dem Zeitpunkte, als das Arbeitsbuch noch nicht ausgehändigt war, verpflichtet war, das infolge dieser Reklamation gestellte und dieser Rechnung tragende Anbot auch anzunehmen.

#### Nr. 2182.

**Haftung des Arbeitgebers für Sachen des Arbeiters, die aus der Bauhütte abhanden gekommen sind.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 5. September 1912, Cr. V 1025/12.

Der Klage eines Maurergehilfen gegen seinen Dienstgeber auf Zahlung eines Entschädigungsbetrages von 12 K für ein Paar Schuhe, die aus der von letzterem beigestellten Bauhütte abhanden gekommen waren, wurde auf Grund des nachstehenden Sachverhaltes stattgegeben.

Kläger war bei dem Beklagten als Maurergehilfe beschäftigt und sind ihm aus der Bauhütte ein Paar Schuhe im Werte von 16 K am 12. August 1912 abhanden gekommen.

Der Beklagte behauptet, daß ihm an dem Abhandenkommen der Schuhe keinerlei Verschulden treffe; die Bauhütte sei versperrt gewesen und habe er damit entsprechende Fürsorge getragen.

Der nach Antrag des Beklagten vernommene Zeuge K., Bauwächter des Beklagten, gab an, er sperre die Bauhütte, in welcher die Arbeiter ihre Kleider aufzubewahren pflegen, um  $\frac{1}{2}$  7 Uhr früh auf und lasse den Schlüssel im Schlosse stecken; den Arbeitern werde gesagt, der letzte von ihnen solle die Hütte versperren und den Schlüssel in der Baukanzlei abgeben. Er gehe um  $\frac{1}{2}$  7 Uhr früh vom Platze weg und habe Ruhezeit bis  $\frac{1}{2}$  10 Uhr mittags; am 12. August mittags habe er das Schloß unversehrt gefunden, der Schlüssel steckte im Schlosse.

Entscheidungsgründe: Der Beklagte hat dem Kläger zur Aufbewahrung seiner Kleidungsstücke, die er zur Arbeit ablegt, die Bauhütte eingeräumt und diese durch seinen Wächter versperrt gehalten, sonach die abgelegten Kleidungsstücke des Arbeiters in Verwahrung genommen. Da aus der Aussage des Wächters die versperrte Bauhütte am 12. August 1912 früh aufgesperrt wurde und der Schlüssel im Schloß stecken blieb, so daß ein Zutritt in die Bauhütte auch einem Unbeteiligten leicht möglich war, ist rücksichtlich der von dem Beklagten übernommenen Verwahrung eine Nachlässigkeit unterlaufen, die der beklagte Dienstgeber zu verantworten hat (§§ 957 u. ff., 1225 a. b. G. B.).

#### Nr. 2183.

**Die Eintragung: „und verließ auf meine Kündigung das Haus“ im Arbeitsbuche ist unzulässig.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 18. Juli 1912, Cr. III 1471/12.

Der Klage eines Hilfsarbeiters (Schankburschen) auf Zahlung einer 6tägigen Entschädigung im Betrage von 27 K 96 h, wegen unzulässiger Eintragung im Arbeitsbuche wurde auf Grund nachstehenden Sachverhaltes stattgegeben.

Der Kläger ist bei dem Beklagten am 6. Juli 1912 als Schankbursche mit einem Monatslohn von 50 K nebst Kost und Quartier in Arbeit getreten und am 10. Juli 1912 ordnungsmäßig entlassen worden.

Der Beklagte hatte bei der Entlassung in das klägerische Arbeitsbuch ein Arbeitszeugnis eingetragen, das im allgemeinen zwar gut lautete, aber mit folgendem Satze endigte: „und verließ auf meine Kündigung das Haus“.

Der Kläger bezeichnete diese Eintragung als eine unzulässige, die ihm die Aufnahme eines neuen Postens zum mindesten erschwere, und erklärte, daß er bei dem Umstande, als die Korrektur dieses Zeugnisses erst am 17. Juli 1912 erfolgte, für 6 Tage eine Entschädigung anspreche.

Der Beklagte beantragte die Abweisung des Klägers, denn er halte die gemachte Eintragung, welche, weil er den Kläger entlassen habe, der Wahrheit entspreche, nicht für unzulässig.

Gründe: Das Gewerbegericht hat die beanständete Eintragung des Beklagten aus nachstehenden Gründen für unzulässig befunden:

Die gesetzlichen Bestimmungen über die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses nach § 81 Gew. O. enthalten keine Anordnung darüber, daß in dem Zeugnisse ersichtlich zu machen sei, ob das Arbeitsverhältnis von seiten des Arbeitgebers oder von seiten des Arbeitnehmers gelöst worden sei.

Weiters bestimmt § 80, lit. g, Gew. O., daß ein Gewerbeinhaber, der in dem Arbeitsbuche unzulässige Eintragungen gemacht hat, dem Buchinhaber entschädigungspflichtig sei. Wenn nun das eingetragene Zeugnis mit den Worten schließt: „und verließ auf meine Kündigung mein Haus“, so muß jedermann beim Lesen des Zeugnisses stutzen und die Empfindung haben, daß zwischen dem Gewerbeinhaber und dem Arbeiter etwas vorgefallen sein müsse, was schon nach so kurzer Arbeitszeit die Entlassung des Arbeiters herbeigeführt habe und worauf der Gewerbeinhaber besonders aufmerksam machen wolle.

Daß nun eine solche Eintragung den Buchinhaber nicht empfehlen und daher bei seinem Bestreben, einen neuen Arbeitsplatz zu erhalten, gewiß hindern kann, ist selbstverständlich und bedarf keiner besonderen Begründung. Die mehrerwähnte Eintragung war daher nicht nur überflüssig, sondern unzulässig und ist daher Beklagter dem Kläger gemäß § 80, lit. g, Gew. O. entschädigungspflichtig. Der von dem Kläger als Entschädigung für Kost und Quartier täglich angesprochene Betrag von 3 K wurde vom Gerichte gemäß § 273 Z. P. O. für entsprechend befunden, weshalb sich für 6 Tage rechnermäßig ein Betrag von 27 K 96 h ergibt, der somit dem Kläger zuzusprechen war.

#### Nr. 2184.

**Durch die Anmeldung des Gewerbeinhabers bei der Stellenvermittlung, daß er einen Arbeiter suche, und durch die Zusendung eines solchen entsteht noch kein Dienstvertrag.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 18. Juli 1912, Cr. III 1462/12.

Unbestritten ist es, daß sich Beklagter am 4. Juli 1912 bei der Stellenvermittlung der Genossenschaft der Friseure für 6. und 7. Juli 1912 eine Aushilfe für einen Lohn von 7 K und Bezahlung des Krankengeldes bestellte.

Der Kläger brachte vor:

Er sei am Nachmittag des 4. Juli 1912 zu dem Beklagten gefahren, um sich als Anshelfer vorzustellen. Der Beklagte sei nicht anwesend gewesen, doch habe ihm der im Geschäfte anwesende Bruder des Beklagten mitgeteilt, daß er nicht eintreten könne, weil schon ein anderer Helfer bestellt sei. Dieselbe Auskunft habe er auch von der herbeigeholten Gattin des Beklagten erhalten.

Kläger verlange daher vom Beklagten wegen Vertragsbruches eine Entschädigung, u. zw.:

an 2tägigem Lohn.....	7 K — h
„ 2tägigem Verdienstentgang .....	3 „ — „
„ Krankengeld .....	— „ 50 „
zusammen .....	10 K 50 h

Der Beklagte brachte vor:

Die Anmeldung bei der Vermittlungsstelle wegen eines Helfers begründe noch nicht dessen definitive Aufnahme, es muß sich der Helfer zur Aufnahme vorstellen. Außerdem sei die Darstellung des Klägers über die Vorgänge bei seiner Vorstellung eine unrichtige. Seine, des Beklagten Frau, habe zu dem Kläger gesagt, ihr Mann sei nicht anwesend und Kläger solle entweder warten oder später kommen. Hierauf habe aber der Kläger erklärt, er könne nicht warten und werde zum Gewerbegericht gehen.

Im Beweisverfahren bestätigte die Zeugin E. D. vollinhaltlich die Angaben des Beklagten.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Auch das Gewerbegericht ist der Ansicht, daß die Anmeldung eines Bedarfes bei der Stellenvermittlung an und für sich den Unternehmer nicht zur Aufnahme des von der Stellenvermittlung ausgewählten Arbeiters verpflichtet und es hiezu noch der Vorstellung des Arbeiters und Zustimmung des Unternehmers bedarf.

Dieser Ansicht war übrigens auch der Kläger, der es sonst im entgegengesetzten Falle wohl nicht für notwendig befunden hätte, am 24. Juli sich vorzustellen, sondern seinen Dienst einfach am bestellten Tage antreten konnte.

Aus den Angaben der Parteien ist aber zu entnehmen, daß Kläger mit dem Beklagten behufs seiner Aufnahme gar nicht gesprochen hat, weshalb zwischen den Parteien ein Übereinkommen überhaupt nicht zustande gekommen ist.

### Nr. 2185.

**Ein Verzicht auf die weitere Dienstleistung während der Kündigungsfrist mit dem Vorbehalte, daß der gekündigte Dienstnehmer während der Kündigungszeit einen neuen Posten nicht antreten darf, ist zulässig.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 22. August 1912, Cr. VI 1465/12.

Die Klage eines Handlungsgehilfen auf Zahlung des Gehaltes für die restliche Kündigungszeit im Betrage von 65 K wurde auf Grund des nachstehenden Sachverhaltes abgewiesen:

Der Kläger war bei der beklagten Firma vom 2. September 1911 an als Kontorist mit einem Monatsgehälte von 130 K angestellt. Der Gehalt wurde halbmonatlich am 15. und Letzten im nachhinein bezahlt. Am 13. Juli 1912 trat Kläger einen ihm bewilligten 10tägigen Urlaub an und bat hiebei um Ausbezahlung des am 15. Juli fällig werdenden Halbmonatsgehältes, sowie um einen Vorschuß von 100 K. Die beklagte Firma bezahlte ihm daraufhin am 13. Juli den vollen Juligehalt aus, lehnte aber die Erteilung eines weiteren Vorschusses ab.

Während seinesurlaubes, u. zw. am 18. Juli kam Kläger zum Beklagten und bat nochmals um einen Vorschuß von 100 K. Seine Bitte wurde abgeschlagen, worauf der Kläger der Beklagten zum 15. August kündigte. Damit war die beklagte Firma einverstanden und gab dem erst 18jährigen Kläger ein Schreiben an seinen Vater mit, worin die Kündigung zum 15. August angenommen wird; der Kläger brauche nicht mehr in die Arbeit zu kommen, der Gehalt für die erste Hälfte August werde ihm zur Fälligkeit ausgezahlt werden, er dürfe aber vor dem 15. August keinen anderen Dienst antreten, widrigens der Gehaltsanspruch erlischt. Vater und Sohn waren damit einverstanden. Der Kläger trat am 1. August bei der Firma Brüder D. in Stellung.

Der Kläger begehrt die Bezahlung des Gehältes für die Zeit vom 1. bis 15. August 1912 per 65 K, indem er auf dem Standpunkte steht, daß die Beklagte, nachdem sie auf seine Dienstleistungen verzichtet habe, ihn nicht behindern könne, einen anderen Posten anzutreten.

Die beklagte Firma beantragt Abweisung der Klage.

Gründe: Wenn die beklagte Firma am 18. Juli dem Kläger die weitere Dienstleistung erlassen hat, so hat sie deswegen den Kläger nicht aus dem Dienste entlassen; denn sie nahm zu gleicher Zeit die Kündigung des Klägers zum 15. August an, versprach die Bezahlung des Gehältes bis zu diesem Tage und verbot dem Kläger, vor diesem Tage einen anderen Posten anzutreten, woraus klar hervorgeht, daß sie das Dienstverhältnis bis zum 15. August fortgesetzt wissen wollte.

Die Auffassung des Klägers, daß das Verbot, einen anderen Dienstplatz anzutreten, mit Rücksicht auf den Verzicht auf die Dienstleistung gegen die guten Sitten sei, ist offenbar falsch. Im Gegenteile scheint es gegen die guten Sitten zu verstoßen, daß der noch im Genusse des Gehaltes stehende Angestellte vor Ablauf der Dienstzeit bei einem anderen Dienstgeber in Stellung tritt, wenn ein solches Vorgehen nicht sogar gegen die Bestimmung des § 7 H. G. G. verstößt. Jedenfalls steht es fest, daß die Beklagte dem Kläger den Gehalt bis 15. August nur für den Fall versprochen hat, daß Kläger in ihren Diensten bleibe. Durch die Annahme eines anderen Postens am 1. August 1912 gegen den Willen der Beklagten, hat Kläger selbst den Dienst bei der beklagten Firma aufgegeben und dadurch naturgemäß auch den Anspruch auf den Gehalt verloren. Das Klagebegehren war daher abzuweisen.

#### Nr. 2186.

#### Unbefugtes Überschreiten der Urlaubszeit um einen vollen Arbeitstag bildet einen Entlassungsgrund.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 1. August 1912, Cr. VI 1344/12, bestätigt mit Urteil des Landesgerichtes Wien als Berufungsgerichtes vom 20. September 1912, Cg. V 639/12.

Die Klage eines Handlungsgehilfen (Lageristen) auf Zahlung der quartalsmäßigen Kündigungsentschädigung im restlichen Betrage von 260 K wurde auf Grund des nachstehenden Sachverhaltes abgewiesen:

Der Kläger, welcher seit August 1910 als Lagerist gegen 130 K Monatsgehalt bei der Beklagten bedienstet war, stellte eines Tages im Monate Juni 1912 an seinen Dienstgeber die Bitte, ihm einen 3wöchentlichen, mit dem 1. Juli beginnenden Urlaub zu gewähren; es wurde ihm aber erwidert, daß ihm nur ein 14tägiger Urlaub, beginnend mit 1. Juli, bewilligt werde.

Als er dann unter Hinweis darauf, daß er eine sehr weite Reise in seine Heimat nach Dorna-Watra zu machen habe, um die Erlaubnis bat, anstatt am 1. Juli schon am 26. Juni abreisen zu dürfen, wurde ihm das zugestanden. Der weiteren Bitte, mit Rücksicht darauf, daß seine Angehörigen sehr strenggläubig seien und er daher nicht gut am Samstag, 13. Juli, die Heimreise antreten könne, ihm zu gestatten, daß er einen Tag später zurückkomme, wurde nicht Folge gegeben. Er trat den Urlaub an dem verabredeten Tage an, fand sich aber dann nicht am 15. Juli wieder in Wien ein, sondern am 16. Juli, und kam demnach erst an diesem Tage, u. zw. im Laufe des Vormittags ins Geschäft, nachdem er vorher telephonisch vom Römerbad aus gemeldet hatte, daß er angekommen sei und nach dem Bade sich ins Geschäft begeben werde. Als er im Geschäft erschien, wurde er von seinen Dienstgebern entlassen.

Der Kläger bezeichnet diese Entlassung als ungerechtfertigt; er hätte, um am 15. Juli in Wien einzutreffen, am Samstag, 13. Juli, von Dorna-Watra abreisen müssen, dies sei ihm aber nicht möglich gewesen, da er, ohne die religiösen Gefühle seiner Angehörigen zu verletzen, nicht am Samstag die Heimreise antreten konnte, auch habe er am Samstag Kopfweh gehabt; er sei erst am Sonntag früh abgereist und infolgedessen erst am 16. Juli nach Wien gekommen. Er beansprucht den auf die Zeit vom 1. Juli bis zum Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist, also bis 30. September entfallenden Gehalt mit 390 K, abzüglich eines von ihm erhaltenen Vorschusses von 130 K, mithin 260 K.

Die Beklagte beantragt die Abweisung dieses Begehrens, indem sie den Standpunkt vertritt, der Kläger sei angesichts der Überschreitung desurlaubes mit Recht entlassen worden, könne daher, da er vorschußweise schon mehr erhalten habe als der Lohn für die Zeit bis zur Entlassung ausmacht, gegen sie keinerlei Anspruch stellen.

Entscheidungsgründe: Indem der Kläger den Urlaub um einen vollen Arbeitstag überschritt, hat er die Dienstleistung während einer erheblichen Zeit unterlassen. Ein rechtmäßiger Hinderungsgrund am rechtzeitigen Wiedereintreffen im Geschäft lag nicht vor, denn, wenn der Kläger die religiösen Gefühle seiner Angehörigen schonen und nicht an einem Samstag reisen wollte, mußte er eben schon früher von ihnen Abschied nehmen und abreisen; ein so geringfügiges Unwohlsein wie Kopfweh bildet bei einem erwachsenen Menschen kein Hindernis, eine Eisenbahnfahrt zu machen.

Unter diesen Umständen war dem Standpunkte der Beklagten beizupflichten und das Klagebegehren abzuweisen.

#### Nr. 2187.

#### Eine Remuneration gebührt auch dann, wenn sie mit solcher Regelmäßigkeit gewährt wird, daß der Angestellte mit diesem Bezuge rechnet.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 10. Juli 1912, Cr. VI 1265/12.

Der Klage eines Handlungsgehilfen auf Zahlung einer Remuneration im Betrage von 50 K wurde stattgegeben.

Wie unbestritten, war Kläger bei der beklagten Firma vom 1. März 1910 bis 30. Juni 1912 als Kommis bedienstet. Sein Monatsgehalt war ursprünglich 80 K, zuletzt 120 K. Ende 1910 hat Kläger an Remuneration 50 K, Ende 1911 100 K erhalten. Bei der beklagten Firma besteht der Brauch, daß alle Angestellten zu Neujahr Remunerationen erhalten, die nach dem Dienstalter der Angestellten erhöht werden. Es kommt aber in

der Regel nicht vor, daß eine Neujahrsremuneration ausbezahlt wird, die hinter der im Vorjahre bezahlten zurückbleibt.

Der Kläger begehrt Bezahlung einer Remuneration von 50 K, entsprechend der Dienstzeit vom 1. Jänner bis 30. Juni 1912, da er Ende 1911 100 K Remuneration erhalten habe.

Die beklagte Firma beantragt Abweisung der Klage, da Kläger auf Remuneration keinen Anspruch habe. Die erwähnte Regelmäßigkeit bei Auszahlung der Remunerationen wird zugegeben, doch kommen Ausnahmen vor; so wurde einmal einem Bediensteten, gegen welchen Klagen vorgekommen waren, die Remuneration auf die Hälfte herabgesetzt. Gegen den Kläger wird nichts Nachteiliges vorgebracht.

Gründe: Ein Anspruch auf Remuneration im Sinne des § 16 H. G. G. besteht nicht nur, wenn eine Remuneration ausdrücklich vereinbart worden ist. Ein solcher Anspruch muß auch dann anerkannt werden, wenn die Remuneration mit einer solchen Regelmäßigkeit gewährt wird, daß anzunehmen ist, daß der Angestellte mit diesem Bezuge rechnet. Nach den übereinstimmenden Angaben beider Parteien hat vorliegendenfalls die beklagte Firma ihren Angestellten alljährlich Remuneration gewährt, u. zw. mindestens in derselben Höhe, wie im Vorjahre. Eine Ausnahme hat sie nur gemacht, wenn gegen einen Bediensteten Klagen vorgebracht worden waren, was bei diesem Kläger nicht zutrifft.

Der Klagsanspruch ist demnach gerechtfertigt.

### Nr. 2188.

#### Ein Hauptpolier ist als höherer Angestellter anzusehen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. Dezember 1912, Cr. V 1606/12, abgeändert mit Entscheidung des Landesgerichtes Wien als Berufungsgerichtes vom 24. Jänner 1913, Cg. V 9/13.

Die Klage eines bei einer Bauunternehmung bedienstet gewesenen Hauptpoliers auf Zahlung einer 1monatlichen Kündigungsentschädigung im Betrage von 210 K wurde vom Gewerbegerichte Wien abgewiesen. Über Berufung des Klägers hat das Landesgericht Wien als Berufungsgericht dem Kläger den eingeklagten Betrag mit nachstehender Begründung zugesprochen.

Die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreites hängt nur von der Frage ab, ob Kläger als einfacher Vorarbeiter oder als höherer Angestellter im Sinne des § 73, Abs. 3, Gew. O. anzusehen ist.

Bei Lösung dieser Frage hat das Gericht sich von der Erwägung leiten lassen, daß es bei der Beurteilung der Verwendung zu höheren Dienstleistungen vorwiegend darauf ankommt, ob der Angestellte Dienste leistet,

die sich nach dem Gewerbe des Geschäftsinhabers nicht als gewöhnliche, von der Mehrheit der Bediensteten zu verrichtende darstellen, sondern eine gewisse höhere Qualifikation erfordern.

Letzteres trifft nach Ansicht des Berufungsgerichtes zu.

In § 73, Abs. 3, werden als höhere Angestellte unter anderem Werkführer angeführt.

Der Kläger, der laut des beim Akte befindlichen Zeugnisses schon seit 1907 als Bauleiter gedient hat und bei der beklagten Firma unbestrittenermaßen als Hauptpolier keinen anderen Polier als Vorgesetzten über sich hatte, kann mit Grund einem Werkführer gleichgestellt werden. Daß er, wie das angefochtene Urteil anführt, kein neues Werk schaffen, sondern nur ein von einem anderen erdachtes Werk nach bestimmten Plänen, von denen abzuweichen ihm verboten ist, zur Ausführung bringt, scheint nicht ins Gewicht zu fallen. Denn auch die Ausführung eines Baues nach einem Plane ist eine Leistung, die unleugbar Kenntnisse voraussetzt, die von den gewöhnlichen Arbeitern nicht gefordert werden können.

Auch hatte der Kläger die Aufsicht über die am Baue beschäftigten Arbeiter, die er selbständig aufnehmen und entlassen durfte, und fungierte den Arbeitern gegenüber als Stellvertreter der Firma.

Aus allem dem ergibt sich, daß ihm die Qualifikation als höherer Angestellter nicht abgesprochen werden kann; daß alltäglich oder jeden zweiten Tag seine Tätigkeit von dem Baumeister kontrolliert wurde, beweist noch nicht, daß Kläger als höherer Angestellter nicht anzusehen ist, da auch die höheren Angestellten der Beaufsichtigung durch die Geschäftsinhaber unterworfen sind.

Es war daher aus diesen Erwägungen der Berufung des Klägers Folge zu geben und unter Abänderung des angefochtenen Urteiles auf Stattgebung des eingeschränkten Klagebegehrens zu erkennen.

### Nr. 2189.

#### Ein aushilfsweises Dienstverhältnis kann für bestimmte Zeit eingegangen werden, wenn der Grund des vorübergehenden Bedarfes näher bezeichnet worden ist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 2. Jänner 1913, Cr. VI 2098/12.

Der Klage eines Handlungsgehilfen auf Zahlung einer 1monatlichen Kündigungsentschädigung wurde auf Grund des nachstehenden Sachverhaltes stattgegeben:

Wie unbestritten, war Kläger bei der beklagten Firma vom 14. Oktober bis 24. Dezember 1912 als Kontorist mit 80 K Monatsgehalt bedienstet.

Bei der Aufnahme war Ausschluß der Kündigung vereinbart worden. Kläger wurde von der Beklagten am 24. Dezember ohne Kündigung entlassen.

Der Kläger begehrt die Bezahlung des Gehaltes für die Monate Dezember 1912 und Jänner 1913 von 160 K. Die Beklagte anerkennt den Gehalt für die Zeit vom 1. bis 24. Dezember 1912 von 64 K zu schulden, beantragt aber Abweisung des Klagebegehrens; denn Kläger sei, nachdem ein Beamter in der Registratur erkrankte, als Aushilfe aufgenommen worden. Der Kläger habe Grund zur sofortigen Entlassung gegeben, da er am 24. Dezember 1912 ohne Entschuldigung um 1/2 2 Uhr nachmittags das Bureau verließ, obwohl sein Vorgesetzter an diesem Tage dem Personal verlautbart hatte, daß die Mittagspause entfalle, dafür aber statt um 7 Uhr schon um 5 Uhr abends geschlossen werde.

Der Kläger bestreitet, als Aushilfe aufgenommen worden zu sein; am 24. Dezember habe er sich um 2 Uhr nachmittags aus dem Bureau entfernt, um etwas zu essen. Auf der Straße traf er seine Schwester, die ihm mitteilte, daß die Mutter schwer krank sei, er möge nach Hause kommen. Abends um 7 Uhr erschien er im Bureau, um sich zu entschuldigen, ebenso am Weihnachtstage morgens, wurde aber nicht mehr vorgelassen.

Gründe: Ein aushilfsweises Dienstverhältnis setzt eine durch den Anlaß der Aushilfe bedingte zeitliche Begrenzung voraus. Wenn also im Dienstvertrage bestimmt wurde, daß das Dienstverhältnis nur für die Dauer eines näher bezeichneten, vorübergehenden Bedarfes eingegangen wird, dann endet dieses Dienstverhältnis ohne Kündigung mit dem Wegfalle dieses Bedarfes, kann aber während des ersten Monats jederzeit unter Einhaltung einer 1wöchentlichen Kündigung gelöst werden (§ 20 H. G. G.). Ein solches aushilfsweises Dienstverhältnis liegt aber hier nicht vor, da die Beklagte nicht behaupten kann, daß dem Kläger gesagt wurde, er sei nur für die Dauer der Krankheit eines anderen Beamten aufgenommen, Kläger auch nicht darum entlassen wurde, weil der erkrankte Beamte wieder genesen war und die Beklagte den Namen des angeblich erkrankten Beamten nicht nennen kann.

Die Vereinbarung des Kündigungsausschlusses ist nach § 20, Absatz 2, H. G. G. unwirksam; es muß in diesem Falle dem zweifellos auf Abkürzung der Kündigungsfrist gerichteten Parteienwillen in der Weise Rechnung getragen werden, daß man die gesetzliche Monatskündigung als vereinbart annimmt.

Was aber die Beklagte als Begründung der sofortigen Entlassung anführt, kann selbst, abgesehen von der Verantwortung des Klägers, als hinreichender Entlassungsgrund im Sinne der §§ 25 und 27 H. G. G. nicht anerkannt werden, da der Kläger nicht einer an ihn speziell gerichteten Aufforderung sich widersetzt hat und den Dienst nur einige Stunden vor

dem angesetzten Geschäftsschlusse verließ, dazu an einem Tage, welcher den Christen besonders heilig ist.

Die Entlassung ist somit ohne wichtigen Grund erfolgt und die Beklagte nach § 29 H. G. G. verpflichtet, den Gehalt bis Ende Jänner, zu welchem Termin allein das Dienstverhältnis damals hätte gekündigt werden können, zu bezahlen.

Für die vom Kläger bis zur Entlassung verrichteten Dienste schuldet die Beklagte dem Kläger die anerkannten 64 K.

Es war daher dem Klagebegehren zur Gänze stattzugeben.

### Nr. 2190.

#### Die Weigerung des Handlungsgehilfen, die Inventur mitzuunterfertigen, bildet keinen Entlassungsgrund.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 20. Juli 1912, Cr. VIII 396/12.

Der Klage eines Handlungsgehilfen (Verkäufers) auf Zahlung der Kündigungsentschädigung und Rückstellung der restlichen Kautionsbeträge von 189 K wurde auf Grund des nachstehenden Sachverhaltes stattgegeben:

Der Kläger trat am 19. April 1912 als Verkäufer gegen einen Wochenlohn von 28 K und Vereinbarung einer 1wöchentlichen Kündigung in den Dienst des Beklagten und erlegte damals einen Betrag von 100 K zur Sicherstellung gegen Abgänge an dem ihm übergebenen Warenlager.

Im Laufe der Zeit stellte sich tatsächlich ein Abgang von 86 K heraus und es einigten sich der Kläger und sein Dienstgeber dahin, daß sie je die Hälfte, also 43 K auf sich zu nehmen haben. Am 9. Juli wurde in dem von dem Kläger geleiteten Geschäft abermals eine Inventur aufgenommen, u. zw. von dem Kläger und Beklagten unter Mitwirkung eines gewissen M. K. Am 13. Juli legte der Beklagte dem Kläger die inzwischen hergestellte Reinschrift der Inventur vom 9. Juli mit der Aufforderung vor, diese zu unterfertigen; der Kläger verweigerte dies und wurde vom Beklagten entlassen.

Der Kläger bezeichnet diese Entlassung als ungerechtfertigt, da eine Verpflichtung zur Fertigung der Inventur für ihn nicht bestanden und er sich zur Verweigerung der Unterschrift um so mehr berechtigt gehalten habe, als sein Dienstgeber von ihm nicht nur die Fertigung der Inventur, sondern auch die Fertigung einer Erklärung verlangt habe, nach welcher er für jeden Abgang an dem in der Inventur angegebenen Warenlager haften sollte.

Er beansprucht demnach den Gehalt für die Zeit vom 14. Juli bis 15. August, als dem Ablaufe der aus § 20, Absatz 2, H. G. G. sich

ergebenden Kündigungszeit mit 132 K, außerdem die Rückstellung des nach Abzug von 43 K verbliebenen Restes der zur Sicherstellung erlegten 100 K, also 57 K, im ganzen demnach 189 K.

Der Beklagte erkennt den Anspruch bezüglich der 57 K an; dagegen beantragt er die Abweisung des Begehrens auf Bezahlung des Gehaltes für die Zeit nach der Entlassung, indem er in der Weigerung des Klägers, die Inventur zu unterschreiben, einen Grund zur sofortigen Entlassung erblickt, übrigens in Abrede stellt, daß er von dem Kläger gleichzeitig auch die Fertigung einer Haftungserklärung verlangt habe.

Gründe: Der Kläger hätte sich zwar nichts vergeben, wenn er die Inventur, deren Richtigkeit er nicht bestreitet, mit seiner Unterschrift versehen hätte; das Gericht konnte aber darin, daß er offenbar in der Besorgnis, für weitere Abgänge abermals eintreten zu müssen, die Unterschrift verweigerte, selbst dann, wenn ihm nicht gleichzeitig eine Haftungserklärung zur Unterschrift vorgelegt worden sein sollte, einen zur vorzeitigen Entlassung hinlänglich wichtigen Grund deswegen nicht erblicken, weil der Beklagte angesichts des Umstandes, daß der Inventur ein Zeuge beigezogen worden war, den Warenbestand vom 19. Juli gegebenenfalls auch ohne die Unterschrift des Klägers leicht nachweisen konnte. Es war daher dem Klagebegehren nicht nur in Ansehung des anerkannten Betrages, sondern im Sinne des § 20 H. G. G. auch bezüglich der Kündigungsschädigung stattzugeben.

#### Nr. 2191.

##### **Die Erklärung eines Hilfsarbeiters, der stets bis 8 Uhr abends gearbeitet hatte, er arbeite nur mehr bis 6 Uhr, berechtigt zu dessen Entlassung.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 17. August 1912, Cr. VIII 432/12.

Die Klage eines Hilfsarbeiters auf Zahlung einer 14tägigen Kündigungsschädigung im Betrage von 50 K wurde auf Grund des nachstehenden Sachverhaltes abgewiesen.

Unbestritten liegt vor, daß der Kläger beim Beklagten vom 15. August 1908 bis 3. August 1912 als Hilfsarbeiter, zuletzt mit 26 K Wochenlohn, beschäftigt war. Alle diese 4 Jahre hindurch hat Kläger anstandslos bis 8 Uhr abends gearbeitet. Am 3. August hat Kläger gekündigt und erklärt, er arbeite nun nur bis 6 Uhr abends. Darauf hat ihn der Beklagte entlassen.

Kläger begehrt Lohnentschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist, der Beklagte die Abweisung der Klage.

Gründe: Zweck der Kündigung ist, zu verhüten, daß die Vertragsparteien durch das plötzliche Endigen des Vertragsverhältnisses geschädigt

werden. Es liegt darum im Wesen der Kündigung, daß das Vertragsverhältnis noch die Kündigungsfrist hindurch in derselben Weise fortgesetzt werde, wie bisher. Der Kläger, der 4 Jahre hindurch bis 8 Uhr abends gearbeitet hat, durfte nicht nach der Kündigung die Arbeit zu einer früheren Stunde einstellen. Dieses sein Vorgehen ist ein Verlassen der Arbeit im Sinne des § 82, lit. f, Gew. O. und hat den Beklagten zu sofortiger Entlassung des Klägers berechtigt. Das Klagebegehren war darum abzulehnen.

#### Nr. 2192.

##### **Fernbleiben vom Geschäfte während der beiden jüdischen Feiertage (Neujahr) bildet einen Entlassungsgrund.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 23. September 1912, Cr. VI. 1608/12.

Die Klage einer Kontoristin auf Zahlung der auf die Zeit vom 12. September bis 31. Dezember 1912 entfallenden Kündigungsschädigung im Betrage von 181 K wurde unter Zuspruch des Gehaltsrückstandes für die Zeit vom 1. bis 11. September 1912 abgewiesen.

Wie unbestritten, war Klägerin seit 27. Juli 1912 beim Beklagten als Kontoristin mit 50 K Monatsgehalt angestellt. Die Klägerin und der Beklagte sind jüdischer Religion. Auf den 12. und 13. September fielen die jüdischen Neujahrstage. Am 11. September vormittags bat die Klägerin den Beklagten, ihr die beiden Festtage freizugeben, da ihr die Religion verbiete, an diesen beiden Tagen zu arbeiten. Der Beklagte wies diese Bitte der Klägerin mit Rücksicht auf die große Arbeit im Geschäfte ab, erklärte ihr aber, er gebe ihr täglich 1 bis 2 Stunden frei, damit sie dem Gottesdienste beiwohnen könne. Die Klägerin verrichtete am 11. September ihre Arbeit wie gewöhnlich, schrieb aber, zu Hause angelangt, dem Beklagten, daß sie am 12. und 13. September vom Geschäfte fernbleiben werde, da ihr Vater (die Klägerin ist erst 15½ Jahre alt) ihr an diesen Tagen jede Arbeit verbiete. Als sie am 14. September wieder im Geschäfte erschien, wurde sie vom Beklagten entlassen.

Die Klägerin begehrt die Bezahlung des Gehaltes für die Zeit vom 1. September bis 31. Dezember in der Höhe von 200 K.

Der Beklagte anerkennt, der Klägerin als Gehalt für die Zeit vom 1. bis 11. September 19 K zu schulden, begehrt aber Abweisung des Klagebegehrens, da er die Klägerin wegen Dienstverweigerung zu entlassen berechtigt gewesen sei.

Gründe: Die Klägerin muß zugeben, daß sie sich gegen den Willen ihres Dienstgebers durch 2 Tage von der Arbeit ferngehalten habe; sie rechtfertigt ihr Vorgehen damit, daß es ihre Religion verbiete, an jenen 2 Tagen zu arbeiten. Das Gericht konnte auf die Frage nicht eingehen,

ob die jüdische Religion wirklich an den beiden Neujahrstagen jede berufliche Arbeit verbiete, sondern mußte seiner Entscheidung die gesetzlichen Bestimmungen zugrunde legen, welche ergeben, in welchem Umfange Gewerbeinhaber verpflichtet sind, ihren Arbeitern zur Erfüllung ihrer religiösen Pflichten freizugeben. Den von den verschiedenen Religionen aufgestellten Verboten, an Feiertagen zu arbeiten, ist, u. zw. für alle Konfessionen gleichmäßig im Art. XIV des Gesetzes vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21, dahin Rechnung getragen, daß es den Gewerbeinhabern zur Pflicht gemacht ist, an den Feiertagen den Arbeitern mit Berücksichtigung ihrer Konfession die zum Besuche des Vormittagsgottesdienstes nötige Zeit einzuräumen.

Dieser Pflicht hat der Beklagte Genüge geleistet, indem er der Klägerin an den beiden Neujahrstagen je 1 bis 2 Stunden zum Besuche des Gotteshauses freigab.

Diese Verpflichtung auszudehnen, stand dem Gerichte nicht zu, da richterliches Ermessen hier durch präzise Gesetzesvorschriften umschrieben ist. Die Klägerin hat also, indem sie die beiden Neujahrstage sich vollständig von der Arbeit fernhielt, ohne gesetzlichen Hinderungsgrund ihren Dienst durch erhebliche Zeit unterlassen, so daß ihre sofortige Entlassung nach § 27, Z. 4, H. G. G. gerechtfertigt ist. Es konnte darum der Klägerin nur der vom Beklagten anerkannte Gehaltsanspruch für die Zeit ihrer effektiven Dienstleistung zugesprochen werden und mußte das Klagebegehren abgewiesen werden.

#### Nr. 2193.

**Die Bestimmung des § 81 Gew. O., daß in das Zeugnis auf Verlangen auch eine Äußerung über das sittliche Verhalten und über den Wert der Leistungen aufzunehmen ist, findet auf die nach § 39 H. G. G. auszustellenden Zeugnisse keine Anwendung.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 29. Oktober 1912, Cr. VI 1791/12.

Die von einem Handlungsgehilfen (Geschäftsführer) eingebrachte Klage auf Ausstellung eines auch über sein sittliches Verhalten sich ausdehnenden Zeugnisses wurde abgewiesen.

Es ist unbestritten, daß der Kläger bei der beklagten Gesellschaft vom 1. September 1908 bis 31. August 1911 als Geschäftsleiter mit 320 K Monatsgehalt und 10% Tantieme in Diensten gestanden ist und daß er bei seinem Austritte ein Zeugnis erhalten hat, das wörtlich lautet: „Herr M. J. war vom 1. Oktober 1908 bis 1. September 1911 als Kollektivgeschäftsführer und Geschäftsleiter in unserer Firma tätig“.

Der Kläger begehrt von der Beklagten zu diesem Zeugnisse den Zusatz, daß die Beklagte mit seinen Leistungen zufrieden war, und verlangt darum im Klagepetite Ausstellung eines neuen, auch auf das sittliche Verhalten sich ausdehnenden Zeugnisses.

Die Beklagte beantragt Abweisung der Klage, nachdem sie ihrer gesetzlichen Verpflichtung schon durch die Ausstellung des oben zitierten Zeugnisses entsprochen habe.

Gründe: Die Vergleichung des § 39 H. G. G. mit dem § 81 Gew. O. als des älteren Gesetzes ergibt, daß nach dem Handlungsgehilfengesetze der Dienstgeber nur verpflichtet ist, im Zeugnisse Art und Dauer der Dienstleistung zu bestätigen. Dieser Verpflichtung hat die Beklagte genügt, indem sie dem Kläger bestätigte, daß er als Kollektivgeschäftsführer und Geschäftsleiter vom 1. Oktober 1908 bis 1. September 1911 bei ihr bedienstet war. Eine Bestätigung darüber, daß sie mit seiner Dienstleistung zufrieden war, oder über sein sittliches Verhalten würde die Schranken der dem Dienstgeber nach § 39 H. G. G. obliegenden Verpflichtung übersteigen. Die Gewerbeordnung hat in diesem Punkte nicht Anwendung zu finden, da der Kläger als Handlungsgehilfe zweifellos dem Handlungsgehilfengesetze (§ 1 H. G. G.) untersteht und dieses Gesetz offenbar mit Absicht die Bestimmung der Gewerbeordnung, daß das Zeugnis auf Verlangen des Hilfsarbeiters auch auf sein sittliches Verhalten und den Wert seiner Leistungen auszudehnen ist, nicht aufgenommen hat.

Das Klagebegehren ist darum abzuweisen.

#### Nr. 2194.

**Die Frage, ob eine Remuneration gebührt, ist nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen über Verträge zu beantworten.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 18. November 1912, Cr. VI 1884/12.

Der Klage eines Handlungsgehilfen (Einkäufers und Zeichners) auf Bezahlung des auf die tatsächlich zugebrachte Dienstzeit entfallenden Remunerationbetrages von 163 K 63 h wurde auf Grund des nachstehenden Sachverhaltes stattgegeben.

Wie unbestritten, war der Kläger bei der beklagten Firma vom 1. Dezember 1909 bis 9. November 1912 als Einkäufer und Zeichner beschäftigt. Über eine Neujahrsremuneration wurde keine ausdrückliche Vereinbarung getroffen, doch hat Kläger als Neujahrsremuneration erhalten: pro 1909 (1 Monat Dienstzeit) 20 K, pro 1910 den damaligen Monatsgehalt 140 K, pro 1911 den damaligen Monatsgehalt 150 K.

Wie der Kläger haben auch die übrigen Angestellten der Beklagten alljährlich einen Monatsgehalt als Remuneration erhalten; eine Erklärung, daß auf Remuneration kein Anspruch bestehe, wurde nicht abgegeben und auch nicht verlangt. Der Kläger hat zuletzt 190 K an Monatsgehalt bezogen.

Der Kläger begehrt den Anteil an der pro 1912 zu bezahlenden Neujahrsremuneration entsprechend der Dienstzeit vom 1. Jänner bis 9. November 1912 = 163 K 63 h.

Die Beklagte begehrt die Abweisung der Klage, da Kläger auf die Remuneration keinen Anspruch habe.

Gründe: Ob der Dienstnehmer auf die Neujahrsremuneration „Anspruch“ habe, ist nicht nach § 16 H. G. G., sondern nach den allgemeinen Bestimmungen über Verträge zu entscheiden.

Auch mangels einer ausdrücklichen Vereinbarung kann aus der regelmäßigen Gewährung solcher Remunerationen auf eine stillschweigende Vereinbarung nach § 863 a. b. G. B. geschlossen werden. Ein solcher Fall liegt hier vor. Die Remunerationen wurden vorliegendenfalls jedes Jahr gewährt, nicht an den Kläger allein, sondern an alle Angestellte und nicht in willkürlicher Höhe, sondern immer in der Höhe des Monatsgehaltes. Dies muß zur Annahme führen, daß die Parteien durch Gewährung der Remuneration einerseits und durch das Fortsetzen des Dienstverhältnisses andererseits ihren Willen deutlich erklärt haben, daß die Remuneration einen Teil des vertragsmäßigen Entgeltes für die Dienstleistung zu bilden hat; damit ist aber dem Kläger ein „Anspruch“ auf die Remuneration erwachsen, es hat daher § 16 H. G. G. zur Anwendung zu gelangen und ist der der Höhe nach unbestrittene Klageanspruch hiemit begründet.

### Nr. 2195.

#### **Ein Handlungsgehilfe ist nicht verpflichtet, an einer anderen Betriebsstätte Dienste zu leisten, als an der, für die er aufgenommen wurde.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 22. Oktober 1912, Cr. VII 1553/12.

Der Klage einer Filialleiterin auf Zahlung der 6wöchentlichen Kündigungsentschädigung im Betrage von 270 K wurde in Ansehung des Teilbetrages von 90 K stattgegeben, mit dem Mehrbetrage aber wurde die Klage abgewiesen.

Klägerin ist bei der Beklagten am 1. Oktober 1909 als Leiterin der Filiale der Beklagten im 3. Bezirke eingetreten und bezog einen Monatslohn von 90 K; die Beklagte hat der Klägerin am 16. September 1912 14tägig zum 30. September gekündigt. Klägerin ist an diesem Tage aus

dem Dienste der Beklagten getreten, war aber mit der Kündigungsfrist von 14 Tagen nicht einverstanden.

Klägerin behauptet, daß eine Kündigungsfrist nicht vereinbart worden sei und verlangt wegen vorzeitiger Auflösung des Dienstverhältnisses Entschädigung an Gehalt für die Zeit vom 1. Oktober bis 31. Dezember 1912 mit dem Betrage von 270 K.

Die Beklagte beantragt Abweisung der Klage, indem sie behauptet, sie habe bei der Aufnahme mit der Klägerin im Jahre 1909, wie mit allen Filialleiterinnen eine 14tägige Kündigungsfrist ausgemacht; am 16. September habe sie entsprechend dieser vereinbarten Kündigungsfrist der Klägerin gekündigt; als Klägerin erklärte, daß sie mit dieser 14tägigen Kündigung nicht einverstanden sei, habe sie ihr freigestellt, weiter bei ihr zu verbleiben, jedoch nicht mehr als Leiterin in der Filiale, sondern mit der dienstlichen Verwendung in ihrer Fabrik.

Sie habe der Klägerin gekündigt, weil Klagen von Kunden über ein unfreundliches Verhalten der Klägerin eingelaufen waren. Auf ihren Vorschlag, in der Fabrik weiter zu arbeiten, sei Klägerin nicht eingegangen.

Klägerin brachte dagegen vor, eine Kündigungsfrist sei nicht vereinbart worden, sie sei als Leiterin der Filiale aufgenommen worden und hätte sie sich auch nicht geweigert, in der Fabrik der Beklagten weiter zu dienen, wenn die Beklagte die täglichen Straßenbahnspesen per 40 h vergütet haben würde; dieses Verlangen habe die Beklagte abgelehnt. Ihr Anspruch auf Vergütung der Fahrtspesen sei begründet gewesen, da sie ihre Wohnung in der Nähe der Filiale hat und bei Verwendung in der Fabrik täglich den weiten Weg von dort nach Hietzing hätte machen müssen.

Beklagte erwiderte, daß Klägerin von dieser Vergütung der Fahrtspesen nicht gesprochen hat.

Gründe: Dem Vorbringen der Beklagten, daß sie mit der Klägerin eine 14tägige Kündigungsfrist vereinbart habe, wurde bei dem am 1. Oktober 1909 erfolgten Dienstantritte der Klägerin und der zur damaligen Zeit allgemein üblichen 14tägigen Kündigungsfrist mit Angestellten, wie der Klägerin, Glaube beigemessen, ungeachtet der diesbezüglichen Bestreitung durch die Klägerin. Da seit dem 1. Juli 1910 nach § 20 H. G. G. die Kündigungsfrist nicht unter 1 Monat festgesetzt werden darf, hat Klägerin Anspruch auf Einhaltung einer mindestens 1monatlichen Kündigungsfrist. Klägerin konnte nicht als verpflichtet angesehen werden, in der weit von ihrer Wohnung entfernten Fabrik der Beklagten Dienste zu leisten, da sie von der Beklagten als Leiterin der Filiale im 3. Bezirke aufgenommen worden war und in dieser vereinbarungsgemäß Dienste zu leisten hatte und eine Dienstleistung in der Fabrik für die Klägerin mit Beschwerlichkeiten verbunden gewesen wäre, die sie bei Eingehung des Dienstverhältnisses nicht auf sich genommen hat.

Als Entschädigung wegen der vorzeitigen Auflösung des Dienstvertrages wurde sonach der Klägerin der Gehaltsbetrag für 1 Monat per 90 K zugesprochen, das Mehrbegehren dagegen als unbegründet abgewiesen.

### Nr. 2196.

#### Der in einer Bijouteriewarenfabrik beschäftigte Mustermacher ist als Angestellter für höhere Dienste nicht anzusehen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. November 1912, Cr. VII 1673/12.

Die Klage eines in einer Bijouteriewarenfabrik beschäftigten Musterzeichners auf Zahlung der Entschädigung für die 6wöchentliche Quartalskündigung im Betrage von 380 K wurde auf Grund nachstehenden Sachverhaltes abgewiesen.

Kläger ist bei der beklagten Firma am 30. Mai 1912, wie er behauptet, als Zeichner und Mustermacher mit einem Wochenlohn von 40 K eingetreten und wurde von der Beklagten am 25. Oktober wegen Arbeitsmangels entlassen.

Der Kläger bringt vor, er habe nach den Bestimmungen des Handlungsgehilfengesetzes Anspruch auf eine quartalsmäßige Kündigung, was auch nach den Bestimmungen der Gewerbeordnung für ihn als Zeichner gelte und verlange deshalb wegen vorzeitiger Entlassung Entschädigung für die gesetzliche Kündigungsfrist vom 26. Oktober bis 31. Dezember 1912 mit dem Lohnbetrage von 380 K.

Die Beklagte beantragt Abweisung des Klagebegehrens. Sie habe den Kläger auf Grund seines Arbeitsbuches als Mustermacher, der als solcher auch zeichnen können und ein dazu qualifizierter Arbeiter sein muß, mit einem Wochenlohn von 40 K aufgenommen und mit ihm schriftlich am 30. Mai jederzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses vereinbart. Kläger war bereits am 17. April 1912 bei ihr eingetreten und hat nach 17stündiger Arbeitszeit ohne Einhaltung irgendeiner Kündigungsfrist die Arbeit verlassen; es war auch damals jederzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses vereinbart.

Sie habe dem Kläger auch ein Zeugnis als Mustermacher ausgestellt; gegen das er keinerlei Einwendung erhoben hat.

Kläger anerkannte die Echtheit der Erklärung vom 30. Mai bezüglich der sofortigen Lösung des Arbeitsverhältnisses ohne vorherige Kündi-

gung und daß er bezüglich des Zeugnisses keinerlei Einwendung erhoben hat. Aus dem vom Kläger vorgelegten Arbeitsbuche vom 30. Juli 1901 wurde festgestellt: Das Arbeitsbuch ist für den Kläger als Bronzearbeiter ausgestellt und weist eine Reihe von Zeugnissen bis in das laufende Jahr 1912 als Mustermacher, Bronzearbeiter, Zeichner, Gürtler, zuletzt als Mustermacher aus.

Gründe: Durch den Besitz eines Arbeitsbuches ist Kläger als Arbeiter im Sinne der Gewerbeordnung qualifiziert und nach den in diesem Arbeitsbuche eingetragenen Zeugnissen, wie nach der Tätigkeit des Klägers bei der Beklagten, ist Kläger als Arbeiter für einen bestimmten Gewerbszweig anzusehen und hat als solcher zum Entwerfen und Ausführen der Muster auch zeichnerische Fertigkeiten notwendig, die eben seine Arbeitsberechtigung als Mustermacher mit sich bringt. Mit seinen Arbeitsleistungen fällt Kläger nicht unter die Arbeitsgruppe der Zeichner, die zur Ausübung ihres Berufes einer entsprechenden Schulvorbildung bedürfen und deren vorwiegende Tätigkeit im Zeichnen besteht, eine ausgebildete geistige Fähigkeit erfordert. Auch andere gewerbliche Hilfsarbeiter z. B. Schlosser, Tischler etc., brauchen zur Ausübung ihres Berufes ein gewisses zeichnerisches Können, ohne das sie nicht bestehen, bzw. entsprechende Beschäftigung finden können, das sie aber dabei nicht zum Zeichner in der ausschließlichen Bedeutung des Wortes und Begriffes macht.

Kläger wurde sonach nicht als ein zur höheren Dienstleistung berufener Arbeiter im Sinne des § 2 H. G. G. und § 73, Abs. 3 Gew. O. angesehen, und, da mit Hilfsarbeitern die Vereinbarung jederzeitiger Lösung des Arbeitsverhältnisses ohne vorherige Kündigung gesetzlich zulässig ist, wurde das Klagebegehren als unbegründet abgewiesen.

### Nr. 2197.

#### Die Weigerung des Handlungsgehilfen, der Anordnung des Direktors, sich stets um 6 Uhr abends bei Kontorschluß bei ihm zu melden, „ob er noch etwas zu tun habe“, Folge zu leisten, bildet einen Grund zur vorzeitigen Entlassung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 11. September 1912, Cr. I 265/12.

Kläger war vom 1. Jänner 1912 bei der beklagten Firma als Kontorist ohne Kündigungsvereinbarung beschäftigt.

Am 21. August 1912 wurde Kläger entlassen und ihm der Gehalt bis Ende September 1912 ausbezahlt.

Die Entlassung erfolgte unter anderem deshalb weil Kläger sich b harrlich weigerte, die vom Direktor an alle Beamten ergangene Anordnung, sich stets um 6 Uhr abends beim Kontorschluß beim Direktor zu melden „ob er noch etwas zu tun-habe“, zu befolgen.

Die Klage des Dienstnehmers auf Zahlung der Entschädigung für die Kündigungsfrist in der Höhe von 370 K 20 h wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die ausdrückliche Weigerung, sich allabendlich um 6 Uhr beim Direktor zu melden, ob er nicht noch etwas zu tun habe, hat sich Kläger einer Anordnung nicht gefügt, welche mit Rücksicht auf den geregelten Betrieb eines Unternehmens und bei Bedachtnahme auf den Umstand, daß in der letzten Zeit eine gewisse Nachlässigkeit in der genauen Erfüllung der Pflichten des Klägers festgestellt wurde, als notwendig und gerechtfertigt erscheinen mußte.

Daß die Anordnung des Dienstgebers objektiv notwendig sein muß, ist im Gesetze nicht vorgeschrieben und ist es dem subjektiven Ermessen des Dienstgebers überlassen, Verfügungen zu treffen, welche er für richtig befindet, mögen diese auch hinsichtlich ihrer Zweckmäßigkeit nicht vollkommen zutreffend sein. Es genügt, daß die Erfüllung der Anordnung des Dienstgebers in den Grenzen des Gegenstandes der Dienstleistung gelegen ist, was im vorliegenden Falle zutrifft.

Kläger konnte im Zeitpunkte seiner Weigerung noch nicht wissen, ob die beklagte Firma von ihm tatsächlich um 6 Uhr abends eine übermäßige Dienstleistung verlangen werde, da sich die Anordnung des Direktors, welche übrigens durch verschiedene Nachlässigkeiten in der rechtzeitigen Erledigung der dem Dienstnehmer obliegenden Arbeiten veranlaßt wurde, als bloße Vorsichtsmaßregel für besondere, außerordentliche Fälle darstellt, z. B. die sich in jedem Betriebe manchmal ergebende Notwendigkeit, trotz Schlusses der Bureaustunden einen dringenden Brief zu expedieren usw.

Kläger hat übrigens auch die Übernahme der Arbeiten eines aus demselben Grunde entlassenen Beamten der Dienstgeberin verweigert und erblickte das Gericht in der ganzen Handlungsweise des Klägers, welcher gemäß der durch § 42 H. G. G. aufrechterhaltenen Vorschrift des § 76 Gew. O. zur Treue, Folgsamkeit und Achtung gegen seinen Dienstgeber verpflichtet ist, einen wichtigen Grund zur Auflösung des Dienstverhältnisses, da die Aufzählung der Entlassungsgründe im § 27 H. G. G. keine taxative, sondern mit Rücksicht auf das Wort „insbesondere“ nur eine demonstrative ist.

Die beklagte Firma war somit berechtigt, den Kläger vorzeitig zu entlassen.

## Nr. 2198.

**I. Den Dienstgeber, der jegliche Überprüfung der Eintragung von Aufträgen in das Orderbuch durch den Angestellten unterläßt, trifft ein Mitverschulden an dem durch unrichtige Eintragung entstandenen Schaden.**

**II. Der Dienstnehmer hat für die Zeit, während welcher er auf Grund einer mit dem Dienstgeber getroffenen Vereinbarung zwar in dessen Diensten bleibt, aber nicht beschäftigt wird, keinen Anspruch auf den entsprechenden Teil der Neujahrsremuneration.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 29. März 1912, Cr. I 69/12.

Kläger war bei der beklagten Firma seit 1. September 1909 als Kontorist gegen einen Monatsgehalt von 250 K beschäftigt. Infolge eines Zwischenfalles wurde zwischen Kläger und der beklagten Firma im November 1911 eine Vereinbarung getroffen, inhaltlich welcher er bis 31. März 1912 in den Diensten der beklagten Firma verbleiben, jedoch nicht beschäftigt werden sollte.

Am 20. März 1912 wurde Kläger wegen erheblicher Verletzung der Ehre des Inhabers der beklagten Firma entlassen.

Kläger verlangt nun den Lohn vom 1. bis 31. März 1912 im Betrage von 250 K, weil seine am 20. März 1912 erfolgte vorzeitige Entlassung unbegründet war, und die Zahlung des entsprechenden Teiles der Neujahrsremuneration von 62 K 50 h.

Die beklagte Firma bestreitet den Anspruch auf Zahlung des Gehaltes vom 20. bis 31. März 1912, da Kläger sich gegen den Inhaber der beklagten Firma erhebliche Ehrverletzungen zuschulden kommen ließ und daher die vorzeitige Entlassung begründet war.

Weiters bestreitet Beklagte den Anspruch auf Zahlung des der Zeit vom 1. Jänner 1912 bis 31. März 1912 entsprechenden Teiles der Neujahrsremuneration, da Kläger während dieser Zeit gar nicht beschäftigt wurde, sondern bloß den Gehalt bezog.

Der Lohnforderung für die Zeit vom 1. bis 20. März 1912 im Betrage von 166 K 67 h stellt die beklagte Firma eine Gegenforderung von ungefähr 160 K entgegen. Kläger war nämlich bei der Beklagten damit betraut, unter anderem die einlangenden Aufträge ins Orderbuch einzutragen. Im September 1911 übertrug eine Kunstanstalt der Beklagten die Lieferung von 3000 Stück Reklameplakaten in den Dimensionen 30/45 cm mit Öse und Schnur, wozu bemerkt wird, daß schon früher Beklagte dieser Firma Plakate mit Ösen und Schnur geliefert hatte. Kläger trug den Auftrag in das Kommissionsbuch ein. Am 8. November 1911 langte von der Kunstanstalt eine Karte ein, inhaltlich welcher um recht genaue Einhaltung der Dimensionen der Plakate sowie Anfertigung ohne Öse und

ohne Schnur ersucht wird, da die Plakate diesmal in bereits hergestellte Rahmen kommen werden.

Diese Änderung in dem ursprünglichen Auftrage unterließ Kläger im Kommissionsbuche anzumerken, was zur Folge hatte, daß die Plakate ebenso wie bei der vorangegangenen Lieferung ohne Einhaltung der genauen Maße, sowie mit Öse und Schnur hergestellt wurden.

Die Kunstanstalt machte die beklagte Firma für die infolge notwendig gewordenen Änderung der bereits fertiggestellten Rahmen entstandenen Kosten verantwortlich. Nach längeren Verhandlungen einigte sich die Beklagte mit der Kunstanstalt auf Zahlung des Betrages von 158 K 82 h, welchen Betrag sie nun compensando gegen die Forderung des Klägers von 166 K 67 h geltend machte. Kläger anerkannte die Angemessenheit des Betrages von 158 K 82 h, bestritt jedoch sein Verschulden, da es Pflicht der Beklagten gewesen sei, von der ihr bei Durchsicht des Posteneinlaufes bekannt gewordenen Abänderung des ursprünglichen Auftrages Kenntnis zu nehmen und die Eintragung der Abänderung zu überwachen.

Die Gegenforderung der Beklagten wurde als mit der Hälfte des Betrages von 158 K 82 h, somit mit 79 K 41 h als zu Recht bestehend festgestellt. Die beklagte Firma wurde verurteilt, dem Kläger den nach Abzug dieser Forderung erübrigenden Rest seines Gehaltes für die Zeit vom 1. bis 20. März 1912 im Betrage von 87 K 26 h zu bezahlen, während das restliche Klagebegehren abgewiesen wurde.

Gründe. Da die von der Beklagten behauptete erhebliche Ehrverletzung seitens des Klägers gegenüber dem Inhaber der beklagten Firma erwiesen war, erschien die vorzeitige Entlassung gerechtfertigt und der Anspruch des Klägers auf Zahlung des Gehaltes für die Zeit vom 20. bis 31. März 1912 hiedurch verwirkt.

Was nun die vom Kläger geltend gemachte, der Zeit vom 1. Jänner 1912 bis 31. März 1912 bzw. bis 20. März 1912 entsprechende Forderung der Neujahrsremuneration anbelangt, so hat das Gericht die Überzeugung gewonnen, daß dem Kläger mit Rücksicht auf den unbestrittenen Umstand, daß er während dieser Zeit zwar in den Diensten der Beklagten stand, jedoch nicht beschäftigt wurde, ein Anspruch im Sinne des § 16 H. G. G. nicht zusteht.

Die Neujahrsremuneration wird, wie schon der Wortlaut sagt, zur Jahreswende in Anerkennung der während des verflossenen Jahres oder eines Teiles dem Dienstgeber geleisteten treuen Dienste gegeben.

Der zitierte § 16 des H. G. G. gibt lediglich eine Auslegungsregel für den Fall, daß, falls ein Anspruch auf die Jahresremuneration besteht, das Dienstverhältnis vor Fälligkeit dieses Anspruches gelöst wird, und überläßt eben die Lösung der Frage, ob ein Anspruch im einzelnen Falle besteht, der richterlichen Prüfung.

Die Berechtigung des Anspruches aus den Bestimmungen des § 16 des zitierten Gesetzes abzuleiten, geht daher nicht an.

Was schließlich die von der beklagten Firma im Wege der Aufrechnung geltend gemachte Schadenersatzforderung von 158 K 82 h anbelangt, so hat das Gericht den von der Beklagten vorgebrachten Tatbestand hinsichtlich der Unterlassung der durch das Schreiben vom 8. November 1911 erforderlich gewesenen Richtigstellung der ursprünglichen Bestellung seitens des Klägers als erwiesen angenommen. Der Kläger hat sowohl die Angemessenheit des Betrages von 158 K 82 h als auch die erfolgte Bezahlung an die Kunstanstalt zugegeben.

Mit Rücksicht auf diese Sach- und Rechtslage unterliegt es keinem Zweifel, daß die beklagte Firma den Ersatz des Schadens, welchen ihr der Kläger aus Verschulden zugefügt hat, fordern kann (§ 1295 a. b. G. B.). Das Gericht konnte jedoch der Einwendung des Klägers, daß im vorliegenden Falle die Beklagte ein Mitverschulden im Sinne des § 1304 a. b. G. B. treffe, die Berechtigung nicht absprechen.

Dieses Verschulden erblickte das Gericht darin, daß die Beklagte die Tätigkeit des Klägers bei der Eintragung der einlaufenden Aufträge, bzw. die Eintragung eventueller Abänderungen eines Auftrages gar nicht kontrollierte, sondern dies gänzlich dem Kläger überließ.

Ein Versehen der beklagten Firma wurde auch in dem Umstande gefunden, daß es dem Firmeninhaber, bzw. Disponenten bei Unterfertigung der seitens der Firma hinauszugehenden Schriftstücke hätte auffallen müssen, daß sich darunter keine Bestätigung über den Empfang der in der Karte vom 8. November 1911 enthaltenen abgeänderten Ordre befunden hat, nachdem vorerwähnte Personen bei Zuteilung des Posteinlaufes von dem Inhalte der Karte Kenntnis erhalten mußten, wodurch diese wieder in Evidenz gekommen wäre.

Bei derart wichtigen Eintragungen, wie es die einzelnen, zahlreichen individuellen Details einer bestellten Lieferung sind, ist es nach Anschauung des Gerichtes erforderlich, daß die Eintragungen, welche nach dem Bestellbriefe in das Kommissionsbuch gemacht werden, nachkontrolliert werden und ebenso alle die ursprünglichen Angaben modifizierenden späteren Änderungen.

Besonders in der Kartonnagebranche, wo die meisten Waren einem bestimmten individuellen Zwecke dienen und daher, was die Längen- und Breitenmaße, Ausstattung, Farbe usw. der Ware anbelangt, eine besondere Herstellung in jedem einzelnen Falle erfordern, ist die genaue Eintragung der Angaben der Bestellung ins Kommissionsbuch, nach welchem die Herstellung der Ware erfolgt, von grundlegender Bedeutung. Dies beweist eben der vorliegende Fall.

In der Unterlassung der Kontrolle dieser Eintragungen erblickte das Gericht ein Mitverschulden der beklagten Firma, dies um so mehr, als

ihr, wie bereits erwähnt, beim Lesen der Karte vom 8. November 1911 die Änderung der Bestellung auffallen mußte.

Da sich der Grad des Verschuldens beider Teile nicht feststellen ließ, hat das Gericht gemäß § 1304 a. b. G. B. den Schaden gleichmäßig aufgeteilt, so daß von der Gegenforderung von 158 K 81 h auf den Kläger lediglich der Betrag von 79 K 41 h entfällt.

Der Gehalt des Klägers bis 20. März 1912 beträgt 166 K 67 h, weshalb die beklagte Firma einen Betrag von 87 K 26 h zu bezahlen hat.

### Nr. 2199.

**I. Auch wenn nach dem Ortsgebrauche eine Neujahrsremuneration üblich ist, hat der Handlungshelfer auf eine solche keinen Anspruch, wenn aus irgendwelchen Umständen hervorgeht, daß der Dienstgeber eine Neujahrsremuneration nicht gewähren wollte.**

**II. Im Berufungsverfahren gegen ein Urteil des Gewerbegerichtes kann die Einhaltung der im § 467 Z. P. O. vorgeschriebenen Förmlichkeiten (bestimmte Anführung der Berufungsgründe und Stellung eines bestimmten Berufungsantrages) nicht gefordert werden.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 9. Jänner 1911, Cr. I 5/11, bestätigt mit Urteil des Kreis- als Berufungsgerichtes Leitmeritz vom 8. Februar 1911 Cg. VIII 1/11.

Kläger ist nach den übereinstimmenden Angaben beider Teile am 15. April 1910 bei dem Beklagten als Buchhalter gegen einen Monatsgehalt von 240 K eingetreten. Bei der seinerzeitigen Aufnahme wurde Kläger vom Beklagten gefragt, was für einen Gehalt er in seiner früheren Stellung hatte; die Frage beantwortete Kläger dahin, daß er 200 K Monatsgehalt und eine Neujahrsremuneration in der Höhe des einmonatigen Gehaltes hatte, worauf der Beklagte erklärte, er werde dem Kläger 240 K monatlich zahlen. Von einer Neujahrsremuneration wurde während der 3stündigen Verhandlung nicht gesprochen.

Kläger trat am 31. Dezember 1910 ordnungsgemäß aus den Diensten des Beklagten und beansprucht den seiner Tätigkeit vom 15. April 1910 bis 31. Dezember 1910 entsprechenden Teil der Neujahrsremuneration im Betrage von 170 K.

Er begründet seinen Anspruch damit, daß er aus dem Gespräche mit dem Beklagten angenommen habe, daß ihm eine Neujahrsremuneration gezahlt werde, und überdies gebühre ihm eine solche aus dem Grunde, weil die Zahlung einer Neujahrsremuneration in Teplitz ortsüblich sei.

Der Beklagte behauptet, daß die Zahlung einer Neujahrsremuneration in Teplitz nicht ortsüblich sei. Er habe dem Kläger gleichsam als Entschädigung für diese Nebeneinnahme den Gehalt um 40 K monatlich

gegen die Bezahlung in den früheren Posten erhöht. Endlich sei in seinem Geschäftsbetriebe die Zahlung einer Remuneration an seine Angestellten seit dem Jahre 1908 abgeschafft, was Kläger als Buchhalter aus den Handelsbüchern ersehen konnte.

Das Klagebegehren auf Zahlung der Remuneration wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund des beiderseitigen Vorbringens hat das Gericht festgestellt, daß eine ausdrückliche Vereinbarung über die Zahlung einer Neujahrsremuneration nicht getroffen wurde.

Dadurch, daß der Beklagte, nachdem er vom Kläger anlässlich seiner Aufnahme erfuhr, daß er in seiner früheren Stellung 200 K Monatsgehalt und eine Neujahrsremuneration in gleicher Höhe erhielt, dem Kläger einen Gehalt von 240 K monatlich, daher um 40 K mehr zubilligte, hat er zu erkennen gegeben, daß er eine Neujahrsremuneration nicht zahlen wolle.

Wenn Kläger den Anspruch auf die Neujahrsremuneration im Sinne hatte, wäre es seine Sache gewesen, anlässlich der Aufnahme, als ihm der Beklagte den Gehalt von 240 K versprach, nach der Neujahrsremuneration zu fragen. Hiezu kommt, daß Kläger als Buchhalter aus den Handelsbüchern des Beklagten sich informieren konnte, ob vom Beklagten an seine Handelsangestellten seit dem Jahre 1909 eine Remuneration gezahlt wurde, und konnte er übrigens die anderen Angestellten kurzerhand darüber befragen.

Aus diesen Vorgängen geht hervor, daß Beklagter die Zahlung der Neujahrsremuneration nicht beabsichtigte und auch der Kläger bei Eintritt in die Dienste des Beklagten mit einer solchen nicht rechnete.

Die Berufung des Klägers wurde abgewiesen.

In der Berufungsschrift unterließ der Kläger die Anführung der Berufungsgründe und stellte den Antrag: den Beklagten zur Zahlung von 170 K zu verurteilen und ihm den Kostenersatz der I. und II. Instanz aufzuerlegen.

Beklagter rügte in der mündlichen Berufungsverhandlung diesen Mangel, indem er einwendete, daß entgegen der Vorschrift des § 467, Abs. 3, Z. P. O. weder die Berufungsgründe bestimmt bezeichnet noch ein Berufungsantrag gestellt wurde.

Begründung: Was die vom Beklagten gerügten formalen Mängel anbelangt, daß in der Berufungsschrift entgegen der Vorschrift des § 467, Abs. 3 Z. P. O. weder ein bestimmter Berufungsantrag gestellt wurde, noch die Berufungsgründe bestimmt bezeichnet sind, so sind diese belanglos, da gemäß § 31 des Gesetzes vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218, im gewerbegerichtlichen Verfahren kein Advokatenzwang besteht, daher die Einhaltung der im § 467 Z. P. O. vorgeschriebenen Förmlichkeiten

nicht gefordert werden kann. Es muß daher genügen, wenn aus der Berufung ersichtlich ist, aus welchen sachlichen Gründen das Urteil angefochten wird, und in welcher Weise der Berufungswerber das Urteil reformiert haben will. Aus dem Inhalte der Berufung geht nun unzweifelhaft hervor, daß der Kläger die Abänderung des Urteiles aus den Gründen der unrichtigen Beweiswürdigung und unrichtigen rechtlichen Beurteilung beantragt.

Was die Sache selbst betrifft, so ist als erwiesen anzunehmen, daß der Beklagte den Kläger bei seiner Aufnahme fragte, welchen Gehalt er in seiner früheren Stellung bezogen habe, daß Kläger darauf erwiderte, er habe einen Monatsgehalt von 200 K und eine Jahresremuneration in der Höhe eines Monatsgehaltens gehabt, ferner daß Beklagter bei dieser Unterredung von einer Remuneration nicht gesprochen hat, Kläger aber in dieser Beziehung auch keine Aufklärung verlangte und endlich, daß Beklagter in seinem Unternehmen in den Jahren 1909 und 1910 an seine Angestellten keine Remuneration auszahlte und daß dies aus seinen Geschäftsbüchern zu ersehen ist.

Aus dem Umstande, daß Beklagter nicht ausdrücklich angab, er zahle dem Kläger keine Remuneration, sowie daß in Teplitz die Zahlung einer Neujaarsremuneration ortsüblich ist, kann nach § 863 a. b. G. B. — denn nur diese Bestimmung käme hier in Betracht — eine stillschweigende Festsetzung der Neujaarsremuneration nicht gefolgert werden.

Nach § 863 a. b. G. B. ist Stillschweigen nur dann als eine Willenserklärung anzusehen, wenn mit Überlegung aller Umstände kein vernünftiger Grund, daran zu zweifeln, übrig bleibt. In diesem Falle kann es keinem Zweifel unterliegen, daß Beklagter dem Kläger eine Jahresremuneration nicht gewähren wollte, weil er eine solche in seinem Geschäft auch den übrigen Angestellten nicht zahlte, woraus mit Bestimmtheit hervorgeht, daß er auch dem neu eingetretenen Bediensteten eine solche gleichfalls nicht gewähren wollte und wohl mit Rücksicht auf die anderen Angestellten auch nicht gewähren konnte.

Aus dem ganzen Verhalten des Klägers geht jedoch hervor, daß er bei seinem Eintritte in den Dienst des Beklagten nicht auf die Gewährung eines Neujaarsgeldes Anspruch erhob. Denn wie unbestritten ist, hat Kläger auf eine diesbezügliche Frage des Beklagten erklärt, er habe in seiner früheren Stellung einen Monatsgehalt von 200 K und eine Jahresremuneration in der Höhe eines Monatsgehaltens gehabt, worauf Beklagter erklärte, er gebe ihm monatlich 40 K mehr, ohne jedoch von einem Neujaarsgelde zu sprechen, obwohl die Unterredung etwa drei Stunden dauerte.

Es liegt gar kein vernünftiger Grund vor, daran zu zweifeln, daß Kläger sich mit dem um 40 K höheren Gehalt begnügte und zugleich auf die Jahresremuneration verzichtete, wodurch sein Jahreseinkommen um 280 K erhöht wurde. Denn da er es für notwendig fand, zu erwähnen, daß

er in seiner früheren Stellung eine Jahresremuneration bekam, während der Beklagte nichts von einer solchen erwähnte, wäre es, wenn er auf eine solche Anspruch erheben wollte, seine Sache gewesen, sich beim Beklagten zu erkundigen, ob und in welcher Höhe er eine Remuneration erhalten werde. Wenn er das unterließ, so beweist dies nur, daß er sich mit dem, was ihm Beklagter ausdrücklich anbot, zufrieden stellte.

Auch aus dem Umstande, daß es dem Kläger infolge des Verkehres mit den anderen Angestellten und der Einsicht in die Bücher des Beklagten nicht unbekannt bleiben konnte, daß im Geschäft des Beklagten keine Neujaarsremuneration gezahlt wird, geht hervor, daß er sich dessen bewußt war, daß ihm eine Neujaarsremuneration nicht gebühre.

Aus diesen Erwägungen erhellt, daß Kläger keinen Anspruch auf eine Neujaarsremuneration hat, weil eine solche bei der Aufnahme nicht vereinbart war, daß im Gegenteil Kläger auf die Gewährung eines Neujaarsgeldes verzichtet hat.

Mit Rücksicht darauf erscheint es gleichgiltig, ob in Teplitz der Ortsgebrauch besteht, Neujaarsgelder zu gewähren, und in welcher Höhe, da ein solcher Ortsgebrauch nur dann zu berücksichtigen wäre, wenn eine Übereinkunft bezüglich der Zahlung dieser Remuneration nicht bestände.

#### Nr. 2200.

- I. In der erst am 11. August geschehenen Ausfolgung der Duplikate der beim Fabriksbrande am 7. August vernichteten Arbeitsbücher ist ein Verschulden nicht gelegen.
- II. Der Dienstgeber ist verpflichtet, die in der Fabrik verwahrten Arbeitskleider der Arbeiter gegen Brandschaden entsprechend zu sichern.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 16. September 1911 Cr. I 211 11.

In der Nacht vom 7. zum 8. August 1911 brannte die Fabrik der Dienstgeberin zur Gänze ab, wobei die Arbeitsbücher der Kläger sowie deren in der Fabrik im Einverständnis des Dienstgebers verwahrten Arbeitskleider verbrannten.

Kläger beanspruchen für die Zeit vom 8. bis 11. August, an welchem Tage sie die Duplikate der Arbeitsbücher ausgefolgt erhielten, eine Lohnentschädigung sowie den Ersatz der verbrannten Kleider.

Der Klage wurde hinsichtlich des Anspruches auf Ersatz der verbrannten Kleider teilweise stattgegeben, hingegen wurde hinsichtlich der Entschädigung für verspätete Ausfolgung der Duplikate der Arbeitsbücher das Klagebegehren abgewiesen.

Gründe: Wird erwoogen, daß der § 74 Gew. O., welcher von der Vorsorge für die Hilfsarbeiter handelt, dem Gewerbsinhaber eine Reihe von

Verpflichtungen im Interesse der körperlichen Sicherheit und Gesundheit der Arbeiterschaft auferlegt, so hat das Gewerbegericht die Überzeugung gewonnen, daß die beklagte Firma als Inhaberin eines großen Fabrikbetriebes im Sinne obiger Vorschrift wohl auch verbunden ist, eine gewisse Obsorge für das Eigentum der Arbeiterschaft obwalten zu lassen. Es war daher Pflicht der beklagten Firma, entweder Einrichtungen zu treffen, in welchen die Kleider der Arbeiter vor einem Brandschaden gesichert sind, oder die Kleider gegen Brandschaden versichern zu lassen.

Den Wert der verbrannten Kleidungsstücke hat das Gericht mit Rücksicht darauf, als der Beweis des Wertes entweder gar nicht oder nur mit unverhältnismäßigen Schwierigkeiten zu erbringen war, in Gemäßheit des § 273, Z. P. O. auf Grund der Fachkunde seiner Beisitzer nach freiem Ermessen bestimmt (§ 364, Z. P. O.).

Hingegen hat das Gericht in der am 11. August erfolgten Ausfolgung der Duplikate der Arbeitsbücher an die Kläger ein Verschulden der Beklagten nicht erblickt und zwar aus folgenden Gründen:

Durch die übereinstimmenden Angaben beider Streitteile und die der Vorschrift des § 83, Gew. O. entsprechende Bestimmung des § 12 der Arbeitsordnung der beklagten Firma ist erwiesen, daß durch die Vernichtung des Gewerbebetriebes, bei welcher auch die Arbeitsbücher der Kläger verbrannt sind, das Arbeitsverhältnis von selbst erloschen ist. Das Gericht ist nun zur Überzeugung gelangt, daß die beklagte Firma für die erst am 11. August 1911 erfolgte Ausfolgung der Duplikate der Arbeitsbücher nicht haftbar gemacht werden kann, da sich die Firma selbst an die Gemeindebehörde gewendet hat, woselbst sich die Ausfertigung von einer so großen Anzahl (62) von Arbeitsbüchern naturgemäß aus manipulativen Gründen bis zum 11. August 1911 verzögert hat.

Hiezu wird bemerkt, daß der Gewerbsinhaber bei Vernichtung des Arbeitsbuches in Gemäßheit des § 80 g., Abs. 1, Gew. O. lediglich verpflichtet ist, die Kosten der Ausstellung des neuen Arbeitsbuches zu bestreiten, und daß es dann Sache des Arbeiters ist, die Ausstellung selbst zu erwirken. Abgesehen davon nun, daß das Gericht eine Entschädigungspflicht als nicht gegeben erachtet hat, ist weiters folgender Umstand zu berücksichtigen. Nach der Bestimmung des § 80 g., Abs. 2 und 3, Gew. O. ist der Arbeitgeber, falls er sich ein Versäumnis bezüglich der Vorschriften über das Arbeitsbuch zusehulden kommen ließ, entschädigungspflichtig. Der Entschädigungsanspruch setzt den Nachweis eines tatsächlich erlittenen Schadens voraus, weshalb die Kläger den Beweis des Schadens zu liefern hätten, da er hier den Klagsgrund bildet, welchen Beweis die Kläger schuldig geblieben sind, da sie einfach ihren früheren Lohn als Grundlage des Verdienstentganges angenommen haben.

Die angeführte Vorschrift des § 80 g., Gew. O. darf nicht mit den Bestimmungen des § 84 Gew. O. verwechselt werden, welche den Arbeit-

geber zur Zahlung von Lohn und sonstigen Genüssen durch die Kündigungsfrist verpflichtet, ohne daß ein wirklicher Schaden auf Seite des Arbeiters gegeben sein muß.

### Nr. 2201.

**Die Streitigkeiten wegen der dem Arbeiter unentgeltlich überlassenen Naturalwohnung sind nicht Streitigkeiten aus dem Bestandvertrage, sondern aus dem Arbeits- und Lohnverhältnisse, weshalb die allgemeinen Bestimmungen der Z. P. O. Anwendung zu finden haben.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 21. Juni 1912, Cr. I 566/12; bestätigt mit Entscheidung des Kreis- als Berufungsgerichtes Leitmeritz vom 10. Juli 1912, Be. 132/12.

Nach den übereinstimmenden Angaben beider Streitteile war der Beklagte bei dem Kläger als Glasmachermeister mit 14tägiger Kündigung angestellt und erhielt als solcher außer seinem Lohne noch eine Naturalwohnung. Pro Woche hatte der Beklagte für Kohle und Wohnung 1 K 40 h zu entrichten. Am 30. Mai 1912 wurde das Arbeitsverhältnis gelöst.

Der am 15. Juni 1912 auf sofortige Räumung und Übergabe der von dem Beklagten benützten Naturalwohnung gerichteten Klage, deren Streitgegenstand mit 50 K bewertet wurde, wurde stattgegeben.

Gründe: Das Gericht hat die Überzeugung gewonnen, daß in dem vorliegenden Falle wohl von einer unentgeltlichen Gewährung der Wohnung gesprochen werden muß, weil der Betrag von 1 K 40 h nicht zur Bezahlung der Kohle, welche von dem Beklagten in einer Woche verbraucht wird, hinreicht und somit der ganze Betrag auf die Kohle aufgerechnet werden muß. Es handelt sich daher mit Rücksicht darauf, daß die Wohnung dem Arbeiter unentgeltlich und bloß für die Dauer des Arbeitsverhältnisses gewährt wird, um einen Lohn- und nicht um einen Bestandstreit. Da das Arbeitsverhältnis am 30. Mai 1912 gelöst wurde und seit diesem Zeitpunkte ein Zeitraum von mehr als 14 Tagen verstrichen ist, war der Beklagte verpflichtet, die Wohnung sofort zu räumen, nachdem die Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Übergabe der Wohnung ohne jegliche Kündigung nach sich ziehen mußte.

Die Berufung des Beklagten wurde verworfen.

Gründe: Nach den Feststellungen der ersten Instanz wurde mit Recht gefolgert, daß es sich hier um die unentgeltliche Überlassung der Wohnung handelt, weshalb diese dem Beklagten nicht auf Grund eines besonders abgeschlossenen Bestandvertrages, sondern in untrennbarem Zusammenhange mit dem Arbeitsverhältnisse gebührt. Die Streitigkeiten aus diesem Wohnungsverhältnisse sind daher nicht Streitigkeiten aus dem

Bestandverträge (§§ 560 ff. Z. P. O.), sondern aus dem Arbeits- und Lohnverhältnisse (E. d. M. I. vom 16. April 1896, Z. 9280, N. S. 286), weshalb die allgemeinen Bestimmungen der Z. P. O. in diesem Stritte Anwendung zu finden haben. Da nun Kläger den Streitgegenstand mit 50 K bewertet, war die Berufung, insoweit diese das Urteil in der Sache selbst anfiht, nach § 56 J. N. und § 448 Z. P. O. und in Gemäßheit des § 30 des Gesetzes vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218, unzulässig und nach § 471, Z. 2 und § 474, Z. 2, Z. P. O. zu verwerfen.

Die Berufung wäre daher nur wegen der Nichtigkeitsgründe des § 477, Z. 1—7, Z. P. O. zulässig.

### Nr. 2202.

**Die Äußerung des Dienstgebers: „Wollen Sie mich dumm machen oder stellen Sie sich so dumm, und wenn Sie sich so stellen, so muß ich Sie auch dafür halten“, bildet keinen Grund zum sofortigen Austritte wegen erheblicher Ehrverletzung.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 24. April 1911, Cr. I 91/11 abgeändert mit Entscheidung des Kreis- als Berufungsgerichtes Leitmeritz vom 17. Mai 1911, Cg. VIII 6/11.

Kläger stand beim Beklagten als Magazineur gegen einen Monatsgehalt von 90 K ohne Vereinbarung einer Kündigung im Dienste.

Am 20. April 1911 verließ Kläger seinen Posten vorzeitig mit der Begründung, Beklagter habe ihn erheblich an seiner Ehre verletzt, indem er ihm anlässlich einer Auseinandersetzung die Worte: „Entweder Sie stellen sich so dumm oder ich muß Sie für so dumm halten“ zugerufen habe. Kläger beansprucht daher eine Gehaltsentschädigung für 1½ Monate im Betrage von 135 K.

Beklagter gibt zu, daß er annähernd diese Worte gebraucht habe, doch sei er hiezu berechtigt gewesen, da Kläger den Beklagten in einer geschäftlichen Angelegenheit absichtlich nicht verstehen wollte.

Dem Klagebegehren wurde Folge gegeben.

Gründe: Gemäß § 26, Zahl 4 H. G. G. genügt zum vorzeitigen Austritte eine bloß erhebliche Ehrverletzung.

Ob Kläger anlässlich der Auseinandersetzung mit dem Beklagten diesen nicht verstanden hat oder absichtlich nicht verstehen wollte, ist hier gleichgiltig, da dem Dienstgeber andere Mittel zu Gebote stehen, den Dienstnehmer zu maßregeln, als dies durch die zugestandenen, eine erhebliche Ehrverletzung beinhaltenden Ausdrücke geschehen ist.

Da eine Kündigung nicht vereinbart wurde, gebührte dem Kläger mindestens der eingeklagte Entschädigungsbetrag für 1½ Monate.

Der Berufung des Beklagten gegen das Urteil wurde stattgegeben und das erstinstanzliche Urteil dahin abgeändert, daß das Klagebegehren abgewiesen wurde.

Gründe: Um beurteilen zu können, ob im vorliegenden Falle eine erhebliche Ehrverletzung vorliegt, genügt es nicht, mit Rücksicht auf die Art der Verletzung den Wortlaut der angeblichen Beleidigung festzustellen, sondern es war auch notwendig, die Umstände, unter welchen vom Beklagten die inkriminierten Worte gebraucht wurden, zu erheben und des näheren zu erörtern. Das Berufungsgericht hat daher auf Grund der Aussage des Zeugen W. und der unbeeideten Einvernahme der Parteien nachstehendes festgestellt:

Der Kläger wurde vor beiläufig einem halben Jahre in der Fabrik des Beklagten als Magazineur angestellt und hat als solcher die Aufgabe, bei jedem im Magazin befindlichen Artikel den jeweiligen Bestand desselben auf Karten aufzunehmen und auch die aus dem Magazine gelieferten Waren zu verzeichnen.

Am 20. April 1911 benötigte der Beklagte den Ausweis darüber, wieviel von einem bestimmten Artikel noch am Lager sei; der Kläger erwiderte ihm damals darauf, er habe das Verzeichnis noch im Rückstande, tatsächlich hatte er aber dieses Verzeichnis noch nicht angefertigt, weil er, wie durch die Aussage des Zeugen W. festgestellt wurde, die hierzu nötige Umrechnung der Kilogramme in Meter nicht recht traf. Anstatt nun dies dem Beklagten unumwunden zuzugeben, legte er ihm das Abgangsverzeichnis, aus welchem der Vorrat an dieser Ware nicht zu ersehen war, mit den Worten vor: „Das ist das, was Sie von mir verlangt haben.“ Der Beklagte erwiderte darauf: „Was soll das sein?“ worauf ihm Kläger zur Antwort gab: „Das ist das, was Sie von mir verlangt haben;“ daraufhin sagte Beklagter zum Kläger: „Wollen Sie mich dumm machen oder stellen Sie sich so dumm, und wenn Sie sich so stellen, so muß ich Sie auch dafür halten“, auf welche Äußerung hin sich der Kläger entfernt hat.

Mit Rücksicht auf diese Feststellungen hat der Gerichtshof nicht als erwiesen angenommen, daß sich der Beklagte dem Kläger gegenüber einer erheblichen Ehrverletzung im Sinne des § 26 H. G. G. schuldig gemacht hat. Der Kläger hat hiedurch, daß er die ihm obliegenden Lagerverzeichnisse „Karten“ nicht anfertigte, und daß er dem Beklagten nicht eingestand, daß er sie anzufertigen nicht imstande war, sich einer Pflichtverletzung schuldig gemacht. Wenn er nun, anstatt den Umstand, daß er das Verzeichnis über die betreffende Ware gar nicht angefertigt hat und daß er es auch anzufertigen nicht imstande war, dem Beklagten offen einzugestehen, dies verschwiegen und ein gar nicht zur Sache gehöriges Verzeichnis vorgelegt hat, so hat er dadurch dem Beklagten Grund zu einer Kritik seines Vorgehens gegeben.

Wenn er daher dem Kläger obige Worte sagte, so hat er nichts anderes getan, als ihm damit vorgeworfen, er soll ihn nicht für dumm halten, oder sich nicht verstellen, weil er ihn sonst auch für dumm halten müsse. Diese Entgegnung des Beklagten war daher durch die Sachlage begründet und kann lediglich als eine, wenn auch scharfe, aber dem Verhalten des Klägers entsprechende Kritik des klägerischen Vorgehens angesehen werden. Wenn diese Kritik in schärferer Art gehalten war, so hat sich dies der Kläger selbst zuzuschreiben infolge seines eigenen unkorrekten Benehmens.

Jedenfalls aber kann in obigen Äußerungen des Beklagten zumal mit Rücksicht darauf, daß diese in ganz ruhigem Tone gehalten waren, eine erhebliche Ehrverletzung im Sinne des § 26 H. G. G. nicht gefunden werden. Der Kläger hatte keine Veranlassung, den Dienst deshalb sofort zu verlassen, und hat daher auch kein Recht, eine Entschädigung zu verlangen.

### Nr. 2203.

**Der Handlungsgehilfe hat auf die Jahresremuneration auch ohne ausdrückliche Zusicherung Anspruch, wenn sie vom Dienstgeber während eines längeren Zeitraumes regelmäßig dem Angestellten gegeben wurde.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 3. Jänner 1912, Cr. I 112.

Der Kläger war seit 1. September 1909 bei der beklagten Firma als Kontorist gegen einen Monatsgehalt von 250 K angestellt. Nachdem er bereits zweimal ohne ausdrückliche Vereinbarung von der Dienstgeberin eine Neujaarsremuneration in der Höhe des Monatsgehalmes erhalten hatte, verweigerte die Beklagte die Zahlung der Neujaarsremuneration mit der Begründung, daß eine solche nicht vereinbart worden sei und habe Kläger auf eine Remuneration, als auf ein Geschenk, keinen Anspruch.

Dem Klagebegehren auf Zahlung der Remuneration wurde stattgegeben.

Gründe: Das Gericht hat auf Grund übereinstimmenden Parteivorbringens festgestellt, daß zwischen dem Kläger und der beklagten Firma eine Vereinbarung über die Zahlung einer Neujaarsremuneration nicht getroffen wurde, daß aber die Beklagte eine solche bereits zweimal freiwillig dem Kläger gegeben hat. Weiters ist unbestritten, daß bei der Beklagten seit einer längeren Reihe von Jahren die Zahlung einer Neujaarsremuneration in der Höhe des Monatsgehalmes an die Handlungsgehilfen üblich ist.

Das Gericht ist auf Grund dieser Sachlage zu der Überzeugung gelangt, daß die Gewährung einer Neujaarsremuneration, deren Höhe sich

im einzelnen Falle nach der Höhe des Monatsgehalmes richtete, bei der beklagten Firma zu einer ständigen Einrichtung geworden ist, mit welcher der Kläger gewiß gerechnet hat, dies umso mehr, als Kläger zweimal eine Neujaarsremuneration in der erwähnten Höhe erhielt. Die regelmäßige Zuwendung der Neujaarsremuneration an die Angestellten seitens der beklagten Firma begründet einen Anspruch des Klägers auf Zahlung der, wenn auch nicht zugesicherten Remuneration, welche sich daher nicht als eine vereinzelte Zuwendung oder Begünstigung darstellt.

Das Gleiche gilt auch hinsichtlich der Höhe der Remuneration, da auch die übrigen Angestellten seit jeher eine solche in der Höhe des Monatsgehalmes erhalten haben.

Mit Rücksicht auf diese Erwägungen konnte dem Klagebegehren eine Berechtigung nicht aberkannt werden.

### Nr. 2204.

**Zur Entscheidung über die Klage einer Firma gegen ihren früheren Reisenden auf Rückzahlung der für ihn nach Auflösung des Dienstverhältnisses beglichenen Personaleinkommensteuer ist das Gewerbegericht nicht zuständig.**

Beschluß des Gewerbegerichtes Teplitz vom 3. Jänner 1912, Cr. I 401/11, bestätigt mit Beschluß des Kreisgerichtes Leitmeritz vom 23. Jänner 1912, R VIII 16/12.

Der Beklagte G. W. war bei der klägerischen Firma in der Zeit vom 1. August 1910 bis 6. Mai 1911 als Reisender tätig, ohne daß ihm seitens der klägerischen Firma die Personaleinkommensteuer in Abzug gebracht worden wäre. Im August 1911 hat die klägerische Firma über Aufforderung der Steuerbehörde für den Beklagten als Personaleinkommensteuer für die Zeit vom 1. August 1910 bis 6. Mai 1911 den Betrag von 25 K 93 h bezahlt und daher die Rückzahlung dieses Betrages begehrt, da der Beklagte ungebührlich bereichert wurde.

Die Klage wurde wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen.

Gründe: Das Dienstverhältnis, durch welches die gewerbegerichtliche Zuständigkeit begründet werden soll, hat zur Zeit der Bezahlung der Personaleinkommensteuer nicht mehr bestanden, so daß die Tatsache, aus welcher die Klägerin ihren Ersatzanspruch ableitet, bereits außerhalb des Rahmens des Dienstverhältnisses fällt (§ 41 des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20 und § 4 des Gesetzes vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218).

Es war daher gemäß § 23, Abs. 2 Gew. G. G. die eingebrachte Klage von Amts wegen zurückzuweisen.

Der ersterichterliche Beschluß wurde von dem Rekursgerichte bestätigt.

Gründe: Der Ansicht des ersten Richters muß beigespflichtet werden, da aus den tatsächlichen Anführungen der Klägerin hervorgeht, daß der Beklagte bei ihr nur bis zum 6. Mai 1911 als Reisender bedienstet war, sie aber die Personaleinkommensteuer vom 1. August 1910 bis 6. Mai 1911 erst im August 1911 infolge Aufforderung der Steuerbehörde bezahlte, somit das Dienstverhältnis im Zeitpunkte der Steuerzahlung, durch welche erst der Rückersatzanspruch existent wurde, nicht mehr bestand. Ein Entschädigungsanspruch aus dem Dienstverhältnisse, für welchen gemäß § 41 des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20 und § 4 des Gesetzes vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218 das Gewerbegericht zuständig wäre, würde nur dann vorliegen, wenn auch die rechtserzeugende Tatsache, nämlich die tatsächliche Zahlung der Personaleinkommensteuer während des Dienstverhältnisses eingetreten wäre, was hier nicht der Fall ist.

Demgemäß war der angefochtene Beschluß unter Abweisung des Rekurses zu bestätigen.

#### Nr. 2205.

**Der Angestellte, der die ihm angeblich rechtswidrig abgezogenen Versicherungsbeiträge von der Pensionsanstalt zurückerhalten hat, kann deren Rückzahlung nicht auch vom Dienstgeber verlangen.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 12. November 1912, Cr. VII 1660/12.

Die Klage eines Handlungsgehilfen gegen seinen Dienstgeber auf Rückzahlung der ihm angeblich ungesetzlich abgezogenen Versicherungsbeiträge im Betrage von 600 K wurde auf Grund des nachstehenden Sachverhaltes abgewiesen.

Kläger stand bei der beklagten Firma vom Mai 1908 bis 31. Mai 1912 als Disponent in Stellung und unterlag als solcher dem Gesetze über die Versicherungspflicht vom 16. März 1906, R. G. Bl. Nr. 1 ex 1907; Kläger war bei der Landesstelle der allgemeinen Pensionsanstalt für Angestellte in Wien angemeldet. Mit Schreiben vom 2. November 1912 hat die Beklagte dem Kläger mitgeteilt, daß sie nunmehr die Vorschreibung der Prämien für ihn erhalten habe und daher seine Provisionsrechnung für die Zeit vom 1. Jänner bis 30. November 1910 an Prämienbeiträgen mit 690 K belaste. Gegen diese Mitteilung hat Kläger keine Einwendung erhoben. Mit Brief vom 17. Mai 1912 hat der Kläger ausdrücklich erklärt, daß ihm irgend ein Anspruch aus dem Titel der Pensionsversicherung, respektive Prämienzahlungen nicht zusteht.

Die Beklagte hat die Prämienzahlungen per 690 K an die allgemeine Pensionsanstalt für Angestellte geleistet.

Dieser Sachverhalt ist unbestritten geblieben.

Kläger führt in seiner Klage aus, daß ihm die beklagte Firma bei seinem Austritte den Betrag von 690 K, d. i. für 23 Monate je 30 K, auf einmal in Abzug gebracht habe. Gemäß § 36 P. V. G. sei die beklagte Firma nur berechtigt gewesen, ihm den Abzug für 3 Monate mit dem Betrage von 90 K zu machen und sei daher verpflichtet, ihm den widerrechtlich abgezogenen Prämienbetrag von 600 K auszufolgen, an welcher Verpflichtung gemäß § 79, P. V. G., keine wie immer geartete, der Versicherung zuwiderlaufende Vereinbarung etwas ändern könne.

Die Beklagte beantragt kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens unter Berufung auf ihre briefliche Mitteilung vom 2. November 1910 und die schriftliche Erklärung des Klägers vom 17. Mai 1912. Den von ihr eingezahlten Betrag pro 600 K habe Kläger von der allgemeinen Pensionsanstalt nach seinem Austritte voll zurückbezahlt erhalten. Kläger gab zu, daß er von der Pensionsanstalt den von der Beklagten eingezahlten Betrag per 690 K voll zurückerhalten habe.

Entscheidungsgründe: Das Vorbringen des Klägers in der Klage deckt sich mit dem wahren Sachverhalte, der sich bei der Streitverhandlung als unbestritten herausgestellt hat. Nicht beim Dienstaustritte des Klägers war der Abzug der Versicherungsprämien pro 690 K erfolgt, sondern bereits im November 1910 hat die Beklagte die Belastung des Klägers mit diesem Betrage vorgenommen. Gemäß § 36 P. V. G. wäre die Beklagte im November 1910 nur berechtigt gewesen, dem Kläger einen rückständigen Prämienbeitrag von 90 K für 3 Monate in Abzug zu bringen. Nicht im voraus (§ 79 P. V. G.), sondern nachträglich hat Kläger am 17. Mai 1912 ausdrücklich erklärt, daß er an die Beklagte aus dem Titel der Pensionsversicherung keinerlei Anspruch habe. Diese vom Kläger anerkannte Erklärung fällt somit nicht unter die Bestimmungen der angeführten Gesetzesstelle. Kläger hat aber auch im vorliegenden Falle den von der Beklagten an Prämienzahlungen geleisteten Betrag von 690 K von der Pensionsanstalt voll zurückerhalten. Es kann nicht im Sinne des Pensionsversicherungsgesetzes gelegen sein, aus der Bestimmung des § 36 des Gesetzes eine Bereicherung des Angestellten und Versicherungspflichtigen auf Kosten des Dienstgebers herbeizuführen.

Kläger hat den von der Beklagten eingezahlten Betrag voll zurück erhalten und es kann die Beklagte nicht noch einmal verhalten werden, dem Kläger außer den von ihr gezahlten Prämienbeiträgen von 690 K noch einen Betrag von 600 K zu leisten, der sich als eine Bereicherung auf Kosten der Beklagten herausstellen würde.

Das Klagebegehren wurde daher abgewiesen.

**Nr. 2206.**

**In den Worten des Arbeitgebers: „Hinaus! schaut, daß Ihr hinauskommt, laßt mich in Ruhe“, die den Arbeitern in der Kanzlei des Arbeitgebers von diesem zugerufen wurden, ist eine Entlassung nicht gelegen.**

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 1. Juli 1912, Cr. I 209,12, bestätigt mit Entscheidung des Kreis- als Berufungsgerichtes Leitmeritz vom 2. Juli 1912, Cg. VIII 5,12.

Die Kläger, welche gegen einen Akkordlohn von durchschnittlich 80 bis 90 K pro Woche bei vierwöchentlicher Kündigung in der Fabrik der beklagten Firma als Glasmachermeister beschäftigt waren, haben von dem Chef der Firma zur Verfertigung kleiner Ringe bessere Formen oder einen Taglohn von 15 K verlangt. Bei dieser Gelegenheit habe der Chef der beklagten Firma in seiner Kanzlei die Arbeiter aufgefordert, weiter zu arbeiten und ihnen zugerufen: „Hinaus, schaut, daß ihr hinauskommt, laßt mich in Ruhe.“

In diesen Worten erblicken die Kläger eine grundlose Entlassung und begehren die kostenpflichtige Verurteilung der beklagten Firma zur Zahlung einer Lohnvergütung für die vierwöchentliche Kündigungsfrist.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: In den Worten des Chefs der beklagten Firma: „Hinaus, schaut, daß ihr hinauskommt, laßt mich in Ruhe“ ist mit Rücksicht auf den Umstand, daß diese in der Kanzlei gebraucht wurden und aus deren Inhalte selbst eine Entlassung noch nicht hervorgeht, die Aufforderung zu erblicken, die Kanzlei sofort zu verlassen.

Das Berufungsgericht in Leitmeritz bestätigte das Urteil aus nachstehenden Gründen.

In der vom Erstgericht festgestellten und von den Klägern nicht bekämpften Äußerung des Chefs der beklagten Firma kann eine Entlassung der Kläger nicht erblickt werden; diese sind vielmehr lediglich als eine Anweisung des Chefs der Beklagten an die Kläger aufzufassen, sich unverzüglich an ihre Arbeitsstätte zu begeben. Mit den Worten: „Hinaus, schaut, daß ihr hinauskommt“ wollte sich der über das Benehmen der Kläger offenbar verärgerte Chef der Beklagten nur Ruhe verschaffen und die Entfernung der Kläger aus dem Bureau, keineswegs aber deren Entlassung aus dem Betriebe bezwecken.