XVII 30

Sammlung

von

Entscheidungen der k. k. Gewerbegerichte.

Herausgegeben vom k. k. Justizministerium.

XV. Band. — Nr. 2207 bis 2360.

DAR
PRÁVNICKÉ JEDNOTY
MORAVSKÉ.

Wien.
Aus der kaiserlich-königlichen Hof- und Staatsdruckerei.
1914.



Systematisches Register

der in Band XI bis XV enthaltenen Entscheidungen Nr. 1603 bis 2360.

I. Teil.

Materielles Dienstvertragsrecht.

I. Subjekte des Arbeitsverhältnisses.

A. Dienstgeber.

Bindermeister einer Brauerei. Rückwirkung der Verfügungen der Brauerei auf das Arbeitsverhältnis zwischen dem Meister und seinen Hilfsarbeitern. 1650.

Der gewerbliche Unternehmer behält diese Eigenschaft, solange er den Gewerbeschein nicht zurücklegt; auch wenn er sich bei einem anderen Unternehmer zur Arbeit verdingt. 1630.

Stellvertretung oder Pacht. 1690.

Der Kantineur in einer Militärkaserne ist nicht Unternehmer im Sinne der Gewerbeordnung. 1745.

Haftung des tatsächlichen Unternehmers, 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. 1835.

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.

Wenn eine in Krakau protokollierte Handelsfirma ein Handelsgewerbe in Wien betreibt, ohne es in Wien behördlich angemeldet zu haben, ist sie dennoch nicht einem unbefugten Gewerbsmann gleichzustellen. 2231.

Die Erzeugung der jüdischen Osterbrote durch einen Trödler bildet kein gewerbliches Unternehmen. 2305.

Aus einem, zwischen der Hauptniederlassung und einem Reisevertreter abgeschlossenen Dienstvertrag kann die Zweigniederlassung nicht geklagt werden. 2334.

Aus der Bestimmung des Art. V, lit. f, Kundm. Pat. zur Gewerbeordnung über Privatgeschäftsvermittlungen kann die Nichtanwendbarkeit der Gewerbeordnung auf Auskunfteien nicht gefolgert werden. 2357.

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. 2214.
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 Taglöhner, sondern als gewerbliche Hilfsarbeiter anzusehen. 2086.
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. 2087.
Der vor Inbetriebsetzung der Fabrik für diese aufgenommene Arbeiter verliert nicht die Eigenschaft eines gewerblichen Hilfsarbeiters, wenn er sich bis zur Betriebseröffnung zu anderen Arbeiten verwenden läßt. 2131.
Ein selbständig, wenn auch unbefugt, arbeitender Herdsetzer ist nicht Arbeiter im Sinne des § 1 Gew. Ger. G. 2278.
Der Volontär ist weder Lehrling noch Handlungsgehilfe. 2283.
Wer eine Akkordarbeit übernimmt und dabei auf eigene Rechnung Leute beschäftigt, ist nicht Arbeiter im Sinne des § 73 Gew. O. 2299.
Animiermädchen sind gewerbliche Hilfsarbeiterinnen. 2321.

Heimarbeiter. Selbständige Heimarbeiter sind nicht gewerbliche Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 Gew. O. 1647.
— — Der zu Hause gegen Stücklohn unter zeitweise tagelangem Aussetzen arbeitende Schneidergehilfe ist nicht Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 Gew. O. 1717.
— — Haftung für verspätete Lieferung. 1679.
— — Kein Anspruch auf Entschädigung wegen vorzeitiger Entlassung. 1750.
— — Kein Anspruch auf ein Arbeitszeugnis. 2218.
— — Konkurs des Dienstgebers. 2274.
— — Ausfolgung des Arbeitsbuches. 2348.

Lehrling siehe unter VI A.

Taglöhner.
— — Begriff des Taglöhners. 1709.
— — Eine in einem Gast- und Schankgewerbe mit Geschirrwaschen und mit Reinigung der Gasthauslokalitäten regelmäßig und dauernd beschäftigte Bedienerin ist nicht Taglöhnerin sondern Hilfsarbeiterin im Sinne des § 73 Gew. O. 1659.
— — Der beim Spediteur mit Auf- und Abladen beschäftigte täglich entlohnte Arbeiter ist Taglöhner. 1676.
— — Bestimmung der Entlohnung durch den Richter, wenn der Taglöhner 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 Taglöhners ist nur am Schlusse des Arbeitstages zulässig. 1977.
— — Der bei einem Deichgräbermeister mit Erdarbeiten beschäftigte Arbeiter ist als Taglöhner anzusehen. 1977.
— — Desgleichen der bei einem Sägewerksbesitzer als „Hofarbeiter" in Verwendung stehende Arbeiter. 1978.
— — Probezeit bei Nachtschicht. 2049.
— — Entlassung. 2327.

2. Zur Leistung kaufmännischer Dienste angestellte Personen.

Die Verkäuferin in einem Bäckergeschäfte leistet kaufmännische Dienste. 1912.
Ein Kaffeehauskellner verrichtet keine kaufmännischen Dienste. 1990.
Die Kassierin beim Detailverkaufe in einem Selcherladen 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.
Das Dienstverhältnis des Stundenbuchhalters ist keines im Sinne des Handlungsgehilfengesetzes. 2298.

3. Zur Leistung höherer nicht kaufmännischer Dienste angestellte Personen.

Der Korrektor einer Buchdruckerei leistet höhere Dienste. 1798. 1799.
— Ebenso der Faktor einer größeren Druckerei. 1918.
Der dem Webereileiter unterstellte Webermeister leistet nicht höhere Dienste. 1764.
Ein Bauschreiber leistet nicht höhere Dienste. 1796.
Ein Bauaufseher (Polier) leistet nicht höhere Dienste. 1797. 1881. 1955. 2240.
Nicht jeder Bauzeichner leistet höhere Dienste. 1890.
— Desgleichen nicht der Vizepolier. 1953.
— Wohl aber der technische Zeichner, der Skizzen nachzuzeichnen und die Zeichnungen nach angegebenen Maßzahlen auszuführen hat. 1954.
Der Zuschneider, der zugeschnittene Kleider den Arbeitern zuteilt und von diesen zur Prüfung übernimmt, leistet nicht höhere Dienste. 1895.
Aufsichtsorgane bei Bauführungen sind nicht ohne weiteres als höhere Angestellte anzusehen. 1989.
Der Obermüller (Altmüller) einer kleineren Dampfmühle leistet keine höheren Dienste. 1993.
Der Zuschneider einer Kleiderfabrik leistet mit dem Anfertigen von Schnitten nach ihm vorgelegten kleinen Mustern höhere, nicht kaufmännische Dienste. 2066.
Das Kassamädchen in einem Handelsgeschäft leistet höhere Dienste. 2088.
Der Hauptpolier leistet höhere Dienste. 2188.
Der in einer Bijouteriewarenfabrik beschäftigte Mustermacher leistet nicht höhere Dienste. 2196.
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.
Die Taillenarrangeurin eines Kleidersalons leistet, wenn ihr nicht eine leitende Stellung im Geschäfte zukommt, keine höheren Dienste. 2090.
Der gemäß § 55 Gew. O. der Gewerbebehörde namhaft gemachte Geschäftsführer ist nicht schon wegen dieser Bestellung als Angestellter höherer Art anzusehen. 2239.
Auf das Dienstverhältnis eines gewöhnlichen Hotelportiers findet nicht das Handlungsgehilfengesetz, sondern die Gewerbeordnung Anwendung. 2320.
Der Platzmeister eines Baumeisters ist gewerblicher Hilfsarbeiter. 2332.
— Vgl. auch Entscheidung 2016 und 2033 unter I B 2.

C. Diensteseigenschaft.

Abwaschmädchen. Verzicht auf den Entlassungsgrund durch Kündigung. 1646.
Agent. Entlassung wegen Weigerung, die besuchten Kunden zu nennen. 1634.
— Durch Abänderung der Vertragsbestimmungen über das Entgelt wird die ursprüngliche Vereinbarung über die Kündigung nicht berührt. 1641
— Entlassung wegen Vertragsverletzung (Konkurrenz). 1671.
— Beweispflicht bezüglich der Provisionsansprüche. 1715.
— Entlassung wegen Fälschung von Bestellzetteln. 1756.
— Anspruch im Krankheitsfalle. 1905.
— Provisionsanspruch beim Ratenhandel. 2359.
Akkordweber. Entlassungserklärung. 2251.
— Entschädigung. 2250.
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.
— Kündigungsentschädigung. 2257.
Animiermädchen. Diensteseigenschaft. 2321.
Anstreicher. Zurückhaltung des Arbeitsbuches. 1871.
— Unbeanständete Annahme von Lohnzetteln. 1897.
— Aussetzen als Auflösungsgrund. 1904.
— Arbeitsbuchbestätigung. 2271.
— Bedingte Kündigung. 2325.
— Abzug von Krankenkassenbeiträgen. 2344.
Aufseher. Verzicht auf Bezahlung der Überstunden. 1971.
Aushilfsmädchen. Entlassung wegen entstellter Wiedergabe einer Äußerung des Gewerbeinhabers. 1902.

Auslagenarrangeur. Entlassung wegen Berauschung. 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.
— Haftung des Arbeitgebers für Effekten. 2212.
— Arbeitsverweigerung. 2273.
— Erzeugung jüdischer Osterbrote kein gewerbliches Unternehmen. 2305.
— Kollektivvertrag. 2328.
— Lohnabzug wegen Feiertages. 2341.

Bauarbeiter. Lohnvergütungsanspruch des Arbeiters, dem Arbeit versprochen wurde. 1619.
— Stillschweigende Vereinbarung des Kollektivvertrages. 1652.
— Ort der Rückstellung des Arbeitsbuches. 1752.
— Diebstahl des Arbeitsbuches. 2037.
— Kündigungsausschluß. 2227. 2312.

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.
— Dauer des Probemonats. 2304.

Bauwerkführer. Dienstzeugnis. 1947.

Bauzeichner. Diensteseigenschaft. 1890.
— Zeugnis, Remuneration. 1975.
— Vorzeitige Entfernung vom Arbeitsplatz. 2107.

Beamte. Überstundenentschädigung. 2236.
— Abfertigung. 2311.

Beizer. Empfangnahme der Zahlung. 2252.

Betriebsbeamter. Konkurrenzklausel. 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 Treuepflicht. 1815.
— Zulässigkeit des Abzuges von Pensionsversicherungsbeiträgen nach drei Monaten. 1880.
— Retentionsrecht an den Bezügen. 1903.
— Zuständigkeit des Gewerbegerichtes im Streite gegen die Konkursmasse. 1982.
— Abzüge für Steuern. 2025
— Vorenthalten der Bezüge. 2061.

Buchhalter. Erfüllungszwang. 2085.
— Überstunden. 2098.
— Zuständigkeit des Gerichtes. 2148.
— Anspruch auf Neujahrsremuneration. 2199.
— Pensionsversicherung. 2207.
— Dienstverweigerung. 2211.
— Einkommensteuerersatz. 2238.
— Abzug der Pensionsversicherungsprämien. 2243.
— Vereinbarung der Kündigungsentschädigung. 2260.
— Zweifelhafte Austrittserklärung. 2302.

Buchhandlungsgehilfe. Austritt. 2115.

Bureauchef. Kündigungsfrist. 1994.

Chauffeur. Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes für Klagen des Chauffeurs einer Kuranstalt. 1696.
— Widerruf der Entlassung. 2181.
— Kündigungsausschluß. 2346.

Dachdecker. Ungültigkeit der Lohnvereinbarung für besonders schwierige Arbeit. 1739.
— Kollektivvertrag. 2010. 2011.

Damenschneiderei. Verwirkung des Austrittsgrundes. 2315.

Dampfstuhlmeister. Kündigung in einem aussetzenden Betrieb. 2117.

Deichgräber. Gewerbliche Hilfsarbeit. 2086.

Direktor. Bilanzanfechtung des Tantiemeberechtigten. 2000.

Disponent. Probedienstverhältnis. 2035.
— Benützung von Betriebsmitteln des Dienstgebers zu Privatzwecken. 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.

Eisengießer. Akkordlohn. 2314.

Elektriker. Entlohnung für Nachtarbeit. 1772.

Emailarbeiter. Verpflichtung zur Rückstellung irrtümlich zu viel erhaltenen Lohnes. 1680.

Erdeförderer. Zuständigkeit des Gewerbegerichtes. 2342.

Fabriksarbeiter. Schadenersatzanspruch wegen Vernichtung der Kleider durch einen Fabriksbrand. 1608.
— Wegen angekündigter Verlängerung der Arbeitszeit am Abend darf die Arbeit nicht schon vormittags verlassen werden. 1616.
— Stillschweigende Zustimmung zur Auflösung. 1682.
— Widerruf der Kündigung durch Nichtausfolgung des Arbeitsbuches. 1683.
— Durch Weiterverwendung wird das Entlassungsrecht nicht aufgehoben. 1780.
— Haftung des Unternehmers wegen Abwesenheit des zur Ausfolgung des Arbeitsbuches bestimmten Beamten. 1788.
— Aushilfsdienstverhältnis. 1837.
— Schadenersatzpflicht des Unternehmers wegen Nichtbeschäftigung. 1885.
— Schadenersatz wegen Vorenthaltung des Arbeitsbuches. 1894.
— Beurlaubung statt Entlassung. 2125.

Facchin. Gegenseitige Ehrenbeleidigung. 1714.
— Verlautbarung der Arbeitsordnung. 1716.

Färber. Der Grund der Arbeitsverweigerung muß sofort angegeben werden. 1613.
— Entlohnung für geleistete Maurerarbeiten. 1775.

Faktor fällt unter das Handlungsgehilfengesetz. 1918.
— Vertrauensunwürdigkeit außer Dienst. 2038.
— Entlassung. 2083.

Federknüpferin. Haftung für mißlungene Arbeit. 2224.

Filialleiter. Umsatzprovision. 1973.

Filialleiterin. 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.
— Lohnpfändung. 2345.

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. 1883.
— Entlassung für den Fall eines bestimmten Ereignisses. 2052.
— Entlohnung für goldenen Sonntag. 2099.
— Beharrliche Pflichtenvernachlässigung. 2116.
— Entlassung. 2176.
— Zeitpunkt für das Begehren eines Zeugnisses. 2225.
— Entschädigung wegen Nichtausfolgung des Arbeitsbuches. 2230.
— Lohnentschädigung bei Krankheit. 2347.

Geschäftsleiter. Jahresremuneration. 1738.
— Urlaubsentschädigung. 1958.
— Zeugnis. 2193.
— Unzuständigkeit. 2310.
— Pflichtenvernachlässigung. 2313.

Gießer. Verzicht auf Minimallohn. 1844.
— Vertretungsbefugnis beim Gewerbegericht. 1898.

Glasmacher. Entlassung entgegen den Bestimmungen der Arbeitsordnung. 1649.
— Naturalwohnungsstreit. 2201.
— Entlassung. 2206.
— Brand der Arbeitsstätte ist ohne Einfluß auf die Entgeltsansprüche. 2228.

Goldschleiferin. Die Ablehnung der unbedingten Verantwortung für das Arbeitsmaterial ist keine Dienstverweigerung. 1638.

Gradzieherin. Verweigerung von Streikarbeit berechtigt zur Entlassung. 1754.

Gürtler. Kollektivvertrag. 2093.

Handlanger. Kollektivvertrag. 2009.
— Kündigungsausschluß. 2248.

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.
— Anrechnung einer Zahlung. 2266.
— Kündigungsfrist. 2300.
— Vereinbarung gegen die guten Sitten. 2309.
— Bilanzgeld. 2325.

Hasplerin. Entlassung wegen strafbarer Handlung. 2246.

Hauptgerüster. Entlassung wegen Trunkenheit. 2015.

Hauptpolier. Höhere Dienste. 2188.
— Pensionsversicherung. 2220.

Hausdiener. Rauchverbot. 2016.

Hausknecht. Urlaubsüberschreitung. 1722.
— Bestätigung im Arbeitsbuch. 2076.

Hausmeister. Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes. 2307.

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.
— Bedeutung der Zusicherung, daß der Posten ganzjährig sei. 2244.
— Krankheitsurlaub. 2253.
— Haftung für Effekten. 2268.
— Kündigungsentschädigung. 2281.
— Lohn für Feiertag. 2284.
— Aushilfsdienstverhältnis. 2285.
— Mittagspause. 2354.

Hilfsmonteur. Bauzulagen. 2339.

Hofarbeiter. Austritt wegen Unfalles eines Mitarbeiters. 1786.
— Umfang der Kündigungsentschädigung. 2256.

Hotelportier. Charakter des Dienstverhältnisses. 2320.

Hotelstubenmädchen. Konventionalstrafe. 2152.

Ingenieur. Verwertung der Geschäftskorrespondenz zur Wahrung eigener Interessen. 1969.
— Remuneration. 2263.

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.
— Kassagebarung. 2289.

Kellner. Berechnung der Arbeitszeit. 1840.
— Undeutliche Entlassungserklärung. 1847.
— Zureisekosten. 1901.
— Kürzung der Kündigungsfrist. 1985.
— Abkürzung der Kündigungsfrist. 2180.
— Beginn der Kündigungsfrist. 2349.

Kellnerin. Entlassung wegen verspäteten Eintrittes. 1708.
— Grobe Ehrenbeleidigung durch die Gattin des Gewerbeinhabers. 1857.
— Auflösung aus beiderseitigem Verschulden. 1860.
— Konventionalstrafe. 2047.
— Kollektivvertrag. 2158.

Kesselwärter. Widerruf der Entlassung. 1961.

Knecht. Widerruf des Austrittes. 2306.

Kommis. Entlassung wegen Übergabe von Waren, ohne von der Kunde Geld zu fordern. 1785.
— Probezeit. 1957.
— Naturalbezüge bei Erkrankung. 2234.
— Urlaubsentschädigung. 2242.
— Urlaub. 2276.
— Verspäteter Dienstantritt. 2291.
— Ungültigkeit einer Vereinbarung über die Kündbarkeit. 2292.

Konstrukteur. Dienstzeugnis. 1948.

Kontorist. Verlängerung der Probezeit. 1811.
— Neujahrsremuneration. 1816.
— Haftung des Dienstgebers für den Lohn. 1828.
— Eigenmächtiges Bezahltmachen aus dem Inkasso. 1832.
— Entlassung wegen Unfähigkeit. 1884.
— Stellensuche. 1995.
— Austritt wegen Beleidigung durch den Bureauchef. 1998.
— Pensionsversicherung. 2024.
— Gehaltsaufbesserung. 2032.
— Probedienstverhältnis. 2100.
— Ehrenbeleidigung. 2142.
— Entlassung wegen Dienstesverweigerung. 2197.
— Anspruch auf Neujahrsremuneration. 2198.
— Anspruch auf Jahresremuneration. 2203.
— Bedingung der Gesundheit. 2233.
— Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit. 2279.
— Zeugnis. 2282.

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 Dienstvertragserfüllung. 2080.
— Entlassung. 2192.
— Kündigung. 2280.

Korrespondent. Entlassung wegen Vertrauensmißbrauches. 1858.
— Verzicht auf Überstundenlohn. 2012.
— Einkommensteuerabzug. 2350.

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

Kürschner. Kollektivvertrag 2288.

Kunststickerei Probezeit. 2290.

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 Fuhren 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.

Kutscher. Trunkenheit. 2104.
— Entlassung. 2145.
— Vertragsverletzung. 2258
— Zustimmung zur Entlassung. 2286.
— Urlaubserschleichung. 2329.
— Persönliche Dienstleistungspflicht. 2336.

Lackierer. Kollektivvertrag. 2216.

Lagerist. Urlaubsüberschreitung. 2186.
— Kompensation mit Lohnforderung. 2241.

Lohndiener. Kündigung statt Entlassung. 1848.
— Arbeitszeit. 1877.

Magazineur. Probezeit. 1829.
— Kündigungsfrist. 1960.
— Austritt wegen Ehrverletzung. 2202.
— Pensionsversicherung. 2247.
— Überstunden. 2265.

Maler. Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Vollendung einer bestimmten Arbeit. 698.
— Austritt wegen Arbeitsmangels. 1800.

Manipulant. Dienstverhältnis für vorübergehenden Bedarf. 1938.
— Stellungsuche. 2272.

Maschinenhilfsarbeiter. Kollektivvertrag. 2007.
— Entschädigung wegen Wartens auf die Lohnzahlung. 2221.

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.
— Kollektivvertrag 2209.

Mechaniker. Verleitung der Mitarbeiter zum Ungehorsam. 1653.
— 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.

Modistin. Stillschweigende Entlassung. 2269.

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 Fabriksräume. 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.
— Undeutliche Entlassungserklärung. 2303.

Platzmeister. Diensteseigenschaft. 2332.

Platzvertreter. Wirkung des Wiedereintrittes in das Dienstverhältnis 1817.
— Anspruch auf Straßenbahnfahrkarte. 2095.
— Mißerfolge als Entlassungsgrund. 2297.

Polier. Art der Dienstleistung. 1881. 1955.
— Dienstzettel. 2353.

Portier. Grobe Ehrenbeleidigung durch den Stellvertreter. 1867.

Präparateur. Bedingte Kündigung. 2055.

Praktikant. Bindung an den während der Minderjährigkeit geschlossenen Vertrag. 2358.

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 Bestellungsorders. 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.
— Entschädigung für entgangene Provision. 2210.
— Diätenentgang. 2232.
— Konventionalstrafe. 2254. 2259.
— Ehrverletzung. 2261.
— Zuständigkeit des Gerichtes der Zweigniederlassung. 2334.

Retoucheur. Verspäteter Dienstantritt. 2079.

Revisor. Probedienstverhältnis. 2237.

Riemer. Stellensuche. 1988.

Säger. Kündigungsausschluß. 2308.

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.
— Aussetzen der Arbeit. 2337.

Schlosser. Entlassungsgrund. 1628.
— Wirkung der gegenseitigen Ehrenbeleidigung. 1665.
— Weigerung, im Akkord zu arbeiten, bildet noch keinen Entlassungsgrund. 1687.
— Vermeintlicher Widerruf der Kündigung. 1720.
— Schadenersatz wegen verdorbener Arbeit. 1777.
— Verweigerung der Arbeit bei einem anderen Meister. 1887.
— Auflösung des Dienstverhältnisses vor Beendigung der Akkordarbeit. 1916.
— Irrtum bei der Lohnberechnung. 1927.
— Arbeitsort. 1984.
— Angemessener Lohn. 2002.
— Nachträgliche Geltendmachung von Ansprüchen. 2003.
— Zeugnis. 2062.
— Kautionsbestellung mittels Postsparkassabüchels. 2119.
— Arbeitsbuchausfolgung. 2270.

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.
— Austritt wegen Beleidigung. 2245.
— Ehrenbeleidigung eines Mitarbeiters. 2340.

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.
— Kündigungsfrist. 2317.

Servierkassierin. Austritt wegen Vertragsverletzung. 2219.

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.
— Verleitung zum Ungehorsam. 2318.

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.
— Gruppenakkord. 2249.

Spulerinnen sind Webereiarbeiterinnen. 1688.
— Anspruch der Lernenden auf Lohn. 2053.

Steindrucker. Stillschweigender Verzicht auf Lohnzuschuß. 1792.

Stickerin. Fähigkeit der Minderjährigen zum Abschluß des Dienstvertrages. 1805.
— Entlassung wegen Aufforderung zur Kündigung. 1823.

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

Strohhutnäherin. Nach Kündigung durch den Stellvertreter kann der Prinzipal nicht mehr die Entlassung aussprechen. 1643.

Stückgehilfe. Kollektivvertrag. 2301.

Tabaktrafikantin. Zuständigkeit. 2316.

Taillenarrangeurin leistet nicht höhere Dienste. 2090.

Tapezierer. Kollektivvertrag. 2217.
— Krankengeld. 2293.

Technischer Beamter. Jahresremuneration. 1830.
— Feststellungsklage. 2360.

Technischer Zeichner leistet höhere Dienste. 1954.

Tischler. Austritt wegen Beschimpfung. 1656.
— Ungerechtfertigter Lohnabzug wegen Verwendung elektrischer Maschinen. 1692.
— Drohung mit Einsetzen in die Zeitung und Entziehung der übrigen Hilfsarbeiter, kein Entlassungsgrund. 1726.
— Abschluß des Arbeitsvertrages. 1768.
— Wirkung des Vorschusses auf die nächste Akkordarbeit. 1789.
— Minimallohn. 1852.
— Bedeutung des Hinwerfens von Werkzeug. 1925.
— Zurückhaltung des Arbeitsbuches. 1987.
— Ausfüllung des Arbeitsbuches. 1996.
— Verweigerung von Überstunden. 2021.
— Akkord. 2030.
— Haftung des Dienstgebers für schlechtes Material. 2040.
— Kollektivvertrag. 2059.
— Angebliche Entlassung. 2082.
— Feiertagsarbeit. 2128.
— Eintragung in das Arbeitsbuch. 2155.
— Akkordarbeit. 2172.
— Aushilfsdienstverhältnis. 2335.

Tuchfabriksarbeiter. 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 Kaution. 1684.
— Stillschweigende Erneuerung. 1781.
— Erweiterung des Magazines und Verkaufslokales ist kein Austrittsgrund. 1804.
— Haftung für Abgänge. 1882.
— Solidarhaftung der Mitunternehmer. 1886.
— Art der Dienstleistung. 1912.
— Zeitpunkt der Kündigung. 1914.
— Naturalleistung. 1945.
— Pensionsversicherung. 2063.
— Probemonat. 2102.
— Entlassung. 2190.
— Haftung für Warenabgänge. 2213.
— Zuständigkeit. 2231.

Verkäuferin. Kündigung durch konkludente Handlungen. 1940.
— Ungerechtfertigte Entlassung während der Krankheit. 2235.
— Schutz gegen Beleidigung. 2294.
— Vereinbarung von Entlassungsgründen. 2356.

Vizepolier leistet nicht höhere Dienste. 1953.

Vorarbeiter. Sonntagsarbeit. 2144.

Vorrichter. Anspruch auf Lohnerhöhung wegen vermehrter Arbeit. 1926.
— Remuneration. 2262.

Wäscherin. Benachrichtigungspflicht von der Erkrankung. 1622.
— Entschädigung bei beiderseitig verschuldeter Lösung des Dienstverhältnisses. 1834.
— Unentgeltlichkeit der Arbeitsleistung. 1932.
— Entlassung mit den Worten „wir haben schon eine andere". 1936.

Wäschezuschneider. Tadels- oder Entlassungserklärung? 1624.

Walker. Dauer einer Zulage für schwerere Arbeit. 1604.

Weber. Anspruch auf Prämien beim Jahresschlusse, 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.
— Arbeitszuweisung. 2264.

Webmeister leistet nicht höhere Dienste. 1764.

Werkmeister. Reisekosten. 1841.
— Erfüllungszwang. 2084.
— Verspätete Lohnauszahlung. 2215.
— Kündigungsfrist. 2255.

Zahlkellner. Verrechnung des Kassageldes. 2031.
— Haftung für kreditierte Beträge. 2150.
— Entlassung. 2170.
— Nicht pünktliche Ablieferung der Losung. 2179.
— Ersatzruhetag. 2331.

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.
— Ruhetag. 2287.
— Ehrenbeleidigung. 2319.

Zuschneider. Entlassung wegen abträglichen Nebengeschäftes. 1645.
— ist kein höherer Angestellter. 1895.
— Ungültigkeit des Dienstvertrages. 1959.
— leistet höhere Dienste. 2066.
— Vertragserneuerung. 2333.

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 den 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-Einlagebüchels vereinbart, so kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht nachträglich unter Berufung auf die Unpfändbarkeit von Postsparkassaeinlagen auflösen. 2119.

Auf die Bestimmungen eines ein bestimmtes Gewerbe umfassenden Kollektivvertrages kann sich ein Arbeitgeber, der diesem Gewerbe nicht angehört, nicht berufen. 2209.

Die bei Eingehung des Dienstvertrages vom Dienstnehmer abgegebene Erklärung, er sei im Laufe des letzten Jahres gesund gewesen und sei auch gegenwärtig gesund, kann nur dahin gedeutet werden, daß der Dienstnehmer frei von wesentlichen Gebrechen sei, die ihn an der Dienstleistung hindern. 2233.

Zu den wesentlichen Merkmalen des Dienstvertrages im Sinne des Handlungsgehilfengesetzes gehört es, daß durch den Dienstvertrag die Existenz des Dienstnehmers in wirtschaftlicher Beziehung geschaffen werden soll; die Sonderverdingung des Stundenbuchhalters ist daher kein Dienstverhältnis im Sinne dieses Gesetzes. 2238.

Die Zusage, jemanden künftig anstellen zu wollen, kann noch nicht als Lohnvertrag angesehen werden, ist also hinsichtlich ihrer Verbindlichkeit nach § 936 a. b. G. B. zu beurteilen. 2355.

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

Der während seiner Minderjährigkeit in Dienst tretende Dienstnehmer bleibt auch nach erreichter Großjährigkeit an den von seinem gesetzlichen Vertreter für ihn gültig abgeschlossenen Dienstvertrag gebunden und kann sich nicht auf die Unkenntnis dieses Vertrages berufen. 2358.

2. Kollektivverträge.

1652. 1729. 1730. 1792. 1981. 2007. 2008. 2009. 2010. 2011. 2014. 2029. 2041. 2059. 2092. 2093. 2158. 2208. 2209. 2216. 2217. 2288. 2296. 2301. 2322. 2328. 2338. 2339.

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

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

Stillschweigender Verzicht auf den im Kollektivvertrag festgesetzten Lohnsatz. 1792.

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

Erneuerung des Arbeitsverhältnisses unter den alten Bedingungen. 1921.

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

Stillschweigende Vereinbarung durch widerspruchslose Annahme des Dienstzettels. 1994.

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

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

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

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

Ein in der Betriebsstätte nicht angeschlagener Kollektivvertrag ist verbindlich, wenn dessen Inhalt den Beteiligten bekannt war. 2011. 2301.

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.

Wenn auch bezüglich eines Punktes des Kollektivvertrages abweichende Vereinbarungen getroffen wurden, bleiben die übrigen Bestimmungen in Kraft. 2216.

Arbeiter, die einer Organisation angehören, werden durch Arbeitsverträge, die die Organisation mit den Unternehmern abgeschlossen hat, verpflichtet, auch wenn ihnen der Inhalt des Vertrages früher nicht bekannt war. 2217.

Aus dem Umstande, daß der Meister den früheren Lehrjungen nach Ablauf der Lehrzeit bis zur Freisprechung arbeiten läßt, kann nicht stillschweigender Abschluß eines Arbeitsvertrages abgeleitet werden. 2277.

Organisierte Arbeiter werden durch die von ihrer Organisation mit den Unternehmern abgeschlossenen Kollektivverträge verpflichtet. 2288.

Der zwischen dem Arbeitgeber und der Organisation der Arbeiter abgeschlossene Kollektivvertrag bleibt auch für den aus der Organisation ausgetretenen Arbeiter, der die Vertragsbestimmungen kennt, rechtsverbindlich. 2296.

Verbindlichkeit eines in der Betriebsstätte nicht angeschlagenen Kollektivvertrages. 2301.

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. 2301.

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

Bedeutung der Annahme des Dienstzettels. 2353.

G. Ungültigkeit des Vertrages.

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

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

Ungültigkeit ehrenwörtlicher Bekräftigung der Konkurrenzklausel. 1813.

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. 2288.

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.

Wenngleich 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.

Ein Vertrag, durch den der Dienstnehmer auf seine Gehaltsforderung dagegen verzichtet, daß der Dienstgeber eine Strafanzeige nicht erstattet und ihm ein gutes Zeugnis ausstellt, ist nach § 878 a. b. G. B. ungültig. 2309.

III. Dauer des Dienstverhältnisses.

A. Auf unbestimmte Zeit. Kündigung.

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

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

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

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.

Unverbindlichkeit der Zusicherung: „Der Posten ist ganzjährig". 2244.

Voraussetzungen für die Zulässigkeit einer bedingten Kündigung. 2325.

1. Gesetzliche Kündigungsfrist.

Der beim Spediteur mit Auf- und Abladen beschäftigte und täglich entlohnte Arbeiter ist Taglöhner 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. 2255.

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

Die Vereinbarung von ungleichen Kündigungsfristen in einem der Gewerbeordnung unterliegenden Dienstvertrage ist gültig. 2317.

Die Vereinbarung einer anderen als der gesetzlichen Kündbarkeit eines Lehrverhältnisses ist ungültig und kann daher nicht auf den nach beendeter Lehrzeit zustande gekommenen Dienstvertrag ausgedehnt werden. 2292.

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.

Die mit einem Bauhilfsarbeiter abgeschlossene Vereinbarung des Kündigungsausschlusses wird nicht dadurch berührt, daß der Hilfsarbeiter später Gerüster mit höherem Lohne geworden ist. 2227.

Wird der Arbeiter mit den Worten, die Arbeit sei von heute auf morgen, nur für solange aufgenommen, als der Arbeitgeber Arbeit hat, so gilt Kündigungsausschluß als vereinbart. 2308.

Die Vereinbarung, daß das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Kündigung gelöst werden kann, wird nicht dadurch beseitigt, daß nachträglich die Art der Verwendung und die Art der Lohnauszahlung geändert werden. 2346.

Wird die mit dem Hilfsarbeiter getroffene Vereinbarung des Kündigungsausschlusses durch nachträgliche Änderungen des Dienstverhältnisses beseitigt? 2353.

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. 1732.

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

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

Kündigungsausschluß durch Kollektivvertrag. 2008. 2010.

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

Kündigungsausschluß in dem beiden Teilen bekannten Kollektivvertrage gilt, wenngleich 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.

Die Vereinbarung des Kündigungsausschlusses kann aus der Art der Betätigung im Arbeitsverhältnisse hervorgehen. 2248.

Im Baugewerbe ist die Kündigung in der Winterzeit vom 1. Oktober bis 1. März mangels gegenseitiger Verabredung gewohnheitsgemäß ausgeschlossen. 2312.

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. 2098.

Die Kündigungsfrist beginnt, ohne Rücksicht auf etwaige Gebräuche, mit dem Ablauf des Tages, an dem gekündigt worden ist. 2349.

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 freizugeben. 1995.

Unentschuldigtes Ausbleiben des Dienstnehmers während eines ganzen Tages zum Zwecke des Aufsuchens einer neuen Stellung berechtigt den Dienstgeber zur sofortigen Entlassung des Dienstnehmers. 2272.

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.

Zulässigkeit der Kündigung statt Entlassung bei einem Arbeitsverhältnis von bestimmter Dauer. 2222.

Wenn der Dienstgeber dem Dienstnehmer zusagt, er wolle ihn behalten, bis er einen neuen Posten erlangt, ist das Dienstverhältnis für eine bestimmte Zeit eingegangen. 2279.

Bei Dienstverhältnissen mit bestimmter und daran anschließender unbestimmter Vertragszeit treten mangels besonderer Vereinbarung die gesetzlichen Vorschriften über die Lösung des Dienstverhältnisses ein. 2300.

C. Bis zur Vollendung einer bestimmten Arbeit.

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

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

D. Auf Probe.

Übergang des Dienstverhältnisses auf Probe in ein fixes. 1625.

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

Vereinbarung eines Probedienstverhältnisses. 1809. 1812.

Lösung des Probedienstverhältnisses bei verlängerter Probezeit. 1811.

Fristberechnung bei der Probezeit. 1829.

Bei Berechnung der Probezeit ist der Eintrittstag mitzurechnen. 1915.

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

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

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

Berechnung der achttägigen Probezeit für Nachtschichtarbeiter. 2049.

Dem Handlungsgehilfen, der während der Probezeit an einem Montag um ½9 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 Probedienstverhältnis kann während des zweiten Probemonats nicht jederzeit, sondern erst mit dessen Ablauf gelöst werden. 2156.

Die Vereinbarung eines Probedienstverhältnisses muß der Behauptende beweisen. 2080.

Die Vereinbarung, daß ein auf einen zweiten Monat verlängertes Probedienstverhältnis gegen vorherige 8tägige Kündigung mit Schluß des zweiten Probemonats aufgelöst werden kann, ist zulässig. 2237.

Konventionalstrafe wegen Auflösung eines Probedienstverhältnisses während des ersten Monats. 2259.

Wenn die Aufnahme zur Probe geschah und die Dauer der Probe nicht bestimmt wurde, gilt eine angemessene Probezeit als vereinbart. 2290.

Bei einer gering entlohnten Hilfsarbeiterin ist eine Probezeit von höchstens 3 bis 4 Tagen angemessen. 2290.

Die Dauer des Probemonats ist nicht nach § 902 a. b. G. B., sondern nach § 328 H. G. B. zu berechnen, wenngleich der Angestellte nicht Handlungsgehilfe ist, sondern höhere, nicht kaufmännische Dienste leistete. 2304.

E. Aushilfsdienstverhältnis.

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

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

Dauerndes oder Aushilfsdienstverhältnis? 2029.

Ein Aushilfsdienstverhältnis kann für bestimmte Zeit eingegangen werden, wenn der Grund des vorübergehenden Bedarfes näher bezeichnet worden ist. 2189.

Auch auf dem Gebiete der Gewerbeordnung kann ein Dienstverhältnis nur dann als aushilfsweises angesehen werden, wenn es für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes vereinbart worden ist 2285.

Der von einem Wirte vor Beginn der Saison zur Reparatur der Einrichtung des Gasthausgartens aufgenommene Tischlergehilfe steht in einem aushilfsweisen Dienstverhältnisse. 2335.

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 Entgeltsanspruch und gebührt dem erkrankten Handlungsgehilfen nicht. 2095.

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

Das dem erkrankten Handlungsgehilfen durch 6 Wochen zu leistende Entgelt umfaßt auch die Naturalbezüge. 2234.

Ansprüche des während der Krankheit grundlos Entlassenen. 2235.

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 Ausfolgung gelegentlich einer früheren Dienstleistung genügen nicht. 1716.

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

Kenntnis der Arbeitsordnung bindet auch ohne Verlautbarung. 1771.

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

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

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

Auslegung eines in der Arbeitsordnung enthaltenen Entlassungsgrundes. 2044.

Wenngleich 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.

Beim Bestande einer Arbeitsordnung dienen deren Bestimmungen zur Beurteilung der Arbeit, die dem Hilfsarbeiter ohne Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen zugewiesen werden darf. 2264.

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 zurückerhalten hat, kann die Rückzahlung der ihm angeblich rechtswidrig abgezogenen Versicherungsbeiträge nicht auch vom Dienstgeber verlangen. 2205.

Das Abzugsrecht für Pensionsversicherungsbeiträge tritt ein, sobald die Pensionsversicherungspflicht des Dienstnehmers ausgesprochen wird, Für die Beurteilung, ob die Beiträge bereits geleistet wurden, ist die Zeit der Einbringung der Klage maßgebend. 2207.

Die Vereinbarung, daß Quoten noch nicht eingezahlter Prämien bis zur Rekursentscheidung über die Versicherungspflicht des Dienstnehmers abgezogen werden, ist ungültig. 2220.

Dem Dienstnehmer dürfen Quoten der Pensionsversicherungsprämie nur abgezogen werden, wenn der Dienstgeber die Prämien bereits eingezahlt hat. 2220. 2243.

Das Abzugsrecht für Pensionsversicherungsbeiträge ist auch bei nachträglicher Prämienvorschreibung an die gesetzlichen Beschränkungen gebunden. 2247.

Der zur Krankenkasse nicht angemeldete Arbeiter kann den Arbeitgeber auf Ersatz des entgangenen Krankengeldes nicht klagen. 2293.

Pensionsversicherung mittels Ersatzvertrages. 2324.

Fakturenabzüge, die zu Pensionszwecken der Beamtenschaft gewährt und vom Prinzipal quotenmäßig den einzelnen Beamten zur Erhöhung der Anwartschaften gutgeschrieben werden, sind bei Erlöschen der Versicherungspflicht eines Beamten nicht den von ihm eingezahlten Beträgen gleichzuachten und daher auch nicht auszufolgen. 2324.

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, die auf ein früheres, mehr als einen Monat zurückliegendes Arbeitsverhältnis entfallenden Krankenkassenbeiträge anläßlich des zweiten Arbeitsverhältnisses in Abzug zu bringen. 2344.

C. Gegenstand der Arbeitsleistung.

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

Der Taglöhner 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.

n der aus erheblichen Gründen vorgenommenen zeitweiligen Zuweisung eines Speditionskutschers zu Lagerhausarbeiten liegt keine Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen. 2258.

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 fertigstellen. 2139.

In Ermanglung einer Vereinbarung gilt die in der Branche übliche Reisezeit. 2210.

Wenn sich ein Arbeiter stillschweigend und durch einen längeren Zeitraum einer täglichen Arbeitszeit unterwirft, die mit dem Kollektivvertrage nicht übereinstimmt, so findet der Kollektivvertrag in dieser Richtung keine Anwendung. 2328.

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 einstündige Mehrleistung nicht als Überstunde anzusehen. 2043.

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.

Einem höheren Angestellten gebührt nicht an und für sich für jede über die normale Arbeitszeit geleistete Überstunde eine Entschädigung. 2236.

Den Überstunden wird die Eigenschaft einer bedungenen Arbeitszeit durch das Versprechen einer besonderen Entlohnung für sie nicht benommen 2265.

3. Nachtarbeit.

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

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

Berechnung der achttägigen Probezeit für Nachtschichtarbeiter. 2049.

4. Arbeitspause und Sonntagsruhe.

Schadenersatzpflicht wegen Verweigerung der Feiertagsarbeit. 1607.

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

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

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

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, wenngleich 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.

Arbeitsverweigerung unter Berufung auf die Mittagspause. 2273.

Wird dem Arbeiter am Feiertage die zum Besuche des Vormittagsgottesdienstes erforderliche Zeit freigegeben, so ist damit noch nicht die Bezahlung des Lohnes für die derart freigegebene Zeit zugesagt. 2284.

Der Arbeiter, der sich während eines Arbeitsverhältnisses mit einem halben Ruhetage in der Woche begnügte, kann nachträglich Lohnzahlung für den entgangenen zweiten halben Ruhetag nicht begehren. 2287.

Der einem gewerblichen Hilfsarbeiter gebührende Ersatzruhetag, für den vertragsmäßig ein bestimmter Wochentag in Aussicht genommen ist, kann nur bei dringenden Umständen auf einen anderen Wochentag verlegt werden. 2331.

Die Mittagspause kann verschoben werden, wenn aus der genauen Einhaltung der Mittagszeit dem Arbeitgeber ein größerer Schaden erwachsen würde. 2354.

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.

Kein Entschädigungsanspruch, wenn sich der aussetzende Arbeiter in der Erwartung baldiger Wiederverwendung täuscht. 2337.

6. Urlaub

Eigenmächtiges Überschreiten des Urlaubes 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.

Der Verzicht des Dienstgebers auf die Dienste des Dienstnehmers unter Fortbezahlung des Gehaltes kommt der Erteilung eines Urlaubes gleich. 2242.

Entschädigung für Entgang des Urlaubes. 2242.

Wegen vermuteter Simulation darf dem Hilfsarbeiter ein Krankheitsurlaub nicht verweigert werden. 2253.

Für den Urlaubsanspruch ist das Dienstjahr maßgebend. 2276.

Würde infolge Kündigung des Dienstgebers das Dienstverhältnis vor Ablauf des Dienstjahres enden, so kann der Dienstnehmer dennoch den Urlaub ansprechen, wofern nur die Hälfte des Dienstjahres schon verstrichen ist. 2276.

E. 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.

F. 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.

Die Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsvertrage werden dadurch nicht berührt, daß die Arbeitsstätte durch Schadenfeuer zerstört wird. 2228.

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 Zusicherung 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.

Gruppenakkord: Unbefugt ist die Verweigerung einer einzelnen Arbeit mit der Begründung, daß auf sie in der vereinbarten Lohnverteilung kein Bedacht genommen sei. 2249.

Bei wesentlichen Mängeln des akkordierten Werkstückes, die es unbrauchbar machen und vom Arbeiter verschuldet wurden, kann der Arbeitgeber die Zahlung des Lohnes verweigern. 2314.

Wenn der Arbeitgeber die mehreren zu einer Partie vereinigten Arbeitern gebührenden Löhne einem Mitgliede dieser Partie ausfolgt, ist er den anderen Mitgliedern gegenüber nur dann von seiner Zahlungspflicht befreit, wenn der Zahlungsempfänger von ihnen zum Zahlungsempfange bevollmächtigt worden war. 2352.

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 ½9 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. 1667.

Der Provisionsberechtigte muß den Bestand und die Höhe seiner Provisionsansprüche beweisen. 1715.

Rückreisekosten sind zu vergüten, wenn dem Arbeiter ein gesetzlicher Grund zur sofortigen Lösung des Dienstverhältnisses gegeben wurde. 1737.

Die Vereinbarung, daß ein Reisender nur bei Erzielung eines bestimmten Umsatzes einen Monatsgehalt beziehen, sonst aber auf Diäten beschränkt sein soll, ist gültig. 1669.

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

Provision für Geschäfte, die vom Reisenden eingeleitet worden sind. 1831.

„Reisekosten gänzlich zu bezahlen" verpflichtet zur Vergütung der Rückreisekosten. 1841.

Anspruch des Reisenden auf Ersatz der Spesen für den Kundenbesuch am Platze. Spesen für Vorbereitung der Geschäftsreise. 1876.

Die unter einer Bedingung vereinbarten Zureisekosten gebühren, wenn der Gewerbeinhaber 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 Tantiemeberechtigte 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. 2069.

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.

Wenn über die Reisezeit nichts vereinbart ist, gilt die in der betreffenden Branche übliche Reisezeit. Die Berechnung der Reisetage erfolgt nach dem Jahresdurchschnitt im Vorjahre, die Berechnung der an entgangener Provision beanspruchten Entschädigung nach der Höhe der in den 4 Quartalen des vorangehenden Jahres ins Verdienen gebrachten Provision. 2210.

Bemessung des Diätenentganges bei einem Handelsangestellten, der als Reisender und zugleich Platzvertreter engagie t ist. 2232.

Es ist in der Natur des Ratenhandels begründet, daß eine Provision an den Agenten nur von denjenigen Geschäften zu bezahlen ist, welche vom Unternehmer anerkannt wurden und zur Auszahlung gelangen. 2359.

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.

An Stelle der Naturalbezüge tritt eine entsprechende Geldleistung, wenn die Verabfolgung der Naturalien (wegen Spitalspflege) nicht mehr entsprechend ist. 2234.

e) Trinkgelder, Prämien, Remuneration, Neujahrsgeld.

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.

Der Hilfsarbeiter erwirbt durch vertragsgemäße Dienstleistung den Anspruch auf die versprochene periodische Remuneration nach Verhältnis der zurückgelegten Dienstzeit. 2262.

Die Remuneration, auf die ein Anspruch besteht, kann durch einseitige Verfügung des Dienstgebers nicht entzogen werden und wird nicht durch bloße Unzufriedenheit mit dem Verhalten des Dienstnehmers verwirkt. 2263.

Der Zeitpunkt der Auszahlung der Remuneration bezeichnet nicht notwendig das Ende der Periode, für welche sie entfällt. 2263.

Ein Handlungsgehilfe, der neben einer Neujahrsremuneration auch ein Bilanzgeld jährlich bezieht, kann bei Lösung des Dienstverhältnisses nicht einmal eine Quote des Bilanzgeldes beanspruchen, wenn er die Bilanzarbeiten noch nicht in Angriff genommen hat. 2326.

Im Kollektivvertrage festgesetzte „Bauzulagen" gebühren nur solchen Arbeitern, die regelmäßig in der Werkstätte arbeiten und nur ausnahmsweise auf einem Bau verwendet we den. 2339.

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.

Wenn die Höhe des Lohnes durch Vertrag bestimmt ist, kann Erhöhung dieses Lohnes auf den angemessenen Lohn im Klagewege nicht gefordert werden. 2338.

b) Durch Tarife.

Unanwendbarkeit des Tarifes, wenn der Hilfsarbeiter zu einer anderen Arbeit verwendet wird, als zu der er aufgenommen wurde. 1775.

Stillschweigender Verzicht auf den im Kollektivvertrag festgesetzten Lohnzuschuß für Unterweisung der Lehrlinge. 1792.

Der tarifmäßige Lohn gebührt auch dann, wenn der Arbeiter daneben im geringen Umfang andere Arbeiten besorgen muß. 1843.

Verzicht auf den tarifmäßigen Minimallohn durch Annahme des niedrigeren Akkordverdienstes. 1844.

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

Lohnbestimmung durch den Arbeitgeber beim Bestande eines Lohntarifes 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.

Dem Gehilfen gebührt nach der ordnungsmäßigen Beendigung der Lehrzeit, wenn der Kollektivvertrag festsetzt, daß die Arbeiter im ersten Jahre „nach Beendigung der Lehrzeit" einen bestimmten Lohn zu erhalten haben, der Lohn eines Hilfsarbeiters, u. zw. vom Tage nach Beendigung der Lehrzeit. 2322.

Voraussetzungen für die im Kollektivvertrag festgesetzten „Bauzulagen". 2339.

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 Gewerbeinhabers aus abgenommenen Waren nicht aus. 2065.

Kompensation einer Lohnforderung mit einer Forderung des Dienstgebers an den Dienstnehmer für auf Kredit verkaufte Waren. 2241.

Nichtachtung der Vorschrift, der Lohn sei bei der Kasse in Anwesenheit der auszahlenden Person zu überzählen, befreit den Dienstgeber nicht von dem Nachweise der Richtigkeit des in geschlossenem Kuvert ausbezahlten Lohnes. 2252.

Anrechnung einer geleisteten Zahlung bei mehreren strittig gebliebenen Ansprüchen aus dem Dienstverhältnisse. 2266.

Voraussetzungen für die Aufrechnung einer Lohnforderung mit einer Gegenforderung des Arbeitgebers aus dem Titel des Schadenersatzes. 2295.

Die in Nachtlokalen beschäftigten Animiermädchen sind gewerbliche Hilfsarbeiterinnen; es dürfen auch ihnen geistige Getränke auf Rechnung des Lohnes nicht kreditiert werden. 2321.

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.

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

Der Arbeitgeber, der dem Arbeiter kündigt, ist nicht berechtigt, die noch nicht fälligen Raten eines in Raten abzuzahlenden Schadensbetrages auf einmal abzuziehen. 2177.

Der Angestellte, der die ihm abgezogenen Versicherungsbeiträge von der Pensionsanstalt zurückerhalten hat, kann die Rückzahlung der ihm angeblich rechtswidrig abgezogenen Versicherungsbeiträge nicht auch vom Dienstgeber verlangen. 2205.

Das Abzugsrecht für Pensionsversicherungsbeiträge ist auch bei nachträglicher Prämienvorschreibung an die gesetzlichen Beschränkungen gebunden. 2247.

Bei Wochenlohn kann wegen Nichtbeschäftigung des Hilfsarbeiters an einem Feiertage kein Lohnabzug gemacht werden. 2341.

Unzulässigkeit des Abzuges von Krankenkassenbeiträgen aus einem früheren Arbeitsverhältnis anläßlich des wieder erneuerten Arbeitsverhältnisses. 2344.

Der Arbeitgeber ist zu Lohnabzügen trotz gerichtlichen Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses nicht berechtigt, wenn zur Zeit der Zustellung des Exekutionsbeschlusses der Tag noch nicht abgelaufen war, an dem der Lohn nach Gewohnheit auszuzahlen war. 2345.

c) Erlaubte Abzüge, insbesondere Vorschüsse.

Das Versprechen, „der Arbeiter werde wöchentlich 19 K bezahlt erhalten", steht dem Abzuge des Krankenkassebeitrages nicht im Wege. 1606.

Zulässigkeit der Kompensation mit der Lohnforderung bei Lösung des Dienstverhältnisses, selbst wenn ratenweise Tilgung der Vorschüsse vereinbart war. 1712.

Abzüge zur Deckung der Kosten des die Maschine des Arbeiters treibenden elektrischen Stromes sind zulässig. 1821.

Gewinn des Dienstnehmers aus eigenmächtigem Handeln kann vom Dienstgeber durch Lohnabzug hereingebracht werden. 1842.

Zulässigkeit des Abzuges von Pensionsversicherungsbeiträgen nach Ablauf der dreimonatlichen Frist. 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.

Das Abzugsrecht für Pensionsversicherungsbeiträge tritt — ohne Rücksicht auf eine Anfechtung des betreffenden Beschlusses — ein, sobald die Pensionsversicherungspflicht des Dienstnehmers ausgesprochen wird. Für die Beurteilung, ob Pensionsversicherungsbeiträge bereits geleistet wurden, ist die Zeit der Einbringung der Klage maßgebend. 2207.

Die Vereinbarung, daß Quoten noch nicht eingezahlter Prämien bis zur Rekursentscheidung über die Versicherungspflicht des Dienstnehmers abgezogen werden, ist ungiltig. 2220.

Dem Dienstnehmer dürfen Quoten der Pensionsversicherungsprämie nur abgezogen werden, wenn der Dienstgeber die Prämien bereits eingezahlt hat. 2220. 2243.

Anrechnung der einem entlassenen Beamten bezahlten Abfertigung auf das ihm nach § 29 H. G. G. gebührende Entgelt. 2311.

Das Recht des Dienstgebers, die für den Dienstnehmer bezahlte Personaleinkommensteuer vom Gehalte abzuziehen, erlischt nicht dadurch, daß versäumt worden ist, den Abzug an denselben Terminen zu machen, an denen die Bezüge ausgezahlt werden, und in verhältnismäßigen Raten. 2350.

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 Schadenersatze verpflichtenden Verhaltens schuldig machte. 2056.

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

Der Arbeiter kann im Falle verspäteter Lohnzahlung nur die gesetzlichen Zinsen verlangen. 2215.

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.

Konventionalstrafe und Schadenersatz wegen Vertragsverletzung. 2254.

Vereinbarung einer Konventionalstrafe wegen Vertragsbruches durch vorzeitige Auflösung eines Dienstverhältnisses auf Probe während des ersten Monats. 2259.

G. Konkurrenzverbot.

a) Gesetzliches.

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

b) Vertragsmäßiges (Konkurrenzklausel).

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

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

Heimarbeiter haften für verspätete Lieferung. 1679.

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

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

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

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

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

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 Fabriksbrand. 1608.

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

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

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

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

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

Schadenersatz wegen einer verdorbenen Schlosserarbeit. 1777.

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

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

Ein Kutscher, der eigenmächtig mit dem Fuhrwerk des Dienstgebers Fuhren 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 Privatzwecken 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.

Der Arbeitgeber haftet im allgemeinen nicht für Effekten, die dem Gehilfen entwendet wurden. 2212.

Mangels besonderer Vereinbarung oder eines Verschuldens haftet der Verkäufer nicht für Warenabgänge. 2213.

Dem entlassenen Arbeiter, der durch Verschulden des Arbeitgebers auf die Zahlung des fälligen Lohnes unangemessen lang warten muß, gebührt hiefür Überstundenlohn. 2221.

Für mißlungene Arbeit haftet der Hilfsarbeiter nur bei bösem Willen oder grober Fahrlässigkeit. 2224.

Der Dienstgeber kann auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses vom Dienstnehmer den Ersatz der ihm von der Steuerbehörde für den Dienstnehmer vorgeschriebenen, vom Dienstgeber entrichteten Personaleinkommensteuer begehren. 2238.

Durchschnittslohn und angemessene Entschädigung nach § 1155 a. b. G. B. 2250.

Den Gewerbeinhaber trifft keine Ersatzpflicht für dem Hilfsarbeiter aus dem Burschenzimmer entwendete Effekten. 2268.

Der Arbeitnehmer hat die ihm aufgetragenen Arbeitsleistungen persönlich auszuführen und wird, wenn er sie ohne Not und ohne Erlaubnis des Arbeitgebers einem Dritten überläßt, schadenersatzpflichtig. 2336.

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 Bedarfes, sondern als Dienstverhältnis für bestimmte Dauer anzusehen und endet spätestens am nächsten Quartalletzten. 1938.

B. Infolge Aufhörens des Geschäftsbetriebes.

Entlassung ohne Kündigung bei Aufhören des Gewerbebetriebes. 1610.

C. Durch Willensübereinstimmung beider Parteien.

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

Die Weigerung des Hilfsarbeiters, unter einem bestimmten Vorarbeiter zu arbeiten, gilt als bedingter Antrag auf Lösung des Arbeitsverhältnisses. 1921.

Einverständliche Lösung durch Zurückweisung eines ohne Grund ausgetretenen Dienstnehmers, der seine Dienste wieder zur Verfügung stellte. 1987.

Verbindlichkeit einer bei der einverständlichen Lösung des Dienstverhältnisses hinsichtlich der Höhe der Entschädigung für die Kündigungsfrist getroffenen Vereinbarung. 2260.

Dem vertragswidrig kündigungslos entlassenen Arbeiter steht ein Kündigungsentschädigungsanspruch nicht zu, wenn er bei Ankündigung der Entlassung eine zustimmende Äußerung macht. 2286.

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.

Die Klage auf Feststellung, daß die vom Gegner nicht anerkannte Kündigung des Dienstverhältnisses rechtswirksam sei, ist mangels des rechtlichen Interesses unzulässig. 2360.

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 Monates „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 Monates. 2141.

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

Die auf einen längeren als den vertragsmäßigen Zeitraum gegebene Kündigung bindet den Kündigenden. 2280.

2. Ausdrückliche Erklärung.

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

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

Bedingte Kündigung für den Fall der Abweisung des Begehrens um Lohnaufbesserung ist wirksam. 2046.

Der gröblich beleidigte Gehilfe, der kündigt, verzichtet damit auf das Austrittsrecht. 2051.

Die Kündigung kann als solche durch Beifügung einer Bedingung unwirksam sein. Deutlichkeit der Erklärung. 2055.

3. Stillschweigende Erklärung.

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

Kündigung durch konkludente Handlungen. 1940.

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. 1963.

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 Gewerbeinhaber anzeigen. 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.

Zulässigkeit der Kündigung statt Entlassung bei einem Arbeitsverhältnis von bestimmter Dauer. 2222.

1. Zeitpunkt.

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

Ehrverletzungen, die der von beiden Teilen gewollten Lösung des Dienstverhältnisses vorangingen, können nachträglich als gesetzlicher Austrittsgrund nicht mehr geltend gemacht werden. 2261.

Verwirkung des Austrittsgrundes durch Verbleiben in der Arbeit. 2315.

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.

In den Worten: „Sie können gehen" ist nicht bloß ein Antrag auf einverständliche Lösung des Arbeitsverhältnisses, sondern unter Umständen auch eine Entlassung zu erblicken. 2251.

„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 Äußerung des Dienstnehmers zu einer dritten Person: „Wenn ich keinen Vorschuß erhalte, komme ich nicht mehr ins Bureau" gilt, wenn der Dienstnehmer wegen Erkrankung nicht ins Bureau kommen kann, nicht als Auflösung des Dienstverhältnisses. 2302.

Die Worte: „Ich sähe es am liebsten, wenn Sie gleich nachmittags gingen", enthalten keine Entlassung. 2303.

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.

Stillschweigende Entlassung, wenn der Dienstgeber sein Versprechen, den Tag des Diensteintrittes schriftlich mitteilen zu wollen, nicht hält. 2269.

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.

Die Entlassungserklärung kann zurückgenommen werden, wenn dies sofort und noch vor Ausfolgung des Arbeitsbuches geschieht. 2223.

Widerruf der auf einer unrichtigen Deutung der Worte des Dienstherrn beruhenden Austrittserklärung ist wirksam. 2306.

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

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

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

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

Der Arbeitsvertrag wird nicht erneuert, wenn der Arbeitgeber den Ablauf der Kündigungsfrist übersieht und nur aus diesem Grunde den Arbeiter zur Arbeit zuläßt. 2333.

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 Probedienstverhältnis bereits in ein definitives übergegangen ist. 1684.

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

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

Mangel an Arbeit ist kein Entlassungsgrund. 1862.

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

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

Nachträgliche Heranziehung 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.

Die Verhängung des Konkures über das Vermögen des Gewerbeinhabers bildet keinen Grund zur sofortigen Entlassung des Hilfsarbeiters ohne Entschädigung. Zuständigkeit des Gewerbegerichtes zur Entscheidung dieser Frage. 2274.

Ob die Entlassung gerechtfertigt ist, kann nur nach Tatsachen beurteilt werden, die der Entlassung vorangingen. 2327.

Die Aufzählung der Entlassungsgründe im § 27 H. G. G. ist keine taxative, es können darum im Dienstvertrage auch andere Entlassungsgründe festgesetzt werden; diese müssen aber doch „wichtige Gründe" im Sinne des § 25 H. G. G. sein. 2356.

H. Entlassung durch den Dienstgeber.

I. Auf Grund der Gewerbeordnung.

a) Wegen Irreführung.

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

Wenn der Arbeitsuchende den zur Aufnahme von Arbeitern berechtigten Vorarbeiter durch die Angabe täuscht, er sei vom Meister bereits aufgenommen, liegt darin doch nicht der Entlassungsgrund des § 82, lit. *a* Gew. O. 2351.

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 Veruntreuung.

2. Wegen Vertrauensverlustes durch eine strafbare Handlung.

Voraussetzungen für die Entlassung wegen einer strafbaren Handlung. 2246.

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 einem unbefugten Verlassen der Arbeit gleichzustellen. 1628.

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

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

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

Eine Kellnerin, die zwischen 7 und $^1/_2$8 Uhr früh den Dienst antritt, kann nicht wegen verspäteten Eintrittes entlassen werden. 1708.

Eigenmächtiges Überschreiten des Urlaubes bildet einen Entlassungsgrund. 1722.

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

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

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

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

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

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

Einmaliges verspätetes Erscheinen zur Arbeit rechtfertigt noch nicht die Entlassung. 1827.

Kein Entlassungsgrund, wenn ein Bäckergehilfe, der verschlafen hat, um 2$^1/_2$ Stunden zu spät kommt. 1849.

Der Baupolier kann wegen Zuspätkommens um $3^1/_2$ Stunden entlassen werden. 1850.

Der Hilfsarbeiter, der anstatt zu arbeiten bei den Behörden überflüssige Auskünfte einholt, kann entlassen werden. 1883.

Die Weigerung des Mitarbeiters, bei einem anderen Meister auszuhelfen, begründet nicht die Entlassung. 1887.

Betrieb einer Nebenbeschäftigung rechtfertigt das Ausbleiben nicht. 1928.

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

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

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

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

Ein Gehilfe, der seinen Dienst erst um $^3/_4$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 Geschäfte 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.

Ein Hilfsarbeiter, der einen Urlaub durch die Vorspiegelung falscher Tatsachen erwirkt, verläßt unbefugt die Arbeit. 2329.

Die Verweigerung der Arbeit am Ersatzruhetage bildet keinen Entlassungsgrund. 2331.

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 Fabriksräume nicht vorschriftsmäßig begeht. 1779.

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

Entlassung wegen Unfleißes nach der Kündigung. 1851.

Die Weigerung des Dienstnehmers, die Aufträge der vom Dienstgeber ermächtigten Kontoristin zu befolgen, ist beharrliche Pflichtenvernachlässigung. 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 diesem Zustand erklärte Arbeitsverweigerung gestützt werden. 2101.

Beharrliche Pflichtenvernachlässigung 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 zu 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.

Arbeitsverweigerung unter Berufung auf die Mittagspause. 2273.

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 erbietet, ihm eine andere Lehre zu verschaffen, ist gerechtfertigt. 2110.

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.

Entlassung wegen verabredeter Arbeitsverweigerung. 2273.

Die von einem Hilfsarbeiter zum anderen Hilfsarbeiter gemachte Äußerung: „Ich mache Sie aufmerksam, das ist tarifwidrig, das dürfen Sie nicht machen", ist nicht als Aufforderung zum Ungehorsam gegen den Arbeitgeber anzusehen. 2318.

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

g) 1. Wegen grober Ehrenbeleidigung.

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

Entlassung im Falle gegenseitiger grober Ehrenbeleidigung. 1665.

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

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

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

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

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

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

Die Beleidigung eines Mitarbeiters ist auch dann ein Entlassungsgrund, wenn sie außerhalb des gewerblichen Betriebes erfolgt ist. 2340.

Die von einem Gehilfen seinem Gewerbeinhaber gegenüber gemachte Äußerung: „Das sind dumme Reden, die können Sie sich lassen" enthält keine grobe Ehrenbeleidigung. 2319.

2. Wegen Körperverletzung oder gefährlicher Drohung.

Entlassung eines Akkordarbeiters wegen Bedrohung eines Mitarbeiters. 1760.

3 Wegen feuergefährlicher Handlungen.

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

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

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

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

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

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

Entlassung wegen Unregelmäßigkeiten bei der Geschäftsgebarung. 2000.

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 Geschenkannahme ist zulässig. 2028.

2. Vertrauensunwürdigkeit.

Wird in den Bestellungsorders 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.

Die Entnahme eines geringfügigen Betrages aus dem anvertrauten Wechselgelde begründet eine Ordnungswidrigkeit, nicht aber in jedem Falle den Entlassungsgrund des § 27, Z. 1 H. G. G., ebensowenig ein geringer Fehlbetrag, wie er sich erfahrungsgemäß bei der Kassagebarung leicht ergeben kann. 2289.

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 Pfingstsamstag 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.

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

In der ausdrücklichen, trotz wiederholter Aufforderung geäußerten Weigerung des Buchhalters Schecks, lautend auf 4200 K, zur Bank zu tragen, ist eine beharrliche Dienstesverweigerung gelegen. 2211.

Der die Dienstleistung unterlassende Dienstnehmer hat auf Verlangen den Hinderungsgrund rechtzeitig nachzuweisen. 2233.

Unentschuldigtes Ausbleiben während eines ganzen zur Stellungsuche benützten Tages berechtigt zur Entlassung. 2272.

Ist für den Dienstantritt ein bestimmter Tag vereinbart worden, so ist der Dienst zu jener Stunde anzutreten, mit der nach Verkehrssitte in dem in Betracht kommenden Geschäftszweige die Arbeit beginnt. 2291.

Auffallende Mißerfolge des Platzvertreters können einen Entlassungsgrund bilden. 2297.

Vernachlässigung der Pflichten kann die Entlassung, nicht aber Verweigerung oder Herabsetzung des vereinbarten Lohnes begründen. 2313.

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 Berauschung 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 Austrittgrund, 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.

„Wie Sie da arbeiten, stehlen Sie mir das Geld aus der Tasche“, sind dann keine grobe Beleidigung, wenn die Arbeit absichtlich wesentlich verzögert worden ist. 2245.

c) Wegen Verleitung zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen.

d) 1. Wegen Vorenthaltens bedungener Bezüge.

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

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

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

Bei Irrtum in der Lohnauszahlung liegt nicht ungebührliches Vorenthalten der bedungenen 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 Verkaufslokales 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.

Die Servierkassierin, die mit der Vereinbarung des alleinigen Inkassos aufgenommen war, kann austreten, wenn der Arbeitgeber später anordnet, daß sie mit einer anderen Servierkassierin abwechseln soll. 2219.

In der aus erheblichen Gründen vorgenommenen zeitweiligen Zuweisung eines Speditionskutschers zu Lagerhausarbeiten liegt keine Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen. 2258.

e) Wegen Mangels an Arbeit.

Nicht die bloße Besorgnis, sondern tatsächlicher Mangel und Verdienstunmöglichkeit 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 Monatsgehaltes kann trotz mutmaßlich vorgekommener Unregelmäßigkeiten bei der Geschäftsgebarung nicht verweigert werden. 2000.

Der Austrittsgrund wegen Nichtzahlung des Gehaltes 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.

Wird der Dienstgeber vom Dienstnehmer angerufen, ihn gegen Beleidigungen durch Mitangestellte in Schutz zu nehmen, so ist dieser Schutz sofort zu gewähren. 2294.

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.

Wird der erkrankte Dienstnehmer vor Ablauf der im § 8 H. G. G. bestimmten sechswöchentlichen Frist grundlos entlassen, so hat ihm der Dienstgeber den Lohn nicht bloß bis zum Ablauf der sechs Wochen, sondern für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsmäßige Kündigung hätte verstreichen müssen, zu bezahlen. 2235.

Die nach § 84 Gew. O. gebührende Entschädigung bezieht sich nur auf den nach der Vereinbarung zu erwartenden Lohn. 2256.

Entlassung am vorletzten Tage der Kündigungsfrist, wenn der letzte Tag kein Arbeitstag ist, begründet nicht das Begehren auf Vergütung des Lohnes für diesen. 2257.

Dem grundlos entlassenen kranken Hilfsarbeiter gebührt während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit keine Kündigungsentschädigung. 2281.

Bei vorzeitiger Entlassung ist der Arbeitgeber nicht unbedingt verpflichtet, dem Arbeiter den 14tägigen Lohn zu bezahlen; er hat ihn nur für jenen Lohnbetrag schadlos zu halten, den der Arbeiter im Falle ordnungsmäßiger Kündigung während der Kündigungszeit hätte erhalten müssen. 2347.

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 Monatsgehaltes 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.

Eisendreherlehrling. Form des Lehrbriefes. 2208.

Golddruckerlehrling. Gehilfeneigenschaft. 2018.

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

Kleidermacherlehrling. Schadenersatz wegen Nichtausfolgung des Arbeitsbuches. 2022.
— Austritt wegen mangelnder Lerngelegenheit. 2226.

Kochlehrmädchen. Anspruch auf Rückerstattung des Lehrgeldes. 1766.

Kontorpraktikant. Schadenersatz wegen Entlassung. 1951.

Kunstglaserlehrling. Lohn. 2338.

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

Maurerlehrling. Lohn. 2322.

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

Photographenlehrling. Mißbrauch des Zuchtrechtes. 1801.

Riemerlehrling. Vertragsabschluß durch einen Minderjährigen. 1861.

Schlosserlehrling. Ansprüche bei Entlassung. 2275.

Schneiderlehrling. Untauglichkeit. 2174.
— Verwendung zu häuslichen Verrichtungen. 2343.
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.
Der Lehrherr ist nicht verpflichtet, den von der Genossenschaftsvorstehung ausgestellten Lehrbrief zu unterfertigen. 2208.

3. Lehrgeld.

4. Lohn.

Durch Ablauf der Lehrzeit erlangt der Lehrling Gehilfeneigenschaft und hat Anspruch auf Entlohnung als Gehilfe. 1751.
Anspruch eines im Akkord entlohnten 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.
Ein aus dem Lehrverhältnis entlassener Lehrling kann im Falle der unbegründeten Entlassung im Rahmen des § 84 Gew. O. nur Ansprüche auf Ersatz des vom Lehrherrn zu gewährenden Lohnes oder des anderen vereinbarten Entgelts verlangen. 2275.

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.
Der zur Erlernung des Kleidermachergewerbes aufgenommene Lehrling kann austreten, wenn sich der Betrieb des Meisters nur auf eine einzelne Kleiderkategorie beschränkt. 2226.
Eine Handanlegung des Lehrherrn zur Ausübung der väterlichen Zucht bildet keinen Grund für die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses, wenn sie nach den Umständen ein gerechtfertigtes und geeignetes Zuchtmittel ist. 2330.
Die Verwendung des Lehrlings zu häuslichen, nicht zum Gewerbebetriebe gehörigen Arbeiten (§ 76 Gew. O.) begründet nur dann eine gröbliche Verletzung der Pflichten des Lehrherrn (101, Z. 2, lit. *b* Gew. O.), wenn hiedurch dem Lehrling die nötige Gelegenheit zur gewerblichen Ausbildung entzogen wird. 2343.

2. Kündigung des Lehrverhältnisses.

Die Vereinbarung einer anderen als der gesetzlichen Kündbarkeit eines Lehrverhältnisses ist ungültig. 2292.

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 Ansuchen 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.

Wenn der Arbeitgeber bei Ausfolgung des Arbeitsbuches die Einholung der Bestätigung des Genossenschaftsvorstehers unterläßt und der Arbeitnehmer es dabei bewenden läßt, kann dieser nicht nachträglich wegen des Mangels der Bestätigung Ersatzansprüche geltend machen. 2271.

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.

Solange der Heimarbeiter das zur Verarbeitung übernommene Material nicht abgeliefert hat, ist das Arbeitsverhältnis nicht ordnungsmäßig gelöst, der Arbeitgeber also zur Ausfolgung des Arbeitsbuches nicht verpflichtet. 2348.

2. Ort.

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

3. Übergabe an Gemeinden, Genossenschaften und Behörden, gerichtlicher Erlag.

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

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

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

Die Entschädigungspflicht des Dienstgebers wegen Nichtaushändigung des Arbeitsbuches setzt ein Verschulden voraus. 2230.

Die vierwöchige Ausschlußfrist des § 80, lit. *g* Gew. O. beginnt mit dem Tage der ordnungsmäßigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses. 2270.

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 Zeugnisse 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.

Heimarbeiter haben auf ein Arbeitszeugnis keinen Anspruch. 2218.

Ein Arbeitszeugnis kann nur bei der Lösung des Arbeitsverhältnisses, nicht aber noch wesentlich später verlangt werden. 2225.

Der Verpflichtung, im Zeugnisse die Art der Dienstleistung des Dienstnehmers zu bezeugen, ist nicht entsprochen, wenn der Dienstnehmer als „Kontorpraktikant" bezeichnet wird. 2282.

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 Unternehmers, wenngleich das Gewerbe nicht auf dessen Namen eingetragen ist. 1767.

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

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

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

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

— für Streitigkeiten wegen Ersatzansprüche des Dienstnehmers gegen die Konkursmasse. 2274.

— bei Vorhandensein der sonstigen Voraussetzungen der gewerbegerichtlichen Zuständigkeit für Klagen von und gegen Erben der Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur bis zur Einantwortung des Nachlasses. 2323.

— für Klagen eines Hilfsarbeiters (Erdeförderers) gegen ein Unternehmen zur Gewinnung von Grünerde. 2342.

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.

Das Gewerbegericht ist **nicht zuständig** 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.

— für die Lohnklage eines selbständigen Schlossermeisters. 2214.

— für Klagen von Vereinen, die dem Gesetze vom 15. November 1867, R. G. Bl. Nr. 134 unterliegen, gegen ihre Angestellten. 2237.

— für Lohnstreitigkeiten eines Geschäftsdieners und zugleich Hausmeisters gegen den Unternehmer und Hausbesitzer. 2307.

— für Klagen gegen eine Landwirtschaftsgesellschaft. 2310.

— für Streitigkeiten zwischen einem Tabaktrafikanten und dessen Verkäuferin. 2316.

Wiedereinbringung einer wegen sachlicher Unzuständigkeit abgewiesenen Klage ist zulässig, wenn die die Zuständigkeit begründenden tatsächlichen Umstände von den Angaben im früheren Prozesse abweichen. 2229.

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 Dampfpflügen 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 Gesetzesstellen.

Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch:

— § 2. 1822.
— § 6. 1901, 1905, 1941, 2060, 2251, 2322.
— § 7. 1831, 1941.
— § 10. 1709.
— § 19. 1897.
— § 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.
— § 517. 2323.
— § 550. 2323.
— § 635. 2052.
— § 696. 1684, 1837, 2052.
— § 699. 1603, 1604, 1669.
— § 704. 1603.
— § 820. 2323.
— § 821. 2323.
— § 861. 1657, 1674, 1680, 1699, 1789, 1931, 1985, 2153, 2263, 2333.
— § 863. 1617, 1652, 1657, 1658, 1682, 1683, 1718, 1732, 1771, 1792, 1820, 1844, 1848, 1878, 1897, 1899, 1901, 1921, 1927, 1931, 1932, 1940, 1967, 1970, 1971, 1975, 2000, 2003, 2030, 2039, 2041, 2054, 2093, 2094, 2098, 2120, 2158, 2161, 2194, 2199, 2248, 2251, 2263, 2287, 2333, 2346, 2352.
— § 865. 1751.
— § 869. 1657, 1672, 1674, 1689, 1711, 1822, 1992, 2000, 2039, 2119, 2262, 2325.
— § 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, 2237, 2309.
— § 879. 2255.
— § 882. 2255.
— § 883. 1861, 1972.
— § 884. 2123.
— § 887. 1672, 1680, 2160.
— § 891. 1886.
— § 897. 1604, 2052.
— § 901. 1681.
— § 902. 1752, 1840, 1957, 2102, 2304, 2322.
— § 905. 1752.
— § 914. 1822, 1901, 1905, 1934, 1941, 2046, 2095, 2117, 2251, 2255.
— § 915. 1689, 1841, 1931, 2060, 2093, 2118, 2119, 2120, 2262.
— § 916. 1690.
— § 919. 1871, 1951, 1981, 2085, 2234, 2260.

Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch:

— § 921. 2338.
— § 924. 2338.
— § 936. 2355.
— § 939. 2324.
— § 941. 1603.
— § 946. 2252.
— § 957. 1608, 1663, 1824, 2106, 2182.
— § 961. 1824, 1869, 1942, 2042, 2058.
— § 962. 1824.
— § 963. 1824.
— § 964. 1608, 1741, 2037, 2042, 2043. 2105, 2106.
— § 965. 2336.
— § 970. 1608, 2212, 2268, 2336.
— § 973. 1869.
— § 979. 1944.
— § 1009. 1769, 1842.
— § 1012. 1882.
— § 1017. 1695, 1769, 1857.
— § 1027. 1846.
— § 1039. 1842.
— § 1042. 2063, 2238.
— § 1080. 2237.
— § 1081. 2237.
— § 1151. 1674, 1886, 1918, 1930, 2000, 2263.
— § 1152. 1605, 1642, 1644, 1677, 1695, 1772, 1775, 1789, 1820, 1852, 1918, 1926, 1931, 2002, 2050, 2053, 2120, 2166, 2333.
— § 1153. 1661, 1679, 1711, 1842, 1903, 1964, 2050, 2314.
— § 1154. 1679.
— § 1155. 1609, 1612, 1619, 1627, 1640, 1653, 1682, 1689, 1701, 1723, 1744, 1773, 1774, 1838, 1839, 1846, 1885, 1889, 1892, 1923, 2250.
— § 1156. 1841, 1900, 1903, 2133.
— § 1157. 2314.
— § 1160. 1640, 1653, 1735, 1760, 1789, 1870, 1916.
— § 1293. 1671.
— § 1294. 1608, 1924, 2121, 2230.
— § 1295. 1697, 1698, 1661, 1671, 1672, 1679, 1741, 1778, 1901, 1924, 1958, 2050, 2121, 2152, 2182, 2198.
— § 1296. 2213.
— § 1297. 2036, 2140.
— § 1298. 1679, 2106, 2213, 2254.
— § 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.
— § 1316. 2212.
— § 1323. 1607, 1935.
— § 1324. 1607, 1671, 1830, 2140.
— § 1331. 1869.
— § 1332. 2215.
— § 1335. 2017, 2152, 2254, 2260.
— § 1368. 2119.

Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch:

— § 1373. 2119.
— § 1389. 1617, 1772.
— § 1412. 1673, 1740, 1930, 2252, 2311.
— § 1413. 1903, 2054.
— § 1415. 1740. 2236.
— § 1416. 1776, 2266, 2311.
— § 1417. 1776.
— § 1420. 1683.
— § 1431. 1680, 1739.
— § 1435. 1766, 2324.
— § 1438. 1607, 1673. 1679, 1794, 1832, 1842, 1924, 1997, 2000, 2050, 2056, 2065, 2241.
— § 1439. 1618, 1712, 2056.
— § 1444. 1617, 1878, 1932, 2000, 2324.
— § 1449. 2046.
— § 1497. 1819.
— § 1501. 2064.

Einführungsgesetz zum Handelsgesetzbuch:

— § 25. 1610.
— § 39. 2017.

Allgemeines Handelsgesetzbuch:

— Art. 1. 1611.
— Art. 4. 1912.
— Art. 31. 2060.
— Art. 57. 1669, 1886.
— Art. 60. 1637.
— Art. 61. 1611, 1640, 1657, 1668, 1744, 1764, 1886.
— Art. 62. 1629, 1633, 1640, 1684, 1712, 1744, 1748, 1756, 1759, 1761, 1784.
— Art. 63. 1640.
— Art. 64. 1629, 1669, 1671, 1712, 1759, 1784, 1832.
— Art. 209. 2000.
— Art. 224. 2000.
— Art. 227. 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, 2254.
— Art. 279. 1937, 2210.
— Art. 283. 1671, 1744.
— Art. 284. 2254.
— Art. 318. 1657.
— Art. 322. 1382, 1806.
— Art. 325. 1957.
— Art. 328. 1829, 1937, 2102. 2304.
— Art. 339. 2237.

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

— Art. 1. 2304.
— § 1. 1828, 1836, 1905, 1912, 1930, 1990, 2033, 2066, 2127, 2130, 2193, 2240, 2255, 2298, 2310, 2320.
— § 2. 1796, 1797, 1798, 1799, 1881, 1890, 1903, 1912, 1953, 1954, 1955, 1983, 1989, 1990, 1993, 2017, 2033, 2139, 2196, 2267, 2316, 2320, 2332, 2334.

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

— § 5. 2127.
— § 6. 1730, 1918, 2000, 2102, 2211, 2263.
— § 7. 2185.
— § 8. 1905, 1945, 2073, 2234, 2235, 2300, 2302.
— § 9. 2235.
— § 12. 1931, 2069, 2122, 2210, 2232.
— § 15. 1903, 2056, 2061, 2102, 2243.
— § 16. 1815, 1830, 1916, 1975, 1998, 2032, 2073, 2121, 2187, 2194, 2198, 2263, 2326.
— § 17. 1958, 2039, 2242, 2276.
— § 19. 1809, 1811, 1812, 1829, 1896, 1933, 1938, 1957, 1960, 2035, 2100, 2102, 2156, 2237, 2260, 2300, 2304.
— § 20. 1812, 1881, 1890, 1912, 1914, 1915, 1937, 1938, 1939, 1956, 1960, 1965, 1989, 1990, 2028, 2033, 2061 2066, 2088, 2095, 2141, 2156, 2189, 2190, 2195, 2237, 2255, 2260, 2285, 2300, 2310, 2317, 2332, 2334, 2335, 2353 2356.
— § 22. 1995, 2272.
— § 23. 1982, 2274.
— § 25. 1830, 1924, 1960, 2000, 2027, 2189, 2272, 2356.
— § 26. 1918, 2031, 2142, 2294, 2356.
— § 26, Z. 2. 1806. 2056, 2061.
— § 26, Z. 4. 1891, 1950, 1998, 2088, 2103, 2115, 2202, 2261.
— § 27. 1830, 1870, 1918, 1960, 2000, 2083, 2139, 2189, 2197, 2356.
— § 27, Z. 1. 1814, 1815, 1832, 1858, 1913, 1950, 1960, 2028. 2036, 2056, 2121, 2289.
— § 27, Z. 2. 1829, 1884.
— § 27. Z. 3. 2076.
— § 27. Z. 4. 1924, 1995, 2019, 2109 2139, 2192, 2211, 2272, 2297, 2313.
— § 27. Z. 5. 2235.
— § 27, Z. 6. 1841, 1950, 1965.
— § 28. 1834, 2056, 2080, 2084, 2085, 2254.
— § 29. 1806, 1834, 1891, 1896, 1915, 1956, 1957, 1960, 1965, 1369, 1982, 1989. 1993, 1998, 2000, 2036. 2061, 2088, 2103, 2109, 2189, 2235, 2260, 2261, 2272, 2292, 2311.
— § 30. 2058, 2291.
— § 31. 1806, 1982, 1983.
— § 32. 1829, 1834, 1929, 1965, 2000, 2119, 2124, 2157.
— § 33. 1982, 2274.
— § 34. 2036, 2085.
— § 36. 1813.
— § 38. 2254.
— § 39. 1947, 1948, 1975, 2193, 2282.
— § 40. 1812, 1905, 1933, 1960, 2028, 2035, 2061, 2237, 2255 2260.
— § 41. 1836. 1930. 1982. 2076 2111, 2127, 2148, 2204, 267, 2298, 2310, 2316, 2334, 2357.
— § 42. 1834, 1969, 2000, 2058, 2084, 2085, 2160, 2197.
— Art. III. 2036.

Kundmachungspatent zur Gewerbeordnung:

— Art. IV. 1980, 2310, 2357.
— Art. V. 2310.
— Art. V, lit. a. 1980.
— Art. V, lit. b. 2342.
— Art. V, lit. c. 2147.

Kundmachungspatent zur Gewerbeordnung.

— Art. V, lit. d. 1659, 1676, 1709, 1765, 1977, 1978, 2009, 2087, 2127, 2335.
— Art. V, lit. f. 2267, 2357.
— Art. V, lit. g. 1696.
— Art. V, lit. l. 2138.
— Art. V. lit. p. 2111.
— Art. VIII, 2138, 2316.

Gewerbeordnung:

— § 1. 1767, 2074.
— § 14. 2214.
— § 15. 1990.
— § 16. 1877, 1990.
— § 19. 1690, 1859, 1867.
— § 36. 1767.
— § 37. 1630, 1767.
— § 39. 2169.
— § 44. 2169.
— § 55. 1690, 1867, 1998, 2239.
— § 56. 2323.
— § 72. 1630, 1649, 1670, 1672, 1680 1695, 1834, 1871, 1901, 1939, 2052, 2123, 2317.
— § 73. 1610, 1647, 1659, 1717, 1719, 1733, 1750, 1797, 1798, 1799, 1835, 1854, 1873, 1874, 1881, 1890, 1911, 1950, 1953, 1954, 1955, 1990, 2033, 2057, 2089, 2131, 2139, 2146, 2159, 2167, 2188, 2196, 2227, 2240, 2285, 2291, 2308, 2332.
— § 74. 1608, 1778, 1786, 2015, 2200, 2212, 2268.
— § 75. 2284.
— § 76. 1647, 1714, 1746, 1747, 1749, 1781, 1782, 1851, 1865, 1877, 1881, 1887, 1889, 1901, 1902, 1903, 1925, 1926, 1928, 1950, 1959, 1969. 2021, 2116, 2197, 2251, 2265, 2273, 2319, 2343.
— § 77. 1603, 1656, 1659, 1676, 1697, 1698, 1699, 1700, 1702, 1708, 1709, 1750, 1764, 1776, 1789, 1808, 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, 2153, 2161, 2216, 2244, 2285, 2308, 2312, 2317, 2320, 2325, 2332, 2335, 2338.
— § 78. 1644, 1647, 1692, 1871, 2050, 2065, 2152, 2218, 2321.
— § 78 a. 1647, 2065, 2152, 2218.
— § 78 c. 1692, 2065, 2321.
— § 78 e. 2065.
— § 79. 1854, 1990, 2181.
— § 80. 1962.
— § 80 c. 1642, 1656, 1789, 1871, 1942, 1974, 1987, 1990, 2004, 2030, 2031, 2118, 2270, 2348.
— § 80 d. 1699, 1787, 1863, 1879, 1996, 2004, 2076, 2112, 2118, 2155, 2225, 2271.
— § 80 f. 2118.
— § 80 g. 1642, 1656, 1683, 1788, 1826, 1863, 1871, 1893, 1894, 1935, 1942, 1952, 1987, 2058, 2076, 2118, 2155, 2183, 2200, 2230, 2270.
— § 81. 1647, 1663, 1670, 1693, 1710, 1787, 1863, 1893, 1911, 1952, 1996, 2005, 2074, 2118, 2135, 2155, 2183, 2193, 2218, 2225.

Gewerbeordnung:

— § 82. 1649, 1655, 1664, 1716, 1729, 1862, 1870, 2007, 2029, 2037, 2068, 2082, 2086, 2094, 2116, 2151, 2152, 2154, 2162, 2275.
— § 82, lit. a. 1874, 2351.
— § 82, lit. b. 1661, 1674, 1791, 1985, 2044, 2055, 2171, 2244.
— § 82, lit. c. 2013, 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, 1749, 1747, 1753, 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, 2125, 2135, 2144, 2151, 2163, 2146, 2165 2167, 2171, 2176, 2179, 2180, 2191, 2222, 2249, 2258, 2264, 2265, 2273, 2275, 2318, 2329, 2331.
— § 82, lit. g. 1651, 1665, 1685, 1760, 1782, 1783, 1902, 1925, 2016, 2070, 2157, 2319, 2327, 2340.
— § 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 a, 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, 2219, 2258, 2264, 2328.
— § 82 a, lit. e. 1651, 1800, 1855, 1859, 1904, 2337.
— § 83. 1610. 2071, 2200.
— § 84. 1603, 1610, 1621, 1649, 1654, 1658, 1659, 1661, 1664, 1665, 1700, 1708, 1799, 1714, 1716, 1724, 1732, 1737, 1763, 1771, 1776, 1782, 1834, 1854, 1857, 1860, 1862, 1866, 1867, 1874, 1877, 1878, 1881, 1889, 1902, 1904, 1921, 1922, 1935, 1936, 1939, 1961, 1966, 1968, 1972, 1976, 1983, 1989, 1992, 1993, 2002, 2009, 2014, 2034, 2051, 2052, 2067, 2075, 2085, 2086, 2104, 2116, 2123, 2132, 2157, 2176, 2178, 2200, 2209, 2219, 2223, 2244, 2251, 2253, 2256, 2257, 2264, 2269, 2273, 2274, 2275, 2281, 2303, 2306, 2308, 2318, 2319, 2325, 2327, 2333, 2347.
— § 85. 1672, 1707, 1834, 1855, 1875, 1900, 1939, 2047, 2084, 2085.
— § 86. 2081.
— § 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, 2265, 2328.
— § 96 b. 1772.
— § 96 d. 1719.
— § 96 h. 1719.
— § 98 a. 2074.
— § 99. 1751, 1861, 2275.
— § 99 a. 1766, 1933, 2018.

Gewerbeordnung:

— § 99 b. 2322.
— § 100. 1627, 1803, 2320, 2343.
— § 101. 1635, 1979, 2020, 2174, 2275.
— § 101, Z. 2. 1707, 1793, 1795.
— § 101, Z. 2, lit. a. 1627, 1920.
— § 101, Z. 2, lit. b. 1627, 1793, 1801, 1803, 1861, 2226, 2330, 2343.
— § 102. 1803, 2275, 2292.
— § 102 a. 2275, 2330
— § 104. 1751, 1787, 1793, 2074, 2208, 2322.
— § 104 a. 2275, 2292.
— § 106. 1630, 1803.
— § 114, Abs. 3, lit. c. 2208.
— § 114 b. 1730, 1981, 2007, 2009, 2010, 2011, 2092, 2158, 2216, 2322, 2328, 2338.
— § 122. 1630.
— § 131. 1732.
— § 132. 2057.
— § 135. 1732.

Gewerbegerichtsgesetz:

— § 1. 1630, 1662, 1690, 1696, 1745, 1767, 1778, 1859, 1864, 1872, 1873, 1917, 1980, 1982, 1986, 2057, 2077, 2126, 2127, 2138, 2146, 2148, 2159, 2214, 2267, 2278, 2299, 2305, 2307, 2323, 2342.
— § 3. 1767, 1982, 2148, 2274.
— § 4. 1663, 1691, 1930, 2036, 2078, 2126, 2127, 2148, 2169, 2204, 2278, 2342.
— § 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, 2214, 2278, 2299, 2307.
— § 5, lit. a. 1733, 1881.
— § 5, lit. b. 1733, 1864, 1872, 1873.
— § 5, lit. c. 1647, 1873.
— § 5, lit. d. 1690, 1872, 1919.
— § 22. 1898.
— § 23. 1630, 1662, 1663, 1690, 1691, 1745, 1856, 1859, 1873, 1898, 1917, 2057, 2078, 2111, 2148, 2159, 2169, 2204, 2274, 2278, 2305, 2316, 2334.
— § 24. 2111.
— § 25. 2126.
— § 26. 1704.
— § 30. 1626, 1706, 2201.
— § 31. 1626, 1707, 1861, 1917, 1932, 2199.
— § 37. 1691.
— § 39. 1982.

Jurisdiktionsnorm:

— § 1. 2278.
— § 41. 1690, 2127.
— § 42. 1745.
— § 43. 1690.
— § 56. 2001.
— § 65. 1691.
— § 66. 1691.
— § 77. 2323
— § 87. 1691, 2334.
— § 98. 2334.

Zivilprozeßordnung:

— § 29. 1898.
— § 41. 1916, 2150.

Zivilprozeßordnung:

— § 125. 1957, 1960, 2102.
— § 126. 1957.
— § 146. 1853.
— § 147. 2113.
— § 191. 1618.
— § 226. 1715, 1999, 2127.
— § 228. 1999.
— § 231. 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, 2210.
— § 347. 2152.
— § 364. 1605, 1608, 1746, 1772, 2200, 2210.
— § 391. 1618.
— § 395. 2150.
— § 396. 1707, 2113.
— § 406. 1998.
— § 411. 1794.
— § 415. 1853.
— § 436. 1704.
— § 442. 1707, 2113.
— § 443. 2201.
— § 449. 1898.
— § 467. 2199.
— § 467, Z. 3. 1706, 2199.
— § 468. 1727.
— § 471. 2113, 2201.
— § 471, Z. 3. 1706.
— § 474. 1706, 2201, 2278, 2305.
— § 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:

Art. IX. 2345.

Exekutionsordnung:

— § 251. 1871, 1962.
— § 374. 1871, 1962.

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

— § 17. 1662, 1745.

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

— § 3. 1647.
— § 13. 1660, 1742, 2293.
— § 22. 1660.
— § 31. 1660, 2344.
— § 32. 2293.
— § 34. 1606.
— § 36. 1606, 2064, 2220, 2344.
— § 41. 1660.
— § 67. 1660, 2293, 2344.

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

1819, 1880, 1881, 1890, 2023, 2024, 2025, 2063, 2064, 2205, 2207, 2220, 2243, 2247, 2324.

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

1607, 1621, 1672, 1678, 1681, 1732, 1874, 2192, 2284, 2287, 2331.

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.
— § 487. 2319.
— § 488. 2319.
— § 491. 2115, 2319.
— § 496. 1749, 2115, 2319.

Strafprozeßordnung:

— § 34. 2036.
— § 86. 2036.
— § 165. 2036.
— § 390. 2036.
— § 393. 2036.
— § 452. 2336.

Personaleinkommensteuergesetz:

2025, 2238, 2350.

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

1964.

Gesetz vom 26. Dezember 1893, R. G. Bl. Nr. 193:

2057, 2146.

Konkursordnung:

— § 124 ff. 1982.
— § 137 ff. 1982
— § 138. 2274.
— § 142. 2274.

Gesetz vom 23. Juli 1902, R. G. Bl. Nr. 156:

1939.

Unfallversicherungsgesetz vom 28. Dezember 1887, R. G. Bl. Nr. 1 ex 1888

2064, 2220.

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:

— § 200 ff, § 5, § 6. 2127, § 3. 2342.

Preßgesetz vom 17. Dezember 1862, R. G. Bl. Nr. 6 ex 1863:

2111.

Vereinsgesetz vom 15. November 1867, R. G. Bl. Nr. 134:

2267.

Lohnbeschlagnahmegesetz vom 29. April 1873, R. G. Bl. Nr. 63:

2345.

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. II. 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.
— 19. Dezember 1913, Cr. II. 210/13. 2245.

Bielitz.

Entscheidung vom

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

Brünn.

Entscheidung vom

— 3. November 1906, Cr. II. 678/6. 1607.
— 10. Jänner 1907, Cr. I. 20/7. 1610.
— 8. Mai 1907, Cr. I 186/7. 1618.
— 21. Juni 1907, Cr. I. 491/7. 1613.
— 22. August 1907, Cr. I. 356/7. 1611.
— 27. August 1907, Cr. I. 369/7. 1614.
— 8. Oktober 1907, Cr. I. 430/7. 1606.
— 8. November 1907, Cr. I. 469/7. 1617.
— 21. November 1907, Cr. I. 486/7. 1615.
— 26. November 1907, Cr. I. 497/7. 1612.
— 19. Dezember 1907, Cr. II. 641/7. 1675.
— 9. Jänner 1908, Cr. I. 8/8. 1609.
— 12. Jänner 1908, Cr. I. 110/8. 1603.
— 12. Februar 1908, Cr. I. 150/8. 1605.
— 12. Februar 1908, Cr. I. 151/8. 1616.
— 3. März 1908, Cr. I. 185/8. 1604.
— 5. März 1908, Cr. I. 187/8. 1608.
— 6. März 1908, Cr. II. 123/8. 1681.
— 14. April 1908, Cr. I. 244/8. 1685.
— 14. April 1908, Cr. I. 255/8. 1686.
— 8. Juli 1908, Cr. I. 368/8. 1680.
— 15. Juli 1908, Cr. I. 375/8. 1688.
— 22. Juli 1908, Cr. I. 386/8, 387/8, 390/8, 391/8, 392/8. 1689.
— 22. Juli 1908, Cr. I. 394/8. 1683.
— 23. Juli 1908, Cr. I. 384/8. 1684.
— 31. August 1908, Cr. I. 433/8. 1682.
— 31. August 1908, Cr. I. 437/8. 1671.
— 29. September 1908, Cr. I. 458/8. 1679.
— 30. September 1908, Cr. I. 459/8. 1669.
— 6. November 1908, Cr. I. 500/8. 1687.
— 6. November 1908, Cr. I. 503/8. 1677.
— 7. November 1908, Cr. I. 504/8, 505/8. 1657.

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.
— 18. Jänner 1910, Cr. I. 15/10. 1853.
— 26. Jänner 1910, Cr. II. 20/10. 1849.
— 26. Jänner 1910, Cr. II. 22/10. 1840.
— 9. Februar 1910, Cr. II. 48/10. 1843.
— 26. Februar 1910, Cr. I. 55/10. 1839.
— 1. März 1910, Cr. I. 47/10. 1835.
— 8. März 1910, Cr. I. 61/10. 1851.
— 8. März 1910, Cr. II. 73/10. 1848.
— 12. März 1910, Cr. I. 65/10. 1892.
— 19. März 1910, Cr. II. 80/9. 1781.
— 2. April 1910, Cr. I. 87/10. 1841.
— 6. April 1910, Cr. I. 93/10. 1894.
— 9. April 1910, Cr. II. 124/10. 1847.
— 20. April 1910, Cr. I. 106/10. 1838.
— 22. April 1910, Cr. I. 113/10. 1842.
— 21. Mai 1910, Cr. I. 140/10. 1719.
— 4. Juni 1910, Cr. I. 155/10. 1833.
— 9. Juni 1910, Cr. I. 131/10. 1831.
— 24. Juni 1910, Cr. I. 173/10. 1832.
— 28. Juni 1910, Cr. I. 179/10. 1845.
— 28. Juni 1910, Cr. II. 232/10. 1850.
— 3. August 1910, Cr. I. 231/10. 1883.
— 5. August 1910, Cr. I. 227/10. 1834.
— 5. August 1910, Cr. I. 228/10. 1893.
— 8. August 1910, Cr. I. 231/10. 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. 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. 1923.
— 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.
— 3. Jänner 1912, Cr. I. 4 12. 2246.
— 5. Jänner 1912, Cr. I. 1/12. 2118.
— 8. Jänner 1912, Cr. II. 10 12. 2247.
— 15. Jänner 1912, Cr. II. 47 12. 2244.
— 16. Jänner 1912, Cr. I. 33/12. 2116.
— 19. Jänner 1912, Cr. I. 37/12. 2119.
— 19. Jänner 1912, Cr. I. 38/12. 2117.
— 6. Februar 1912, Cr. I. 47/12. 2121.
— 9. Februar 1912, Cr. I. 60/12. 2122.
— 15. Februar 1912, Cr. I. 72 12. 2248.
— 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.
— 27. Februar 1912, Cr. I. 103 12. 2249.
— 7. März 1912, Cr. I. 123/12. 2115.
— 12. März 1912, I. 127 12. 2250.
— 19. März 1912, Cr. I. 140 12. 2251.
— 20. März 1912, Cr. I. 146 q12. 2252.
— 3. April 1912, Cr. I. 158 12. 2253.
— 11. April 1912, Cr. I. 707 12. 2254.
— 15. April 1912, Cr. II. 193 12. 2255.
— 17. April 1912, Cr. I. 190 12. 2256.
— 24. April 1912, Cr. I. 215 12. 2261.
— 10. Mai 1912, Cr. I. 244 12. 2259.
— 15. Mai 1912, Cr. I. 256 12. 2260.
— 26. Mai 1912, Cr. I. 713 12. 2267.
— 30. Mai 1912, Cr. I. 280/12. 2266.
— 18. Juni 1912, Cr. I. 310 12. 2262.
— 2. Juli 1912, Cr. I., 335 bis 339 12. 2257.
— 16. Juli 1912, Cr. I. 364/12. 2258.

Entscheidung vom

— 23. Juli 1912, Cr. I. 376/12. 2265.
— 25. Juli 1912, Cr. I. 380 12. 2263.
— 16. August 1912, Cr. I. 405/12. 2264.

Graz.

Entscheidung vom

— 15. Jänner 1909, Cr. I. 20/9. 1621.
— 22. Februar 1909, Cr. I. 87/9. 1622.
— 17. März 1909, Cr. I. 124/9. 1623.
— 24. März 1909, Cr. I. 129/9. 1649.
— 9. April 1909, Cr. I. 161/9. 1648.
— 17. Juli 1909, Cr. I. 306/9. 1703.
— 6. August 1909, Cr. I. 350/9. 1706.
— 4. September 1909, Cr. I. 397/9. 1701.
— 11. Oktober 1909, Cr. I. 448/9. 1705.
— 12. Oktober 1909, Cr. II. 62/9. 1704.
— 5. November 1909, Cr. I. 665/9. 1707.
— 6. November 1909, Cr. I. 507/9. 1702.
— 17. November 1909, Cr. I. 520/9. 1696.
— 14. Dezember 1909, Cr. I. 571/9. 1708.
— 19. Jänner 1910, Cr. I. 29/10. 1762.
— 7. Februar 1910, Cr. I. 56/10. 1767.
— 16. Februar 1910, Cr. I. 72/10. 1766.
— 6. April 1910, Cr. I. 140/10. 1765.
— 2. Mai 1910, Cr. I. 185/10. 1763.
— 5. August 1910, Cr. I. 341/10. 1858.
— 29. August 1910, Cr. I. 365/10. 1870.
— 4. Jänner 1911, Cr. II. 1/11. 1913.
— 18. Jänner 1911, Cr. I. 18/11. 1916.
— 24. Februar 1911, Cr. II. 14/11. 1914.
— 24. März 1911, Cr. II. 18/11. 1919.
— 29. März 1911, Cr. II. 22/11. 1915.
— 31. März 1911, Cr. I. 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.
— 9. Jänner 1913, Cr. I. 612 12. 2212.
— 17. Februar 1913, Cr. I. 48 13. 2215.
— 31. März 1913, Cr. I. 110 13. 2216.
— 29. April 1913, Cr. I. 153 13. 2214.
— 10. Juni 1913, Cr. II. 34 13. 2213
— 29. September 1913, Cr. I. 326 13. 2269.
— 10. Oktober 1913, Cr. I. 369 13. 2271.
— 21. Oktober 1913, Cr. I. 389 13. 2268.
— 31. Oktober 1913, Cr. I. 392 13. 2275.
— 4. November 1913, Cr. I. 408 13. 2270.

Entscheidung vom
— 7. Jänner 1914, Cr. I. 1/14. 2341.
— 16. Jänner 1914, Cr. I. 18 14. 2337.
— 21. April 1914, Cr. I. 135 14. 2334.
— 27. April 1914, Cr. I. 32 14. 2342.
— 16. Mai 1914, Cr. I. 184 14. 2344.
— 25. Mai 1914, Cr. I. 200/14. 2345.

Jägerndorf.

Entscheidung vom
— 2. August 1910, Cr. 21/10. 1818.
— 30. August 1910, Cr. 24/10. 1806.
— 10. Jänner 1912, Cr. 1/12. 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.
— 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. 98/12. 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.
— 9. Jänner 1913, Cr. I. 3 13. 2310.
— 16. Mai 1913, Cr. II. 17 13. 2300.
— 3. Juni 1913, Cr. I. 95 13. 2303.
— 28. Juni 1913, Cr. II. 22 13. 2306.
— 1. Juli 1913, Cr. I. 116 13. 2308.
— 29. Dezember 1913, Cr. I. 193/13. 2312.

Lemberg.

Entscheidung vom
— 14. März 1913, Cr. I. 282/13. 2299.
— 10. April 1913, Cr. II. 81/13. 2309.
— 26. April 1913, Cr. I. 467 13. 2302.
— 6. Mai 1913, Cr. I. 489 13. 2305.
— 8. Mai 1913, Cr. I. 523 13. 2307.
— 27. Mai 1913, Cr. II. 126 13. 2313.
— 1. Juli 1913, Cr. II. 167/13. 2311.

Leoben.

Entscheidung vom
— 23. März 1914, Cr. III. 2/14. 2304.
— 23. März 1914, Cr. I. 21/14. 2301.

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. 89/10. 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. 293/11. 1961.
— 30. Mai 1911, Cr. II. 33/11. 1965.
— 30. Mai 1911, Cr. II. 309/11. 1962.
— 30. Mai 1911, Cr. II. 316/11. 1964.
— 30. Mai 1911, Cr. II. 318/11. 1963.
— 14. Juni 1911, Cr. II. 367/11. 1966.
— 23. Juni 1911, Cr. II. 394/11. 1967.
— 25. Juni 1911, Cr. II. 516/11. 1968.
— 27. Juni 1911, Cr. I. 306/11. 1969.
— 30. Juni 1911, Cr. II. 414/11. 1970.
— 1. September 1911, Cr. II. 663/11. 1971.
— 5. September 1911, Cr. II. 671/11. 1972.
— 13. Oktober 1911, Cr. I. 310/11. 1973.
— 20. Oktober 1911, Cr. I. 312/11. 1975.
— 20. Oktober 1911, Cr. II. 859/11. 1974.
— 8. November 1912, Cr. II. 771/12. 2323.
— 14. Jänner 1913, Cr. II. 13 13. 2327.
— 17. Jänner 1913, Cr. II. 220 13. 2331.
— 22. April 1913, Cr. II. 163 1. 2325.
— 25. April 1913, Cr. I. 26 13. 2326.
— 25. April 1913, Cr. II. 161 13. 2328.
— 6. Mai 1913, Cr. II. 178 13. 2329.
— 30. Mai 1913, Cr. II. 199 13. 2330.
— 18. Juli 1913, Cr. II. 300 13. 2332.
— 14. November 1913, Cr. I. 217 13. 2324.
— 18. November 1913, Cr. II. 505 13. 2333.
— 28. November 1913, Cr. II. 517/13. 2321.

Mährisch-Schönberg.

Entscheidung vom
— 27. Mai 1906, Cr. I. 48/6. 1695.
— 17. Juli 1906, Cr. I. 51/6. 1697.
— 29. September 1906, Cr. I. 69/6. 1698.
— 18. Juli 1907, Cr. I. 33/7. 1699.
— 7. Oktober 1907, Cr. I. 56/7. 1700.

Pilsen.

Entscheidung vom
— 7. April 1909, Cr. I. 97/9. 1650.
— 7. Mai 1909, Cr. I. 142/9. 1619.
— 7. Mai 1909, Cr. I. 144/9. 1620.
— 22. Juni 1909, Cr. I. 187/9, 188 9. 1651.
— 28. Juni 1909, Cr. I. 210/9. 1652.
— 10. Jänner 1910, Cr. II. 2/10. 1728.
— 9. Juni 1910, Cr. I. 198/10. 1793.
— 25. Juli 1910, Cr. II. 243/10. 1790.
— 8. August 1910, Cr. I. 269/10. 1791.
— 25. August 1910, Cr. I. 290/10. 1792.
— 6. Oktober 1910, Cr. I. 346/10. 1794.
— 10. Oktober 1910, Cr. I. 469/10. 1795.
— 5. Dezember 1910, Cr. I. 394/10. 1879.
— 10. Jänner 1911, Cr. II. 1/11. 1880.
— 6. Februar 1911, Cr. II. 8/11. 1884.
— 11. April 1911, Cr. II. 21/11. 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.
— 8. April 1914, Cr. I. 61/14. 2315.
— 11. April 1914, Cr. I. 71/14. 2314.

Prag.

Entscheidung vom
— 11. Juni 1907, Cr. II. 479/7. 1663.
— 19. März 1908, Cr. I. 264/8. 1668.
— 3. Februar 1909, Cr. II. 46/9. 1666.
— 5. Februar 1909, Cr. I. 97/9. 1661.
— 6. Februar 1909, Cr. II. 77/9. 1667.
— 16. März 1909, Cr. I. 212/9. 1659.
— 17. April 1909, Cr. II. 268/9. 1665.
— 14. Juli 1909, Cr. II. 460/9. 1668.
— 29. Oktober 1909, Cr. I. 815/9. 1660.
— 6. November 1909, Cr. I. 838/9. 1662.
— 10. November 1909, Cr. II. 843/9. 1664.
— 16. November 1909, Cr. I. 856/9. 1658.
— 21. Dezember 1909, Cr. I. 941/9. 1869.
— 4. Jänner 1910, Cr. I. 9/10. 1873.
— 19. Juli 1910, Cr. I. 556/10. 1867.
— 25. November 1910, Cr. I. 871/10. 1798.
— 9. Dezember 1910, Cr. I. 920/10. 1872.
— 20. Dezember 1910, Cr. I. 958/10. 1799.
— 25. Jänner 1911, Cr. II. 30/11. 1993.
— 3. März 1911, Cr. I. 167/11. 1990.
— 4. April 1911, Cr. I. 237/11. 1983.
— 11. Dezember 1911, Cr. I. 896/11. 2047.
— 16. Februar 1912, Cr. I. 158/12. 2055.
— 20. Februar 1912, Cr. I. 172/12. 2045.
— 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.
— 26. Oktober 1912, Cr. II. 873/12. 2316.

Entscheidung vom
— 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.
— 7. Oktober 1913, Cr. I. 654 13. 2317.
— 5. Dezember 1913, Cr. I. 784 13. 2318.
— 13. Jänner 1914, Cr. I. 17 14. 2319.
— 27. Februar 1914, Cr. I. 152 14. 2320.
— 27. April 1914, Cr. IV. 236/14. 2322.

Proßnitz.

Entscheidung vom
— 27. Jänner 1911, Cr. II 203/11. 2084.
— 7. Februar 1911, Cr. I. 19/11. 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. 2066.
— 24. Mai 1912, Cr. I. 53/12. 2068.
— 19. Juni 1912, Cr. I. 62/12. 2071.
— 20. Dezember 1912, Cr. I. 142 12. 2274.
— 22. April 1913, Cr. I. 59 13. 2273.
— 30. Mai 1913, Cr. I. 54/13. 2272.

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.
— 1. Februar 1912, Cr. I. 25 12. 2209.
— 13. März 1912, Cr. I. 154/12. 2210.
— 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.
— 4. November 1912, Cr. I. 287 12. 2211.
— 6. November 1912, Cr. I. 301/12. 2208.

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. 1654.
— 10 Mai 1909, Cr. VI. 916/9. 1625.
— 12. Mai 1909, Cr. IV. 847/9. 1624.
— 26. Mai 1909, Cr. I. 412/9. 1627.
— 3. Juni 1909, Cr. VI. 1021/9. 1626.
— 11. Juni 1909, Cr. VI 1054/9. 1633.
— 11. Juni 1909, Cr. VI. 1056/9. 1629.
— 18. Juni 1909, Cr. V. 594/9. 1630.
— 7. Juli 1909, Cr. I. 525/9. 1628.
— 7. Juli 1909, Cr. IV. 1121/9. 1631.
— 8. Juli 1909, Cr. VI. 1190/9. 1632.
— 15. Juli 1909, Cr. VI. 1203/9. 1634.
— 15. Juli 1909, Cr. VI. 1221/9 1635.
— 20. Juli 1909, Cr. I. 567/9. 1636.
— 22. Juli 1909, Cr. VI. 1078/9. 1637.
— 6. August 1909, Cr. I. 611/9. 1638.
— 9. August 1909, Cr. VI. 1288/9. 1639
— 16. August 1909, Cr. VI. 1231/9. 1640.
— 23. August 1909, Cr. VI. 1453/9. 1641.
— 26. August 1909, Cr IV. 1350/9. 1642.
— 11. September 1909, Cr. IV. 1421/9. 1643.
— 13. September 1909, Cr. III. 1417/9. 1644.
— 15. September 1909, Cr. IV. 1462/9. 1645.
— 30. September 1909, Cr. III. 1558/9. 1646.
— 8. Oktober 1909, Cr. I. 757/9. 1647.
— 12. Oktober 1909, Cr. V. 1007/9. 1737.
— 13. Oktober 1909. Cr. III. 1639/9. 1732.
— 14. Oktober 1909, Cr. II. 991/9. 1749.
— 20. Oktober 1909, Cr. VI. 1769/9. 1758.
— 30. Oktober 1909, Cr. I. 814/9. 1738.
— 8. November 1909. Cr. VI. 1850/9. 1761.
— 11. November 1909, Cr. II. 1091/9. 1747.
— 16. November 1909, Cr. VI. 1914/9. 1744.
— 20. November 1909, Cr. I 984/9. 1735.
— 26. November 1909, Cr. V. 1204/9. 1741.
— 27. November 1909, Cr. III. 1903/9. 1740.
— 4. Dezember 1909, Cr. I. 1044/9. 1760.
— 6. Dezember 1909, Cr. II. 1459/9. 1746.
— 9. Dezember 1909, Cr. IV. 1909/9. 1731.
— 13. Dezember 1909, Cr. VI. 2077/9. 1755.
— 17. Dezember 1909, Cr. V. 1240/9. 1742.
— 28. Dezember 1909, Cr. V. 1344/9. 1752.
— 5. Jänner 1910, Cr. I. 1179/9. 1743.
— 7. Jänner 1910, Cr. V. 1375/9. 1733.
— 11. Jänner 1910, Cr. V. 1306/9. 1739.
— 19. Jänner 1910, Cr. VI. 2066/9. 1756.
— 22. Jänner 1910, Cr. IV. 153/10. 1729.
— 5. Februar 1910, Cr. I. 132/10. 1734.
— 10. Februar 1910, Cr. VI. 476/10. 1757.
— 12. Februar 1910 Cr. IV. 369/10. 1754.
12. Februar 1910, Cr. IV. 369/10. 1754.
— 16. Februar 1910, Cr. VI. 550/10. 1759.
— 1. März 1910, Cr. V. 258/10. 1730.
— 3. März 1910, Cr. I. 237/10. 1736.
— 9. März 1910, Cr. IV. 546/10. 1750.
— 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.

Entscheidung vom

— 10. Juni 1910, Cr. V. 614/10. 1825.
— 27. Juli 1910, Cr. VII. 97/10. 1812.
— 12. August 1910, Cr. VII. 145/10. 1817.
— 18. August 1910, Cr. III. 1509/10. 1822.
— 19. August 1910, Cr. VII. 191/10, 1796.
— 24. August 1910, Cr. VII. 140/10. 1809.
— 7. September 1910, Cr. VII. 225/10. 1811.
— 7. September 1910, Cr. IV. 1533/10. 1823.
— 16. September 1910, Cr. VII. 247/10. 1810.
— 19. September 1910, Cr. VII 269/10. 1816.
— 29. September 1910, Cr. VII. 284/10. 1815.
— 1. Oktober 1910, Cr. IV. 1664/10. 1814.
— 5. Oktober 1910, Cr. VI. 1809/10. 1956.
— 11. Oktober 1910, Cr. VII. 335/10. 1958.
— 11. Oktober 1910, Cr. II. 1020/10. 1949.
— 12. Oktober 1910, Cr. IV. 1739/10. 1805.
— 13. Oktober 1910, Cr. VII. 342/10. 1913.
— 14. Oktober 1910, Cr. I. 391/10. 1824.
— 28. Oktober 1910, Cr. VII. 390/10. 1954.
— 4. November 1910, Cr. VII. 436/10. 1895.
— 11. November 1910, Cr. VII. 464/10. 1948.
— 6. Dezember 1910, Cr. VII. 537/10 1896.
— 9. Dezember 1910, Cr. VII. 574/10. 1946.
— 24. Dezember 1910, Cr. IV. 2144/10. 1909.
— 28. Dezember 1910, Cr. IV. 2109/10. 1906.
— 29. Dezember 1910, Cr. VII. 2362/10. 1957.
— 13. Jänner 1911, Cr. V. 85/11. 1953.
— 17. Jänner 1911, Cr. V. 85/11. 1947.
— 11. Februar 1911, Cr. IV. 288/11. 1952.
— 15. Februar 1911, Cr. IV. 347/11. 1950.
— 18. Februar 1911. Cr. III. 218/11. 1944.
— 21. Februar 1911, Cr. V. 214/11. 1955.
— 24. Februar 1911, Cr. VII. 1/11. 1943.
— 27. Februar 1911, Cr. VI. 541/11. 1911.
— 1. März 1911, Cr. V. 261/11. 1951.
— 13. März 1911, Cr. VII. 773/11. 1945.
— 15. März 1911, Cr. IV. 14/11. 1959.
— 19. April 1911, Cr. IV. 664/11. 1908.
— 22. April 1911, Cr. IV. 695/11. 1910.
— 1. Juni 1911, Cr. II. 590/11. 2029.
— 1. Juni 1911, Cr. VI. 1229/11. 2017.
— 7. Juni 1911, Cr. III. 1036 11. 2034.
— 10. Juni 1911, Cr. VI. 147/11. 2080.
— 16. Juni 1911, Cr. II. 666/11. 2030.
— 16. Juni 1911, Cr. V. 673/11. 2011.
— 21. Juni 1911, Cr. I. 65/11. 2006.
— 23. Juni 1911, Cr. V. 741/11. 2013.
— 4. Juli 1911, Cr. V. 652/11. 2009.
— 7. Juli 1911, Cr. I. 701/11. 1996.
— 8. Juli 1911, Cr. III. 1129/11. 2031.
— 15. Juli 1911, Cr. III. 1369/11. 2033.
— 21. Juli 1911, Cr. I. 651/11. 2014.
— 27. Juli 1911, Cr. VI. 1612/11. 2023.
— 28. Juli 1911, Cr. I. 751/11. 1997.
— 28. Juli 1911, Cr. IV. 1200/11. 2008.
— 28. Juli 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. 1834/11. 2012.
— 19. September 1911, Cr. V. 1092/11. 2015.
— 19. September 1911, Cr. VI. 1816/11. 1994.
— 22. September 1911, Cr. I. 896/11. 2002.
— 22. September 1911, Cr. VII. 1085/11. 2028.
— 27. September 1911, Cr. VI. 1970/11. 1995

Entscheidung vom

— 28. September 1911, Cr. VII. 1007/11. 2025.
— 2. Oktober 1911, Cr. I. 905/11. 2001.
— 2. Oktober 1911, Cr. II. 973/11. 2018.
— 12. Oktober 1911, Cr. VII. 998/11. 2027.
— 16. Oktober 1911, Cr. II. 993/11. 2007.
— 19. Oktober 1911, Cr. VI. 2096/11. 1999.
— 23. Oktober 1911, Cr. VI. 2079/11. 2032.
— 9. November 1911, Cr. VI. 2229/11. 1998.
— 10. November 1911, Cr. VII. 1332/11. 2019.
— 14. November 1911, Cr. V. 1328/11. 2010.
— 15. November 1911, Cr. VII. 1404/11. 2026.
— 20. November 1911, Cr. V. 1351/11. 2016.
— 7. Jänner 1912, Cr. III. 2750/12. 2179.
— 18. Jänner 1912, Cr. VI. 387/12. 2099.
— 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. 629/12. 2069.
— 2. März 1912, Cr. III. 471/12. 2113.
— 7. März 1912, Cr. III. 486/12. 2110.
— 7. März 1912, Cr. VI. 665/12. 2102.
— 16. März 1912, Cr. II. 334/12. 2040.
— 18. März 1912, Cr. VI. 712/12. 2095.
— 20. März 1912, Cr. IV. 497/12. 2041.
— 27. März 1912, Cr. I. 300/12. 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. 813/12. 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. 2186.
— 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.
— 29. August 1912, Cr. VI. 1255/12. 2077.
— 2. September 1912, Cr. VI. 1498/12. 2156.

Entscheidung vom

— 5. September 1912, Cr. V. 1025/12. 2182.
— 6. September 1912, Cr. II. 905/12. 2164.
— 23. September 1912, Cr. VI. 1608/12. 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. 1673/12. 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. 2155.
— 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.
— 15. Jänner 1913, Cr. IV. 121 13, 2218.
— 20. Jänner 1913, Cr. IV. 157/13. 2222.
— 3. Februar 1913, Cr. VI. 426 13. 2233.
— 4. Februar 1913, Cr. V. 139 13. 2227.
— 11. Februar 1913, Cr. VII. 297/13. 2239.
— 14. Februar 1913, Cr. II. 191/13. 2217.
— 27. Februar 1913, Cr. VI. 459 13. 2230.
— 27. Februar 1913, Cr. VI. 513/13. 2234.
— 6. März 1913, Cr. V. 293 13. 2228.
— 10. März 1913, Cr. VI. 577/13. 2232.
— 11. März 1913, Cr. V. 324 13. 2220.
— 19. März 1913, Cr. IV. 467/13. 2223.
— 27. März 1913, Cr. VI. 640 13. 2235.
— 12. April 1913, Cr. IV. 623 13. 2224.
— 14. April 1913, Cg. 515/13. 2234.
— 16. April 1913, Cr. IV. 638/13. 2225.
— 3. Mai 1913, Cr. VII. 23/13. 2238.
— 28. Mai 1913, Cr. VII. 781/13. 2240.
— 2. Juni 1913, Cr. 914 13. 2236.
— 7. Juni 1913, Cr. VII. 823/13. 2241.
— 9. Juni 1913, Cr. VI. 947 13. 2237.
— 11. Juni 1913, Cr. VI. 953 13. 2243.
— 18. Juni 1913, Cr. IV. 822/13. 2226.
— 28. Juni 1913, Cr. II. 674 13. 2221.
— 3. Juli 1913, Cr. VIII. 475/13. 2242.
— 10. Juli 1913, Cr. VI. 1083/13. 2276.
— 10. Juli 1913, Cr. III. 1370/13. 2219.
— 19. Juli 1913, Cr. I. 523/13. 2277.
— 12. August 1913, Cr V. 1097/13. 2278.
— 20. August 1913, Cr. VI. 1224/13. 2279.
— 18. September 1913, Cr. VI. 1340 13. 2280.
— 23. September 1913, Cr. V. 1307/13. 2281.
— 29. September 1913, Cr. VI. 1385/13. 2283.
— 6. Oktober 1913, Cr. VI. 1409/13. 2282.
— 13. Oktober 1913, Cr. VI. 1456 13. 2284.
— 27. Oktober 1913, Cr. VI. 1525/13. 2285.
— 6. November 1913, Cr. III. 2361/13. 2286.
— 8. November 1913, Cr. IV. 1569/13. 2288.
— 8. November 1913. Cr. III. 2658/13. 2287.
— 12. November 1913, Cr. VII. 1520/13 2289.
— 26. November 1913, Cr. IV. 1661/13. 2290.
— 27. November, 1913, Cr. VI. 1630/13. 2291.
— 1. Dezember 1913, Cr. II. 1313/13. 2293.

Entscheidung vom

— 11. Dezember 1913. Cr. VIII. 557/13. 2292.
— 11. Dezember 1913, Cr. VIII. 786/13. 2294.
— 20. Dezember 1913, Cr. VII. 1734/13. 2295.
— 24. Dezember 1913, Cr. IV. 1775/13. 2296.
— 29. Dezember 1913, Cr. VI. 1792/13. 2297.
— 12. Jänner 1914, Cr. VI. 323/14. 2356.
— 15. Jänner 1914, Cr. III. 111/14. 2346.
— 22. Jänner 1914, Cr. V. 57/14. 2338.
— 28. Jänner 1914, Cr. IV. 249/14. 2343.
— 7. Februar 1914, Cr. VI. 438/14. 2359.
— 9. Februar 1914, Cr. VI. 434/14. 2358.
— 19. Februar 1914, Cr. III. 266/14. 2336.
— 2. März 1914, Cr. III. 544/14. 2349.
— 5. März 1914, Cr. V. 170/14. 2351.
— 17. März 1914, Cr. V. 178/14. 2352.
— 24. März 1914, Cr. V. 241/14. 2355.
— 2. April 1914, Cr. III. 798/14. 2335.
— 4. April 1914, Cr. I. 198/14. 2339.
— 17. April 1914, Cr. II. 74/14. 2340.
— 2. Mai 1914, Cr. IX. 756/14. 2348.
— 16. Mai 1914, Cr. IV. 822/14. 2347.
— 26. Mai 1914, Cr. V. 535/14. 2353.
— 29. Mai 1914, Cr. IX. 236/14. 2350.
— 15. Juni 1914, Cr. V. 591/14. 2354.
— 16. Juni 1914, Cr. VII. 35/14. 2360.

Landesgericht Brünn.

Entscheidung vom

— 28. November 1908, Cg. I. 436/8, 437/8. 1657.
— 12. Mai 1909. Cg. I. 186/9. 1672.
— 14. Februar 1910, R. I. 1/10. 1853.
— 3. Juni 1910, Cg. I. 182/10. 1847.
— 5. Oktober 1910, Cg. I. 398/10. 1829.
— 4. Februar 1911, Cg. I. 40/11. 1882.
— 30. März 1911, R. I. 1/11. 1930.
— 22. April 1911, Cg. I. 193/11. 1932.
— 5. Oktober 911, Cg. II. 485/11. 2056.
— 10. Februar 1912, Gg. I. 60/12. 2244.
— 2. April 1912, Cg. I. 188/12. 2115.
— 18. Mai 1912, Cg. I. 258/12. 2255.
— 6. Juni 1912, R. I. 1/12. 2267.

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.
— 28. Jänner 1913, Cg. I. 49/13. 2212.
— 9. Mai 1913, R. I. 2/13. 2214.
— 4. Juli 1913, Cg. I. 564/13. 2213.
— 11. November 1913, Cg. I. 922/13. 2268.
— 26. November 1913, Cg. I. 975/13. 2270.
— 26. November 1913, Cg. I. 976/13. 2275.

Landesgericht Laibach.

Entscheidung vom

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

Landesgericht Lemberg.

Entscheidung vom

— 6. Juni 1913. Cg. VI. 27/13. 2307.
— 7. Juni 1913, Bc. VI. 308/13. 2305.
— 3. November 1913, Cg. VI. 44/13. 2311.

Kreisgericht Neutitschein.

Entscheidung vom

— 28. März 1911, Cg. I. 105/11. 1903.
— 27. Juni 1911, Cg. I. 234/11. 1965.
— 10. Oktober 1911, Cg. I. 267/11. 1969.
— 21. November 1911, Cg. I. 394/11. 1973.
— 20. August 1913, Cg. I. 410/13. 2332.
— 20. Dezember 1913, Cg. I. 608/13. 2324.

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. 26/12. 2158.
— 11. Jänner 1913, Cg. II. 37/12. 2170.
— 17. März 1913, R. II. 73/13. 2169.
— 19. März 1913, R. II. 64/13. 2159.
— 27. März 1914, Cg. II. 12/14. 2320.

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. 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.

Entscheidung vom

— 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. 639/12. 2186.
— 9. November 1912, R. V. 45/12. 2147.
— 24. Jänner 1913, Cg. V. 9/13. 2188.
— 1. Februar 1913, R. V. 1/13. 2231.
— 10. Februar 1913, R. V. 9/13. 2229.
— 2. Juli 1913, Cg. V. 560/13. 2243.
— 7. Juli 1913, Cg. V. 546/13. 2241.
— 9. Oktober 1913, Cg. V. 711/13. 2278.
— 29. Dezember 1913, R. V. 82/13. 2298.
— 5. März 1914, Cg. V. 105/14. 2357.
— 16. April 1914, Cg. V. 156/14. 2343.
— 23. April 1914, Cg. V. 338/14. 2355.

Oberster Gerichtshof.

Entscheidung vom

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

Nr. 2207.

Das Abzugsrecht für Pensionsversicherungsbeiträge tritt — ohne Rücksicht auf eine Anfechtung des betreffenden Beschlusses — ein, sobald die Pensionsversicherungspflicht des Dienstnehmers ausgesprochen wird. Für die Beurteilung, ob Pensionsversicherungsbeiträge bereits geleistet wurden, ist die Zeit der Einbringung der Klage maßgebend.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 29. August 1912, Cr. VI 1255/12.

Die Klage eines Handlungsgehilfen (Buchhalters) gegen seinen Chef auf Rückzahlung der von letzterem abgezogenen und an die Pensionsversicherungsanstalt abgeführten Pensionsversicherungsbeiträge im Betrage von 45 K wurde auf Grund nachstehenden Sachverhaltes abgewiesen.

Wie unbestritten, war Kläger 3 Monate, u. zw. vom 1. April bis 30. Juni 1912 bei der Beklagten als Buchhalte bedienstet. Er bezog 300 K Monatsgehalt, zahlbar im nachhinein.

Die Beklagte bezahlte ihm die beiden ersten Monatsgehalte voll aus, bei der dritten Zahlung machte sie einen Abzug von 45 K, entsprechend dem den Kläger treffenden Pensionsversicherungsbeitrag für 3 Monate. Laut Bescheides de Landesstelle Wien der Pensionsanstalt für Angestellte vom 3. Juli 1912 ist Kläger als Aushilfsbuchhalter der Beklagten für die Zeit vom 1. April 1912 bis 30. Juni 1912 versicherungspflichtig und beträgt die Gesamtmonatsprämie 30 K, wovon 15 K auf den Dienstgeber und 15 K auf den Versicherten entfallen.

Die Beklagte hat am 4. Juli 1912 den Betrag von 90 K als Versicherungsprämie für den Kläger eingezahlt. Mit Klage vom 5. Juli 1912 begehrt Kläger von der Beklagten Bezahlung der ihm in Abzug gebrachten 45 K und begründet seine Klage damit, daß er nicht versicherungspflichtig sei; er habe gegen den obigen Bescheid Einspruch erhoben; eine Erledigung sei ihm allerdings noch nicht zugekommen. Der Kläger führt auch an, daß der Abzug ungerechtfertigt ist, weil die Beklagte im Moment des Abzuges die Prämie noch nicht bezahlt hatte.

Gründe: Die Versicherungspflicht des Klägers ist mit dem Bescheide der Landesstelle Wien der Pensionsanstalt festgestellt. Die Rechtskraft dieses Bescheides abzuwarten, war die Beklagte nicht verpflichtet. Im Gegenteile war die Zahlungspflicht und damit auch ihr Abzugsrecht schon in dem Momente des Dienstantrittes des Klägers gegeben, da nach § 35 des Pensionsversicherungsgesetzes die Pflicht zur Prämienzahlung mit dem Eintritte der Versicherungspflicht beginnt. Was die weitere Einwendung des Klägers betrifft, daß die Einzahlung der Prämie erst nach dem Abzuge erfolgt ist, so kann nur der Moment der Klageanbringung

maßgebend sein. § 36 des Pensionsversicherungsgesetzes spricht von einem Rechte des Abzuges bereits geleisteter Prämien. Da die Beklagte die Prämien schon am 4. Juli, also vor der Klage eingezahlt hat, kann der Kläger die Rechtmäßigkeit des Abzuges nicht bekämpfen. Das Klagebegehren war daher abzuweisen.

Nr. 2208.

Der Lehrherr ist nicht verpflichtet, den von der Genossenschaftsvorstehung ausgestellten Lehrbrief zu unterfertigen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 6. November 1912, Cr. I 301/12.

Aus dem beiderseitigen Vorbringen ergab sich, daß der Kläger bei der beklagten Firma durch zirka 3 Jahre bis zum 23. Oktober 1912 als Eisendreherlehrling beschäftigt war und über diese zugebrachte Lehrzeit ein Zeugnis vom Firmainhaber erhalten hat.

Der Vormund des minderjährigen Klägers begehrte die Unterfertigung des von der Genossenschaftsvorstehung ausgestellten Lehrbriefes vom Inhaber der beklagten Firma, da das Formulare des vorerwähnten Lehrbriefes auch eine Rubrik „Unterschrift des Lehrherrn" enthalte und der Kläger mit dem unvollständig ausgefüllten Lehrbriefe nie Gehilfe werden könne.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Gemäß §104, Z. 1 Gew. O. ist der Lehrherr nur zur Ausstellung des Lehrzeugnisses verpflichtet und obliegt es der Genossenschaftsvorstehung, auf Grund des Lehrzeugnisses, bzw. der Lehrzeugnisse den Lehrbrief auszustellen (§104, Abs. 2 Gew. O.).

Diese Pflicht der Genossenschaftsvorstehung geht weiters aus der Bestimmung des §114, Abs. 3, lit. c Gew. O. hervor, welche Gesetzesstelle den Umfang der Obliegenheiten einer Genossenschaft behandelt und unter lit. c des vorerwähnten Paragraphen die Ausstellung der Lehrbriefe ausdrücklich vorschreibt.

Mit Rücksicht auf diese Erwägungen wurde das Klagebegehren als unbegründet abgewiesen.

Nr. 2209.

Auf die Bestimmungen eines ein bestimmtes Gewerbe umfassenden Kollektivvertrages kann sich ein Arbeitgeber, der diesem Gewerbe nicht angehört, nicht berufen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 1. Februar 1912, Cr. I 25/12.

Der auf Zahlung der Lohnentschädigung für die gesetzliche Kündigungsfrist in der Höhe von 52 K 80 h gerichteten Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Durch die übereinstimmenden Angaben beider Teile ist festgestellt, daß der Kläger am 18. Jänner 1912 bei der beklagten Firma G. L., Zeugwarenfabrik, als Fabriksmaurer gegen einen Lohn von 4 K 40 h pro Tag ohne Kündigungsvereinbarung eingetreten ist und am 20. Jänner 1912 grundlos entlassen wurde. Der Kläger belangte daher seine Dienstgeberin auf Zahlung einer Lohnentschädigung für die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist, d. i. für 12 Arbeitstage à 4 K 40 h, welchem Begehren mit Rücksicht auf die grundlose Entlassung nach § 84 Gew. O. eine Berechtigung nicht aberkannt werden konnte. Der Einwendung der beklagten Firma, daß für den Kläger als Maurer nach dem Kollektivvertrage vom 4. April 1910 Kündigungsausschluß besteht und er somit einen Anspruch auf Lohnvergütung für die gesetzliche Kündigungsfrist nicht erheben könne, konnte das Gericht nicht beipflichten, da der angeführte Kollektivvertrag zwischen dem Arbeitgeberbunde für das „nordböhmische Baugewerbe" und dem Zentralverbande der Maurer Österreichs abgeschlossen wurde und daher auf Arbeitgeber, welche nicht dem Baugewerbe angehören, keine Anwendung finden kann.

Nr. 2210.

Wenn über die Reisezeit nichts vereinbart ist, gilt die in der betreffenden Branche übliche Reisezeit. Die Berechnung der Reisetage erfolgt nach dem Jahresdurchschnitt im Vorjahre, die Berechnung der an entgangener Provision beanspruchten Entschädigung nach der Höhe der in den 4 Quartalen des vorangehenden Jahres ins Verdienen gebrachten Provision.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 13. März 1912, Cr. I 54/12.

Kläger trat am 1. März 1910 bei der beklagten Firma als Reisender ein.

Zwischen den Parteien wurde ein Gehalt von 150 K monatlich, 13 K Personalspesen täglich, separate Entschädigung der Eisenbahn- und Wagenfahrten und eine ein-, vier- und sechsprozentige Provision je nach der verkauften Ware, vereinbart.

Eine Kündigungsfrist wurde nicht vereinbart.

Seit Neujahr 1912 wurde Kläger nicht mehr auf die Reise geschickt und ihm mittels Schreibens vom 20. Februar 1912 ausdrücklich mitgeteilt, daß er nicht mehr auf die Reise gehen und ihm für 31. März 1912 gekündigt werde. Kläger beansprucht nun:

a) für 71 Reisetage den Ersatz des Spesenbeitrages von 10 K täglich, somit 710 K, welchen Betrag er sich nach seiner Behauptung täglich von den Personalspesen per 13 K erspart hätte, und

b) als Provisionsentgang für die Zeit vom 1. Jänner bis 31. März 1912 den Betrag von 160 K.

Die beklagte Firma wurde zur Zahlung von 439 K 70 h verurteilt, hinsichtlich des Restes wurde das Klagebegehren abgewiesen.

Gründe: Das Gericht hat auf Grund des Parteienvorbringens als erwiesen angenommen, daß die Beklagte den Kläger vertragswidrig verhindert hat, die Provision und Diäten, welche einen essentiellen Bestandteil des Dienstvertrages gebildet haben, ins Verdienen zu bringen, indem sie den Kläger, welchen sie ohne jeden Vorbehalt als Reisenden aufnahm, vom 1. Jänner bis 31. März 1912 nicht auf die Reise schickte, sondern zu Bureauarbeiten verwendete.

Nach § 12 des Gesetzes über den Dienstvertrag der Handlungsgehilfen gebührt dem Dienstnehmer, falls er vertragswidrig verhindert wird, Provision oder Taggelder in dem vereinbarten oder in dem nach den getroffenen Vereinbarungen zu erwartenden Umfange zu verdienen, eine angemessene Entschädigung.

Bei Feststellung dieser Entschädigung sind einerseits die Anzahl der Reisetage, andrerseits die Höhe des pro Tag zu ersparenden Verdienstes festzustellen.

Da über die Reisezeit nichts vereinbart wurde, hat die in der Branche übliche Reisezeit als vereinbart zu g lten (Art. 279 H. G. B.).

Das Gericht hat nun mit Rücksicht auf seine fachmännische Zusammensetzung als feststehend angenommen, daß sich die Reisetätigkeit im Unternehmen der Beklagten, welche keine Saisonartikel (Feuerlöschgeräte) herstellt, auf das ganze Jahr erstreckt (§ 364 Z. P. O.).

Mit Rücksicht auf die übereinstimmenden Parteiangaben, daß im vorhergehenden Jahre (1911) der Kläger durch 288 Tage auf der Reise war, hat das Gericht als übliche Reisezeit 24 Tage pro Monat, sohin vierteljährig 72 Reisetage angenommen.

Die angemessene Entschädigung umfaßt den Anspruch auf Ersatz des Gewinnes, den der Dienstnehmer aus den bedungenen Personalspesen hätte erzielen können; sie deckt sich daher nicht mit dem vollen Betrage der Reisediäten, sondern muß nach Abrechnung der eigentlichen Reiseauslagen bestimmt werden.

Das Gericht hat nun unter Berücksichtigung dieser Erwägungen und des Umstandes, daß die beiden Vertragsteile den Betrag, welcher pro Tag erspart werden kann, mit 3 bis 4 und 4 bis 5 K bestimmt haben, in Gemäßheit der Vorschrift des § 273 Z. P. O. als angemessene Entschädigung pro Tag den Betrag von 4 K nach freier Überzeugung festgesetzt.

Dem Kläger gebührt daher für 72 Reisetage der Betrag von 288 K und mit Rücksicht auf sein Klagebegehren für 71 Tage der Betrag von 284 K.

Bezüglich der Höhe der dem Kläger zu ersetzenden Provision hat das Gericht auf Grund der Feststellung, daß Kläger im Vorjahre (1911)

im	I. Quartal	149 K	95 h
„	II. „	83 „	30 „
„	III. „	198 „	80 „
„	IV. „	190 „	65 „
somit ganzjährig den Betrag von		622 K	70 h

an Provision ins Verdienen gebracht hat, einen vierteljährigen Durchschnitt von 155 K 70 h angenommen und gemäß § 273 Z. P. O. die Höhe des Provisionsentganges während des 1. Vierteljahres 1912 mit diesem Betrage veranschlagt, da der Beweis über die Höhe des diesbezüglichen Ersatzbetrages gar nicht oder doch nur mit unverhältnismäßigen Schwierigkeiten zu erbringen wäre.

Der Gesamtbetrag der von der beklagten Firma an den Kläger zu zahlenden Entschädigung beläuft sich somit auf 439 K 70 h, während hinsichtlich des Restes das Klagebegehren aus den angeführten Erwägungen abzuweisen war.

Nr. 2211.

In der ausdrücklichen, trotz wiederholter Aufforderung geäußerten Weigerung des Buchhalters, Schecks, lautend auf 4200 K, zur Bank zu tragen, ist eine beharrliche Dienstesverweigerung gelegen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 4. November 1912, Cr. I 287/12.

Kläger war seit 1. April 1912 bei der Beklagten als Buchhalter gegen einen Monatsgehalt von 100 K und eine Neujahrsremuneration in gleicher Höhe angestellt. Eine Kündigungsfrist wurde nicht vereinbart.

Am 23. Oktober 1912 verlangte der Prokurist der Dienstgeberin vom Kläger, er solle Schecks im Betrage von 4200 K zur Bank tragen, was Kläger mit den Worten: „er gehe nicht, er werde keine Kanzleidienerarbeiten verrichten“ ablehnte. Auch von zwei anderen Buchhaltern der Dienstgeberin wurde Kläger eindringlich aufgefordert, die Schecks zur Bank zu tragen, was er jedoch auch diesen gegenüber entschieden verweigerte. Der Prokurist der Beklagten erklärte hierauf dem Kläger, entweder mit den Schecks zur Bank gehen oder sich einen anderen Posten zu suchen, welcher Aufforderung Kläger nicht nachkam, weshalb er entlassen wurde.

Kläger beantragt die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung des Gehaltes für die Zeit vom 23. Oktober 1912 bis 31. Dezember 1912 per 225 K und des entsprechenden Teiles der Neujahrsremuneration in der Höhe von 18 K 74 h.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Kläger hat sich durch die Nichtbefolgung des Auftrages mit den auf 4200 K lautenden Schecks zur Bank zu gehen, einer beharrlichen Dienstesverweigerung schuldig gemacht. Die Beharrlichkeit dieser Weigerung geht aus dem ganzen Verhalten des Klägers hervor, welches deutlich erkennen ließ, daß er absolut nicht willens sei, die ihm aufgetragene Dienstleistung auszuführen, obwohl ihm seine Vorgesetzten eindringlich zugeredet haben und der Prokurist der beklagten Firma den Befehl in einer solchen Form wiederholt hat, daß dessen Nichtbefolgung als Dienstverweigerung aufgefaßt werden mußte.

Der Einwendung des Klägers, daß er zu der ihm aufgetragenen Dienstleistung nicht verpflichtet war, konnte nicht beigepflichtet werden, da der Dienstnehmer mit Rücksicht darauf, daß der Umfang der Dienstleistungen des Klägers bei Abschluß des Vertrages nicht ganz genau präzisiert wurde, nach § 6 des Gesetzes über den Dienstvertrag der Handlungsgehilfen verpflichtet ist, die den Umständen nach angemessenen Dienste zu leisten.

Die Beklagte konnte zur Übermittlung von Schecks im Werte von 4200 K nur vertrauenswürdige Personen verwenden und daher einen ihrer Beamten mit der Ausführung dieses Auftrages betrauen, da die Besorgung eines solchen Auftrages keineswegs als niedere Dienstleistung zu qualifizieren ist.

Hierzu kommt weiters der Umstand, daß der Dienstgeber bei Vorliegen wichtiger Gründe stets berechtigt sein muß, den Dienstnehmer vorübergehend zu Ersatzdiensten zu verwenden, welche er zu leisten fähig ist und die er ohne Schädigung seiner Gesundheit und ohne Beeinträchtigung seiner Stellung zu prästieren vermag, was in dem vorliegenden Falle vollkommen zutreffend war.

Da somit eine beharrliche Dienstesverweigerung des Klägers nachgewiesen ist, war die beklagte Firma in Gemäßheit des § 27, Z. 4 des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, Nr. 20 R. G. Bl., zur vorzeitigen Entlassung berechtigt, weshalb das Klagebegehren auf Gehaltsentschädigung für die gesetzmäßige Kündigungsfrist als unbegründet abgewiesen werden mußte.

Nr. 2212.

Der Arbeitgeber haftet im allgemeinen nicht für Effekten, die dem Gehilfen entwendet wurden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 9. Jänner 1913, Cr. I 612/12, bestätigt mit Entscheidung des Landesgerichtes Graz vom 28. Jänner 1913, Cg. I 49/13.

Dem Kläger war im Hause des Beklagten, eines Bäckermeisters, ein Zimmer als Wohnraum angewiesen, in welchem ihm ein Kasten zur Aufbewahrung seiner Effekten zur Verfügung gestellt war.

Dem Kläger wurden nach seiner Behauptung eines Nachts Kleider und Wäsche aus dem Kasten entwendet und beantragt er die Verurteilung des Beklagten zum Ersatz des Wertes dieser Effekten im Betrage von 131 K 20 h.

Der Beklagte bestreitet eine Haftungspflicht.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Da die Gewerbeordnung keine Bestimmungen über die Haftung des Arbeitgebers für Arbeitskleider und Werkzeuge der Arbeiter außer Vorschriften hygienischer Natur enthält (§ 101 der Ministerialverordnung vom 23. November 1905, R. G. Bl. Nr. 176), könnte sich der klägerische Anspruch nur auf die Vorschrift des a. b. G. B. über den Verwahrungsvertrag gründen. Ein Verwahrungsvertrag, nach welchem der Beklagte die Effekten des Klägers in seine Obsorge übernommen hätte, kann nicht als vorliegend erachtet werden, denn mit der Gewährung der Wohnung an den Kläger ist nicht implicite die Obsorge über die von ihm eingebrachten Effekten übernommen. Sache des Klägers wäre es gewesen, sich an den Beklagten wegen Aufbewahrung seiner Kleider zu wenden, falls ihm der Kasten zu wenig sicher schien. Da er dies unterlassen hat, muß er den Schaden, den er durch den angeblichen Diebstahl erlitten hat, selbst tragen und kann sich nicht an dem Beklagten schadlos halten, den eine gesetzliche Haftpflicht nicht trifft.

Das Klagebegehren war demnach als unbegründet abzuweisen.

Das Landes- als Berufungsgericht Graz hat diese Entscheidung bestätigt.

Gründe: Die Frage der Haftung des Beklagten für den dem Kläger durch die Entwendung seiner Kleider und Wäschestücke zugegangenen Schaden ist vom Gewerbegerichte der Sach- und Rechtslage entsprechend gelöst worden.

Aus den Bestimmungen des a. b. G. B. über den Lohnvertrag läßt sich eine Haftung des Arbeitgebers für Schäden, die an dem Eigentume der Arbeitnehmer durch schuldhaftes Verhalten seiner Organe oder dritter Personen entstehen, wenigstens im allgemeinen nicht ableiten, und auch die Ausgestaltung, welche die Normen des bürgerlichen Rechtes über den Lohnvertrag bezüglich des gewerblichen Arbeitsverhältnisses in der Gewerbeordnung insbesondere im § 74 und den dazu ergangenen Verordnungen erfahren haben, beziehen sich nur auf den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Hilfsarbeiter, nicht aber auf ihr Vermögen und ihr Eigentum.

Daß Arbeitgeber unter gewissen Umständen namentlich dort, wo die Art der Arbeitsverrichtung den Arbeiter nötigt, seine Kleider oder anderes Eigentum einer besonderen Gefährdung auszusetzen, für daraus

entspringende Schäden im Falle der Verabsäumung besonderer Schutzvorkehrungen haftbar erklärt werden, hat mit der vorliegenden Rechtssache nichts zu tun.

Eine Schadenshaftung des Beklagten könnte gegebenen Falles nur daraus abgeleitet werden, daß er sich dem Kläger gegenüber zur Beistellung unentgeltlicher Wohnung verpflichtet hatte. Daraus ergibt sich aber, daß vorliegend ausschließlich die Vereinbarung unter den Parteien darüber entscheidet, in welchem Ausmaße und in welcher Art der Beklagte zur Beistellung der Wohnungsgelegenheit an den Kläger verpflichtet war, und daß daher auch nur hienach beurteilt werden kann, ob er sich durch die Art dieser Beistellung freier Wohnung einer Verletzung seiner Vertragspflicht gegenüber dem Kläger schuldig gemacht hat, und deshalb für seinen Schaden aufzukommen hätte. Ein solches kontraktliches Verschulden läßt sich nach den Feststellungen, wie sie im Berufungsverfahren erfolgt sind, nicht behaupten. Vor allem ist der Kläger sofort bei seinem Dienstantritte inne geworden, in welcher Weise ihm die Wohnung im Hause des Beklagten von diesem gewährt werden wollte und in welcher Weise er seine Habseligkeiten würde verwahren können. Seine Sache wäre es gewesen, wenn er sich damit nicht zufrieden geben wollte, auf eine andere Art seiner eigenen Unterbringung oder der Verwahrung seiner Fahrnisse zu dringen. Aus seinem eigenen Vorbringen erhellt jedoch, dass er wegen der Sicherheit der Verwahrung seiner Kleider und Wäschestücke wenigstens in der Folge Bedenken gehabt hat, dass er aber eben nur solche seinem Arbeitgeber gegenüber geäußert haben will, die Beistellung einer anderen Schlafgelegenheit oder eine andere Unterbringung seiner Fahrnisse jedoch nicht beansprucht hat.

Es kann aber auch nicht behauptet werden, daß die Wohnungsgelegenheit, die der Beklagte dem Kläger zur Verfügung gestellt hat, nach der Sachlage eine durchaus ungenügende gewesen wäre und noch weniger, daß der Diebstahl gerade durch diese mangelhafte Art der Absperrverhältnisse bedingt worden wäre; letzteres schon deshalb nicht, weil die näheren Umstände des Diebstahles völlig ungeklärt sind und deshalb auch nicht zu entscheiden ist, ob er überhaupt unterblieben wäre, wenn der Kasten in anderer Weise und besser verschließbar gewesen wäre. Die Verhältnisse im Hause des Beklagten waren schließlich auch nicht danach angetan, dass sich ein Versperrthalten des Zimmers des Klägers zur Nachtzeit oder das Absperren seines Kleiderkastens als unbedingt geboten dargestellt hätte; denn auf Grund der Aussage des Zeugen R. ist für erwiesen zu halten, daß das gassenseitige Haustor sogar bei Tag und Nacht versperrt gehalten worden ist; allerdings kann dies bezüglich des Gartentores angesichts der schwankenden Aussage des Zeugen nicht mit Verläßlichkeit festgestellt werden. Das Versperren der Zimmertüre wäre, wie sich nun herausgestellt hat, zwar möglich gewesen, weil sich

aber bei Tag und Nacht fast ununterbrochen Leute in den beiden Räumen befunden haben, konnte von einem ständigen Versperrthalten des Zimmers wohl abgesehen werden.

Dazu kommt noch, daß der Kläger ein sperrbares Behältnis für seine Kleider zur Verfügung hatte, daß er daher nicht genötigt war, den Kasten überhaupt in Anspruch zu nehmen und daß ihm der Beklagte dessen Benutzung nur freigestellt hatte, es aber dem Kläger überlassen blieb, ob er davon Gebrauch machen wollte.

Ein vertragsmäßiges Verschulden des Beklagten ist somit nach der Sachlage in der Tat nicht feststellbar. Eine Haftung des Arbeitgebers für das Verschulden dritter Personen, etwa ähnlich wie dies bei Wirten und anderen Unterstandgebern nach den Bestimmungen der §§ 970 und 1316 a. b. G. B. zutrifft, erscheint aber dadurch, daß der Beklagte dem Kläger als einen Teil seiner Lohnansprüche freie Wohnung zu gewähren hatte, nicht begründet.

Der Berufung des Klägers war daher keine Folge zu geben.

Nr. 2213.

Mangels besonderer Vereinbarung oder eines Verschuldens haftet der Verkäufer nicht für Warenabgänge.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 10. Juni 1913, Cr. II 34/13, abgeändert mit Entscheidung des Landesgerichtes Graz vom 4. Juli 1913, Cg. I 564/13.

Der Kläger war in einer Filiale des Beklagten als alleiniger Verkäufer angestellt.

Der Klage des Verkäufers auf Zahlung seiner Provisionsforderung hat der Beklagte einen Ersatzanspruch für Warenabgang kompensando entgegengesetzt.

Das Gewerbegericht hat die Gegenforderung des Beklagten bis zur Höhe der Forderung des Klägers als zu Recht bestehend angesehen.

Gründe: Anlangend den kompensando geltend gemachten Gegenanspruch des Beklagten als Ersatz des Mankos hat das Gewerbegericht angenommen, daß der Kläger als Filialleiter und alleiniger Verkäufer für die Abgänge im Geschäfte auch ohne vorherige Abmachung verantwortlich ist, da mit der Übernahme der Waren auch die Verpflichtung zur ordnungsmäßigen Verwertung übernommen wird.

Dem Kläger wurden die Waren geliefert, er erhielt auch ein Verzeichnis darüber und hätte sie kontrollieren sollen; die nachträglich vorbrachten Einwendungen des Klägers, welche derzeit nahezu vollkommen unkontrollierbar sind, vermögen seine Haftpflicht nicht aufzuheben.

Der Kläger hat übrigens seine Haftpflicht gegenüber der Ehegattin des Beklagten wiederholt selbst zugegeben.

Das Landesgericht in Graz als Berufungsgericht hat die Gegenforderung des Beklagten nicht anerkannt und dem Kläger seine Provisionsforderung zugesprochen.

Gründe: Vorauszuschicken ist, daß von Seite des Klägers ein Zugeständnis seiner Haftung für den Abgang oder ein Anerkenntnis der Schadenersatzforderung des Beklagten nicht erwiesen ist.

Liegt aber ein Anerkenntnis des Klägers bezüglich der Ersatzforderung des Beklagten nicht vor, so könnte die Haftung des Ersteren für den Warenabgang nur damit begründet werden, daß er eine solche entweder ausdrücklich übernommen hätte oder daß dieser Abgang auf ein bestimmtes Verschulden seinerseits zurückgeführt werden könnte. Daß ersteres nicht der Fall ist, steht einverständlich fest, es erübrigt daher nur die zweite Alternative; denn daß der Kläger, wie das Gewerbegericht meint, allein schon kraft seiner Dienstesstelle als alleiniger Verkäufer für den Abgang an Waren aufzukommen hätte, ist abzulehnen. Die Stellung des Klägers war deshalb, weil er in einer Geschäftsfiliale beschäftigt worden ist, keine wesentlich andere, als die eines sonstigen Warenverkäufers; daran kann insbesondere die Art seiner Entlohnung und der Umstand, daß er die Schlüssel des Geschäftes in seiner Verwahrung hatte, nichts ändern. Ein mit dem Warenverkaufe betrauter Handlungsgehilfe haftet aber seinem Dienstgeber gegenüber für einen Abgang an Waren nur insoweit, als ihm im Einzelnen nachgewiesen werden kann, daß er auf ein schuldhaftes Verhalten zurückzuführen ist. Dies ergibt sich daraus, daß die Leistung, die einem Bediensteten, wie dem Beklagten obliegt, in der Besorgung des Warenverkaufes besteht, nicht aber etwa in der Rückstellung des in Waren empfangenen Wertes in Gestalt des Erlöses, wie dies beim verrechnenden Kellner und bei gewissen Arten von Warenausträgern und dergleichen der Fall ist, deren Rechtsverhältnis sich zwar noch als Dienstverhältnis qualifiziert, dem Kommissionshandel aber stark nähert. Daraus ergibt sich aber auch, daß auf den vorliegenden Fall die Bestimmung des § 1298 a. b. G. B. keine Anwendung finden kann; die Beweispflicht dafür, daß der Kläger den Beklagten durch ein schuldhaftes Verhalten beim Warenverkaufe im weiteren Sinne geschädigt habe, trifft den Letzteren (§ 1296 a. b. G. B.). Der Warenabgang ist gegebenenfalls allerdings ein verhältnismäßig hoher; doch kann das, was der Kläger zu seiner Erklärung angeführt hat, im Einzelnen als dessen Ursache wohl gelten, ob im vollen Umfange, mag zweifelhaft sein; allein es fehlt jeder halbwegs greifbare Anhaltspunkt dafür, inwieweit die vom Kläger angegebenen Ursachen zur Rechtfertigung des Abganges etwa nicht ausreichen. Daß ein geradezu unredliches Verhalten des Klägers

nicht erweislich ist, ist schon bei der Erörterung des Entlassungsgrundes dargelegt worden und dort ist auch hervorgehoben, daß ein anderweitiges Verschulden des Klägers als Ursache des Abganges in gleicher Weise nicht feststellbar erscheint. Die Feststellung des Bestandes der Schadenersatzforderung des Beklagten scheitert daher an der Schwierigkeit der Beweisführung. In dieser Richtung war somit der Berufung des Klägers Folge zu geben und es war der Beklagte, da seine Gegenforderung als nicht zu Recht bestehend erkannt wird, zur Zahlung der Lohnforderung des Klägers in dem obigen beschränkten Umfange zu verurteilen.

Nr. 2214.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für die Lohnklage eines selbständigen Schlossermeisters gegen einen Schlossermeister, dem er seine Dienste verdungen hat.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 29. April 1913, Cr. I 153/13, bestätigt mit Entscheidung des Landesgerichtes Graz vom 9. Mai 1913, R I 2/13.

Die Kündigungsentschädigungsklage eines selbständigen Schlossermeisters gegen einen Schlossermeister, dem er seine Dienste verdungen hatte, wurde wegen sachlicher Unzuständigkeit zurückgewiesen.

Gründe: Aus dem Wesen eines Gewerbes und aus der Bestimmung des § 14 Gew. O. folgt, daß insbesonders bei handwerksmäßigen Gewerben niemand in einer Person zugleich gewerblicher Unternehmer und Gehilfe sein kann, denn mit dem Momente, wo ein Gehilfe die Eigenschaft eines Unternehmers erlangt, hört er auf, Gehilfe zu sein.

Ein gewerblicher Unternehmer (Meister) ist zwar auch berechtigt, für einen anderen Unternehmer gewerbliche Dienste zu verrichten, allein dadurch kann er, solange er den Gewerbeschein nicht zurücklegt, die Eigenschaft eines Unternehmers (Meisters) nicht verlieren und die Eigenschaft eines Gehilfen nicht erlangen.

Da nun der Kläger selbst angibt, daß er Schlossermeister ist, konnte er für den Beklagten die gewerblichen Arbeiten nicht in der Eigenschaft eines Gehilfen, sondern nur in jener eines Meisters verrichten.

Es handelt sich demnach vorliegend nicht um einen Streit zwischen einem gewerblichen Unternehmer und dessen Gehilfen, sondern um einen zwischen zwei Unternehmern entstandenen Rechtsstreit, zu dessen Austragung nach § 1 Gew. Ger. G. die Gewerbegerichte nicht berufen sind.

Dem gegen diese Entscheidung erhobenen Rekurse wurde keine Folge gegeben.

Gründe: Der angefochtene Beschluß des Gewerbegerichtes Graz war in Verwerfung des eingebrachten Rekurses aus den zutreffenden Gründen des I. Richters zu bestätigen und wird noch beigefügt:

Die Gewerbegerichte sind gemäß § 1 des Gesetzes vom 27. November 1896, Nr. 218 R. G. Bl., zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern zuständig, und sind nach § 5 des bezogenen Gesetzes als Arbeiter im Sinne dieses Gesetzes alle im gewerblichen Betriebe beschäftigten Hilfsarbeiter anzusehen.

Daraus geht hervor, daß es sich um den Unternehmer einerseits und den Arbeiter anderseits handelt; derjenige, der aber selbständiger Unternehmer ist oder sein kann, wird dadurch, daß er bei einem anderen Unternehmer gegen Entlohnung arbeitet, nicht zum Hilfsarbeiter im eigentlichen Sinne des Wortes, also zu einer Person, die immer nur im Arbeitsverhältnisse steht, niemals aber als Unternehmer auftreten kann.

Nr. 2215.

Der Arbeiter kann im Falle verspäteter Auszahlung des Lohnes nur die gesetzlichen Zinsen verlangen, nicht aber sonstige Schadenersatzansprüche stellen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 17. Februar 1913, Cr. I 48/13.

Ein Werkmeister erhielt beim Austritte nicht seinen vollen Lohn ausbezahlt und klagte die Firma auf Zahlung einer Entschädigung von 400 K, weil er mangels Geldmittel nicht in der Lage gewesen sei, sich um Arbeit umzusehen und sich vorzustellen.

Dem Kläger wurden nur die gesetzlichen 5%igen Zinsen seines Lohnbetrages zugesprochen, das Mehrbegehren aber abgewiesen.

Gründe: Gemäß § 1333 a. b. G. B. wird der Schaden, welchen der Schuldner seinem Gläubiger durch Verzögerung der bedungenen Zahlung des schuldigen Kapitales zugefügt hat, durch die in dem Gesetze bestimmten Zinsen vergütet.

Laut Hofdekretes vom 18. Jänner 1842, J. G. S. Nr. 592, findet die Vorschrift des § 1333 a. b. G. B. auf alle Forderungen in Geld, sie mögen aus einem Darlehen oder aus einem anderen Rechtstitel herrühren, Anwendung.

Daraus ergibt sich, daß dem Kläger auf die Zahlung eines Entschädigungsbetrages im Sinne der Klage kein Recht zusteht, sondern daß er nur die Befugnis hat, die gesetzlichen Zinsen zu begehren, welche nach § 2 des Gesetzes vom 15. Mai 1885, R. G. Bl. Nr. 77, 5 % betragen.

Dem Kläger wurden demnach, da in seinem Begehren implicite auch das Zinsenbegehren als enthalten anzusehen ist, 5 % Zinsen von dem aushaftenden Kapital zugesprochen.

Nr. 2216.

Wenn auch bezüglich eines Punktes des Kollektivvertrages abweichende Vereinbarungen getroffen wurden, bleiben die übrigen Bestimmungen in Kraft.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 31. März 1913, Cr. I 110/13.

Für sämtliche der Genossenschaft der Maler, Anstreicher und Lackierer, Blech- und Wagenlackierer angehörigen Betriebe in Graz wurde auf Grund des § 114 lit. b. Gew. O. ein Arbeits- und Lohnvertrag abgeschlossen, welcher von der steiermärkischen Statthalterei genehmigt wurde.

Dieser Kollektivvertrag enthält im Punkte 4 die Bestimmung: „Eine gegenseitige Kündigung findet nicht statt".

Zwischen dem Kläger und seinem Arbeitgeber, einem Lackierermeister, wurde ein Stundenlohn vereinbart, der den im Kollektivvertrage festgesetzten Minimallohn nicht erreichte.

Bezüglich der Kündigung wurde eine Vereinbarung nicht getroffen.

Der Kläger wurde vom Beklagten ohne Kündigung entlassen und begehrt nun die Entschädigung für die gesetzliche Kündigungsfrist, indem er erklärt, daß mit Rücksicht darauf, daß er den Lohn nach Tarif nicht erhalten habe, auch der Kündigungsausschluß nach Tarif nicht zu gelten habe.

Das Klagebegehren, welches der Beklagte bestritt, wurde abgewiesen.

Gründe: Gemäß § 114 b der Gew. O. sind die Genossenschaften berechtigt, für den Bereich der Gewerbe ihrer Mitglieder innerhalb des Rahmens der gesetzlichen Vorschriften Bestimmungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Hilfsarbeiter und über die Arbeitspausen, über die Zeit und die Höhe der Entlohnung der Hilfsarbeiter und über die Kündigungsfrist festzustellen.

Die erwähnten Bestimmungen haben für den Fall, daß von den der Genossenschaft angehörigen Gewerbeinhabern mit ihren Hilfsarbeitern in dieser Beziehung nicht im Wege des Vertrages oder der Arbeitsordnung abweichende Vereinbarungen getroffen worden sind, für die Parteien rechtsverbindliche Geltung und schließen insofern die Anwendung der im § 77 enthaltenen Vorschriften aus.

Demnach steht es den Parteien frei, einzelne Teile des Lohntarifes durch abgesonderte Verabredung außer Kraft zu setzen; die übrigen hiedurch nicht berührten Punkte der Kollektivverträge bleiben aber hiebei aufrecht; so hat auch im vorliegendem Falle die Bestimmung über den Kündigungsausschluß, welcher im Lohntarife festgesetzt ist, weitere Giltigkeit und erscheint lediglich die Bestimmung bezüglich der Höhe des Lohnes abgeändert. Die vom Kläger vertretene Ansicht, daß mit der Abänderung der im Lohntarife festgesetzten Mindesthöhe des Lohnes der ganze Lohntarif seine Giltigkeit verloren habe, ist demnach nicht richtig.

Nr. 2217.

Arbeiter, die einer Organisation angehören, werden durch Arbeitsverträge, die die Organisation mit den Unternehmern abgeschlossen hat, verpflichtet, auch wenn ihnen der Inhalt des Vertrages früher nicht bekannt war.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 14. Februar 1913, Cr. II 191/13.

Kläger ist bei dem Beklagten als Tapezierergehilfe eingetreten ohne Vereinbarung einer Kündigungsfrist, bezog einen Wochenlohn von 30 K und wurde von dem Beklagten ohne Kündigung entlassen.

Kläger verlangt wegen grundloser Entlassung Entschädigung für die gesetzliche Kündigungsfrist,

Der Beklagte beantragt kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens; Kläger sei organisierter Arbeiter und laut des mit dem Gehilfenausschusse der Genossenschaft der Tapezierer abgeschlossenen schriftlichen Vertrages vom 1. September 1910, der noch zu Recht besteht, sei jederzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist vereinbart.

Kläger gab zu, daß er organisierter Arbeiter sei, anerkannte die Echtheit des von dem Beklagtem vorgelegten schriftlichen Vertrages; die Bestimmung dieses Vertrages über die jederzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses sei ihm nicht bekannt gewesen, er habe nichts unterschrieben und verlange die Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Als organisierter Arbeiter ist Kläger an den von der Gehilfenschaft mit dem Beklagten abgeschlossenen Vertrag gebunden und kann sich nicht darauf berufen, daß ihm die Vertragsbestimmungen nicht bekannt gewesen seien und daß er nicht unterschrieben habe. Da Kläger der Organisation angehört, ist es seine Pflicht, sich über die von dem Gehilfenausschusse abgeschlossenen Verträge zu unterrichten; durch seine Zugehörigkeit zur Organisation hat sich Kläger den von dieser geschlossenen Vereinbarungen unterworfen und muß sich an diese halten; insbesondere bedurfte es bei der Aufnahme eines organisierten Arbeiters nicht einer besonderen Vereinbarung über die Kündigung; denn Kläger wie Beklagter waren in dieser Richtung mit Eingehung des Arbeitsverhältnisses Vertragskontrahenten nach Inhalt des schriftlichen Vertrages vom 1. September 1910 geworden, demzufolge Kündigungsausschluß vereinbart worden war. Hat Kläger unterlassen, die Bestimmungen dieses Vertrags kennen zu lernen, so wird dadurch an der Giltigkeit dieses Vertrages nichts geändert und hat Kläger demnach keinen Anspruch auf die begehrte Entschädigung.

Nr. 2218.

Eine nicht regelmäßig, sondern nur nach Bedarf beschäftigte Heimarbeiterin ist nicht Hilfsarbeiterin im Sinne der Gewerbeordnung und hat auf ein Arbeitszeugnis keinen Anspruch.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 15. Jänner 1913, Cr. IV 121/13.

Klägerin wurde von dem Beklagten mit dem Steppen von Schuhen, welche ihr zu diesem Zwecke in die Wohnung gebracht wurden, beschäftigt und zwar gegen einen Stücklohn von 2 K für das Dutzend gesteppter Paare. Ihr Arbeitsbuch gab sie bei dem Beklagten nicht ab, sie wurde von ihm auch nicht bei der Krankenkasse angemeldet. Sie steppte wöchentlich 1 Dutzend, in manchen Wochen auch 2 Dutzend, zuweilen auch, wie die Klägerin im Widerspruche mit dem Beklagten behauptet, 4, 5 oder 6 Dutzend. Nebenher half sie ihrem Manne bei den Schuhmacherarbeiten, die er für einen Meister besorgte. Später suchte sich die Klägerin, nachdem sie schon einige Zeit vergeblich darauf gewartet hatte, daß ihr die Frau des Beklagten wieder Arbeit ins Haus bringe, eine anderweitige Arbeit und so hatte es mit ihrer Beschäftigung für den Beklagten, ohne daß von der einen oder von der anderen Seite eine Kündigung erfolgt wäre, sein Ende.

Auf Grund dieses Vorbringens beansprucht die Klägerin von dem Beklagten die Ausstellung eines dem § 81 Gew. O. entsprechenden Zeugnisses. Der Beklagte beantragt die Abweisung dieses Begehrens, weil seiner Meinung nach die Klägerin sich bei ihm nicht in einem Dienstverhältnisse befunden habe, er demnach zur Ausstellung eines Zeugnisses nicht verhalten werden könne.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Aus der Geringfügigkeit des Lohnes, welchen die Klägerin in den einzelnen Wochen verdiente und der zur Bestreitung ihres Lebensunterhaltes offenbar nicht hinreichte, aus dem Umstande, daß die Klägerin auch ihrem Manne bei seiner gewerblichen Arbeit half, dann daraus, daß die Klägerin ihr Arbeitsbuch dem Beklagten nicht übergab, mithin eine Absicht, sich zu regelmäßiger und ausschließlicher Dienstleistung dem Beklagten gegenüber zu verpflichten, nicht zum Ausdrucke gebracht wurde, endlich auch aus der Art, wie das Arbeitsverhältnis sein Ende fand, insofern von keiner Seite an eine Kündigung oder auch nur an eine Austritts- oder Entlassungserklärung gedacht wurde, muß der Eindruck gewonnen werden, daß die Klägerin bei der Gewerbeunternehmung des Beklagten nicht in regelmäßiger Beschäftigung gestanden hat; sie ist demnach nicht als Hilfsarbeiterin im Sinne der Gewerbeordnung anzusehen.

Auf Heimarbeiter aber, welche nicht in regelmäßiger Beschäftigung bei einem Unternehmer stehen, wie dies im § 78 a Gew. O. vorausgesetzt

wird, finden nach dieser Gesetzesstelle wohl die Bestimmungen des § 78 Gew. O. nicht aber auch die übrigen in der Gew. O. bezüglich der Hilfsarbeiter gegebenen Bestimmungen, also insbesondere auch nicht die Vorschrift des § 81 Gew. O. über die Ausstellung des Zeugnisses Anwendung.

Nr. 2219.

Die Servierkassierin, welche mit der Vereinbarung aufgenommen war, daß sie allein zu kassieren habe, kann sofort austreten, wenn der Arbeitgeber später anordnet, daß sie mit einer anderen Servierkassierin wöchentlich abwechselnd zu kassieren habe.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 10. Juli 1913, Cr. III 1370/13.

Unbestritten ist, daß die Klägerin bei dem Beklagten seit 1. Mai 1913 als Servierkassierin mit einem Monatslohn von 20 K, Kost und Quartier und ohne Vereinbarung über die Kündigung bedienstet war, ferner die Vereinbarung, daß sie auch die ganze Rechnung (Inkasso) zu führen habe.

Am 23. Juni 1913 wurde das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung gelöst. Grund hiezu war das nach Ansicht des Beklagten notwendige Engagement einer zweiten Servierkassierin, welche Beklagter der Klägerin gleichstellen wollte, weshalb er auch die Anordnung traf, daß beide Mädchen wöchentlich abwechselnd die Rechnung führen sollen.

Die Klägerin behauptet, auf ihre Beschwerde sofort entlassen worden zu sein, während der Beklagte angibt, die Klägerin sei selbst ausgetreten.

Der über die Art der Auflösung des Arbeitsverhältnisses vernommene Zeuge K. R. konnte hierüber keine Aufklärung bieten.

Die Klägerin beantragte die Verurteilung des Beklagten zur kostenpflichtigen Zahlung von 65 K 24 h, für Lohn- und Trinkgeldentgang, Kost- und Quartierentschädigung.

Der Beklagte beantragte Abweisung des Klagebegehrens.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Selbst unter Annahme der Behauptung des Beklagten, daß die Klägerin selbst, ohne Kündigung, ausgetreten sei, erscheint das Klagebegehren mit Rücksicht auf die Bestimmungen der §§ 82 a lit. d und 84 Gew. O. begründet, weil Beklagter durch einseitige Abänderung der mit der Klägerin bezüglich der Rechnungsführung getroffenen Vereinbarung eine wesentliche Bestimmung des Arbeitsvertrages verletzte und die Klägerin berechtigt war, das Dienstverhältnis sofort zu lösen und eine Entschädigung für den Entgang der gesetzlichen Kündigungszeit zu begehren.

Nr. 2220.

1. Dem Dienstnehmer dürfen Quoten der Pensionsversicherungsprämien nur abgezogen werden, wenn der Dienstgeber die Prämien bereits eingezahlt hat.

2. Die Vereinbarung, daß Quoten noch nicht eingezahlter Prämien bis zur Rekursentscheidung über die Versicherungspflicht des Dienstnehmers abgezogen werden, ist nach § 79, Pens. Vers. G. ungiltig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 11. März 1913, Cr. V 324/13.

Kläger stand beim Beklagten als Hauptpolier in Arbeit.

Beklagter zog ihm von seinem Lohne monatlich 15 K als dessen Beitragsquote zur Pensionsversicherungsprämie, in Summa den Betrag von 247 K 50 h ab, hat jedoch die einzelnen Prämien nicht an die Pensionsversicherungsanstalt eingezahlt, sondern die vom Kläger abgezogenen Beträge zusammen mit den vom Beklagten selbst zu leistenden Prämien in der Zentralsparkasse Wien eingelegt und den Gesamtbetrag erst am 1. Februar 1913 bei der Pensionsversicherungsanstalt eingezahlt.

Am 1. Februar 1913 wurde Kläger per 1. März 1913 gekündigt.

Kläger behauptet nun, daß Beklagter nicht berechtigt war, ihm die auf ihn entfallende Quote der Prämien, welche vom Beklagten an die Versicherungsanstalt noch nicht abgeführt waren, vom Lohne abzuziehen und beantragt deshalb Verurteilung des Beklagten zur Zahlung des Betrages von 247 K 50 h, welchen Anspruch er bei der Verhandlung unter Anerkennung des Umstandes, daß die Abzüge vom 1. Februar und 1. März mit je 15 K, sowie die Abzüge für 2 weitere Monate zurückberechnet mit Recht erfolgt sind, auf 187 K 50 h restringierte.

Beklagter beantragt Abweisung des Klagebegehrens. Da die Frage, ob die Poliere überhaupt versicherungspflichtig sind, wegen der noch nicht erledigten Rekurse noch strittig war, habe er auf Anregung seiner Genossenschaft die Abzüge den Polieren zwar gemacht, aber die abgezogenen Beträge zusammen mit seinen eigenen Beitragsquoten in einem Sparkassebuche angesammelt und seine Angestellten von diesem Modus schriftlich mit dem Bedeuten verständigt, daß er, wenn die Poliere als versicherungspflichtig erklärt werden, diese Beträge auf einmal einzahlen werde, bei gegenteiliger Entscheidung aber, die Poliere die abgezogenen Beträge samt Zinsen wieder ausgefolgt erhalten würden, und mit dem weiteren Beifügen, daß, wer mit diesem Modus nicht einverstanden sei, das Vertragsverhältnis lösen könne. Diesen Modus habe er deshalb gewählt, weil die Genossenschaft die Baumeister verpflichtet hat, die Einzahlungen nicht zu leisten.

Da Kläger gegen die an ihn gelangte Zuschrift keine Einwendung gemacht hat, habe Beklagter sein Einverständnis mit diesem Modus annehmen können, er habe also hiebei mit dem Kläger vollständig einverständlich gehandelt und sei durch die erfolgte Nichteinzahlung der Kläger im Sinne des § 79 Pens. Vers. G., nicht benachteiligt worden.

Kläger gibt hiezu an, er habe die vom Beklagten behauptete Zuschrift nicht erhalten.

Dem restringierten Klagebegehren wurde Folge gegeben.

Gründe: Nach §§ 34—36 Pens. Vers. G. sind die Prämien mit dem 1. Tage eines jeden Kalendermonates im Voraus zu entrichten und vom Dienstgeber abzuführen.

Die Pflicht zur Prämienzahlung beginnt mit dem Eintritte der Versicherungspflicht. Der Dienstgeber ist berechtigt, die auf den Versicherten entfallende Quote von dessen Bezügen monatlich in Abzug zu bringen, doch muß dieses Recht des Abzuges bereits geleisteter Prämien bei sonstigem Erlöschen binnen 3 Monaten ausgeübt werden.

Nach § 79 Pens. Vers. G. ist der Dienstgeber nicht berechtigt, die Anwendung der Bestimmungen dieses Gesetzes zum Nachteile des Versicherten durch Verträge im voraus auszuschließen oder zu beschränken. Vertragsbestimmungen, welche diesem Verbote zuwiderlaufen, sind ohne rechtliche Wirkung.

Aus der Fassung des § 36, welcher im 1. Absatz von dem Abzugsrechte des Dienstgebers überhaupt spricht und in dem 2. Absatz von diesem Recht des Abzuges bereits geleisteter Prämien handelt, geht hervor, daß dem Dienstgeber ein Abzugsrecht gegenüber seinen Angestellten überhaupt nur für bereits geleistete Prämien zusteht.

Diese Bestimmung beruht aber, so wie die analoge Bestimmung des §22 U. V. G. und §36 K. V. G. auf sozialpolitischen Erwägungen, welche den Zweck haben, zu verhüten, daß durch die Nachlässigkeit des Dienstgebers in der Einzahlung der Prämien, wofür er allein verantwortlich ist, die Zwangsversicherung für den wirtschaftlich schlechter gestellten Dienstnehmer allzu drückend wird.

Ein Abzugsrecht für noch nicht geleistete Prämien würde aber für die Dienstnehmer zu einer unerträglichen Last werden, weil im Pens. Vers. G. ein solches Abzugsrecht in Bezug auf seine Dauer in keiner Weise beschränkt ist, da die privilegierte Verjährungsfrist von 3 Monaten ausdrücklich nur für den Abzug bereits geleisteter Prämien stipuliert ist.

Schon aus dieser Erwägung allein muß erkannt werden, daß das Abzugsrecht nur für bereits geleistete Prämien im 1. Absatz des § 36 Pens. Vers. G. eingeräumt wird.

Eine andere Auslegung dieser Gesetzesstelle würde aber auch die unlogische Konsequenz haben, daß Dienstgeber, die mit der Prämienzahlung säumig sind, gegenüber denjenigen, die die Prämien pünktlich einzahlen, einen ganz unbegründeten Vorteil hätten, weil sie innerhalb der ganzen langfristigen Verjährungsfrist des bürgerlichen Gesetzbuches Regreßrechte gegen den Dienstnehmer geltend machen könnten, wogegen Letztere auf die privilegierte Verjährungsfrist von nur 3 Monaten beschränkt wären.

Hieraus gelangte das Gericht zur Überzeugung, daß Beklagter nicht berechtigt war, dem Kläger für die noch nicht eingezahlten Prämien Abzüge zu machen. Die Einwendung des Beklagten, daß er bei seinem Vorgehen mit Zustimmung des Klägers gehandelt habe, wird vom Kläger bestritten. Das Gericht war jedoch der Überzeugung, daß, selbst wenn eine Vereinbarung dahin zustande gekommen wäre, sie gemäß § 79 Pens. Vers. G. ohne Wirkung war, weil die Vereinbarung, daß auch nichteingezahlte Prämienquoten entgegen den gesetzlichen Vorschriften abgezogen werden dürfen, unbedingt als eine Vereinbarung zum Nachteil des Versicherten im Sinne des § 79 Pens. Vers. G. aufgefaßt werden muß.

Da demnach Beklagter dem Kläger von seinem Lohne ohne Berechtigung Abzüge gemacht hat, war er zur Rückzahlung dieser unberechtigten Abzüge, welche unbestritten den restringierten Betrag von 187 K 50 h ausmachen, zu verurteilen.

Nr. 2221.

Dem entlassenen Arbeiter, der durch Verschulden des Arbeitgebers auf die Zahlung des fälligen Lohnes unangemessen lang warten muß, gebührt hiefür Überstundenlohn.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 28. Juni 1913, Cr. II 674/13.

Unbestritten ist geblieben, daß Kläger bei der Beklagten am 29. April 1913 als Maschinenarbeiter mit einem Stundenlohn von 52 h und der Vereinbarung des Kündigungsausschlusses in die Arbeit getreten und daß das Arbeitsverhältnis von der Beklagten am 14. Juni 1913 gelöst worden ist.

Kläger behauptet, daß er von der Beklagten noch einen restlichen Lohnbetrag von 9 K 35 h zu fordern habe; infolge Bezahlung eines Betrages von 8 K 68 h schränkte Kläger bei der Streitverhandlung das Klagebegehren auf 64 h ein und verlangte diesen Betrag als Vergütung für 1 Überstunde deshalb, weil er bei der Lohnauszahlung am 14. Juni auf die Auszahlung der beiden Stehtage 1 Stunde warten mußte und dadurch an seiner freien Zeit verkürzt worden sei. Die Lohnauszahlung begann um

1/4 5 Uhr Nachmittags und er habe sich erst um 1/4 6 Uhr Nachmittags vom Arbeitsplatze entfernen können.

Beklagte ließ die Höhe des Betrages von 64 h unbestritten und beantragte kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens. Die Lohnauszahlung begann um 1/4 5 Uhr nachmittags und habe Kläger den laufenden Wochenlohn um zirka 3/4 5 Uhr nachmittags erhalten; auf den Betrag für die beiden Stehtage mußte Kläger bis nach Auszahlung sämtlicher Arbeiter, zirka 140 an der Zahl, warten und hätte er diesen Betrag um 5 Uhr erhalten, doch verweigerte Kläger die Annahme des Betrages von 8 K 68 h, weil von ihm eine schriftliche Bestätigung über den Empfang des Stehtages begehrt wurde; Kläger habe durch das Zuwarten keinerlei Schaden erlitten; eine Arbeit habe er für die Beklagte nicht mehr geleistet und sei sie daher in keiner Weise zu einer Entschädigung an den Kläger für das Zuwarten verpflichtet.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Auf Grund des Vorbringens des Klägers im Zusammenhange mit den Angaben der Beklagten wurde als erwiesen angenommen, daß Kläger am 14. Juni 1913 wegen Auszahlung des Lohnbetrages für die Stehtage per 8 K 68 h eine Stunde warten mußte. Durch dieses Zuwarten hat Kläger eine Verkürzung seiner freien Zeit erlitten und ist dieses Zuwarten insofern auf ein Verschulden der Beklagten zurückzuführen, als die Beklagte bei der Lösung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet war, dem Kläger den ihm noch zukommenden Gesamtlohn bei der Auszahlung bereit zu halten, nicht aber berechtigt war, den Kläger wegen Auszahlung des Stehlohnes warten zu lassen und dadurch seinen Aufenthalt in der Betriebsstätte über die ordnungsmäßige Zeit zu verlängern. Wenn Kläger auch keine Arbeit mehr geleistet hat, ist doch sein Längerverbleiben in der Betriebsstätte durch das Verhalten der Beklagten veranlaßt worden, und da sie, wie ausgeführt, daran schuldtragend ist, wurde dem Kläger die der Höhe nach nicht bestrittene Entschädigung mit dem Betrage von 64 h zugesprochen.

Nr. 2222.

Zulässigkeit der Kündigung statt Entlassung bei einem Arbeitsverhältnis von bestimmter Dauer.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 20. Jänner 1913, Cr. IV 157/13.

Kläger trat am 1. Dezember 1912 als Gehilfe bei dem Beklagten in Arbeit und sollte das Arbeitsverhältnis fix bis Pfingsten 1913 dauern.

Mit der Begründung, daß er wiederholt trotz Verwarnung zu spät zur Arbeit kam, wurde Kläger am 28. Dezember 1912 für 11. Jänner 1913

gekündigt und an diesem Tage entlassen. Kläger bezeichnete die Entlassung als grundlos und beanspruchte als Entschädigung den auf die Zeit vom 12. Jänner 1913 bis Pfingsten entfallenden Lohn per 680 K.

Beklagter beantragte Abweisung dieses Begehrens, weil er zur Entlassung berechtigt gewesen sei.

Das Beweisverfahren ergab, daß Kläger tatsächlich trotz Verwarnung sehr oft zu spät zur Arbeit kam.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Darin, daß Kläger trotz Verwarnung sehr oft zu spät zur Arbeit kam, muß eine beharrliche Pflichtenvernachlässigung, somit gemäß § 82 lit f Gew. O. ein Grund zu dessen sofortiger Entlassung erblickt werden. Wenn der Beklagte, als er von der Nachlässigkeit des Klägers erfuhr, diesen nicht sofort entließ, sondern ihm zunächst 14tägig kündigte, so daß die Lösung des Arbeitsverhältnisses erst nach Ablauf dieser 14 Tage erfolgte, so läßt dies die am 11. Jänner in Vollzug gesetzte vorzeitige Entlassung des Klägers nicht minder gerechtfertigt erscheinen. Denn unter den obwaltenden Umständen konnte das Verstreichenlassen der Frist von 14 Tagen offenbar nicht als ein Verzeihen, als ein Verzicht auf die Geltendmachung des Entlassungsgrundes, ausgelegt werden.

Auch hat der Beklagte, indem er dem Kläger vierzehntägig kündigte, anstatt ihn sofort zu entlassen, gewiß rücksichtsvoll gegen ihn gehandelt. Allerdings hätte der Kläger in dem Augenblicke, da sein Dienstgeber ihm angekündigt hatte, daß er das Arbeitsverhältnis vorzeitig löse, sich weigern dürfen, bis zum Ablaufe der den getroffenen Abmachungen nicht entsprechenden Kündigungsfrist weiter zu arbeiten; dies kommt aber, da er ohne etwas einzuwenden bis zum 11. Jänner gearbeitet hat, nicht in Betracht. Der von ihm erhobene Entschädigungsanspruch erscheint, da sein Dienstgeber zur vorzeitigen Lösung des Verhältnisses berechtigt war, nicht begründet.

Nr. 2223.

Die Entlassungserklärung kann zurückgenommen werden, wenn dies sofort und noch vor Ausfolgung des Arbeitsbuches geschieht.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. März 1913, Cr. IV 467/13.

Kläger wurde vom Beklagten ohne Kündigung entlassen und verlangte sofort die 14tägige Kündigungsentschädigung. Darauf forderte Beklagter den Kläger auf, noch durch 14 Tage weiter zu arbeiten, was Kläger unter Berufung auf die vorher ausgesprochene Entlassung ablehnte.

Die Parteienangaben differieren nur darin, daß Kläger behauptet, er habe beim Widerruf der Entlassung sein Arbeitsbuch bereits erhalten gehabt, während Beklagter behauptet, das Buch sei erst später ausgefolgt worden.

Kläger verlangte Zahlung der Lohnentschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist, weil der Widerruf bedeutungslos sei.

Beklagter beantragte Abweisung des Klagebegehrens, weil Kläger durch seine Weigerung weiter zu arbeiten, den Abbruch des Dienstverhältnisses selbst herbeigeführt habe.

Die Zeugen bestätigten die Angaben des Beklagten über den Zeitpunkt der Ausfolgung des Arbeitsbuches.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Erklärung, den Arbeiter zu entlassen, wird wohl in den allermeisten Fällen, wenn sie genügend ernstlich abgegeben wurde und von der Ausfolgung des Arbeitsbuches begleitet war, und der Dienstnehmer wirklich infolgedessen die Arbeitsstätte verlassen mußte, als einseitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses angesehen werden. Ohne diese Konsequenzen ist die Entlassungserklärung wohl die Einleitung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses, nicht jedoch die Lösung selbst. Im vorliegenden Falle wurde die Entlassung sofort widerrufen, bevor Kläger noch sein Arbeitsbuch ausgefolgt erhalten und sich entfernt hatte, noch im Zuge des sich anschließenden Wortwechsels.

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses war also wohl eingeleitet, aber noch nicht vollzogen. So lange aber das Dienstverhältnis nicht aufgelöst ist, besteht es fort und Kläger konnte die vertragswidrig versuchte Auflösung rückgängig machen, ohne daß der Ersatzanspruch des § 84 Gew.O. existent geworden wäre, weil dieser die vollständige Auflösung des Dienstverhältnisses voraussetzt.

Wenn nun Kläger sich weigerte, noch während der 14tägigen Kündigungsfrist zu arbeiten, so muß er wohl als mit der sofortigen Lösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden angesehen werden.

Nr. 2224.

Für mißlungene Arbeit haftet der Hilfsarbeiter nur bei bösem Willen oder grober Fahrlässigkeit.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien, vom 12. April 1913, Cr. IV 623/13.

Klägerin stand bei der Beklagten als Federknüpferin in Arbeit. Vom Lohne wurde ihr ein Betrag von 9 K abgezogen, weil eine von ihr bearbeitete Straußenfeder derart geknüpft war, daß sie unverkäuflich war.

Klägerin gibt zu, daß die Pleureuse nicht ganz tadellos geworden sei, leugnet aber jedes Verschulden. Die ihr übergebene Feder sei brüchig gewesen und die einzelnen Fasern seien beim Knüpfen mehrmals gerissen. Sie beantragt deshalb Zuspruch des abgezogenen Betrages.

Beklagte beantragt Abweisung des Klagebegehrens, weil ein Verschulden der Klägerin wenigstens insofern vorliege, als sie die Bearbeitung der als brüchig erkannten Feder nicht sofort einstellte.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Haftung eines Hilfsarbeiters für den durch das Mißlingen eines Stückes entstandenen Schaden kann nur angenommen werden, wenn ein Verschulden auf seiner Seite unterlaufen ist.

Ein solches kann jedoch nur dann angenommen werden, wenn der Hilfsarbeiter den Schaden aus bösem Willen oder durch grobe Vernachlässigung der gebotenen Achtsamkeit verursacht. Ein kleines Versehen muß wohl, da es bei einer vielstündigen, hastigen Arbeit nicht möglich ist, die gespannteste Aufmerksamkeit auf alle Kleinigkeiten ununterbrochen gerichtet zu halten, dem Zufalle gleich geachtet werden, den der Eigentümer, somit der Unternehmer, zu tragen hat.

Im vorliegenden Falle kann von einem Verschulden der Klägerin gar keine Rede sein. Der Schaden ist lediglich darauf zurückzuführen, daß Beklagte selbst eine zur Bearbeitung nicht geeignete Straußenfeder der Klägerin übergab; daß sie die Bearbeitung nicht ablehnte, kann ihr zum Verschulden nicht angerechnet werden. Wenn also ein Schaden entstanden sein sollte, so ist dieser von der Beklagten selbst zu tragen.

Die kompensationsweise eingewendete Schadenersatzforderung besteht somit nicht zu Recht.

Nr. 2225.

Ein Arbeitszeugnis kann nur bei der Lösung des Arbeitsverhältnisses, nicht aber noch wesentlich später verlangt werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 16. April 1913, Cr. IV 638/13.

Kläger stand bei dem Beklagten als Geschäftsdiener vom 7. Februar 1913 an in Diensten; es war eine beiderseitige 8tägige Kündigung vereinbart. Am 14. März 1913 kam es zu einem Streite. Der Beklagte entließ den Kläger auf der Stelle, zahlte ihm den Lohn für 8 Tage aus und händigte ihm sein Arbeitsbuch ein, in das er als Zeugnis hineingeschrieben hatte: „Inhaber war hier in nebenstehender Zeit als Geschäftsdiener beschäftigt". Kläger nahm das Arbeitsbuch widerspruchslos entgegen. Erst drei Wochen danach erhob er Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses, das auch auf sein sittliches Verhalten und den Wert seiner Leistungen auszudehnen sei.

Kläger bringt vor, der Beklagte habe sich nun geweigert, ihm ein der Vorschrift des § 81 Gew. O. entsprechendes Zeugnis auszustellen, es sei ihm daher unmöglich gewesen, einen anderen entsprechenden Dienstplatz zu finden, er sei deshalb durch den Beklagten in seinem Fortkommen gehindert und ihm ein großer Schaden zugefügt worden, den er im Verhältnis zu seinem früheren Verdienst mit 3 K 66 h pro Tag bewertet. Kläger beantragt Verurteilung des Beklagten zur Ausstellung eines der Vorschrift des § 81 Gew. O. entsprechenden Zeugnisses und zur Zahlung eines Betrages von 3 K 66 h für jeden Tag vom 15. März 1913 an bis zum Tage der Urteilsschöpfung.

Beklagter hat die Abweisung des Klagebegehrens beantragt, da die von ihm in das Arbeitsbuch eingetragene Arbeitsbestätigung der gesetzlichen Vorschrift vollkommen entspricht und das Verlangen des Klägers nach einem Zeugnisse, das auch über den Wert seiner Leistungen und sein sittliches Verhalten Aufschluß gibt, sofort bei dem Austritte des Klägers hätte gestellt werden müssen. Ein Schaden sei dem Kläger überhaupt nicht entstanden.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Kraft gesetzlicher Vorschrift ist der Gewerbeinhaber verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeiter das in allen Rubriken ausgefüllte und unterfertigte Arbeitsbuch auszufolgen, gleichgiltig, ob der Arbeiter es verlangt oder nicht. Dieser Vorschrift (§ 80 d Gew. O.) ist Beklagter ganz offenbar nachgekommen und es entsprechen auch die von ihm im Arbeitsbuch des Klägers vorgenommenen Eintragungen allen vom Gesetze aufgestellten Anforderungen. Kläger wäre allerdings gemäß § 81 Gew. O. berechtigt gewesen, beim ordnungsmäßigen Austritte aus dem Arbeitsverhältnisse auch ein Zeugnis über sein sittliches Verhalten und den Wert seiner Leistungen und dessen Eintragung ins Arbeitsbuch zu verlangen, und wäre Beklagter dann verpflichtet gewesen, ihm ein wahrheitsgemäßes Zeugnis auszustellen und, soweit es günstig war, auch ins Arbeitsbuch einzutragen.

Dies hat aber Kläger nicht getan, sondern das Arbeitsbuch am 14. März 1913 widerspruchslos entgegengenommen, und ist erst drei Wochen später mit seinem Verlangen auf Ausstellung eines Zeugnisses hervorgetreten. In diesem Zeitpunkte war aber Beklagter zur Ausstellung eines Zeugnisses nicht mehr verpflichtet, hat daher mit Recht dessen Ausstellung abgelehnt und kann nunmehr auch nicht mehr verhalten werden, ein Zeugnis auszustellen. Wenn aber Beklagter die Ausstellung des Zeugnisses mit Recht verweigert hat, so kann er auch nicht wegen Nichtausstellung eines Zeugnisses ersatzpflichtig geworden sein.

Das Klagebegehren war daher abzuweisen.

Nr. 2226.

Der zur Erlernung des Kleidermachergewerbes aufgenommene Lehrling kann austreten, wenn sich der Betrieb des Meisters nur auf eine einzelne Kleiderkategorie beschränkt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 18. Juni 1913, Cr. IV 822/13.

Laut Lehrvertrages vom 22. April 1912 ist Kläger am 19. März 1913 beim Beklagten in die Lehre getreten und war eine dreijährige Lehrzeit in Aussicht genommen. Der Lehrherr hat die Verpflichtung übernommen, den Lehrling in den Fertigkeiten des Kleidermachergewerbes zu unterweisen und sich dessen Ausbildung angelegen sein zu lassen. Am 22. Mai 1913 trat Kläger aus der Lehre aus, weil er keine ordentliche Ausbildung beim Beklagten finden könne.

Kläger bringt vor, daß Beklagter ausschließlich Gilets für ein Geschäft verfertige, daß somit eine ordentliche Ausbildung in allen Zweigen der Schneiderei ausgeschlossen sei. Kläger beantragt, das Lehrverhältnis als mit 22. Mai 1913 für aufgelöst zu erklären und den Beklagten zu verurteilen, dem Kläger ein Lehrzeugnis über die Zeit vom 3. März 1912 bis 22. Mai 1913 auszustellen.

Der Beklagte beantragt Abweisung des Klagebegehrens. Er gibt zwar zu, daß in seiner Werkstätte ausschließlich für ein Geschäft Gilets gemacht werden, fügt jedoch bei, daß Kläger trotzdem in der Schneiderei vollkommen ausgebildet werden würde, weil er selbst Mitglied der Prüfungskommission bei der Gesellenprüfung sei, daher wisse, was ein Lehrling kennen müsse, und weil er dem Lehrling Gelegenheit geben würde, indem er für sich selbst oder den Lehrling Kleidungsstücke verschiedener Art anfertigen ließe, sich in den verschiedenen Zweigen der Kleidermacherei auszubilden.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Zweck der Lehrzeit ist es, dem Lehrling die Möglichkeit zu geben, nicht nur das Gewerbe in allen Zweigen kennen zu lernen, sondern ihm auch dessen praktische Erlernung zu ermöglichen, soweit, daß der Lehrling als Gehilfe in jeder Werkstätte eintreten kann und nur mehr notwendig hat, in einzelnen Spezialfächern sich zu vervollkommnen.

Das Gericht fand, daß der Betrieb des Beklagten keineswegs geeignet sei, dem Kläger eine entsprechende Ausbildung in dem von ihm erwählten Gewerbe zu verschaffen.

Beklagter selbst hat zugegeben, daß in seiner Werkstätte ausschließlich Gilets für ein Geschäft gemacht werden; es ist daher gewiß, daß Kläger eine wirklich praktische Ausbildung nur in der Anfertigung von Gilets erlangen werde. Wenn Beklagter versicherte, er werde für sich selbst

oder den Lehrling auch andere Kleidungsstücke machen lassen, so könnte das nur ein oder das andermal sein; eine ordentliche praktische Ausbildung in diesen Zweigen der Kleidermacherei könnte der Lehrling auf diese Weise aber ebensowenig erlangen als durch einen theoretischen Unterricht.

Das Gewerbegericht fand demnach, daß der Beklagte gar nicht in der Lage ist, der übernommenen Verpflichtung, den Kläger in den Fertigkeiten des Kleidermachergewerbes zu unterweisen, nachzukommen, erblickte hierin den Grund des § 101 Z. 2 lit b der Gewerbeordnung, das Lehrverhältnis vorzeitig aufzulösen, und ging deswegen mit einem Urteile im Sinne des Klagebegehrens vor.

Nr. 2227.

Die mit einem Bauhilfsarbeiter abgeschlossene Vereinbarung des Kündigungsausschlusses wird nicht dadurch berührt, daß der Hilfsarbeiter später Gerüster mit höherem Lohne geworden ist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 4. Februar 1913, Cr. V 139/13.

Kläger trat am 18. Dezember 1912 beim Beklagten als Hilfsarbeiter mit einem Stundenlohn von 42 h in Arbeit und hat beim Eintritte die Vereinbarung des Kündigungsausschlusses unterschrieben.

Am 28. Dezember 1912 wurde er zum Gerüster bestellt und bezog von da ab einen Stundenlohn von 48 h, eine neuerliche Vereinbarung über die Kündigung wurde bei diesem Anlasse nicht getroffen.

Am 25. Jänner 1913 wurde er ohne vorhergehende Kündigung entlassen.

Kläger beantragt Verurteilung des Beklagten zur Zahlung der Kündigungsentschädigung mit 48 K 28 h, da er der Meinung sei, daß mit seiner Bestellung zum Gerüster die vorher getroffenen Vereinbarungen, mithin auch Kündigungsausschluß, nicht mehr zu gelten haben.

Beklagter beantragt Abweisung des Klagebegehrens, da die beim Eintritte des Klägers getroffene Vereinbarung über Kündigungsausschluß für das ganze klägerische Arbeitsverhältnis zu gelten habe.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht war der Überzeugung, daß die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses getroffene Vereinbarung auf Kündigungsausschluß für die ganze Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gelten habe, weil eine Änderung dieser Vereinbarung nicht erfolgt ist.

Daß der Kläger Gerüster wurde, ändert daran nichts; er ist Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 der Gewerbeordnung geblieben und der Arbeitsvertrag hat nur insoweit eine Änderung erfahren, als eine solche ausdrücklich vereinbart wurde, also in bezug auf die Art der Beschäftigung und die Höhe der Entlohnung.

Wenn der Kläger bei seiner Bestellung zum Gerüster den Kündigungsausschluß aufgehoben haben wollte, wäre es seine Sache gewesen, die Zustimmung des Beklagten zu dieser Abänderung einzuholen.

Nr. 2228.

Die Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsvertrage werden dadurch nicht berührt, daß die Arbeitsstätte durch Schadenfeuer zerstört wird.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 6. März 1913, Cr. V 293/13.

Kläger stand bei der Beklagten als Glasmachergehilfe in Arbeit. Am 15. Februar 1913 brannte ein Teil der Fabrik der Beklagten ab. In der Woche vom 17. bis 22. Februar 1913 wurde Kläger zur Arbeit nicht verwendet, am 22. Februar 1913 wurde ihm das Arbeitsbuch ausgefolgt.

Kläger begehrt deßwegen kostenpflichtige Verurteilung der Beklagten zur Zahlung des Lohnes für die Woche vom 17. bis 22. Februar 1913 und der 14tägigen Kündigungsentschädigung.

Beklagte beantragt Abweisung des Klagebegehrens, weil infolge des Brandes die kündigungslose Entlassung und die vorherige Nichtbeschäftigung berechtigt war.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Fabriksbrand ist nach der Überzeugung des Gerichtes als ein den Gewerbeinhaber treffender Zufall, der ihn zu einer kündigungslosen Entlassung nicht berechtigt, zu betrachten und befreit ihn daher auch nicht von der Pflicht der Schadloshaltung für den Entgang der Kündigungsfrist.

Ebensowenig befreit er ihn auch von der Pflicht, für die Zeit vor der Entlassung, in welcher der Kläger sich zur Arbeit einfand und ohne sein Verschulden nicht arbeiten konnte, den vereinbarten Lohn zu bezahlen.

Nr. 2229.

Wiedereinbringung einer wegen sachlicher Unzuständigkeit abgewiesenen Klage ist zulässig, wenn die die Zuständigkeit begründenden tatsächlichen Umstände von den Angaben im früheren Prozesse abweichen.

Beschluß des Landesgerichtes Wien in Zivilrechtssachen als Rekursgerichtes vom 10. Februar 1913, R. V 9/13.

Mit Klage vom 9. Jänner 1913 Cr. VI 392/13 hat Kläger, B. S. Platzvertreter, eine Handelsgesellschaft beim Gewerbegericht Wien auf Bezahlung einer Provision im Betrage von 381 K 82 h belangt.

Bei der ersten Tagsatzung gab der Kläger zu, daß er bei demselben Gerichte im Jahre 1911 zu Cr. VII 1288/11 dieselbe Beklagte auf dieselbe Leistung und aus demselben Klagegrunde geklagt hatte und daß diese Klage wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes Wien rechtskräftig abgewiesen worden ist.

Das Gewerbegericht hat sich an die Entscheidung vom Jahre 1911 gebunden erachtet und auch die zweite Klage wegen sachlicher Unzuständigkeit abgewiesen. Auf Rekurs der Beklagten hat das Rekursgericht diesen Beschluß des Gewerbegerichtes aufgehoben und das Erstgericht angewiesen, unter Umgangnahme von dem geltend gemachten Weisungsgrunde das gesetzliche Verfahren über die Klage fortzusetzen.

Begründung: Wenn auch die vorliegende Klage mit der zur Geschäftszahl Cr. VI 1288/11 bei dem Gewerbegerichte Wien eingebrachten, was die Personen und das Klagebegehren betrifft, übereinstimmt, so ist bezüglich des Grundes, aus welchem die Kompetenz des Gewerbegerichtes in Anspruch genommen wird, ein Unterschied vorhanden.

Während der Kläger früher sich als selbständigen, von der Berichterstattung befreiten Vertreter ausgab, führt er in der heutigen Klage nur an, daß er Vertreter gegen Provision sei.

Bei der ersten Tagsatzung wurde von der beklagten Firma ohne klägerischen Widerspruch vorgebracht, daß Kläger als Vertreter, zeitweilig aber auch als Kontorist zum Bureaudienst von der beklagten Firma verwendet, stets jedoch in der Krankenkasse als versicherungspflichtig angemeldet worden ist. Diese Momente weisen auf ein Dienstverhältnis hin, wogegen aus der Bezahlung einer Provision noch nicht auf ein Dienstverhältnis geschlossen werden könnte.

Der Beschluß des Gewerbegerichtes Wien vom 20. Oktober 1911, Cr VII 1288/11 steht der Erledigung der Klage um so weniger im Wege, als die Angaben der Parteien über die, die Zuständigkeit begründenden, tatsächlichen Umstände differieren.

Nr. 2230.

Die Entschädigungspflicht des Dienstgebers wegen Nichtaushändigung des Arbeitsbuches setzt ein Verschulden voraus.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 27. Februar 1913, Cr. VI 459/13.

Kläger wurde von der beklagten Firma, deren Alleininhaber J. K. ist, am 27. Jänner 1913 vormittags als Geschäftsdiener mit 20 K Wochenlohn aufgenommen. Am Nachmittage desselben Tages trat J. K. eine auf 14 Tage in Aussicht genommene Geschäftsreise an und übernahm die Angestellte A. M. seine Vertretung. Arbeitsbuch und Zeugnisse des Klägers

wurden im Tresor der feuerfesten Kasse des J. K. eingesperrt und nahm dieser den Schlüssel mit sich auf die Reise.

Am 28. Jänner, wie Beklagter angibt, oder am 29. Jänner, wie Kläger angibt, kündigte Kläger, da er einen anderen Posten in Aussicht hatte, 14tägig.

Der hievon verständigte J. K. schrieb von der Reise, Kläger möge doch bis zu seiner Rückkehr im Dienste bleiben.

Kläger kam nun sowohl am 30. als auch am 31. Jänner um 2 Stunden zu spät in die Arbeit und blieb am 3. Februar 1913 ganz aus, wie er nachträglich angab, weil er in einer Militärsache einen Gang zum magistratischen Bezirksamt für den II. Bezirk hatte.

Darum entließ ihn A. M. am 4. Februar, womit Kläger einverstanden war.

Am 10. Februar 1913 kam Kläger um sein Arbeitsbuch und wurde vertröstet, daß J. K. am 11. Februar zurückkommen oder doch den Kasseschlüssel einsenden werde. Der Schlüssel traf am 11. Februar ein, Kläger kam aber nicht um sein Buch. Am 12. Februar brachte ein Angestellter der Beklagten das Buch in die Wohnung des Klägers, traf ihn aber nicht an, weshalb er das Buch wieder mitnahm.

Erst am 15. Februar erhielt Kläger Arbeitsbuch und Zeugnisse.

Kläger begehrt als Entschädigung dafür, daß er vom 4. bis 15. Februar ohne Arbeitsbuch und Zeugnisse geblieben war, den Betrag von 36 K 67 h.

Der Beklagte beantragt Abweisung der Klage.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 80 g Gew. O. ist der Dienstgeber, der seiner Verpflichtung zur Ausfolgung des Arbeitsbuches und der Zeugnisse nicht rechtzeitig nachkommt, dem Dienstnehmer entschädigungspflichtig.

Ob aber im konkreten Falle eine solche Schadenersatzpflicht vorliegt, ist nach den Grundsätzen des bürgerlichen Rechtes über den Schadenersatz zu beurteilen.

Der Kläger, welcher wußte, daß sein Dienstgeber auf der Reise ist und daß es nicht möglich ist, sein Arbeitsbuch während der Abwesenheit des Chefs sofort zurück zu erhalten, hätte einen Anspruch auf Schadenersatz nur dann, wenn er auf Grund gesetzlicher Kündigung ausgetreten oder wenn er grundlos entlassen worden wäre oder wenn ihm der Dienstgeber einen Grund zum sofortigen Austritt gegeben hätte.

Vorliegendenfalls hat Kläger durch sein ungerechtfertigtes Ausbleiben selbst seine Entlassung heraufbeschworen, ja es handelt sich um einen Entlassungsgrund, den Kläger nicht etwa durch seinen Leichtsinn, sondern mit offenbarer Überlegung herbeigeführt hat, während es gar nicht in der Voraussicht des Beklagten gelegen sein konnte, daß Kläger sich so betragen werde.

Wenigstens was die Zeit bis 12. Februar 1913 anbelangt, mit welchem Tage nach Abgabe des Klägers die Kündigungszeit endete, fehlt es an einem Verhalten des Beklagten, das nach § 1294 a. b. g. B. als Quelle einer Beschädigung angesehen werden könnte.

Vom 12. Februar an aber standen dem Kläger Arbeitsbuch und Zeugnisse ohnehin zur Verfügung.

Der klägerische Anspruch ist daher als ungerechtfertigt zurückzuweisen.

Nr. 2231.

Wenn eine in Krakau protokollierte Handelsfirma ein Handelsgewerbe in Wien betreibt, ohne es in Wien behördlich angemeldet zu haben, ist sie dennoch nicht einem unbefugten Gewerbsmann gleichzustellen.

Beschluß des Landesgerichtes in Zivilrechtssachen in Wien als Rekursgerichtes vom 1. Februar 1913, R. V 1/13.

Gegen die am 15. November 1912 beim Gewerbegerichte Wien eingebrachte Klage des Verkäufers P. G. auf Zahlung eines Lohnrückstandes hat die belangte Firma J. R. die örtliche Unzuständigkeit des angerufenen Gerichtes eingewendet, da sie nur in Krakau etabliert und protokolliert sei, dagegen unter der vom Kläger angegebenen Wiener Adresse keine Zweigniederlassung besitze.

Das Gewerbegericht hat die Klage wegen örtlicher Unzuständigkeit zurückgewiesen, weil durch die Äußerung des Zentral-Wahl- und Steuerkatasters festgestellt worden war, daß die Firma J. R. mit einer Gewerbeberechtigung nicht in Evidenz stehe und weil nur ein befugter Gewerbebetrieb für die Zuständigkeit in Frage kommen kann.

Auf Rekurs des Klägers hat das Landesgericht Wien den Beschluß des Gewerbegerichtes aufgehoben und dieses angewiesen, das gesetzliche Verfahren über die Klage einzuleiten.

Begründung: Wenn auch der Beklagte einen gewerblichen Betrieb im Sprengel des Gewerbegerichtes Wien zur behördlichen Anmeldung nicht gebracht hat, so ergibt sich doch aus der Note des Marktamtes für den II. Bezirk vom 24. Jänner 1913, daß die Firma J. R. vom August 1912 bis Ende November 1912 tatsächlich in Wien einen Kohlenhandel betrieben hat, mithin noch zur Zeit der Anbringung der Klage. Da die beklagte Firma zugegebenermaßen in Krakau als Handelsfirma protokolliert ist, sie also, wenn sie außerhalb Krakaus Handelsgeschäfte betreibt, nicht einem unbefugten Gewerbsmanne gleichgestellt werden kann und im Gesetze nicht ausdrücklich gesagt ist, daß die örtliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes von der Anmeldung des Gewerbes des Unternehmens bei der Gewerbebehörde abhängig ist, war auf Stattgebung des Rekurses zu erkennen und wie oben zu entscheiden.

Nr. 2232.

Bemessung des Diätenentganges bei einem Handelsangestellten, der als Reisender und zugleich als Platzvertreter engagiert ist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 10. März 1913, Cr. VI 577/13.

Der Kläger ist von der beklagten Handelsgesellschaft am 8. Februar 1913 als Reisender engagiert worden und hat an diesem Tage seinen Dienst angetreten.

Der vom 10. Februar 1913 datierte Dienstvertrag bestimmt, daß Kläger einen fixen Gehalt von 200 K monatlich zu erhalten habe.

Bei Reisetouren außerhalb Wiens haben ihm die Beklagten nachstehende Reisediäten zu vergüten, von welchen der Kläger die sämtlichen Ausgaben einschließlich Eisenbahn- und Wagenfahrten zu bestreiten hat: *a*) für ganze Tagestouren mit Übernachtung 18 K, *b*) ohne Übernachtung 12 K per Reisetag. Bei Kundenbesuchen in den Wiener Bezirken hat Kläger keine Reisediäten zu erhalten.

Der Kläger hat im Monate Februar 6 Tage auf der Reise zugebracht und Ende Februar von der Beklagten die Diät für diese 6 Tage angesprochen und auch bezahlt erhalten.

Der Kläger behauptet, daß er auf Grund des Vertrages im Monate Februar außer den geleisteten 6 Reisetagen mindestens noch weitere 11 Tage hätte auf der Reise verwendet werden müssen; dann hätte er an diesen 11 Tagen seinen Gehalt völlig erspart und hätte außerdem von der Diät, da er ohne Koffer reist, täglich 6 K zurückgelegt. Er sei also durch das vertragswidrige Verhindern seiner Reisetätigkeit geschädigt um 11 mal 7 K, welcher Betrag von seinem Monatsgehalt auf einen Tag entfällt, sind 77 K, und um 11 mal 6 K, die er von der Diät erspart hätte, sind 66 K, zusammen 143 K. Er begehrt demnach von der Beklagten Bezahlung von 143 K.

Die Beklagte beantragt die Abweisung dieses Begehrens, da sie nach dem Vertrage berechtigt sei, frei zu bestimmen, ob Kläger in Wien oder auf der Reise zu arbeiten habe; auch seien die klägerischen Ansprüche zu hoch gegriffen.

Dem Kläger wurden nur 32 K zugesprochen, das Mehrbegehren aber abgewiesen.

Gründe: Nach § 12 H. G. G. gebührt dem Dienstnehmer, wenn er vom Dienstgeber vertragswidrig verhindert wird, Diäten in dem vereinbarten oder in dem nach den getroffenen Vereinbarungen zu erwartenden Umfang zu verdienen, eine angemessene Entschädigung.

Darin, daß der Kläger als Reisender engagiert war, daß die Höhe der Diäten im Vertrage statuiert und daß der fixe Monatsgehalt verhältnismäßig nieder bemessen wird, liegt stillschweigend die Zusage, daß der Kläger durch seine Reisetätigkeit eine Erhöhung seiner Bezüge wird erzielen können. Wenn im Dienstvertrage in keiner Weise zum Ausdruck käme, daß der Kläger auch neben seiner Reisetätigkeit anderweitig verwendet werden kann, müßte sogar die Reisetätigkeit als seine ausschließliche Beschäftigung angesehen werden und müßte dann erkannt werden, daß Kläger auf etwa 25 oder mindestens 20 Reisetage im Monate rechnen mußte. Indes berechtigt der Umstand, daß im vorliegenden Vertrage die Verwendung des Klägers auch am Platze vorgesehen ist, die Beklagte durchaus nicht dazu, dem Kläger die Reisetätigkeit ganz zu entziehen und ihn nach ihrer Wahl ausschließlich in Wien zu verwenden. Dies hätte allerdings im Vertrage vorbehalten sein müssen oder es hätte für die Verwendung in Wien eine anderweitige Entschädigung versprochen worden sein müssen. Das Gericht hat es vielmehr, nachdem im Vertrage gar nicht ausgedrückt ist, wie lange Kläger auf der Reise und wie lange er in Wien zu verwenden ist, für den Parteienwillen und der Billigkeit entsprechend angesehen, daß der Kläger die Hälfte der Dienstzeit in Wien und die Hälfte auf der Reise zu verwenden ist, daß ihm also eine Entschädigung gebührt, wenn er in einem Monate nicht mindestens die Hälfte der Zeit Diäten bezogen hat.

Demnach ist dem Kläger, der im Februar bei 21tägiger Dienstleistung nur sechs Tage auf der Reise zubringen konnte, für 4 entgangene Reisetage Entschädigung zu leisten.

Bei Bemessung der Entschädigung geht das Gericht nicht davon aus, daß Kläger an diesen Tagen die Quote des Monatsgehaltes voll erspart hätte; mußte er doch die Wohnung in Wien für den vollen Monat bezahlen. Vielmehr ist zunächst das zu vergüten, was Kläger an seiner Verköstigung erspart hätte, da er auf der Reise Speise und Trank für seine Person aus der Diät bestritten hätte, während er in Wien seine Verköstigung aus dem Gehalte bestreiten mußte und hiefür nach Ermessen des Gerichtes täglich 4 K ausgegeben hat.

Außerdem aber hätte Kläger nach der Bestreitung der Auslagen für Kost, Hotel, Eisenbahn- und Wagenfahrt (den Koffer hatte er nicht mitzuführen) von der Diät täglich 4 K ersparen können. Der Diätenentgang ist also mit 8 K im Tage anzunehmen und mußten dem Kläger daher 32 K zuerkannt werden, während das Mehrbegehren abzuweisen war.

Nr. 2233.

1. Die bei Eingehung des Dienstvertrages vom Dienstnehmer abgegebene Erklärung, er sei im Laufe des letzten Jahres gesund gewesen und sei auch gegenwärtig gesund, kann nur dahin gedeutet werden, daß der Dienstnehmer frei von wesentlichen Gebrechen sei, die ihn an der Dienstleistung hindern.

2. Der die Dienstleistung unterlassende Dienstnehmer hat auf Verlangen den Hinderungsgrund rechtzeitig nachzuweisen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 3. Februar 1913, Cr. VI 426/13.

Kläger war bei der beklagten Firma vom 10. Oktober 1912 bis 15. Jänner 1913 als Kontorist mit 120 K Monatsgehalt und Monatskündigung bedienstet; er hat am 31. Dezember 1912 den Dienst zum 31. Jänner 1913 gekündigt, wurde aber schon am 15. Jänner 1913 entlassen.

Kläger begehrt den Gehalt für die zweite Hälfte Jänner im Betrage von 60 K.

Die beklagte Gesellschaft beantragt Abweisung der Klage und begründet die plötzliche Entlassung mit Folgendem:

Der Kläger hat bei Abschluß des Dienstvertrages die Beklagte getäuscht, indem er vorgab, im Laufe des letzten Jahres gesund gewesen zu sein; es heißt auch im 1. Absatze des Dienstvertrages „.....unter der Bedingung, daß Sie im Laufe des letzten Jahres gesund waren und auch momentan vollkommen gesund sind, übertragen wir Ihnen hiemit.....den Posten". Kläger war indes schon im Februar 1912 an Neurasthenie erkrankt. Richtig ist es, daß er bis 1. Februar 1912 durch 3 Jahre bei einem und demselben Dienstgeber in Arbeit stand und dann auf Anraten des Arztes einen Posten am Semmering annahm. Nach der Natur des Leidens ist anzunehmen, daß Kläger auch beim Vertragsabschluß krank war.

Kläger erhielt, als er am 9. Jänner sich krank meldete, mündlich den Auftrag, ein ärztliches Zeugnis einzusenden; dieser Auftrag wurde am 12. Jänner schriftlich wiederholt und endlich noch am 15. Jänner zum drittenmal erteilt, also an dem Tage, an welchem auch die Entlassung verfügt worden ist. Der Brief vom 15. Jänner, welcher die Aufforderung zur Beibringung des Zeugnisses enthielt, wurde von einem Angehörigen des Klägers am 16. Jänner eröffnet zurückgebracht mit der Angabe, der Vater des Klägers, der mit seinem Sohne auf keinem guten Fuße stehe, habe den Brief irrtümlich geöffnet; man ersuche den Brief neuerlich zu kuvertieren und zu expedieren. Dies geschah auch am 16. Jänner. Zugleich langte aber auch an diesem Tage vom Kläger das Zeugnis des Krankenkassearztes ein, wonach Kläger an Neurasthenie leidet und arbeitsunfähig sei. Die verspätete Einsendung des ärztlichen Zeugnisses trotz zweimaliger Aufforderung bilde den zweiten Entlassungsgrund.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Wenn Kläger bei Eingehung des Dienstverhältnisses vorgegeben hat, daß er derzeit gesund sei und daß er auch im letzten Jahre durchaus gesund gewesen sei, so kann diese seine Angabe der Natur der Sache gemäß nur dahin verstanden werden, daß ihm kein Gebrechen anhafte, das ihn längere Zeit arbeitsunfähig macht oder in der Arbeit durch längere Zeit wesentlich behindert. Vorübergegangene Erkrankungen können den Dienstgeber ebensowenig interessieren als Krankheiten, welche die Arbeitsfähigkeit nicht beeinträchtigen.

Wenn also Kläger trotz seiner Neurasthenie im Februar 1912 einen Posten antreten konnte, war er nicht verpflichtet, dieses sein Leiden als Krankheit zu erklären und sich so der Gefahr auszusetzen, brotlos zu werden.

Dem Dienstgeber kann das Recht nicht genommen werden, von dem sich krank meldenden Dienstnehmer eine Bestätigung über seine Krankheit zu verlangen, da die Krankenkassa in der Regel dem nachforschenden Dienstgeber Auskunft nicht erteilt und derjenige, der den vertragsmäßigen Dienst nicht leistet, seine Behinderung beweisen muß. Indes war es dem Fachgerichte bekannt, daß es auch dem Erkrankten nicht immer möglich ist, vom Arzte der Krankenkasse sofort eine Bestätigung über seine Krankheit zu erlangen, insbesondere nicht bei Leiden wie Neurasthenie, die nicht leicht sofort konstatierbar sind.

Das Gericht hat darum angenommen, daß Kläger am 16. Jänner das ärztliche Zeugnis noch rechtzeitig beigebracht hat, daß er also wegen dieser Verzögerung um wenige Tage nicht hätte entlassen werden dürfen.

Nr. 2234.

1. Das dem erkrankten Handlungsgehilfen durch sechs Wochen zu leistende Entgelt umfaßt auch die Naturalbezüge.

2. An deren Stelle tritt eine entsprechende Geldleistung, wenn die Verabfolgung der Naturalien (wegen Spitalspflege) nicht mehr zweckentsprechend ist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 27. Februar 1913, Cr. VI 513/13, und des Landesgerichtes Wien in Zivilrechtssachen als Berufungsgerichtes vom 14. April 1913, Cg. 515/13.

Wie unbestritten, war Kläger beim Beklagten vom 7. Oktober 1912 bis 24. Februar 1913 als Kommis bedienstet. Das Entgelt bestand in 28 K Monatsgehalt, zahlbar im Nachhinein und voller Verpflegung, die mit 3 K täglich bewertet wird. Der Kläger erkrankte am 15. Jänner 1913 und wurde an diesem Tage in das Spital aufgenommen. Er blieb in Spitalsbehandlung und -verpflegung 32 Tage, das ist bis 15. Februar. Seitdem dauert seine

Krankheit fort und ist der Kläger nach Ablauf der sechsten Woche seiner Krankheit am 24. Februar 1913 aus dem Dienste entlassen worden. Der Kläger begehrt Bezahlung des Lohnes für die Zeit vom 1. bis 15. Februar 1913 per 14 K und Ersatz für die Verpflegung für die 32 Tage des Spitalaufenthaltes 96 K, zusammen 110 K.

Der Beklagte anerkennt den Lohnanspruch per 14 K, begehrt aber Abweisung des zweiten Anspruches, da er stets zur Leistung der Naturalverpflegung bereit war.

Das Gewerbegericht hat dem Kläger nur den Lohnanspruch per 14 K zugebilligt, das Mehrbegehren aber abgewiesen.

Begründung: Der Lohnanspruch per 14 K wurde dem Kläger auf Grund des Anerkenntnisses des Beklagten zuerkannt. Das Mehrbegehren ist aber abzuweisen; denn laut § 8 H. G. G. behält der erkrankte Dienstnehmer durch 6 Wochen seinen Anspruch auf das Entgelt, nicht bloß auf die Geldbezüge, wie es im 3. Absatze derselben Gesetzesstelle heißt. Das Entgelt ist aber nur so zu leisten, wie es im Dienstvertrage bedungen ist; also vorliegendenfalls durch Gewährung der Naturalverpflegung. Eine Umwandlung dieser Verpflichtung in eine Geldschuld tritt nur im Falle einer Schadenersatzpflicht oder eines Säumnisses des Verpflichteten ein, während hier der Beklagte zur Leistung der ihm vertragsmäßig obliegenden Verpflegung bereit war. Das Begehren des Klägers auf Bezahlung von 96 K ist daher unbegründet.

Dagegen hat das Berufungsgericht dem Kläger außer dem Betrage von 14 K noch einen weiteren Betrag von 64 K zugesprochen.

Gründe: Die Frage, ob dem Dienstnehmer ein Ersatz für die während seiner Krankheit nicht verabreichten Naturalien (Wohnung, Verköstigung usw.) gebührt, ist von folgenden Gesichtspunkten aus zu lösen.

Nach § 919 a. b. G. B. kann der eine Vertragsteil im Falle der Nichterfüllung durch den anderen Vertragsteil nur die genaue Erfüllung und Ersatz fordern. Ist die an sich noch mögliche Leistung nicht mehr zweckentsprechend, so kann an ihre Stelle auch nach Ansicht des Obersten Gerichtshofes der Ersatz des Schadens treten, der durch die Nichterfüllung der Leistung entstanden ist. Im vorliegenden Falle wäre die nachträgliche Verabfolgung der dem Kläger zustehenden Naturalien, da er bereits aus den Diensten des Klägers ausgetreten ist, nicht mehr dem Zwecke entsprechend. Wenngleich dem Kläger durch die Nichtverabfolgung der Naturalien auch kein Schade erwachsen ist und den Beklagten kein Verschulden trifft, so ist dennoch die Ersatzpflicht des Beklagten durch die Bestimmung des § 8 des Handlungsgehilfengesetzes begründet, welche eben in dem Anspruche des Dienstnehmers auf das Entgelt ein Verschulden des Dienstgebers suppliert.

Für die Bemessung der Naturalbezüge in Geldeswert war die Berücksichtigung der ortsüblichen Verhältnisse maßgebend, da ein Betrag von vornherein für die Naturalbezüge zur Anrechnung auf den Geldlohn nicht festgesetzt ist. Das fachmännisch besetzte Gericht fand mit Rücksicht auf die Höhe des Monatsgehaltes von 28 K und mit Rücksicht auf die beiläufigen Ersparnisse der Anschaffungskosten der Naturalien — wobei die Wohnung nicht in Betracht zu ziehen ist — ein Äquivalent von 2 K pro Tag für angemessen. Unter Annahme dieses Betrages ist der Beklagte noch verpflichtet, dem Kläger weitere 64 K als Entgelt für die Verpflegung zu bezahlen.

Nr. 2235.

Wird der erkrankte Dienstnehmer vor Ablauf der im § 8, H. G. G., bestimmten sechswöchentlichen Frist grundlos entlassen, so hat ihm der Dienstgeber den Lohn nicht bloß bis zum Ablauf der sechs Wochen sondern für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsmäßige Kündigung hätte verstreichen müssen, zu bezahlen. (§ 29, H. G. G.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 27. März 1913, Cr. VI 640/13.

Wie unbestritten, war die Klägerin seit 1. Februar 1913 bei der beklagten Firma als Verkäuferin mit 110 K Monatsgehalt bedienstet. Am 27. Februar nachmittags mußte die Klägerin krankheitshalber den Dienst verlassen; sie befindet sich seitdem im Krankenstande und ist noch heute arbeitsunfähig. Den Gehalt hat sie nur für den Monat Februar bezogen. Die beklagte Firma hat die Klägerin mit Schreiben vom 11. März aus dem Dienst entlassen.

Die Klägerin begehrt wegen grundloser Entlassung Bezahlung des Gehaltes bis zum Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist, also bis 30. Juni 1913, demnach für 4 Monate 440 K.

Die Beklagte wendet ein, Klägerin habe ihre Erkrankung selbst verschuldet, da sie trotz Verwarnung in dem kalten Magazine in einer leichten Battistbluse erschien und sich so eine Erkältung zuzog, erklärt sich aber bereit, der Klägerin den Gehalt vom Tage der Erkrankung an durch sechs Wochen zu bezahlen, dagegen sei das Mehrbegehren unbegründet.

Dem Klagebegehren wurde in vollem Umfange stattgegeben.

Gründe: Die Beklagte motiviert die Entlassung der Klägerin nur mit deren Krankheit, muß aber selbst zugeben, daß nur eine mehr als 6 Wochen dauernde Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit Grund zur Entlassung bieten kann. (§ 27 Z. 5 H. G. G. und § 9 H. G. G.) Daß die Klägerin ihre Krankheit durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt habe (§ 8 H. G. G.), indem sie trotz Verwarnung im kalten Magazine in einer leichten Battistbluse arbeitete, erschien dem Gerichte nicht erweisbar, nachdem erfahrungsgemäß die Ursache einer Erkältung mit Sicherheit nicht festgestellt werden kann. Die Entlassung der Klägerin ist also als grundlos zu bezeichnen und sind darum schon durch diese Entlassung der Klägerin die im § 29 H. G. G. aufgezählten Ansprüche erwachsen. Die Ansicht des Beklagten, daß sie die Klägerin nur für die Dauer von 6 Wochen mit dem Gehalte zu entschädigen habe, ist irrig; denn § 29 H. G. G. sagt, daß das ganze Entgelt mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig werde. Es muß also der Anspruch der Klägerin auch der Höhe nach schon zu einer Zeit bestimmbar sein, wo es noch nicht feststeht, ob ihre Erkrankung länger oder kürzer als 6 Wochen dauern wird, abgesehen davon, daß es unbillig und dem Geiste des Gesetzes nicht entsprechend wäre, bei grundloser Entlassung gerade den Kranken ungünstiger zu behandeln als den Gesunden. Demnach ist der Klägerin der Gehalt bis zum 30. Juni 1913 zu bezahlen.

Nr. 2236.

Einem höheren Angestellten gebührt nicht schon für jede über die normale Arbeitszeit geleistete Überstunde eine Entschädigung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 2. Juni 1913, Cr. 914/13.

Wie unbestritten, war Kläger bei der beklagten Firma vom 1. August 1912 bis 31. Mai 1913 als Beamter mit 200 K Monatsgehalt und mit Monatskündigung angestellt. Am 13. Jänner 1913 wurde dem Kläger die Portokasse zugewiesen, wodurch ihm die Aufgabe erwuchs, die Geschäftsbriefe nach Schluß der Arbeitszeit zu frankieren und zu expedieren, so daß er täglich mit seiner Dienstleistung später fertig wurde als die anderen Beamten. Es ist unbestritten, daß die durch Übernahme der Portokasse bedingte Mehrarbeit des Klägers in der Zeit vom 13. Jänner 1913 bis zur Klageanbringung (27. Mai) insgesamt 70 Stunden ausmacht.

Der Kläger begehrt für diese Mehrarbeit eine Bezahlung von 70 K also 1 K pro Überstunde, und begründet dies damit, daß er etwa 8 Tage nach Übernahme der Portokasse und dann in der Folge noch mehreremal dem ihm vorgesetzten Buchhalter Vorstellungen gemacht habe, er bestehe auf Bezahlung von Überstunden.

Der Buchhalter habe immer wieder geantwortet, er werde es beim Geschäftsführer zur Sprache bringen. Eine Zusage der Bezahlung für die Mehrarbeit sei nicht erfolgt, wohl aber habe Kläger erklärt, er mache die Arbeit weiter, wenn ihm im Herbste der Gehalt erhöht werde. An Stelle dessen sei am letzten April die Kündigung erfolgt.

Die Beklagte beantragt Abweisung der Klage; man habe den Kläger bei Zuweisung der Portokasse darauf aufmerksam gemacht, daß er etwas mehr zu tun haben werde, und war Kläger damit ganz einverstanden.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Einem höheren Angestellten, wie dem Kläger, gebührt nicht an und für sich für jede über die normale Arbeitszeit geleistete Überstunde eine Entschädigung, da es im Wesen der höheren Dienstleistung liegt, daß sie nicht genau nach Stunden bemessen und honoriert werden kann. Eine Vereinbarung der Bezahlung der Überstunden oder eine derartige Zusage kann aber der Kläger selbst nicht behaupten. Wenn der Vertreter der Dienstgeberin die Bitte des Klägers um Honorierung der Mehrarbeit ausweichend beantwortete, wäre es Sache des Klägers gewesen, auf eine endgiltige Antwort auf sein Ansuchen zu dringen. Die ausweichenden Antworten beinhalten aber gewiß keine Zusage.

Nr. 2237.

Die Vereinbarung, daß ein auf einen zweiten Monat verlängertes Probedienstverhältnis gegen vorherige 8tägige Kündigung mit Schluß des zweiten Probemonates aufgelöst werden kann, ist zulässig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 9. Juni 1913, Cr. VI 947/13.

Aus den übereinstimmenden Angaben beider Parteien ergibt sich folgender Sachverhalt:

Der Kläger wurde von der Beklagten am 23. März 1913 als Revisor mit 220 K Monatsgehalt aufgenommen.

Der Kläger hat der Beklagten den Dienstvertrag mit dem Briefe vom 22. März bestätigt, worin er schreibt: „Sie engagieren mich ab 1. April 1913 probeweise als Revisor mit einem Gehalte von 220 K pro Monat. Sollte ich den an mich gestellten Anforderungen nicht entsprechen, so sind Sie berechtigt, mich gegen 8tägige vorherige Kündigung am 30. April zu entlassen. ...“ Der Kläger hat seinen Dienst tatsächlich am 1. April 1913 angetreten. 8 Tage vor Ablauf des Monats April haben die Parteien das Dienstverhältnis auf einen weiteren Monat verlängert und hat dies der Kläger der Beklagten auf derselben Urkunde mit den Worten bestätigt: „Dieses Abkommen wurde bis 31. Mai a. c. prolongiert und sind Sie berechtigt, mich gegen 8tägige vorherige Kündigung am 31. Mai a. c. zu entlassen.“

Die Beklagte hat dem Kläger am 21. Mai zum 31. Mai gekündigt und ihn am 31. Mai 1913 entlassen.

Der Kläger behauptet, daß die Beklagte ihm erklärt habe, sie sei mit ihm zufrieden; daher könne ihm die Beklagte nur 6wöchig zum Quartalsschluß kündigen. Er begehrt also den Gehalt bis 30. September 1913.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: In dem Vertragsbriefe vom 22. März 1913 wird das Dienstverhältnis ein probeweises genannt und darum allein schon kann der Kläger sich nicht darauf berufen, daß er entsprochen habe und daß die Beklagte ihm nur kündigen durfte, wenn er nicht entsprochen hätte; denn es liegt in der Natur eines jeden zur Probe eingegangenen Rechtsverhältnisses, daß es ohne Angabe von Gründen willkürlich gelöst werden kann, wie es sich auch aus der Fassung des 2. Absatzes des § 19 H. G. G. ergibt und bezüglich des Kaufes in den §§ 1080, 1081 a. b. G. B. und § 339 H. G. B. zum Ausdrucke kommt.

Daß die Parteien dieses Probeverhältnis nur zum Monatsschlusse und nach vorhergehender 8tägiger Kündigung lösbar erklären, enthält nicht eine Beschränkung der Rechte des Dienstnehmers, sondern eine Erweiterung, und läuft daher dem § 40 H. G. G. nicht zuwider. Auch liegt darin, daß dieses Verhältnis auf einen zweiten Monat verlängert wurde, keine Übertretung des § 20 H. G. G., Abs. 2; denn diese Bestimmungen über die Kündigung gelten gemäß § 19, Abs. 3 H. G. G. nur für „ohne Zeitbestimmung“ eingegangene oder fortgesetzte Dienstverhältnisse.

Das Dienstverhältnis des Klägers ist demnach vertragsmäßig unter Einhaltung der bedungenen Kündigung am 31. Mai zu Ende gegangen und sind die Ansprüche des Klägers als unbegründet zurückzuweisen.

Nr. 2238.

Der Dienstgeber kann auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses den Ersatz der ihm von der Steuerbehörde für den Dienstnehmer vorgeschriebenen und von ihm entrichteten Personaleinkommensteuer begehren.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 3. Mai 1913, Cr. VII 23/13.

Nach übereinstimmenden Vorbringen beider Teile war Beklagter beim Kläger vom 1. Juni bis 31. Dezember 1912 als Buchhalter bedienstet und erhielt in dieser Zeit seinen Gehalt ohne Abzug der Steuertangente.

Am 8. März 1913 erhielt Kläger eine Vorschreibung auf Zahlung von 16 K als Personaleinkommensteuer des Beklagten und hat sie nach Abweisung eines Rekurses auch bezahlt.

Kläger begehrt den Ersatz dieser 16 K. Beklagter beantragt kostenpflichtige Klageabweisung, indem er bemerkt, daß er einerseits nicht ver-

pflichtet war, den Kläger auf die Steuerabzugspflicht aufmerksam zu machen, anderseits, daß nach dem Sinne des § 234 P. St. G., wie Beklagter in einer gleichartigen Sache bei einem anderen Gerichte durchgesetzt habe, ein nachträglicher Abzug nicht mehr gestattet sei. Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nach dem Gesetze über die Personaleinkommensteuer ist Beklagter zur Zahlung der gegenständlichen 16 K verpflichtet; nach unbestrittenem Tatbestande hat Kläger diese dem Beklagten vorgeschriebene Steuer bezahlt; es ist demnach der Beklagte gemäß § 1042 a. b. G. B. schuldig, dem Kläger Ersatz zu leisten, außer insoweit entweder in der Vereinbarung der Parteien oder in anderen gesetzlichen Bestimmungen dieses Ersatzrecht des Klägers aufgehoben wäre.

Ersteres wird gar nicht behauptet; es könnte also höchstens von einem stillschweigenden Verzichte die Rede sein; doch ist auch dies hier nicht tunlich, da einerseits die Vorschreibung und Zahlung erst nach Austritt des Beklagten und nach Auszahlung seines Gehaltes erfolgten, anderseits gerade Beklagter als Buchhalter verpflichtet gewesen wäre, den Kläger auf die Abzugspflicht aufmerksam zu machen, um so mehr, als ihm die seinen Dienstgeber schädigende Auffassung eines Nichtabzuges aus einem Prozesse bekannt und er hieraus die Konsequenzen zu ziehen entschlossen war. In letzterer Hinsicht müsste ein ausdrückliches Verbot des Gesetzes auf Geltendmachung des Ersatzes bestehen, während ein solches nicht nur nicht besteht, sondern § 238 P. St. G. Abkommen mit Verzicht auf Ersatz im allgemeinen für ungiltig erklärt.

Die Bestimmungen des § 234 P. St. G. wollen aber keineswegs sagen, daß der Dienstgeber zur Vornahme des Abzuges verpflichtet sei, er kann auch darauf verzichten; verpflichtet ist er nur, den Steuerbetrag abzuführen; es wird vorliegendenfalls auch kein Abzugsrecht geltend gemacht, Beklagter hat vielmehr seinen Gehalt schon voll bekommen und der Anspruch des Ersatzes schafft daher keine privilegierte, sondern eine ganz gewöhnliche Forderung, welche hinsichtlich der Hereinbringung allen gesetzlichen Beschränkungen unterliegen wird.

Nr. 2239.

Der gemäß § 55, Gew. O. der Gewerbebehörde namhaft gemachte Geschäftsführer ist nicht schon wegen dieser Bestellung als Angestellter höherer Art anzusehen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 11. Februar 1913, Cr. VII 297/13.

Der Kläger war nach übereinstimmender Angabe beider Teile bei der beklagten Firma, einer Konditorei, als Geschäftsführer bei der Gewerbebehörde angezeigt und hatte einen Wochenlohn von 36 K, Frühstück, Mittagmahl und Jause im unbestrittenen Werte von 2 K pro Tag, über Kündigung war nichts vereinbart. Kläger hat im Geschäfte als Zuckerbäckergehilfe gearbeitet und sein Spezialfach war Einsieden, Gefrorenes und Bonbons; er wurde am 26. Jänner nach 14tägiger Kündigung entlassen.

Kläger behauptet, er sei kein Gehilfe, sondern auch nach seiner Tätigkeit wirklicher Geschäftsführer. Er habe Gehilfen aufgenommen und entlassen, allerdings nur im Einvernehmen mit der Firmainhaberin, er habe die Materialanschaffung veranlaßt, er habe nach den Bestellungen und ausgemachten Preisen die faktische Ausführung zu kalkulieren gehabt; all dies sei höhere, leitende Tätigkeit, weshalb er die gesetzliche Quartalskündigung nach dem Handlungsgehilfengesetze, und zwar, da er am 9. Jänner 1913 gekündigt, am 26. Jänner 1913 entlassen wurde, die Kündigungsentschädigung vom 26. Jänner bis 31. März 1913 verlangt.

Die Beklagte beantragt Klageabweisung, indem sie behauptet, Kläger habe lediglich die Funktion eines Vorarbeiters oder ersten Gehilfen gehabt und habe weder selbständig Leute aufgenommen noch entlassen noch auch den Wareneinkauf oder die Kalkulation bestimmt; sie sei demnach gemäß der Gewerbeordnung 14tägig zu kündigen berechtigt gewesen. Die vernommenen Zeugen haben den Wirkungskreis des Klägers in Übereinstimmung mit den Angaben der Beklagten geschildert.

Das Gewerbegericht hat das Klagebegehren abgewiesen.

Gründe: Das Gewerbegericht gewann aus dem im wesentlichen übereinstimmenden Vorbringen beider Teile und den Zeugenaussagen die Überzeugung, daß Kläger weder bei Aufnahme und Entlassung der Leute selbständig vorzugehen berechtigt war noch auch die faktische Anschaffung der Waren vornehmen durfte, daß er eigentlich nur eine vermittelnde Rolle zwischen Gewerbeinhaberin und den anderen, im wesentlichen selbständig nach den aus dem Verkaufsladen kommenden Aufträgen arbeitenden Gehilfen hatte, demnach einfach die Funktion eines Vorarbeiters oder ersten Gehilfen, nicht aber die eines Geschäftsführers, der die zur Leitung des Geschäftes nötige geistige Arbeit selbständig verrichtet, erfüllte; er gehört daher nicht unter die im Handlungsgehilfengesetze genannten Personen, welche vorwiegend, höhere, nicht kaufmännische Tätigkeit entfalten, und hat nur auf die 14tägige Kündigung nach der Gewerbeordnung Anspruch; es war daher sein auf einen weitergehenden Kündigungsanspruch gehendes Klagebegehren abzuweisen; das Handlungsgehilfengesetz stützt die von ihm eröffneten Vorteile auf die wirkliche Funktion von höherer Art, nicht auf den bloßen Titel, und konnte daher dem Kläger bei dieser Auffassung seiner Tätigkeit, trotz seines Titels als Geschäftsführer, der nur eine Folge unserer Gewerbeordnung ist, die von

der das Geschäft fortführenden Witwe die Namhaftmachung eines Geschäftsführers verlangt, aber sich mit dessen formeller Benennung begnügt, die Quartalskündigung des Handlungsgehilfengesetzes nicht zugebilligt werden.

Nr. 2240.

Der Baupolier leistet nicht höhere Dienste.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 28. Mai 1913, Cr. VII 781/13.

Der Kläger ist laut schriftlichen Vertrages vom beklagten Baumeister als Hauptpolier aufgenommen worden und haben die Parteien einen Lohn von wöchentlich 70 K und 14tägige Kündigung vereinbart. Der Beklagte hat den Kläger entlassen und hat ihm dabei die Entlohnung für die 14tägige Kündigungsfrist angeboten. Der Kläger hat dieses Angebot zurückgewiesen und begehrt die Entschädigung für einen vollen Kündigungsmonat, indem er als höher Angestellter angesehen werden will.

Das Gericht hat dem Kläger nur den Betrag von 140 K zugebilligt, das Mehrbegehren wurde dagegen abgewiesen.

Gründe: Da einerseits Kläger das Vorliegen einer höheren theoretischen Qualifikation gar nicht behauptet, anderseits der übereinstimmend angegebene Wirkungskreis keine Kriterien höherer Dienstleistungen, sondern nur die normale Polierarbeit bei einem kleineren und noch dazu schon über die schwierigeren Arbeiten bei Erdaushebung und Grundmauern hinausgeführten Hause, demnach keine selbständige leitende Tätigkeit, sondern nur die Überwachung der Ausführung nach den vorliegenden Plänen und unter fachmännischer Kontrolle eines Baumeisters enthält, war das Gericht der Ansicht, daß Kläger die Qualifikation zur Leistung höherer Dienste im Sinne der §§ 1 H. G. B. und 73, Abs. 3, Gew. O. nicht besitzt; nur als unterstützendes, nicht als entscheidendes Moment kommt hinzu, daß er ebenso wie die Maurer in Wochenlohn steht; die von ihm betonte strafrechtliche Verantwortlichkeit kann daran nichts ändern, da nach der Natur des Strafrechts die bezüglichen Vorschriften jeden erfassen, und jeder, ob höhere oder niedere Dienste leistend, für die Folgen seiner Handlungen oder Unterlassungen, falls sie das Strafrecht tangieren, verantwortlich ist; maßgebend ist die baupolizeiliche Verantwortung, und diese trägt der Baumeister, der den Gewerbeschein hat, nicht der Polier.

Der Kläger war also mit dem auf eine vom Gerichte als nicht gegeben angesehene Qualifikation gestützten Mehrbegehren abzuweisen.

Nr. 2241.

Kompensation einer Lohnforderung mit einer Forderung des Dienstgebers an den Dienstnehmer für auf Kredit verkaufte Waren.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 7. Juni 1913, Cr. VII 823/13, und des Landesgerichtes Wien in Zivilrechtssachen als Berufungsgerichtes vom 7. Juli 1913, Cg. V 546/13.

Der Kläger, der bei der beklagten Firma, einem Kleiderkonfektionsgeschäft, als Lagerist beschäftigt war, begehrt den für die Monate Mai und Juni 1913 noch aushaftenden Lohn von 173 K 57 h.

Gegen diesen Anspruch macht die Beklagte nur eine Gegenforderung von 88 K 29 h geltend.

Unbestritten ist es, daß der Kläger der Beklagten für einen im Dezember 1912 bezogenen Anzug 42 K 59 h und für einen im März 1913 bezogenen Anzug 45 K 70 h schuldet und daß eine bestimmte Vereinbarung über die Zahlungszeit nicht besteht. Der Kläger bestreitet, daß diese Schuld mit seiner Lohnforderung kompensiert werden könne.

Das Gewerbegericht hat die Gegenforderung der Beklagten als zur Kompensation nicht geeignet befunden und dem Kläger die eingeklagte Lohnforderung voll zugesprochen.

Gründe: Die Forderung der Beklagten ist zwar fällig, aber nicht mit der eingeklagten Lohnforderung gleichartig. Die Forderung des Klägers ist eine Lohnforderung, die bei der unbestrittenen Höhe von 120 K monatlich der Exekution zur Gänze entzogen ist, die Forderung der Beklagten ist eine gewöhnliche, in keiner Weise privilegierte Kaufschillingsforderung und würde die Zuerkennung der Kompensabilität für sie einerseits dem Dienstgeber ein nirgends anerkanntes Privileg gegenüber anderen Personalgläubigern des Angestellten für gewöhnliche Personalschulden geben, anderseits den aus öffentlichrechtlichen Gründen erlassenen und von Amts wegen zu berücksichtigenden Vorschriften über die Unpfändbarkeit der Lohnabzüge widerstreiten.

Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesgericht Wien die Kompensationsfähigkeit der Forderung der Beklagten anerkannt, demnach dem Kläger nur 85 K 28 h zugesprochen und in den Gründen erklärt:

Die Gegenforderung der Beklagten stellt sich dar als Kaufschilling für vom Kläger aus dem Warenlager entnommene Anzüge, den er nicht sofort bezahlt hat, der ihm somit von der Beklagten gestundet wurde, und zwar in der Form des Vorschusses.

Es ist gleichgiltig, ob ein Angestellter einen Vorschuß in Form von Geld oder aber in anderen Gebrauchsgegenständen erhält.

Auf jeden Fall ist er eine Vorauszahlung auf den Lohn, die selbstverständlich vom nächsten auszuzahlenden Gehalte in Abzug zu bringen ist. Das stimmt auch mit dem Wesen des Vorschusses überein. Der Vorschuß soll den Angestellten in die Möglichkeit versetzen, sich auch noch vor dem Erhalte seines Lohnes dringend notwendige Gebrauchsgegenstände zu verschaffen; wenn er nun zufällig infolge der Gattung des Geschäftes aus dem Warenlager notwendige Gebrauchsgegenstände bekommt und sie nicht sofort bezahlt, weil er eben sonst einen Geldvorschuß benötigen würde, so ist es klar, daß ein solcher Kleidervorschuß auch ein Vorschuß im gebräuchlichen Sinne des Wortes ist und daß infolgedessen die Forderung der beklagten Firma ebenfalls nicht nur fällig, sondern auch gleichartig und liquid war.

Ist dies aber der Fall, dann sind die Voraussetzungen des § 1438 a. b. G. B. gegeben, es tritt die Kompensation ipso jure ein, und war in Abänderung des erstgerichtlichen Urteiles der Berufung stattzugeben.

Nr. 2242.

1. Entschädigung für Entgang des Urlaubes.
2. Der Verzicht des Dienstgebers auf die Dienste des Dienstnehmers unter Fortbezahlung des Gehaltes kommt der Erteilung eines Urlaubs gleich.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 3. Juli 1913, Cr. VIII 475/13.

Kläger stand vom 8. November 1905 an im Geschäfte des Beklagten in Verwendung. Zuletzt war er als Manipulant und Kommis tätig, bezog eine Monatsgage von 160 K, hatte Anspruch auf Mittagstisch 10 mal im Monat und hatte eine einmonatige Kündigung vereinbart. Am 1. Juni 1913 kündigte Beklagter dem Kläger den Dienst für 1. Juli 1913. Am 21. Juni erklärte Beklagter den Kläger für entlassen.

Kläger ist dem Beklagten für bezogene Kleider einen Betrag von 125 K 70 h schuldig. Beklagter hat für den Kläger die Personaleinkommensteuer per 16 K 80 h entrichtet und von ihm für Krankenkassenbeiträge einen Betrag von 1 K 64 h, im ganzen also 144 K 14 h zu fordern.

Kläger behauptet, daß er nach 3jähriger Praktikantentätigkeit als Kommis beim Beklagten in Stellung getreten sei und daher schon über 5 Jahre diese Stellung bekleide, daher Anspruch auf einen 14tägigen Urlaub im Jahre habe.

Durch die Entlassung am 21. Juni sei ihm nun dieser Urlaub entzogen. Es gebühre ihm daher als Ersatz für den 14tägigen Urlaub der Betrag von 77 K, als Ersatz für den Mittagstisch während der Urlaubszeit 23 K 20 h, ferner die Gage für den Monat Juni per 160 K und als Ersatz

für den Mittagstisch seit 21. Juni 16 K 80 h, zusammen daher 277 K. Kläger beantragt, den Beklagten zur Zahlung von 277 K zu verurteilen.

Beklagter anerkennt den Betrag von 160 K an Gage und von 14 K als Ersatz für den Mittagstisch als richtig, macht jedoch seine Gegenforderung von 144 K 14 h im Kompensationswege geltend und beantragt, das Klagebegehren, soweit es den Betrag von 29 K 86 h übersteigt, kostenpflichtig abzuweisen. Was den Anspruch auf Urlaub anbelangt, so sei Kläger noch nicht 5 Jahre als Kommis tätig. Von den 8 Jahren, die er in seinem Hause zugebracht habe, seien 4 Jahre vertragsmäßig auf die Praktikantenzeit zu rechnen. Nur um den Kläger den übrigen Angestellten gegenüber ein besseres Ansehen zu geben, habe er ihn nach dem 3. Jahre als Kommis bezeichnet, was aber den Tatsachen nicht entsprochen habe. Kläger habe daher nur Anspruch auf einen 10tägigen Urlaub und den habe er gehabt, nachdem Beklagter vom 21. Juni an auf dessen Dienste verzichtete, jedoch den Gehalt bis Ende Juni weiterbezahlte.

Das Gewerbegericht hat dem Kläger den Betrag von 56 K 51 h zugesprochen, das Mehrbegehren aber abgewiesen.

Gründe: Der Anspruch des Klägers auf Vergütung des Mittagstisches während des Urlaubes ist im Gesetze nicht begründet, war daher nicht zu berücksichtigen. Sein Lohnanspruch für Juni per 160 K und die Entschädigung für den Mittagstisch per 14 K sind anerkannt. Es erübrigt demnach nur sein Anspruch wegen Entschädigung für den Urlaub. Nachdem nun Beklagter selbst zugab, daß Kläger seit mehr als 5 Jahren unter dem Titel eines Kommis im Geschäfte tätig war, so wurde darauf keine Rücksicht genommen, daß vielleicht 1 Jahr dieser Tätigkeit im Sinne des ursprünglich geschlossenen Vertrages noch auf die Praktikantenzeit zu entfallen gehabt hätte, und angenommen, daß die Dienstzeit des Klägers mehr als 5 Jahre dauerte. Es wurde daher im Sinne des § 17 des Handlungsgehilfengesetzes der Anspruch des Klägers auf einen 14tägigen Urlaub als begründet angesehen. Nachdem jedoch Beklagter dem Kläger die Gage für den ganzen Monat Juni bezahlte, vom 21. Juni 1913 aber auf dessen Dienste vollständig verzichtete, indem er ihn entlassen hat, was im Effekt der Erteilung eines Urlaubes gleichkommt, so hat Beklagter dem Kläger tatsächlich schon einen Urlaub von 9 Tagen gewährt. Beklagter schien daher verpflichtet, ihm noch einen 5tägigen Urlaub zu gewähren oder ihm Ersatz dafür zu leisten. Als Ersatz für die 5tägige Urlaubszeit wurde dem Kläger der auf diese Zeit entfallende Lohn im Betrage von 28 K 65 h zugesprochen, die ganze dem Kläger gegen den Beklagten zustehende Forderung beträgt somit 200 K 65 h. Von diesem Betrage kommt jedoch die anerkannte, bereits fällige Gegenforderung des Beklagten in Abrechnung, so daß die klägerische Forderung bis auf einen Restbetrag von 56 K 51 h getilgt erscheint. Dieser Betrag wurde dem Kläger zugesprochen und das Mehrbegehren abgewiesen.

Nr. 2243.

Der Dienstgeber ist nur dann berechtigt, eine Pensionsversicherungsprämie vom Gehalte des Dienstnehmers abzuziehen, wenn er diese Prämie der Pensionsanstalt schon abgeführt hat.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 11. Juni 1913, Cr. VI 953/13, und des Landesgerichtes in Zivilrechtssachen in Wien als Berufungsgerichtes vom 2. Juli 1913, Cg. V 560/13.

Wie unbestritten, war Kläger in der Zeit vom 6. November 1911 bis 31. Oktober 1912 bei der beklagten Firma als Buchhalter mit 250 K Monatsgehalt bedienstet. Der Kläger war bei der Pensionsversicherungsanstalt angemeldet, die Versicherungsprämie betrug monatlich 24 K, wovon 12 K vom Kläger und 12 K vom Beklagten zu entrichten waren. Die Beklagte hat dem Kläger die ihn treffende Prämie allmonatlich vom Gehalte abgezogen, nicht aber an die Pensionsanstalt bezahlt; sie ist vielmehr mit dieser Prämie von der Anstalt belastet, schiebt aber die Bezahlung auf, weil sie gegen eine Vorschreibung, und zwar nicht etwa gegen die Vorschreibung der Prämien, betreffend den Kläger, Rekurs ergriffen hat. Der Kläger ist nach dem Dienstaustritte am 31. Oktober 1912 nicht mehr versicherungspflichtig und hat es versucht, das ihm nach § 25 Pens. Vers. G. zustehende Recht auf Prämienrückstellung geltend zu machen. Die Anstalt hat ihm die Ausbezahlung der von ihm angesprochenen 144 K verweigert, da die Prämien nicht eingezahlt sind. Der Kläger begehrte daher vorerst außergerichtlich von der Beklagten 144 K, erhielt bloß 22 K und darum klagt er die Gegnerin auf Bezahlung von 122 K.

Die Beklagte beantragt Abweisung der Klage; sie sei bereit, 122 K bei der Pensionsanstalt einzuzahlen, dem Kläger bezahle sie den Betrag nicht, weil sie bei der Anstalt mit diesem Betrage belastet sei und fürchte, ihn zweimal zahlen zu müssen. Die Bezahlung von 22 K an den Kläger sei auf wiederholtes Bitten des Klägers und irrtümlicherweise geschehen.

Das Gewerbegericht hat dem Klagebegehren stattgegeben.

Gründe: Nach § 36 Pens. Vers. G. ist ein Abzug von Prämien vom Gehalte des Dienstnehmers nur statthaft, wenn die Prämie vom Dienstgeber im Moment des Abzuges bei der Versicherungsanstalt schon eingezahlt ist, denn die Prämie ist im voraus zu bezahlen (§ 34 Pens. Vers. G.), der Gehalt aber in der Regel im nachhinein (§ 15 H. G. G.). Es entspricht auch vollkommen der Tendenz des Pensionsversicherungsgesetzes, dass durch die Beschränkung des Abzugsrechtes der Dienstgeber zur pünktlichen Einzahlung der Prämien verhalten werde, während es anderseits nicht abzusehen ist, warum der Dienstnehmer einen Teil seines Lohnes in den Händen seines Dienstgebers zurücklassen soll, dessen Kreditfähigkeit unter Umständen fraglich sein könnte. Demnach waren die von der

Beklagten gemachten Lohnabzüge unstatthaft, und ist der Kläger dadurch zu Schaden gekommen, weil ihm das im § 25 Pens. Vers. G. gewährleistete Recht geschmälert wurde.

Daraus folgt, daß die Beklagte zu verhalten ist, dem Kläger die ungerechtfertigt abgezogenen Beträge zu bezahlen, während die Befürchtung der Beklagten, daß sie das Geld zweimal zu zahlen verhalten werden könnte, die Ansprüche des Klägers in keiner Weise hemmen kann.

Das Berufungsgericht hat die Berufung der Beklagten aus folgenden Gründen verworfen und das erstrichterliche Urteil mit folgender Begründung bestätigt:

Die Frage, ob der Kläger gegenüber der Pensionsanstalt ein Recht auf Rückzahlung von Prämien hat, fällt nicht in den Rahmen dieses Rechtsstreites. Entschieden muß aber verneint werden, daß die beklagte Firma berechtigt war, dem Kläger auch nur eine einzige Prämienrate vom Gehalte abzuziehen. Ein solches Abzugsrecht setzt voraus, daß sie ihrerseits die auf den Kläger entfallenden Beträge der Pensionsanstalt abgeführt hat. Das Pensionsversicherungsgesetz spricht nur von einem Rechte des Abzuges vom Dienstgeber bereits abgeführter Prämienraten und setzt fest, daß dieses Recht nach 3 Monaten erloschen ist. Mit Unrecht bezieht sich die beklagte Firma auf ein Einverständnis des Klägers mit dem gemachten Abzug. Diesbezüglich ist zu bemerken, daß § 79 des erwähnten Gesetzes jede Vereinbarung zum Nachteil des Dienstnehmers für unverbindlich erklärt. Im übrigen wird auf die vollkommen zutreffende Begründung des angefochtenen Urteiles verwiesen.

Nr. 2244.

Unverbindlichkeit der Zusicherung: „Der Posten ist ganzjährig".

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 15. Jänner 1912, Cr. II 47/12, bestätigt mit Entscheidung des Landesgerichtes Brünn als Berufungsgerichtes vom 10. Februar 1912, Cg. I 60/12.

Der Kläger trat am 21. August 1911 bei dem beklagten Schneidermeister als Hilfsarbeiter für Kürschnerarbeiten in die Arbeit und übernahm von ihm nach Beendigung einer 8tägigen Probezeit das vom 29. August 1911 datierte Schreiben, inhaltlich dessen für das Arbeitsverhältnis bei Wochenlohn von 24 K eine gegenseitige 4wöchige Kündigungsfrist festgesetzt wurde und der Beklagte die Zusicherung gab, daß der Posten ganzjährig sei, und daß er den Kläger in der toten Saison nicht grundlos entlassen werde.

Am 25. November 1911 kündigte der Beklagte dem Kläger 4wöchig und entließ ihn am 23. Dezember 1911, worauf ihn der Kläger, indem er den Abschluß eines einjährigen Arbeitsvertrages behauptete, auf Entschädigung für die Zeit vom 24. Dezember 1911 bis 28. August 1912 im Betrage von 736 K belangte.

Das Klagebegehren wurde in der I. Instanz abgewiesen.

Gründe: In dem Brief vom 29. August 1911, auf den sich beide Teile hinsichtlich der Bedingungen des Lohnvertrages berufen, wird gleich eingangs eine 4wöchige beiderseitige Kündigungsfrist festgesetzt. Das bedeutet, daß jeder der beiden Teile durch seine einseitige Erklärung den Vertrag binnen 4 Wochen zur Lösung zu bringen berechtigt ist, so daß ein Vertrag mit unbestimmter Zeitdauer vorliegt. Was dann in dem Briefe nachfolgt, kann den eingangs vereinbarten Vertragsinhalt nicht mehr abändern und will ihn nach richtiger Auffassung auch gar nicht modifizieren. Dem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Vertrage fügt der Beklagte nur die „Zusicherung" hinzu, daß das Arbeitsverhältnis ein ganzjähriges sein werde und daß auch in der toten Saison eine grundlose Entlassung nicht erfolgen werde.

Aus diesen Worten eine Fixierung des auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen und 4wöchig kündbaren Vertrages herauszulesen, wie der Kläger sich bemüht, geht nicht an. Die gedachte Zusicherung verfolgt nur den Zweck, den Kläger darüber zu beruhigen, daß er in der Zeit des Arbeitsmangels, des schwächeren Geschäftes, der toten Saison, nicht grundlos werde entlassen werden, daß somit aus diesen objektiven Ursachen an sich eine Beendigung des Verhältnisses nicht zu erwarten sei. Daß aber der Beklagte sich damit für ein volles Jahr, ob ihm nun die Arbeitsleistung des Klägers genehm war oder nicht, binden wollte, geht aus dem Sinne seiner Zusicherung gewiß nicht hervor. (Siehe Sammlung von gewerbegerichtl. Entsch. Nr. 1701, 1702.)

Da also eine besondere Kündigungsfrist vereinbart war (§ 77 Gew.O.) hat Beklagter nur von seinem Rechte Gebrauch gemacht, wenn er dem Kläger kündigte. Ob dieser die Kündigung annahm oder sich dagegen wehrte, blieb belanglos, ebenso wie auch eine Beweisaufnahme darüber, ob der vom Beklagten angeführte Entlassungsgrund des § 82 b Gew. O. vorliegt oder nicht, entbehrlich schien.

Beim Abgange der Voraussetzungen des § 84 Gew. O. war somit der Klagsanspruch abzuweisen.

Der Berufung des Klägers wurde in II. Instanz unter Verweisung auf die erstrichterliche Begründung keine Folge gegeben und beigefügt: Mit der Zusicherung eines ganzjährigen Postens wollte nur zum Ausdrucke gebracht werden, daß der Kläger sowohl in der Kürschnersaison als auch außerhalb dieser beim Beklagten Beschäftigung finden könne, falls hierzu beiderseitige Neigung vorliege; einer Begründung der Kündigung habe es ferner nicht bedurft, weil nach dem Fachwissen des Gerichtes zur Zeit der Entlassung des Klägers die sogenannte tote Saison für das Kürschnergewerbe noch nicht eingetreten war, die Saison vielmehr bei dem späten Eintritt des Winters erst anhub.

Nr. 2245.

Die Worte des Arbeitgebers: „Wie Sie da arbeiten, stehlen Sie mir das Geld aus der Tasche" sind dann keine grobe Ehrenbeleidigung, wenn die Arbeit absichtlich wesentlich verzögert worden ist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Aussig vom 19. Dezember 1913, Cr. II 210/13.

Dem Kläger, der Schriftsetzer ist und einen Wochenlohn von 35 K erhielt, wurde am 6. Dezember 1913 14tägig gekündigt. Am 10. Dezember 1913 legte Kläger die Arbeit nieder, weil er sich durch die Worte des Dienstgebers: „Wie Sie da arbeiten, stehlen Sie mir das Geld aus der Tasche", gröblich beleidigt fühlte. Er klagte den Lohn für die restliche Kündigungsfrist im Betrage von 55 K 50 h ein. Das Klagebegehren wurde mit nachstehender Begründung abgewiesen:

Es wurde bewiesen, daß Kläger am 9. und 10. Dezember 1913 die Arbeit absichtlich verzögerte. Dies geschah dadurch, daß er überhaupt lässig arbeitete, Handgriffe verkehrt machte, um den Erfolg der Arbeit nachher wieder verbessern zu müssen, und endlich dadurch, daß er geleistete Arbeiten wieder zunichte machte, indem er einen fertigen Drucksatz auf dem Tische soweit schob, daß ein Teil des Satzes herabfiel. Der Arbeitserfolg war bis zu einem Sechstel herabgesetzt. Unter diesen Umständen bedeuten diese Worte des Beklagten, die an sich eine grobe Ehrenbeleidigung beinhalten würden, eine solche nicht, weil damit zutreffend gekennzeichnet wurde, daß Beklagter für den Lohn, den er dem Kläger zahlte, infolge böswilligen Verhaltens des Klägers nur eine äußerst geringe, mit dem Lohne in gar keinem Verhältnisse stehende Gegenleistung empfing. Der Kläger muß sich daher eine wahrheitsgemäße, wenn auch bildliche Bezeichnung seiner Tätigkeit gefallen lassen.

Nr. 2246.

Voraussetzungen für die Entlassung wegen einer strafbaren Handlung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 3. Jänner 1912, Cr. I 4/12.

In dem beklagten Textilgroßbetriebe wurde von den Arbeitern einer Abteilung wiederholt darüber Beschwerde geführt, daß ihnen verschiedene kleine Gebrauchsgegenstände und Eßwaren abhanden gekommen seien, die offenbar von einem Mitarbeiter entwendet wurden. Ein unbestimmter Verdacht lenkte sich auf die in dieser Abteilung als Hasplerin beschäftigte Klägerin. Deshalb ließ der Abteilungsmeister am 27. Dezember 1911 in der Mittagspause sein Taschenmesser am Fußboden in der Nähe des Arbeitsplatzes der Klägerin derart liegen, daß sie es leicht bemerken konnte, und ordnete ihre Überwachung an. Um 2 Uhr nachmittags

hob die Klägerin das Messer auf und behielt es in ihrer Verwahrung, ohne jemandem etwas davon zu sagen; erst um 6 Uhr abends beim Weggehen folgte sie es dem Meister aus, als er sie darum ansprach.

Wegen dieses Vorfalles entlassen, erhob die Klägerin Ansprüche auf Entschädigung für die Kündigungsfrist und machte geltend, daß kein strafbarer Tatbestand vorliege, zumal sie beim Erblicken des Messers vermutete, es sei am selben Tage vormittags einem von mehreren Arbeitern, die sich zusammen balgten, entfallen, und da sie beabsichtigte, das Messer dem Eigentümer nach seiner Sicherstellung auszufolgen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Strafgesetz bedroht Eigentumsdelikte aus dem Gelegenheitsverhältnisse mit härterer Strafe, um dem Eigentümer einen größeren Schutz zu gewähren. Dieser Schutzgedanke wird um so lebendiger, je größer die Gefahr aus dem Gelegenheitsverhältnisse ist; diese steigert sich aber offenbar, schon wegen der Schwierigkeit der Nachforschung, mit der Anzahl der Personen, die im Gelegenheitsverhältnisse stehen.

Die Klägerin arbeitete mit vielen Personen in gemeinsamer Werkstätte. Dieses Zusammensein wies den einzelnen Arbeiter hinsichtlich der Sicherheit seines Eigentums an kleineren Gebrauchsgegenständen auf ein besonderes Maß von Vertrauen zu seinen Mitarbeitern an, woraus auf der anderen Seite die strenge Verpflichtung entsprang, alles zu vermeiden, was jenes Vertrauen erschüttern konnte. Die Klägerin hat aber das aufgefundene Messer, dessen Eigentümer sie nicht kannte, bei sich zurückbehalten, ohne von dem Funde Mitteilung zu machen und obwohl in der Abteilung über Diebstähle geklagt wurde.

Dieses Verhalten der Klägerin erweckte in dem Gerichte die Überzeugung, daß sie das Messer in unredlicher Absicht zurückbehielt, welche strafbare Handlung, abgesehen davon, ob ihr Straflosigkeit zukam oder nicht, die kündigungslose Entlassung rechtfertigte.

Nr. 2247.

Das in § 36, Abs. 2, Pens. Vers. G. vorgesehene Abzugsrecht des Dienstgebers ist auch bei nachträglicher Prämienvorschreibung an die dort angeführten Beschränkungen gebunden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 8. Jänner 1912, Cr. II 10/12.

Der Kläger trat am 1. Juni 1910 als zweiter Magazineur mit einem Monatsgehalte von 110 K in die Dampfmühle der beklagten Firma ein und rückte nach mehreren Gehaltsaufbesserungen am 1. Juli 1911 zum ersten Magazineur mit einem monatlichen Gehalte von 160 K vor. Erst

jetzt wurde er bei der allgemeinen Pensionsversicherungsanstalt für Privatangestellte zur Versicherung angemeldet und dort in die IV. Gehaltsklasse mit einer Gesamtmonatsprämie von 18 K monatlich, wovon 12 K auf die Dienstgeberin, 6 K auf den Dienstnehmer entfielen, eingereiht.

Nach einer Nachschau des Versicherungsinspektors im Betriebe der Beklagten wurde der Kläger mit dem Nachtragsbeschlusse vom 15. November 1911 auch in seiner früheren Stellung als zweiter Magazineur für versicherungspflichtig nach der III. Gehaltsklasse erklärt und der Beklagten die Zahlung einer nachträglichen Prämie von 12 K monatlich für die Zeit vom 1. Juni 1910 bis 1. Juli 1911 zusammen 156 K samt Verzugszinsen vorgeschrieben. Hiervon entfielen auf die Dienstgeberin 8 K, auf den Versicherten 4 K pro Monat. Die Beklagte bezahlte den nachträglich vorgeschriebenen Betrag per 156 K samt Verzugszinsen am 22. November 1911.

Am 4. Jänner 1912 kam es zur einverständlichen Lösung des Dienstverhältnisses und zum Austritte des Klägers, wobei ihm von der Beklagten der Gehalt für 3 Monate per 480 K, jedoch abzüglich der auf ihn für jene 13 Monate entfallenden Nachtragsprämie à 4 K monatlich, zusammen 52 K ausbezahlt wurde.

Der Kläger will sich jenen Abzug nicht gefallen lassen und begehrt Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von 52 K.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Beklagte war gemäß § 73, Abs. 1, 5, Pens. Vers. G. verpflichtet, den in ihre Dienste eintretenden versicherungspflichtigen Kläger binnen 4 Wochen bei der zuständigen Landesstelle anzumelden; etwaige Zweifel an dem Bestande der Versicherungspflicht konnte sie in ihrer Anmeldung ersichtlich machen (§ 98, Abs. 2, des Statutes vom 1. April 1908, R. G. Bl. Nr. 62). Hätte sie dieser Pflicht entsprochen, dann wäre eine solche Verspätung der Einreihung des Klägers nicht eingetreten und Beklagte wäre in der Lage gewesen, das ihr im § 36 Pens. Vers. G. eingeräumte Abzugsrecht sukzessive auszuüben. Ob Kläger mit der Unterlassung der Anmeldung einverstanden war oder nicht, bleibt hierbei ganz unerheblich, weil nach § 79 Pens. Vers. G. Verträge, welche die Anwendung dieses Gesetzes zum Nachteile des Versicherten im voraus ausschließen, ohne rechtliche Wirkung sind.

Nach dem zitierten § 36 sind die Prämien vom Dienstgeber abzuführen, der dagegen berechtigt ist, die Quote des Angestellten von dessen Bezügen monatlich in Abzug zu bringen; dieses Recht des Abzuges bereits geleisteter Prämien muß jedoch bei sonstigem Erlöschen binnen 3 Monaten ausgeübt werden. Es ist nun wohl, gemäß dem Vorbringen der Beklagten, zuzugeben, daß das Gesetz bei der Statuierung des Abzugsrechtes des Dienstgebers und der Dauer dieses Rechtes den normalen Fall

vor Augen hatte, in welchem die Einreihung des Angestellten und die Vorschreibung der Prämien rechtzeitig erfolgt, so daß der Dienstgeber auch in der Lage ist, sein Abzugsrecht sofort auszuüben.

Dennoch geht es nicht an, in Fällen nach Art des vorliegenden, wenn die Einreihung des Angestellten erst später stattfand und wenn mittels eines Beschlusses die nachträgliche Bezahlung von 13 Monatsprämien auf einmal vorgeschrieben wurde, die dreimonatliche Frist des Abzuges vom Tage der faktischen Einzahlung des Gesamtbetrages durch den Dienstgeber laufen zu lassen. Denn sonst wäre es immer in die Hand des Dienstgebers gegeben, die zwingende Vorschrift des § 36 Pens. Vers. G. zu umgehen. Es muß im Gegenteile aus dem Schutzcharakter des Gesetzes geschlossen werden, daß es den Versicherten vor dem Abzuge mehr als dreimonatlicher Prämien von seinem Gehalte unbedingt bewahren wollte. Gerade durch die strenge Sanktion, durch das Androhen des Erlöschens des Regreßrechtes für mehr als dreimonatliche Prämien, soll auf den Dienstgeber ein Zwang ausgeübt werden, nicht nur seine Zahlungspflicht und sein Abzugsrecht pünktlich auszuüben, sondern auch seine übrigen Pflichten aus dem Gesetze, insbesondere seine Anmeldungspflicht rechtzeitig zu erfüllen.

Deshalb erscheint dieses Abzugsrecht des Dienstgebers als ein durchaus eigenartiges selbständiges Regreßrecht, das nur in einer ganz bestimmten, nämlich der vom Gesetze angeordneten Art, durch Kompensation mit der Gehaltsforderung des Angestellten ausgeübt werden kann. Ist es also, aus welchem Grunde immer, zu einer verspäteten Versicherung des Angestellten und zu einer kumulativen Vorschreibung mehrerer Monatsprämien auf einmal gekommen, so können ältere als die Prämien für die letzten 3 Monate nicht mehr abgezogen werden. Da vorliegend die jüngsten drei Monatsprämien sich auf Juni, Mai und April 1911 bezogen, war das Abzugsrecht der Beklagten am 4. Jänner 1912 bereits erloschen.

Nr. 2248.

Die Vereinbarung des Ausschlusses der Kündigung kann aus der Art der Betätigung in dem Arbeitsverhältnisse hervorgehen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 15. Februar 1912, Cr. I 72/12.

Dem auf Entschädigung für die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist gerichteten Klagebegehren wurde keine Folge gegeben.

Gründe: Der Kläger war im Dezember 1911 von der sich mit der Herstellung von Gasrohrleitungen befassenden beklagten Firma unter

Vereinbarung eines Taglohnes von 2 K 40 h in die Arbeit aufgenommen worden und wurde zumeist als Handlanger bei Erdarbeiten verwendet.

Es ist wohl dem Gerichte bekannt, daß bei Bauarbeitern dieser Art der Kündigungsausschluß ortsüblich ist; abgesehen davon jedoch, daß die beklagte Firma nicht das Baugewerbe betreibt, kann weder in der Ortsüblichkeit des Kündigunsausschlusses, noch in seiner regelmäßigen Anwendung durch die beklagte Firma allein, wenn darauf bei Abschluß des Arbeitsvertrages kein Bezug genommen wurde, ein entscheidender Grund dafür gefunden werden, daß Kündigungsausschluß zwischen den Parteien für vereinbart galt. Zu dieser Feststellung bedarf es vielmehr noch anderer Anhaltspunkte.

Wird in dieser Beziehung erwogen, daß sich d r Kläger durch die ganze Dauer des etwa 7 Wochen dauernden Arbeitsverhältnisses nur dann zur Arbeit einfand, wenn er nicht anderswie abgehalten wurde und daß er ohne vorgängige und nachträgliche Entschuldigung aus der Arbeit ausblieb, um z. B. eine Arreststrafe abzubüßen, oder einer Familienangehörigen bei der Übersiedlung behilflich zu sein, oder um in Abwesenheit seiner Frau die Kinder zu beaufsichtigen u. dgl., daß ihm ferner von der beklagten Firma am 1. Februar 1912 sein Arbeitsbuch ohne Einwendung ausgefolgt wurde, als er darum wegen Eintrittes in eine andere Arbeit ansuchte und daß seither bis zu der von der beklagten Firma am 13. Februar 1912 verfügten Entlassung des Klägers das Arbeitsverhältnis deshalb fortgesetzt wurde, um ihm die bequeme Abstattung eines Lohnvorschusses möglich zu machen, gelangte das Gericht zur Überzeugung, daß die lockere Art des Arbeitsverhältnisses den Kläger hinsichtlich des bei der beklagten Firma geltenden Kündigungsausschlusses außer Zweifel ließ, und daß er sein Einverständnis damit durch die Fortsetzung des Verhältnisses in gleicher Art in einer nach § 863 a. b. G. B. schlüssigen Form zum Ausdrucke brachte.

Nr. 2249.

Gruppenakkord: Unbefugt ist die Verweigerung einer einzelnen Arbeit mit der Begründung, daß auf sie in der vereinbarten Lohnverteilung kein Bedacht genommen sei.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 27. Februar 1912, Cr. I 106/12.

Der Kläger war seit einem Monate in der beklagten Spinnfabrik zusammen mit 3 Arbeitern bei einer Spinnmaschine im Gruppenakkord beschäftigt. Von dem Verdienste entfielen auf den Vorarbeiter, dem auch die Instandhaltung der Maschine aufgetragen war, 32%, der Rest wurde unter die übrigen 3 Arbeiter, darunter den Kläger, gleichteilig verteilt.

Am 26. Februar 1912 wurde ihm die Herstellung eines gewissen Gespinnstes aufgetragen, was die Auswechslung eines Rades an der Maschine erforderte. Diese von ihm bisher stets besorgte Verrichtung verweigerte der Kläger diesmal mit der Begründung, daß er für die Radauswechslung nicht bezahlt werde und daß sie der Vorarbeiter vornehmen möge, der für die Instandhaltung der Maschine einen höheren Lohn, u. zw. ohne Grund, aus dem Gesamtverdienste der Akkordgruppe beziehe. Als der Kläger den Radwechsel trotz wiederholter Aufforderung dazu nicht vornahm, wurde er ohne Kündigung entlassen.

Das Begehren auf Entschädigung für die Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Beim Gruppenakkord in der Spinnerei wird die Lohngestaltung im vorhinein durch die Feststellung der prozentuellen Anteile der einzelnen Spinner an dem von der Gruppe erzielten Gesamtverdienste bestimmt, wobei die Prozenthöhe von der Vertrauenswürdigkeit und Eignung der Arbeiter abhängt. Nur diese Umstände waren im vorliegenden Falle für die höhere Entlohnung des Vorarbeiters mit 32% maßgebend, hingegen hing sie mit der ihm aufgetragenen Instandhaltung der Maschine, d. i. ihrer Behandlung zur Erhaltung der Gebrauchsfähigkeit nicht zusammen. Die Instandhaltung der Maschine obliegt bei der Einzelnarbeit jedem Arbeiter ohne besondere Entlohnung; wurde sie innerhalb der Akkordgruppe aus Gründen der zweckmäßigen Arbeitsteilung dem Vorarbeiter allein aufgetragen, so entlastete er hiermit die übrigen Teilnehmer. Diesen kam die vom Vorarbeiter geleistete Arbeit ebenso zugut, wie er an der von den übrigen Arbeitern geleisteten Arbeit partizipierte. Denn beim Gruppenakkord bilden die von der Akkordgruppe zu leistenden Arbeiten hinsichtlich der Lohnverteilung ein untrennbares Ganzes und es läßt sich der Anteil des Einzelnen an der Erzielung des Gesamtverdienstes nachträglich nicht bemessen.

Die Kenntnis dieser dem Fachgerichte klaren Umstände ist auch beim Kläger mit Grund anzunehmen, weil er Spinner und Fachmann ist; ebenso mußte er wissen, daß gewöhnlich die Herrichtung der Maschine zu einem bestimmten Gebrauche dem einzelnen Arbeiter obliegt. Aber abgesehen davon hat er die Arbeit in dieser Art schon durch einen Monat geleistet und hiermit den Lohnvertrag in Bezug auf Leistung und Lohn stillschweigend genehmigt.

Deshalb kann seine Weigerung, die Radumwechslung zu besorgen, nur als ein Protest gegen die ihm nicht billig scheinende Lohnverteilung angesehen werden. In dieser Form erschien aber der Protest als Vertragsbruch. Es stand ihm frei, eine andere Lohnverteilung in Antrag zu bringen und einen höheren Lohn anzustreben; die Weigerung, den Radwechsel zu besorgen, war jedoch die Verweigerung einer bestimmten Arbeitsleistung, die dem Verlassen der Arbeit gleich kommt und, da sie unbefugt war, den Entlassungsgrund nach § 82 lit. f Gew. O. beinhaltete.

Nr. 2250.

Durchschnittslohn und angemessene Entschädigung nach § 1155 a. b. G. B.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 12. März 1912, Cr. I 127/12.

Der von einer Akkordweberin gegen eine Textilfabrik wegen Unterverdienstes eingebrachten Entschädigungsklage wurde teilweise stattgegeben.

Gründe: Die beklagte Firma hat für die in Betracht kommende Zeit zugegeben, daß die Klägerin den nötigen Fleiß aufwendete, und daß an ihrem geringen Verdienste die Beistellung schadhafter Webstühle und schlechten Materials Schuld trug, was durch Steigerung der Tarifsätze und eine Zulage zu dem tatsächlich erzielten Verdienste ausgeglichen werden sollte. Demgemäß erscheint einer Entscheidung bedürftig nur die Höhe der nach § 1155 a. b. G. B. bei Vorkommnissen obiger Art gebührenden Entschädigung.

Diese Entschädigung hat die Klägerin nach der Höhe ihres während einer 6wöchigen Arbeitszeit bei der beklagten Firma erzielten Durchschnittsverdienstes berechnet und angesprochen, während die beklagte Firma hinsichtlich der Entschädigung von ihrem freien Ermessen ausgehen zu dürfen glaubte und im Durchschnittslohne die entsprechende Grenze nicht fand, zumal er zu einem nach den Verhältnissen in der Textilbranche unanwendbaren Minimallohn hinüberleitet.

Nach § 1155 a. b. G. B. ist die Höhe der Entschädigung durch die Beisetzung des Wortes „angemessen“ in die freie Beurteilung des Richters gestellt. Von diesem Standpunkte aus wäre es wohl möglich, die Höhe der Entschädigung aus der Höhe des Durchschnittslohnes zu berechnen; im allgemeinen wird jedoch der Durchschnittslohn nur einen jener Faktoren bilden, die bei der Entscheidung in Betracht kommen.

Indem das fachmännisch besetzte Gericht in Erwägung zog, daß die Weberlöhne erfahrungsgemäß großen Schwankungen unterliegen und daß ein Zeitraum von 6 Wochen nicht ausreichend ist, um zur verläßlichen Grundlage eines Durchschnittslohnes zu dienen, fand es keinen Anlaß, bei der Klägerin hinsichtlich der Bemessung der angemessenen Entschädigung von der zu Zwecken der Krankenversicherung derzeit im

Gerichtsbezirke geltenden Höhe des üblichen Taglohnes von Weberinnen abzugehen. Zu der sich auf dieser Grundlage ergebenden Nachzahlung wurde deshalb die beklagte Firma unter Abweisung des Mehranspruches der Klägerin verurteilt.

Nr. 2251.

In den Worten: „Sie können gehen" ist nicht blos ein Antrag auf einverständliche Lösung des Arbeitsverhältnisse, sondern unter Umständen auch eine Entlassung zu erblicken.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 19. März 1912, Cr. I 140/12.

Der bei der beklagten Firma als Akkordweber beschäftigte Kläger wurde beschuldigt, während eines Ganges auf den Abort geraucht, außerdem mit einer Arbeiterin gesprochen und in einen Arbeitsraum hineingeschaut zu haben. Wegen dieses der Arbeitsordnung widersprechenden Benehmens verhängte die beklagte Firma über ihn eine Geldstrafe von 1 K. Der Kläger leugnete jedoch das Verhalten, dessen er beschuldigt wurde, und erklärte, er nehme die Geldstrafe nicht an. Als ihm hierauf geantwortet wurde: „Sie können gehen", erwiderte der Kläger nichts und wurde verabschiedet. Er belangte sohin die Firma auf Entschädigung für die Kündigungsfrist, indem er in dem Gebrauche der obigen Worte seine Entlassung wegen Verweigerung des Anerkenntnisses der Geldstrafe erblickte.

Hingegen behauptete die beklagte Firma, mit den Worten: „Sie können gehen", sei dem Kläger lediglich anheimgestellt worden, sich durch freiwilligen Austritt von der Leistung der Geldstrafe zu befreien, wovon er Gebrauch machte, weshalb der Anspruch auf Entschädigung für die Kündigungsfrist abzuweisen sei.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Das von der beklagten Firma gerügte Verhalten des Klägers fällt nur unter den Gesichtspunkt der Verletzung von ihm nach § 76 Gew. O. obliegenden Pflichten aus dem Dienstverhältnisse, ohne einen gesetzlichen Entlassungsgrund zu konstituieren, was die beklagte Firma durch Verhängung einer Geldstrafe anscheinend selbst zugab. Nachdem der Kläger das ihm zur Last gelegte Verhalten leugnete und der Verhängung einer Geldstrafe nicht zustimmte, lag es keineswegs auf der Hand, daß er die Befreiung von der Geldstrafe der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vorzog; selbst einem in klaren Worten gestellten diesbezüglichen Antrage gegenüber hätte sein bloßes Stillschweigen Zweifel an einer zustimmenden Willenserklärung nach § 863 a. b. G. B. erwecken müssen.

Dies war aber um so mehr der Fall, als die dem Kläger gegenüber gebrauchten Worte: „Sie können gehen", nach ihrer Bedeutung in ihrem Zusammenhange den Schluß, Kläger könne sich für entlassen betrachten, weil er die Geldstrafe nicht anerkannte, rechtfertigen (§§ 914, 6 a. b. G. B.). Da in dem Widerspruch des Klägers gegen die Verhängung einer Geldstrafe kein Entlassungsgrund gelegen ist, so war dem Klagebegehren gemäß § 84 Gew. O. stattzugeben.

Nr. 2252.

Die Nichtachtung der Vorschrift, der Lohn sei bei der Kassa in Anwesenheit der auszahlenden Personen zu überzählen, befreit den Dienstgeber nicht von dem Nachweise der Richtigkeit des in geschlossenem Kuvert ausbezahlten Lohnes.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 20. März 1912, Cr. I 146/12.

Der Klage des bei der beklagten Metallwarenfabrik als Beizer beschäftigten Klägers auf Nachzahlung eines Betrages von 10 K, welchen er nach seiner Behauptung bei der Auszahlung in dem seinen Lohn enthaltenden Kuvert nicht vorgefunden hatte, wurde stattgegeben.

Gründe: Nach § 1412 a. b. G. B. ist Zahlung die Leistung desjenigen, was man zu leisten schuldig ist. Sollte somit die Verbindlichkeit der beklagten Firma zur Lohnzahlung an den Kläger erlöschen, so setzte dies voraus, daß ihm tatsächlich der ganze Lohnbetrag geleistet wurde. Darum war die von der beklagten Firma hauptsächlich erhobene Einwendung, Kläger habe entgegen der ihm bekannten Vorschrift den Lohn nicht an der Kassa selbst abgezählt, nicht geeignet, zur Erlöschung der Zahlungspflicht zu führen; vielmehr oblag der beklagten Firma trotzdem, die Richtigkeit des Kuvertinhaltes nachzuweisen.

Ihrer diesbezüglichen, sich auf den ordentlichen Geschäftsgang stützenden Folgerung steht die positive Angabe des Klägers gegenüber, es habe von dem auf dem Kuverte bezeichneten Inhalte ein 10-K-Stück in Gold gefehlt. Diese Angabe wäre nur durch die Behauptung zu widerlegen, daß der Kläger das Goldstück unterschlagen oder verstreut habe. Eine solche Behauptung wurde von der beklagten Firma nicht aufgestellt. Das Beweisverfahren ergab vielmehr, daß der Kläger sofort nach der Empfangnahme des Kuvertes, allerdings 4 Schritte von der Kassa entfernt, jedoch in Sehweite des Kassiers das Geld abgezählt und das Fehlen des 10-K-Stückes beklagt habe.

Es war deshalb im Sinne des Klagebegehrens zu erkennen.

Nr. 2253.

Unzulässig ist es, dem Hilfsarbeiter einen Krankheitsurlaub wegen vermuteter Simulation der Krankheit zu verweigern.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 3. April 1912, Cr. I 158/12.

Der in der Brennerei des beklagten Großmetallbetriebes als Hilfsarbeiter beschäftigte Kläger hat sich am 29. März 1912 vor Antritt der Nachtschicht über Unwohlsein und Stechen in der Brust beklagt und deshalb die Ausfolgung eines Passierscheines verlangt. Diese Bitte wurde von der beklagten Seite abschlägig beschieden, weil sie gerade nach der Auszahlung gestellt wurde und weil der Kläger schon früher einmal in gleicher Weise die Entfernung aus dem Betriebe erzielt hatte. Dem Auftrage, an die Arbeit zu gehen, leistete der Kläger unter Hinweis auf seine Arbeitsunfähigkeit keine Folge, trieb sich die Nacht hindurch im Hofe herum und mußte überwacht werden, damit er nicht etwa über die Hofmauer entspringe. Am Morgen wurde er mit Rücksicht auf die Arbeitsverweigerung entlassen und zur Empfangnahme seines Arbeitsbuches angewiesen.

Dem Begehren auf Entschädigung für die Kündigungsfrist wurde stattgegeben.

Gründe: Über die Berechtigung der Angabe des Klägers, er sei krank, kann dem beklagten Betriebe ein maßgebendes Urteil nicht zuerkannt werden. Vielmehr ist festzustellen, daß dieses Vorbringen für sie jedenfalls zunächst beachtlich war und daß sie erst bei einer im geeigneten Wege sichergestellten Simulation aus diesem Verhalten die Folgerung auf unbefugtes Verlassen der Arbeit ziehen durfte; diese Folgerung ist für den Fall, um den es sich handelt, selbst dann unberechtigt, wenn sich der Kläger schon einmal einen Krankheitsurlaub erschlichen hätte. Beim Vorliegen der Voraussetzungen eines Anspruches nach § 84 Gew. O. war somit dem Klagebegehren Folge zu geben.

Nr. 2254.

Konventionalstrafe und Schadenersatz wegen Vertragsverletzung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 11. April 1912, Cr. I 707/12.

Der Beklagte wurde am 30. Dezember 1911 von dem klägerischen Agentur- und Kommissionsgeschäfte als Reisender in Schuhwaren unter Vereinbarung eines Monatsgehaltes von 300 K, 24 K Diäten für jeden Reisetag und quartalmäßiger Kündigung in den Dienst aufgenommen. Für den Fall des Vertragsbruches hatten sich die Parteien beiderseits auf ein sofort zahlbares Pönale von 2.500 K geeinigt. Der Beklagte hat den Vertrag nicht zugehalten und den Dienst an dem hierzu bestimmten Tage, dem 1. Februar 1912, nicht angetreten.

Die klägerische Firma nahm hierauf gegen ihn das vereinbarte Pönale von 2.500 K in Anspruch, behauptete jedoch durch den Vertragsbruch außerdem noch einen Schaden von 2.500 K erlitten zu haben, weshalb sie den Beklagten auf 5.000 K verklagte. Dieser wendete hinsichtlich des Vertragsbruches ein, er habe den Dienst im Interesse der klägerischen Firma nicht angetreten, indem er voraussah, daß sie auf einen Reisenden daraufzahlen müsse; aus demselben Grunde und unter Hinweis auf seine Vermögenslosigkeit bestritt er die Angemessenheit des Pönales und des eingeklagten Schadensbetrages.

Der klägerischen Firma wurde unter Abweisung ihres Mehranspruches der Betrag von 1.500 K zuerkannt.

Gründe: Die vom Beklagten zur Entschuldigung des nicht erfolgten Dienstantrittes vorgebrachten Umstände sind nicht geeignet, über den Eintritt des Pönalfalles Zweifel aufkommen zu lassen. Denn gemäß § 1298 a. b. G. B. hätte er seine Schuldlosigkeit an der Nichterfüllung der vertragsmäßigen Verbindlichkeit erweisen müssen, was nicht geschehen ist. Hingegen enthob die klägerische Firma die im Sinne des § 1336 a. b. G.B. vereinbarte Konventionalstrafe in Verbindung mit der Tatsache des unter Strafe gestellten, vom Beklagten ausgegangenen Vertragsbruches vom Erweise eines Verschuldens des letzteren und berechtigte sie, das Pönale bis 2.500 K ohne Pflicht zum Nachweise dieses Betrages in Anspruch zu nehmen; beim Vorliegen eines Handelsgeschäftes war sogar nach Art. 284 H. G. B. die Geltendmachung eines das Pönale übersteigenden, aber hinsichtlich des Mehrbetrages nachzuweisenden Schadens zulässig, der gemäß § 28 H. G. G. verfolgbar war. Allein ebenso wie hinsichtlich der Verschuldensfrage war auch hinsichtlich der Höhe des Schadens auf die Einwendungen des Beklagten Rücksicht zu nehmen, was durch § 38 H. G. G. vorgeschrieben ist.

Indem somit zunächst die Ansicht der klägerischen Firma, als wäre sie aus dem Vertrage allein berechtigt, die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung des Pönales von 2.500 K zu erwirken, als unrichtig bezeichnet werden muß, oblag es dem Gerichte infolge der allgemeinen Einwendungen des Beklagten, die Umstände zu prüfen, welche den der klägerischen Firma aus dem Vertragsbruche entstandenen Schaden klarstellen.

In dieser Beziehung erhellt aus den Angaben beider Teile, daß die Firma in der bis Ende Mai währenden Wintersaison einen Umsatz von 100.000 K zu erzielen pflegte und daß sie mit einem 15%igen Nutzen rechnen konnte. Daraus ergab sich nach der Behauptung der klägerischen Firma ein 5.000 K weit übersteigender Schade. Allein die Parteien waren sich auch darüber einig, daß die in Betracht kommende Saison keine gute zu werden versprach, als notorisch wurde ferner angesehen, daß der milde Winter 1911/1912 den Verbrauch von Schuhwaren hintanhielt, und daß die herrschende Teuerung zu einer sehr bedeutenden Einschränkung

des Bedarfes führte. Nach der Überzeugung des Gerichtes waren diese Umstände geeignet, den Umsatz um die Hälfte, also auf 50.000 K sinken zu lassen. Da aber das Dienstverhältnis der Parteien über quartalmäßige Kündigung gelöst werden konnte und da der nicht erfolgte Dienstantritt einer Kündigung gleichzuachten ist, war bei der Berechnung des Schadens nur die Zeit vom 1. Februar bis 31. März 1912, also die Hälfte der Saison zu rechnen und von einem Betrage von 25.000 K auszugehen. Selbst bei einem 15%igen Nutzen ergibt sich hiervon nur der Betrag von 3.750 K, welcher sich durch die mit dem Reisen verbundenen Kosten, nämlich zweimonatigen Gehalt per 600 K und Reisediäten für etwa 60 Reisetage per 1.400 K zusammen 2000 K, auf 1750 K vermindert. Allein es ist dem Gerichte nach seiner Zusammensetzung bekannt, daß das Nutzenprozent mit der Höhe des Absatzes sinkt und steigt, so daß der Betrag von 1.750 K nur die oberste Grenze des zu erwartenden Nutzens bildete.

Wird erwogen, daß gemäß Art. 278 H. G. B. aus der Vereinbarung einer für beide Teile wirkenden Konventionalstrafe von 2.500 K die beabsichtigte Fixierung des Gesammtinteresses an dem Vertragsbruche mit obigem Betrage unter der Voraussetzung einer günstigen Geschäftslage zu folgern ist, so folgt schon hieraus die Unangemessenheit des mit 5.000 K veranschlagten Schadens; aus den oberwähnten Gründen erachtete jedoch das Gericht, indem es anerkannte, daß die klägerische Firma außerstande gewesen ist, an Stelle des Beklagten einen anderen Reisenden auszusenden, den Schaden nur mit 1.500 K veranschlagen zu können, was zur Abweisung des Mehranspruches der klägerischen Firma führte.

Nr. 2255.

Bei Vereinbarung einer kürzeren, als der nach § 20, Abs. 2, H. G. G. zulässigen Minimalkündigungsfrist, gilt nicht die Kündigungsfrist des § 20, Abs. 1, H. G. G., sondern die Minimalkündigungsfrist des § 20, Abs. 2, H. G. G.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 15. April 1912, Cr.II 193/12, abgeändert mit Entscheidung des Landesgerichtes Brünn als Berufungsgerichtes vom 18. Mai 1912, Cg. I 258/12.

Der Kläger trat am 12. Juni 1911 bei der beklagten Portland-Zementfabrik und Kalkgewerkschaft als Werkmeister in den Dienst ein, wobei eine Kündigungsfrist von 14 Tagen vereinbart wurde. Er versah in dem Unternehmen der beklagten Firma höhere Dienste im Sinne des § 1 H. G. G., bezog zum Schluß der Dienstzeit monatlich einen Gehalt von 215 K und hatte eine Naturalwohnung inne, welche mit 10 K pro Monat bewertet wurde. Am 31. März 1912 kündigte er seine Stellung ohne Angabe der Kündigungsfrist und wurde von der beklagten Firma am 10. April 1912 entlassen.

Hierauf belangte der Kläger die beklagte Firma auf Zahlung des Gehaltes für die Zeit vom 1. bis 10. April 1912, ferner auf Entschädigung an Gehalt und Wohnungsentgang für die Zeit vom 11. April bis 30. Juni 1912, zusammen im Betrage von 675 K.

Dem Klagebegehren wurde vom Gewerbegerichte Brünn stattgegeben. Das Landesgericht Brünn als Berufungsgericht wies dagegen das Klagebegehren auf Bezahlung der Gehaltsentschädigung für die Monate Mai und Juni per 430 K und der Entschädigung für den Abgang der Naturalwohnung während dieser Zeit per 20 K ab und sprach dem Kläger lediglich den auf den Monat April entfallenden Restbetrag per 225 K zu.

Gründe des Berufungsgerichtes: Im Hinblicke darauf, daß die bei dem Engagement des Klägers vereinbarte Kündigungsfrist dem § 20, Abs. 2, H. G. G. zuwider auf nur 14 Tage festgesetzt worden ist, ist die Frage zu beantworten, was in Ansehung der Kündigungsfrist unter den Prozeßparteien zu gelten habe. Das Gericht I. Instanz beantwortet die Frage dahin, daß die dem § 20, Abs. 2 widersprechende Vereinbarung ungiltig sei und daher die Frist des § 20, Abs. 1 eintrete.

Das Berufungsgericht vermag sich dieser Ansicht nicht anzuschließen. Nach den Eingangsworten des § 20, Abs. 1 kann das Dienstverhältnis in der daselbst normierten Frist „mangels Vereinbarung" gelöst werden. Im Gegenstandsfalle wurde aber eine Vereinbarung getroffen. Das Gesetz erklärt nicht, daß die dem § 20, Abs. 2 widersprechende Vereinbarung einer kürzeren als der dort statuierten Minimalkündigungsfrist ungiltig (vgl. § 879 a. b. G. B.) und als überhaupt nicht vorhanden anzusehen sei, sondern es verbietet die Herabsetzung der Kündigungsfrist unter einen Monat und zieht der freien Vereinbarung nach unten hin die Grenze, ohne die eine Unterschreitung dieser Grenze enthaltende Vereinbarung mit Nichtigkeit zu bedrohen. Die Vereinbarung einer Kündigung bleibt immer noch bestehen, der Tatbestand des § 20, Abs. 1 liegt also nicht vor.

Nach § 40 H. G. G. können die Rechte, die den Dienstnehmern auf Grund der Bestimmungen des § 20, Abs. 2 zustehen, durch den Dienstvertrag weder aufgehoben, noch beschränkt werden; die Beschränkung des Rechtes des Dienstnehmers auf einmonatige Kündigung, die Herabdrückung der Kündigungsfrist noch unter einen Monat ist also unwirksam und als nicht beigesetzt zu betrachten. Da unter einen Monat nicht herabgegangen werden darf, tritt an die Stelle der vereinbarten kürzeren die gesetzliche Minimalfrist eines Monates; daß eine längere als diese Frist Geltung haben soll, läßt sich in das Gesetz nicht hineininterpretieren.

Es hieße den Willen der Parteien, welche eine Vereinbarung zu dem Zwecke getroffen haben, um die normale 6wöchige Kündigungsfrist mit Quartalsende auszuschließen, und sich auf eine viel kürzere, allerdings zu kurze Frist geeinigt haben, völlig mißachten, wollte man in solchen

Fällen nicht einmal die nach dem Gesetze zulässige kürzeste Frist eines Monats gelten lassen, sondern ihnen jene lange Frist aufnötigen, über deren Abkürzung sie beide einig waren; die gesetzliche Minimalfrist, welche ihrem Willen am nächsten kommt, müssen sie sich allerdings gefallen lassen. Nur diese Auslegung entspricht der in den §§ 914, 882 a. b. G. B. zum Ausdrucke kommenden Anforderung, daß der in einem Vertrage zum Ausdrucke gelangende Parteienwille soweit aufrecht zu erhalten ist, als er nach dem darauf anzuwendenden Gesetze von Wirkung bleiben kann.

Nr. 2256.

Die nach § 84 Gew. O. gebührende Entschädigung bezieht sich nur auf den nach der Vereinbarung zu erwartenden Lohn.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 17. April 1912, Cr. I 190/12.

Der im 18. Lebensjahre stehende Kläger war in dem beklagten Metallgroßbetriebe als Hilfsarbeiter (Hofarbeiter) in der Beizerei mit dem nach seinem Alter entfallenden Taglohn von 1 K 70 h aufgenommen worden, was einem Betrage von 10 K 60 h wöchentlich entspricht. Dieser Taglohn erhöhte sich jedoch durch die Heranziehung des Klägers zu Akkordarbeiten und durch Leistung von Überstunden auf einen Betrag von durchschnittlich 14 K in der Woche.

Nach 4wöchiger Dienstleistung kam es zwischen dem Kläger und dem ihm vorgesetzten Meister zu einer ernsthaften Mißhelligkeit, was die beklagte Firma veranlaßte, das Dienstverhältnis aufzulösen und den Kläger unter Anbietung des für die 1½ Wochen betragende Kündigungsfrist entfallenden Lohnes von 15 K 30 h zu verabschieden. Der Kläger lehnte die Annahme dieses Betrages ab, indem er Entschädigung in der Höhe des Durchschnittslohnes von 14 K, somit in der Höhe von 21 K beanspruchte, und klagte diesen Betrag ein.

Unter Abweisung des Mehranspruches wurde dem Kläger der anerkannte Betrag von 15 K 30 h zugesprochen.

Gründe: Nach § 84 Gew. O. ist der Dienstgeber verpflichtet, dem Hilfsarbeiter den Lohn und die sonst vereinbarten Genüsse für die Kündigungsfrist zu vergüten. Eine Vereinbarung bestand zwischen dem Kläger und der beklagten Firma nur hinsichtlich des Taglohnes von 1 K 70 h, während dessen Heranziehung zur Akkordarbeit und zu Überstunden nur aus zufälligen Gründen zur Erhöhung seines Lohnes über den vereinbarten Betrag führte.

Der Ansicht, daß durch die faktische Führung des Arbeitsverhältnisses der mit 14 K wöchentlich erzielte Durchschnittslohn als vereinbart zu gelten hat, ist schon mit Rücksicht auf die kurze Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht beizupflichten; vielmehr stand es der beklagten

Firma frei, den Kläger zu bloßen Hofarbeiten zu verwenden und sie wäre hierzu infolge der mit dem Meister eingetretenen Mißhelligkeit für die Dauer der Kündigungsfrist voraussichtlich genötigt gewesen. Es war daher dem Kläger nur jene Entschädigung zuzuerkennen, die er nach der bei der Aufnahme getroffenen Vereinbarung zu erwarten hatte.

Nr. 2257.

Entlassung am vorletzten Tage der Kündigungsfrist, wenn der letzte Tag kein Arbeitstag ist, begründet nicht das Begehren auf Vergütung des Lohnes für diesen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 2. Juli 1912, Cr. I 335 bis 339/12.

Die beklagte Kammgarnspinnerei hat entsprechend ihrer Arbeitsordnung, welche eine 3tägige, Donnerstag bis 9 Uhr vormittags zulässige und für den nächsten Samstag abends giltige Kündigung vorsieht, die bei ihr als Anbinder und Andreher im Akkordlohn beschäftigten Kläger am Donnerstag, den 27. Juni 1912, gekündigt, sie aber schon am Freitag, den 28. Juni 1912 abends verabschiedet, weil auf Samstag, den 29. Juni 1912, ein Feiertag fiel, dessen Arbeitsfreiheit, gleichfalls der Arbeitsordnung gemäß, im Betriebe so rechtzeitig verlautbart worden war, daß die vorherige Lösung des Verhältnisses durch Kündigung möglich blieb.

Die Kläger machten geltend, daß die Kündigungsfrist erst am 29. Juni 1912 endete, daß sie bereit waren, an diesem Tage zu arbeiten, und daß die Arbeitsordnung von 6 Arbeitstagen in der Woche, somit von 3 in die Kündigungsfrist fallenden Arbeitstagen ausgeht, weshalb vorliegend in der am Donnerstag erteilten Kündigung ein Verstoß gegen die Arbeitsordnung zu erblicken ist, welcher die beklagte Firma zum Ersatze für den entfallenden Arbeitstag verpflichte.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die einen Bestandteil des Arbeitsvertrages zwischen den Klägern und der beklagten Firma bildende Arbeitsordnung unterstützt keineswegs das Begehren der Kläger, insofern sie eine Kündigungsfrist in der Dauer von 3 vollen Arbeitstagen behaupten, weil mit ihr nur der Anfang (Donnerstag 9 Uhr vormittags) und das Ende (Samstag abends) der 3tägigen Kündigungsfrist normiert ist. Aus diesem Wortlaute ist deshalb der Schluß auf die Vereinbarung einer 3 Lohntage enthaltenden Kündigungsfrist nicht gerechtfertigt.

Aber auch ausgehend davon, daß die Entlassung der Kläger vorzeitig, nämlich am Freitag statt am Samstag abends erfolgte, entbehrt

das auf Vergütung des Lohnes gerichtete Klagebegehren der Begründung. Denn nach § 84 Gew. O. ist bei grundloser vorzeitiger Entlassung im Laufe der Kündigungsfrist dem Hilfsarbeiter der Lohn für den noch übrigen Teil der Frist zu vergüten. Für den in Betracht kommenden Tag hatte jedoch gemäß der ordnungsmäßigen Verlautbarung kein Akkordarbeiter, welcher trotz des Aussetzens an diesem Tage im Arbeitsverhältnisse verblieben war, einen Lohn anzuhoffen, weshalb die vorzeitige Entlassung wenigstens hinsichtlich der den Klagsgegenstand bildenden Lohnvergütung gegenstandslos war.

Nr. 2258.

In der aus erheblichen Gründen vorgenommenen zeitweiligen Zuweisung eines Speditionskutschers zu Lagerhausarbeiten liegt keine Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen (§ 82a lit. d, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 16. Juli 1912, Cr. I 364/12.

Die Klage eines seit 1½ Jahren bei der beklagten Speditionsfirma beschäftigten Kutschers auf Entschädigung für die Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Die beklagte Firma ging gemäß § 82 lit. f Gew. O. mit der kündigungslosen Entlassung des Klägers vor, als er sich beim Wiederantritte des Dienstes nach 4wöchiger Waffenübung weigerte, bis zum Freiwerden eines Kutscherpostens Dienste im Lagerhause zu versehen und diese Zuweisung als eine Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen hinstellte, weil er keinen Stalldienst hatte.

Der vom Kläger eingenommene Standpunkt ist aus mehrfachen Gründen nicht geeignet, die Arbeitsverweigerung zu entschuldigen. Denn beim Einrücken zur Waffenübung war es dem Kläger von der beklagten Firma freigestellt worden, den Posten bei ihr wieder anzutreten, worauf er sich seine Entscheidung lediglich vorbehielt und auch im Laufe der Waffenübung nicht kundgab, weshalb die beklagte Firma nicht bestimmt auf seinen Wiederantritt rechnen konnte; die Zuweisung zu Lagerhausdiensten war ferner nur eine zeitweilige, da die beklagte Firma sofort mit der Kündigung eines anderen Kutschers vorging, um den Kläger wieder in der früheren Art beschäftigen zu können; es fallen endlich die Arbeiten im Lagerhause insofern in den Bereich der Arbeiten eines Speditionskutschers, als dieser beim Auf- und Abladen von Waren mitzuhelfen hat.

Nr. 2259.

Vereinbarung einer Konventionalstrafe wegen Vertragsbruches durch vorzeitige Auflösung eines Dienstverhältnisses auf Probe während des ersten Monats.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 10. Mai 1912, Cr. I 244/12.

Der Kläger ist bei dem beklagten Etablissement zur Erzeugung von Kunst- und Luxusstickerei als Reisender gegen 30% Provision ohne sonstige Bezüge unter Vereinbarung einer Probezeit eingetreten, die beiderseits nach vorgängiger 1monatiger Kündigung zu enden hatte. Er erlegte beim Dienstantritte eine Barkaution von 30 K, die zur Sicherstellung der beklagten Firma für ihr etwa aus dem Dienstverhältnisse entstehende Schadenersatzansprüche zu dienen hatte; für den Fall des Vertragsbruches war beiderseits eine Konventionalstrafe von 100 K festgesetzt. Der Kläger erklärte der beklagten Firma bereits 2 Tage nach Eingehung des Verhältnisses seinen Austritt, nachdem er sich überzeugt zu haben glaubte, daß er durch das Reisen in den Artikeln der Firma nichts verdienen könne, und ohne auch nur ein einziges Geschäft abgeschlossen zu haben.

Seinem Begehren um Ausfolgung der Barkaution setzte die beklagte Firma die Einwendung der Vorzeitigkeit entgegen, indem sie sich darauf berief, daß das Verhältnis 1monatig zu kündigen war und daß sich für sie aus der vorzeitigen Lösung Ansprüche, wegen welcher die Konventionalstrafe vereinbart war, ergeben könnten.

Die beklagte Firma wurde zur Zahlung des als Kaution gegebenen Betrages von 30 K an den Kläger verurteilt.

Gründe: Wenn auch das Dienstverhältnis auf Probe mit unbestimmter Dauer unter Vereinbarung einer 1monatigen Kündigungsfrist vereinbart wurde, so hinderte diese Vereinbarung angesichts der Anordnung des § 19, Abs. 2, H. G. G. keineswegs im Laufe des ersten Monats des Probeverhältnisses dessen jederzeitige Lösung. Diese Anordnung ist nach § 40 H. G. G. zwingendes Recht und durfte dem Kläger als Dienstnehmer gegenüber durch Vertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden, wenn auch hingegen ein diesbezüglicher giltiger Verzicht der beklagten Firma als Dienstgeberin darin erblickt werden kann, daß sie sich an eine Kündigungsfrist band.

Dies hängt innig mit der Beachtlichkeit der für den Fall des Vertragsbruches vereinbarten Konventionalstrafe zusammen. Lag dieser Vertragsbruch in der kündigungslosen Lösung des Verhältnisses innerhalb des ersten Probemonats, so war eine Übereinkunft, daß ein Vergütungsbetrag für den Fall dieses nicht erfüllten Versprechens entrichtet werden sollte (§ 1336 a. b. G. B.), ungiltig, weil die Konventionalstrafe als Neben-

verbindlichkeit einen giltigen Hauptvertrag voraussetzt. Eine entgegengesetzte Ansicht würde zu einer Umgehung der obigen zwingenden Gesetzesvorschrift führen.

Da somit von diesem Standpunkte aus Ansprüche gegen den Kläger nicht hergeleitet werden konnten, da sich ferner mit Rücksicht auf die gänzliche Erfolglosigkeit seiner Reisetätigkeit ergibt, daß die beklagte Firma aus dieser Tätigkeit zu keinem Schaden kommen konnte und da sie auch keinen Schaden namhaft machte, lag für sie kein Grund vor, die Kaution zurückzubehalten, weshalb im Sinne des Klagebegehrens zu entscheiden war.

Nr. 2260.

Verbindlichkeit der bei einverständlicher Lösung des Dienstverhältnisses hinsichtlich der Höhe der Entschädigung für die Kündigungsfrist getroffenen Vereinbarung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 15. Mai 1912, Cr. I 256/12.

Der Kläger war bei der beklagten Holzhandlungsfirma als Buchhaltungsbeamter mit Monatsgehalt von 150 K beschäftigt. Als ihm von der Firma 1monatig zum Ende des Monats März 1912 gekündigt wurde, berief er sich auf den Mangel einer Kündigungsvereinbarung und auf die ihm zustehende quartalmäßige Kündigung bis Ende Juni 1912. Am 31. März 1912 einigten sich sohin die Parteien dahin, daß sich der Kläger gegen Enthebung von jeder weiteren Dienstleistung mit der Zahlung des Betrages von 150 K in mehreren Raten begnügte.

Nach 2 Teilzahlungen im Betrage von 70 K verweigerte die beklagte Firma die Zahlung des Restes und machte geltend, daß ihr gegen den Kläger eine Forderung von 120 K zustehe. Während seiner Dienstleistung hatte nämlich der Kläger aus Versehen einer früheren Kundschaft der beklagten Firma einen Betrag von 800 K ohne Grund eingesendet und es war die Rückstellung von 240 K wegen alter Differenzen verweigert worden, worauf die beklagte Firma dem Kläger eröffnet hatte, sie mache ihn für die Hälfte dieses Betrages haftbar, was vom Kläger ohne Erwiderung entgegengenommen worden war.

In der Verweigerung der Barzahlung des Restes von 80 K der vereinbarten Entschädigung per 150 K erblickte der Kläger einen Bruch der mit ihm getroffenen Vereinbarung, der sie hinfällig macht, und begehrte, unter Berufung auf seine am 31. März 1912 erfolgte Entlassung, Verurteilung der beklagten Firma zur Zahlung der Kündigungsentschädigung bis Ende Juni 1912 im Betrage von 450 K, abzüglich der geleisteten Teilzahlungen.

Die beklagte Firma erklärte bei der Streitverhandlung jene 120 K nicht mehr geltend zu machen und anerkannte den Anspruch mit 80 K.

Dieser Betrag wurde dem Kläger unter Abweisung seines Mehranspruches zuerkannt.

Gründe: Nach dem Vorbringen beider Teile kam es am 31. März 1912 zur einverständlichen Lösung ihres Verhältnisses. Zur Durchsetzung des auf sofortige Endigung des Verhältnisses gerichteten Willens, jedoch unter dem Einflusse der beiden Teilen aus der einseitigen Lösung drohenden gesetzlichen Folgen, nämlich zumindest dort der vollen Entschädigung für die Kündigungsfrist per 450 K, hier der vollen Entgeltlosigkeit, einigten sie sich auf das Geben und Nehmen des Betrages von 150 K, der an Stelle der unter anderen Verhältnissen gebührenden Kündigungsentschädigung trat.

Diese nach Art eines Vergleiches in Erscheinung tretende Vereinbarung enthält alle Merkmale eines giltigen Vertrages. Wenn auch nach §§ 29, 40 H. G. G. der Anspruch auf Entschädigung für die Kündigungsfrist unter die unverzichtbaren Rechte des Dienstnehmers gehört, so kann nicht übersehen werden, daß der Kläger nicht auf das obige Recht verzichtet, sondern nur die Höhe seines Anspruches eingeschränkt hat, was ihm unverwehrt ist. Lag aber ein giltiger Vertrag vor, so berechtigte den Kläger die Vorschrift des § 919 a. b. G. B. im Falle der Verletzung der Vereinbarung durch die Gegenseite zur Anbringung der Klage auf Erfüllung aus der Vereinbarung; hingegen hatte nicht einmal der gänzliche Bruch der Vereinbarung die Wirkung des Wiederauflebens der früheren Verbindlichkeit, an deren Stelle sie getreten war, weshalb der aus der einseitigen Entlassung hergeleitete Anspruch des Klägers abgewiesen werden mußte.

Nr. 2261.

Ehrverletzungen, die der von beiden Teilen gewollten Lösung des Dienstverhältnisses vorangingen, können nachträglich als gesetzlicher Austrittsgrund nicht mehr geltend gemacht werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 24. April 1912, Cr. I 215/12.

Der von einem Lederreisenden gegen seinen früheren Chef erhobenen, auf den Austrittsgrund nach § 26, Z. 4, H. G. G. wegen erheblicher Ehrverletzung gestützten Klage auf Entschädigung für die Kündigungsfrist im Betrage von 810 K wurde keine Folge gegeben.

Gründe: Für das fachmännisch besetzte Gericht steht es außer Zweifel, daß die für erwiesen gehaltenen Vorkommnisse bei der letzten Tour des Klägers, nämlich die grundlose Unterlassung des Besuches einer in den Reiseplan aufgenommenen Ortschaft und der wissentlich falsche, auch nachträglich nicht richtiggestellte Bericht über die Mahnung einer säumigen Kundschaft, zur abfälligen Kritik berechtigen.

Gestützt auf schriftliche und mündliche Informationen hat der Beklagte dem Kläger wegen der zwei erwähnten und wegen eines dritten zweifelhaft gebliebenen Vorkommnisses nach der Rückkehr von der Tour am 30. März 1912 den Mangel an Treue und nutzlose Geldausgaben zum Vorwurf gemacht, welchen Vorwurf der Kläger als ungerechtfertigt bezeichnete. Es scheint in hohem Maße begreiflich zu sein, daß nach dieser Erörterung die Fortsetzung des Dienstverhältnisses beiderseits nicht mehr wünschenswert war. Mit Recht hat deshalb der Beklagte in der Äußerung des Klägers, er könne in dem Posten nicht mehr bleiben und wolle ihn verlassen, den Antrag auf einverständliche Lösung des Dienstverhältnisses erblickt. Daß aber auch der Wille des Klägers sich in dieser Richtung bewegte, geht daraus hervor, daß er in der fortgesetzten Auseinandersetzung seinerseits den Beklagten wegen des ihm zum Vorwurfe gemachten dritten, nicht ganz aufgeklärten Vorkommnisses der Lüge zieh, sich hierauf, ohne Entschädigungsansprüche zu stellen, entfernte und nur die Zahlung seines am nächsten Tage fälligen Gehaltes ansprach.

Auf dieser Grundlage war das Gericht davon überzeugt, daß sich am Schlusse der Auseinandersetzung der Wille beider Teile hinsichtlich der kündigungslosen Endigung des Dienstverhältnisses begegnete und daß die Lösung des Verhältnisses einverständlich erfolgte.

Bei dieser Sachlage kann es dem Kläger nicht mehr freigestellt werden, aus dem Komplexe der Auseinandersetzung jene Äußerung des Beklagten, die in drastischer Form den Vorwurf der Untreue enthielt, hervorzuholen, um sie als einen gesetzlichen Austrittsgrund zu bezeichnen und zur Grundlage von Entschädigungsansprüchen nach § 29 H. G. G. zu machen. Vielmehr bedingte die einverständliche Lösung des Verhältnisses die Abweisung des Klagsanspruches.

Nr. 2262.

Der Hilfsarbeiter erwirbt durch vertragsgemäße Dienstleistung den Anspruch auf die versprochene periodische Remuneration nach Verhältnis der zurückgelegten Dienstzeit.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 18. Juni 1912, Cr. I 310/12.

Bei der beklagten Schafwollwarenfabrik ist die Beteilung ihrer Vorrichter mit Stoffen zu Anzügen zweimal im Jahre, u. zw. zu Ostern und zur Kaiserkirchweih üblich. Als der Kläger am 5. Februar 1912 als Vorrichter in den Dienst trat, wurde ihm bedeutet, daß er zu Ostern nicht werde beteilt werden und daß seine Beteilung mit einem Anzuge im 2. Halbjahre von seiner entsprechenden Dienstleistung abhängen werde. Gleichwohl gab ihm die beklagte Firma zu Ostern 1912, welche in die erste Hälfte des Monats April fielen, Stoff, der nach Angabe des Klägers nur auf eine

Hose reichte. Am 15. Juni 1912 endete das Dienstverhältnis infolge der von der beklagten Firma ausgegangenen Kündigung.

Beim Dienstaustritte nahm der Kläger Stoff für einen ganzen Anzug in Anspruch, indem er sich auf seine fast halbjährige unbeanständete Dienstleistung berief und belangte die beklagte Firma infolge ihrer Weigerung auf Zahlung von 30 K.

Die letztere erhob keine Einwendungen in bezug auf die Fälligkeit des Anspruches und auf die Erhebung eines Geldanspruches, sie berief sich aber einerseits für die Zeit von Ostern bis 15. Juni 1912 auf die zu Ostern erfolgte Beteilung des Klägers mit Stoff, der nicht nur für eine Hose, sondern auch für eine Weste genügte, und wendete anderseits ein, daß die Dienstleistung des Klägers keine entsprechende war. Als Grund zur Unzufriedenheit führte sie an, daß sich der Kläger dem Vernehmen nach um Arbeit in einem anderen Betriebe umgeschaut habe, und daß die Art seiner Tätigkeit den Eindruck erweckte, als treibe er passive Resistenz.

Dem Kläger wurde unter Abweisung seines Mehranspruches der Betrag von 10 K zugesprochen.

Gründe: Zwischen den Parteien ist nicht strittig, daß dem Kläger zu Ostern 1912 kein Anspruch auf einen Anzug zustand. Wurde er dennoch zu diesem Zeitpunkte mit Stoff beteilt, so stellt sich dieser Akt als unentgeltliche Schenkung der beklagten Firma dar, und es ist die Aufrechnung für einen späteren Zeitraum unzulässig, weil Schenkungen grundlos nicht widerrufen werden können (§ 946 a. b. G. B.).

Für die Zeit von Ostern bis Kaiserkirchweihe 1912 war dem Kläger ein Anzug für den Fall seiner entsprechenden Dienstleistung in Aussicht gestellt worden; hiermit wurde die Hingabe des Stoffes in die Lohnvereinbarung einbezogen und hing nicht mehr von dem freien Willen der beklagten Firma, sondern von der Dienstleistung ab. Das Kriterium einer entsprechenden Dienstleistung liegt ferner sprachgebräuchlich in der Dienstleistung selbst, welche jedoch von der beklagten Firma nicht getadelt wurde, weil ein solcher Tadel weder durch die angebliche anderweitige Stellensuche, noch durch die bloß vermutete Betreibung passiver Resistenz gerechtfertigt ist. Wollte aber die beklagte Firma mit der nicht entsprechenden eine sie nicht zufriedenstellende Dienstleistung ausdrücken, so wirkt der Mangel deutlichen Ausdruckes zu ihrem Nachteile (§§ 869, 915 a. b. G. B.).

Mit Rücksicht hierauf war dem Kläger der Anspruch auf einen Anzug für die Zeit von Ostern bis 15. Juni 1912 im angemessenen Betrage von 10 K in der Erwägung zuzuerkennen, daß der auf diese Zeit entfallende Lohnteil verdient worden ist, während der Mehranspruch der Berechtigung entbehrte.

Nr. 2263.

1. Die Remuneration, auf die ein Anspruch besteht, kann durch einseitige Verfügung des Dienstgebers nicht entzogen werden und wird nicht durch bloße Unzufriedenheit mit dem Verhalten des Dienstnehmers verwirkt.

2. Der Zeitpunkt der Auszahlung der Remuneration bezeichnet nicht notwendig das Ende der Periode, für welche sie entfällt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 25. Juli 1912, Cr. I 380/12.

Der Kläger war seit 1. Jänner 1906 bei der beklagten Aktiengesellschaft für Maschinenbau als Ingenieur beschäftigt; das ursprüglich auf 2 Jahre vereinbarte Dienstverhältnis sollte mangels einer Kündigung jeweilig durch ein weiteres Jahr fortdauern, es wurde aber entgegen der letzteren Vereinbarung anstatt am Schlusse des mit dem Kalenderjahre zusammenfallenden Dienstjahres schon am 31. März 1912 gelöst. Der Kläger hatte in der ersten Hälfte des Monats Februar 1912 der beklagten Firma die Absicht, seine Stellung wegen eines sich ihm darbietenden besseren Postens zu wechseln, angezeigt, war von dieser Absicht wohl zunächst abgegangen, später aber wieder auf sie zurückgekommen, worauf die beklagte Firma seinem Scheiden aus dem Betriebe mit 31. März 1912 kein Hindernis mehr in den Weg legte.

Während seiner Dienstzeit hat der Kläger regelmäßig jährlich eine Remuneration bezogen, ohne daß diesbezüglich eine ausdrückliche Vereinbarung stattgefunden hätte. Die Auszahlung der Remuneration erfolgte stets nach der Generalversammlung zu Pfingsten über Weisung des Verwaltungsrates nach dem Gutdünken der Direktion, der ein bestimmter Betrag behufs Verteilung von Remunerationen zur Verfügung gestellt wurde. Zu Pfingsten 1907 erhielt der Kläger eine Remuneration von 150 K, im Jahre 1908 stieg sie auf 200 K, im Jahre 1909 auf 300 K, welche Höhe sie in den Jahren 1910 und 1911 beibehielt.

Nach Auflösung des Verhältnisses beanspruchte der Kläger die Auszahlung der Remuneration für die Zeit bis zu seinem Dienstaustritte, worauf ihn die beklagte Firma brieflich verständigte, daß sie ihm die genaue Höhe der Remuneration derzeit nicht bekanntgeben könne und daß er zur Behebung einer Akontozahlung von 200 K eingeladen sei; später lehnte sie die Zahlung einer diesen Betrag übersteigenden Remuneration ab. Deshalb belangte sie der Kläger, indem er von einer ihm gebührenden Remuneration von 300 K jährlich ausging, auf Zahlung von 175 K, nämlich des Restes von 100 K für das Jahr 1911 und von 75 K für die Zeit vom 1. Jänner bis 1. April 1912.

Die beklagte Firma bekämpfte den Anspruch unter Hinweis auf die Freiwilligkeit der Beteilung ihrer Angestellten mit Remunerationen, die der Kläger durch seinen vorzeitigen Dienstaustritt und die damit für die Firma verbundenen Nachteile verwirkt habe; unter Festhaltung dieses Standpunktes machte sie geltend, daß durch die Akontozahlung von 200 K ein etwaiger Anspruch des Klägers voll befriedigt sei, weil durch die Auszahlung der letzten Remuneration zu Pfingsten 1911 als remunerationspflichtig nur mehr die Zeit seit etwa dem 1. Juli 1911 in Betracht komme.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Ansicht der beklagten Firma, daß es sich bei der Auszahlung der Remunerationen an den Kläger um freiwillige Zuwendungen an ihn gehandelt habe, wird allerdings durch den Mangel einer ausdrücklichen Vereinbarung über diese Zahlung unterstützt; allein die beklagte Firma gibt zu, daß die Remunerationen nie als Schenkung bezeichnet wurden und es wirkte die durch 5 Jahre regelmäßig zu Pfingsten erfolgende Auszahlung der Remunerationen gemäß §§ 861, 863, 1151 a. b. G. B. im Sinne einer stillschweigenden Vereinbarung dieser Zahlung als ein Bestandteil der Dienstbezüge des Klägers. Auch in der Anweisung einer Akontozahlung von 200 K auf die Remuneration nach Lösung des Dienstverhältnisses liegt ein Anerkenntnis dieses dem Kläger zustehenden Anspruches.

War somit die Remuneration als ein Teil des vereinbarten Entgeltes des Klägers (§ 6 H. G. G.) anzusehen, so konnte aus diesem Grunde der Anspruch darauf weder durch eine einseitige Verfügung des Verwaltungsrates und der Direktion der beklagten Aktiengesellschaft beseitigt werden, noch war die Unzufriedenheit der beklagten Firma mit der vom Kläger ausgegangenen vorzeitigen Lösung des Verhältnisses geeignet, eine Verwirkung des Anspruches herbeizuführen, selbst wenn diese Lösung der beklagten Firma den von ihr behaupteten, durch die Aussendung eines anderen Angestellten zu einer vom Kläger begonnenen Arbeit erwachsenen Schaden in der Höhe von etwa 200 K gebracht hat; es genügt hier darauf hinzuweisen, daß nach dem Vorbringen beider Teile die Lösung des Verhältnisses einverständlich erfolgte und daß die beklagte Firma von ihrem Rechte, Zuhaltung des Vertrages bis zum Jahresschlusse zu verlangen, keinen Gebrauch gemacht hat.

Einer Entscheidung bedarf somit nur die Höhe der Remuneration und die strittige Zeit, für die sie zu berechnen war.

In der ersteren Beziehung gibt der von der beklagten Firma zugegebene Umstand, daß die Geschäftserträgnisse der letzten Jahre bis zum Austritte des Klägers die gleiche Höhe behaupteten, keinen Anlaß, eine Herabsetzung der in den Jahren 1909, 1910 und 1911 mit je 300 K ausbezahlten Remuneration vorzunehmen; auch hier ist darauf hinzuweisen, daß die beklagte Firma mit der Anweisung einer Akontozahlung von 200 K eine diesen Betrag übersteigende Remuneration anerkannte.

In letzter Beziehung geht ferner die beklagte Firma ohne stichhaltigen Grund davon aus, daß durch die bei ihr übliche Auszahlung der

Remunerationen zu Pfingsten eines jeden Jahres auch der Anspruch bis zu diesem Zeitpunkte berichtigt ist. Besteht, wie im vorliegenden Falle, ein Anspruch auf die Remuneration nach Ablauf eines Jahres, so scheint es billig zu sein, ebenso wie beim Urlaub die remunerationspflichtige Zeit nach der Dienstzeit zu berechnen, weshalb dem Kläger, der vom 1. Jänner 1906 bis 31. März 1912, somit durch 6 Jahre und 3 Monate diente und fünfmal Remunerationen erhielt, dieser Anspruch noch auf 1 Jahr und 3 Monate zusteht (§ 16 H. G. G.). Vollends gelangte das Gericht zu diesem Schlusse im Hinblicke darauf, daß die Auszahlung der Remunerationen zu Pfingsten wegen der vor diese Zeit fallenden Generalversammlung der Aktiengesellschaft erfolgt, und daß der Generalversammlung die Ergebnisse des letzten, mit 1. Jänner beginnenden und mit 31. Dezember schließenden Geschäftsjahres vorliegen.

Dem Klagebegehren wurde daher vollinhaltlich stattgegeben.

Nr. 2264.

Beim Bestande einer Arbeitsordnung dienen deren Bestimmungen zur Beurteilung der Arbeit, die dem Hilfsarbeiter ohne Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen zugewiesen werden darf.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 16. August 1912, Cr. I 406/12.

Nachdem der Kläger in der beklagten Schafwollwarenfabrik durch 5 Jahre als Weber mit Akkordlohn gearbeitet hatte, wurde er zum Vorrichter mit Wochenlohn bestellt und besorgte als solcher seit Jahresfrist das Einhängen der Blätter und die Herstellung der Webstühle. Als am 13. August 1912 ein vollständiger Stillstand der Arbeit in der Weberei eingetreten war, wurde ihm das Weben von Coupons aufgetragen und es erfolgte seine Entlassung, als er diese Arbeit verweigerte.

Seinem Begehren auf Entschädigung für die Kündigungsfrist wurde stattgegeben.

Gründe: Abgesehen davon, daß nach der Fachkunde des Gerichtes die Tätigkeit eines Vorrichters von der Weberarbeit völlig verschieden ist, schien die Weigerung des Klägers nach der Arbeitsordnung der beklagten Firma berechtigt zu sein. Diese benennt im § 2 die Kategorien der Hilfsarbeiter, die sich vorkommendenfalls auch zu einer anderen, ihrem Berufe und ihren physischen Kräften entsprechenden Arbeit unter Aufrechthaltung der Lohnvereinbarung verwenden lassen müssen, ohne darunter die Vorrichter zu erwähnen. Wie immer auch die rechtliche Wirksamkeit der Arbeitsordnung in bezug auf das Arbeitsverhältnis beurteilt wird, so wurde hiemit für die in § 2 genannten Kategorien der Hilfsarbeiter eine für beabsichtigt anzusehende Ausnahmsbestimmung getroffen, deren analoge Anwendung auf die von den anderen Arbeiterkategorien verschiedene Kategorie der Vorrichter ohne vorangegangene anderweitige Regelung, bloß aus den von der beklagten Seite geltend gemachten Zweckmäßigkeits- und Billigkeitsgründen unstatthaft ist.

Mit Recht erblickte daher der Kläger bei dieser Sachlage in seiner Zuweisung zu einer Weberarbeit eine Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen nach § 82 a, lit. d, Gew. O., zumal die Arbeitsordnung nach ihrem § 17 den Arbeitsvertrag zu bilden hat, weshalb seine auf § 82, lit. f, Gew. O. gestützte Entlassung nicht für gegründet angesehen werden konnte und dem Klagebegehren gemäß § 84 Gew. O. stattzugeben war.

Nr. 2265.

Den Überstunden wird die Eigenschaft einer bedungenen Arbeitszeit durch das Versprechen einer besonderen Entlohnung für sie nicht benommen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 23. Juli 1912, Cr. I 376/12.

Die Arbeitsordnung des beklagten Metallgroßbetriebes normiert eine regelmäßige 54stündige Arbeitszeit in der Woche und verteilt sie auf die Wochentage von Montag bis einschließlich Freitag mit je 9¾ Stunden und auf Samstag mit 5¼ Stunden, welche an diesem Tage in die Zeit von 7 Uhr früh bis ¼1 Uhr mittags fallen; sie enthält jedoch weiters die Bestimmung, daß im Falle des Bedarfes am Samstag von 1 bis 5 Uhr nachmittags gearbeitet werden kann und daß diese Stunden nach dem höheren Überstundenlohn zu entlohnen sind. Ein solcher Bedarf war in der Kündigungsfrist des als Magazinshilfsarbeiter beschäftigten Klägers eingetreten und ihm bekanntgegeben worden; er lehnte aber die Arbeitsleistung am Samstag nachmittags unter Hinweis auf die schon zufolge der höheren Entlohnung in das Belieben des Arbeiters gestellte Überstundenarbeit ab, blieb dem Betriebe fern und wurde deshalb am nächsten Montag entlassen.

Dem aus diesem Grunde gestellten Begehren auf Entschädigung für den Rest der Kündigungsfrist wurde keine Folge gegeben.

Gründe: Der Weigerung des Klägers, am Samstag Überstunden zu leisten, könnte Berechtigung zuerkannt werden, wenn diese Arbeitsleistung dem Gesetze oder der Vereinbarung widersprechen würde. Gesetzlich ist aber nach § 96a, Abs. 1 Gew. O. für fabriksmäßig betriebene Unternehmungen eine Maximalarbeitszeit von 11 Stunden binnen 24 Stunden vorgesehen, welche Grenze im vorliegenden Falle auch durch die Leistung der vier Überstunden am Samstag nicht überschritten wird; vereinbarungsgemäß wurde ferner durch die Arbeitsordnung der beklagten Firma die nach Bedarf eintretende Leistung von vier Überstunden am Samstag nachmittags in die gemäß § 76 Gew. O. bedungene Arbeitszeit einbezogen.

Die besondere, hier zugleich auch höhere Entlohnung der Überstunden ist im Gesetze nach § 96 a, letzter Abs. Gew. O. verordnet; diese versteht sich sowohl für die Fälle einer zulässigen Überschreitung der Maximalarbeitszeit als auch dann, wenn, wie im vorliegenden Falle, die Arbeitszeit das gesetzliche Maximum nicht erreicht, ihre normale Höhe jedoch gelegentlich überschritten wird. Mit Rücksicht hierauf war auch der für die samstägigen Arbeitsstunden versprochene besondere Lohn kein stichhältiger Grund zur Annahme des Klägers, daß diese Arbeitsleistung in sein Belieben gestellt sei. Seine Entlassung war somit nach §82, lit. f, Gew.O. begründet, was zur Abweisung des Klagebegehrens führte.

Nr. 2266.

Anrechnung einer geleisteten Zahlung bei mehreren strittig gebliebenen Ansprüchen aus dem Dienstverhältnisse.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 30. Mai 1912, Cr. I 280/12.

Der in der beklagten Papierhandlung als Handlungsgehilfe mit Monatsentgelt von 110 K beschäftigte Kläger sollte auf die von ihm erteilte Kündigung am 15. Mai 1912 aus dem Dienste scheiden. Es kam jedoch schon am 9. Mai zur einverständlichen Lösung des Verhältnisses, wobei der Kläger an den Beklagten mit Entschädigungsansprüchen für den ihm bisher nicht gewährten Urlaub herantrat und Zahlung für von ihm seit einigen Monaten geleistete Überstunden im Betrage von 60 K begehrte. Der Beklagte wies wohl diese Ansprüche als unbegründet zurück, er verabschiedete jedoch den Kläger, indem er ihm das Entgelt nicht nur bis 15. Mai, sondern für den ganzen Monat auszahlte. Der Kläger verrechnete die Aufzahlung von 55 K auf die Entschädigung für den nicht absolvierten Urlaub und belangte den Beklagten auf Zahlung des Betrages von 60 K für Überstunden.

Der Beklagte anerkannte sofort nach Erhalt der Klage den Anspruch in vollem Umfange und war bereit, dem Kläger unter Aufrechnung der Aufzahlung von 55 K den Betrag von 5 K nachzuzahlen, dessen Annahme aber der Kläger verweigerte und volle Zahlung begehrte.

Dem Kläger wurde unter Abweisung seines Mehranspruches der Betrag von 5 K zuerkannt.

Gründe: Unbestritten ist, daß bei Verabschiedung des Klägers beide von ihm erhobenen Ansprüche vom Beklagten zurückgewiesen wurden. Es liegt deshalb kein Anlaß vor, die damals vom Beklagten geleistete Aufzahlung von 55 K, die auch vom Kläger nicht als Geschenk angenommen wurde, gemäß §§ 1415, 1416 a. b. G. B. auf den einen der beiden Ansprüche zu beziehen oder auf beide Ansprüche verhältnismäßig aufzuteilen; denn dem in Anspruch genommenen Rechte des Klägers

stand noch keine giltige Verbindlichkeit des Beklagten gegenüber, welche durch Zahlung erlöschen konnte. Dieser Zusammenhang wurde hinsichtlich der eingeklagten Forderung für Überstunden erst durch das nachfolgende Anerkenntnis des Beklagten geschaffen, während er vorläufig hinsichtlich der angeforderten Entschädigung für den Urlaub fehlt. Es war daher die Aufzahlung von 55 K auf die jetzt eingeklagte Forderung aufzurechnen, dem Kläger der anerkannte Betrag von 5 K zuzusprechen und ihm die Einbringung der Klage auf Entschädigung für den Urlaub vorzubehalten.

Nr. 2267.

Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes für Klagen von Vereinen, die dem Gesetze vom 15. November 1867, Nr. 134 R. G. Bl., unterliegen, gegen ihre Angestellten.

Beschluß des Gewerbegerichtes Brünn vom 26. Mai 1912, Cr. I 713/12, bestätigt mit dem Beschlusse des Landesgerichtes Brünn vom 6. Juni 1912, R. I 1/12.

Der klägerische Informationsverein bezweckt laut seiner von der k. k. Statthalterei im Sinne des Gesetzes vom 15. November 1867, R. G. Bl. Nr. 134, bescheinigten Satzungen die Wahrung und Förderung des Handels und der Industrie Österreichs und strebt die Erreichung dieses Zweckes durch eine Anzahl von den Vereinsmitgliedern zur Benützung offen stehenden Vorkehrungen an, z. B. Ausforschung neuer Absatzgebiete, Einholung von geschäftlichen Auskünften, Einholung von Adressen, Besorgung der Inkassi u. dgl.

Die von dem Vereine gegen seinen Rechercheur eingebrachte Klage auf Zahlung eines Gehaltsvorschusses wurde wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes abgewiesen.

Gründe: Die Tätigkeit des klägerischen Vereines ist nach Lage seiner Statuten nicht für den Verkehr bestimmt und nicht auf die Erzielung eines Gewinnes durch den Verkehr gerichtet, es handelt sich vielmehr um eine, sei es aus Ersparnisrücksichten, sei es aus anderen Interessen eingerichtete Selbstbedienung der Vereinsmitglieder. Hiermit sind, abgesehen von der Frage, ob auf die vom Vereine besorgten Geschäfte die Gewerbeordnung gemäß Art. V, lit. f, Kundm. Pat. Anwendung findet, wesentliche Begriffsmerkmale einer gewerblichen Tätigkeit ausgeschlossen, weshalb der Klagsseite die Eigenschaft eines gewerblichen Unternehmers nicht zuerkannt werden kann und das angerufene Gericht gemäß § 1 Gew. Ger. Ges. und § 41 H. G. G. unzuständig ist.

Der von der Klagsseite erhobene Rekurs bekämpfte den abweislichen Beschluß aus dem Grunde, weil die Klagsseite unter die in § 2 H. G. G. angeführten, der Zuständigkeit der Gewerbegerichte unterworfenen Betriebe

gehöre, von denen viele in der Form von Vereinen nach dem Vereinsgesetze vom 15. November 1867 betrieben werden.

Diesem Rekurse wurde vom Landesgerichte unter Hinweis auf die Gründe der angefochtenen Entscheidung keine Folge gegeben und beigefügt: Ein Kriterium der Gewerbsmäßigkeit einer Beschäftigung ist der Erwerbszweck, die Tätigkeit muß die Erzielung eines Gewinnes bezwecken; vorliegend handelt es sich aber unbestrittenermaßen um einen auf Grund des Gesetzes vom 15. November 1867, R. G. Bl. Nr. 134, errichteten und diesem Gesetze unterliegenden Verein, also um einen nicht auf Gewinn berechneten Verein, da dieses Gesetz im § 2 Vereine, die auf Gewinn berechnet sind, von seiner Wirksamkeit ausschließt.

Nr. 2268.

Den Gewerbeinhaber trifft keine Ersatzpflicht für dem Hilfsarbeiter aus dem Burschenzimmer entwendete Effekten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 21. Oktober 1913, Cr. I. 389/13, bestätigt mit Urteil des Landesgerichtes Graz vom 11. November 1913, Cg. I. 922/13.

Kläger bewohnte mit drei anderen Gehilfen seines Arbeitgebers in dessen Haushalt ein Zimmer, zu welchem alle vier Bewohner einen gemeinsamen Schlüssel hatten, der gewöhnlich in Verwahrung des ersten Gehilfen sich befand.

In diesem Zimmer war ein Kasten dem Kläger zur Aufbewahrung seiner Effekten zugewiesen. Der Kasten hat kein Schloß. Kläger ist nie an den Gewerbeinhaber mit demErsuchen herangetreten um Beistellung eines Schlosses oder Schlüssels für den Kasten. Eines Tages wurden dem Kläger auf nicht aufgeklärte Art aus diesem Kasten Effekten im angeblichen Werte von 140 K 30 h entwendet.

Kläger begehrt vom Gewerbeinhaber den Ersatz des Wertes der entwendeten Effekten und begründet die Haftpflicht des Gegners insbesondere auch damit, daß Beklagter unterlassen habe, ihm von früheren im Hause vorgekommenen Diebstählen Mitteilung zu machen.

Der Beklagte bestreitet eine Haftpflicht.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Da die Gewerbeordnung keine Bestimmung über die Haftung des Arbeitgebers für die Arbeitskleider und Werkzeuge der Arbeiter außer Vorschriften hygienischer Natur enthält (§ 101 der M. V. vom 23. November 1905, R. G. Bl. Nr. 176), könnte sich der klägerische Anspruch nur auf die Vorschriften des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches über den Verwahrungsvertrag gründen.

Ein Verwahrungsvertrag, nach welchem der Beklagte die Effekten des Klägers in seine Obsorge übernommen hätte, kann nicht als vorliegend

erachtet werden; denn mit der Gewährung der Wohnung an den Kläger ist nicht implizite die Obsorge über die von ihm eingebrachten Effekten übernommen worden.

Sache des Klägers wäre es gewesen, sich an den Beklagten wegen Aufbewahrung seiner Kleider zu wenden, falls ihm der Kasten zu wenig sicher schien.

Da in das Zimmer des Klägers verschiedene Personen Zutritt hatten, welche der Kläger hinsichtlich ihrer Ehrlichkeit nicht näher kannte, wäre es auf Seite des Klägers von vornherein vorsichtig gewesen, sich ein Vorhängschloß anzuschaffen, oder ein solches oder wenigstens einen Schlüssel vom Beklagten zu beanspruchen. Da er dies unterlassen hat, muß er den Schaden, den er durch den Diebstahl erlitten hat, selbst tragen und kann sich nicht an dem Beklagten schadlos halten, den eine gesetzliche Haftpflicht nicht trifft.

Daß der Beklagte dem Kläger von früheren Diebstählen im Hause keine besondere Mitteilung gemacht hat, kann eine Haftpflicht des Beklagten nicht hervorrufen, da der Kläger auch ohne eine solche Warnung vorsichtig sein mußte und seinen Kasten nicht ungeschlossen halten sollte.

Der Berufung des Klägers wurde keine Folge gegeben, aus folgenden Gründen:

Das VI. Hauptstück der Gewerbeordnung bestimmt im § 72, daß die Regelung des Verhältnisses zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und ihren Hilfsarbeitern innerhalb der durch die Gesetze gezogenen Grenzen Gegenstand freier Übereinkunft sei. Die Gewerbeordnung und die in Abänderung und Ergänzung der Gewerbeordnung erlassenen späteren gesetzlichen Vorschriften haben allerdings eine Reihe von Anordnungen zum Schutze der Hilfsarbeiter getroffen; diese beziehen sich jedoch, wie vom Gewerbegerichte richtig hervorgehoben worden ist, ausschließlich auf den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Hilfsarbeiter; so wird insbesondere im 4. Absatze des § 74 Gew. O. (Gesetz vom 8. März 1885, R. G. Bl. Nr. 22) verfügt, daß Gewerbeinhaber, die ihren Hilfsarbeitern Wohnungen überlassen, zu diesem Zwecke keine gesundheitsschädlichen Räumlichkeiten widmen dürfen. Ähnliche Anordnungen enthält auch das allerdings erst nach dem Diebstahle anfangs August 1913 in Kraft getretene Gesetz vom 21. April 1913, R. G. Bl. Nr. 77, womit der § 74 der Gew. O. abgeändert worden ist.

Auch aus den Bestimmungen des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches läßt sich im allgemeinen eine Haftung der Gewerbeinhaber für Schäden, die ihren Hilfsarbeitern durch strafbare Handlungen Dritter an ihrem Eigentume, insbesondere an den in die beigestellte Wohnung eingebrachten Fahrnissen zugefügt werden, nicht ableiten. Ein sogenannter stillschweigender Verwahrungsvertrag, wie ihn § 970 a. b. G. B. bezüglich der Wirte, Schiffer und Fuhrleute kennt, liegt nicht vor, und eine analoge

Anwendung dieser gesetzlichen Bestimmung ist eben wegen ihrer singulären Natur abzulehnen. Aus den Vorschriften über den Lohnvertrag ergibt sich eine solche Haftung gleichfalls nicht, auch hiernach entscheidet die Vereinbarung über das Maß der Verpflichtungen des Arbeitgebers. Hiernach hätte der Kläger, wenn er in der Beistellung eines sperrbaren Behältnisses einen ausreichenden Schutz gegen Diebstähle erblickt hätte, bei seiner Aufnahme in das Arbeitsverhältnis vom Beklagten die Beistellung eines solchen Behältnisses verlangen müssen, wenn er darauf Anspruch erheben wollte.

Wohl aber ließe sich ein Anspruch auf Ersatz des dem Kläger zugegangenen Schadens damit begründen, daß der Beklagte ihm bei seiner Aufnahme von den in den letzten Jahren mehrfach vorgefallenen Diebstählen keine Mitteilung gemacht hat; denn eine solche Mitteilung hätte geeignet sein können, den Kläger entweder zu bestimmen, die Arbeit nicht zu übernehmen oder auf eine anderweitige Unterbringung seiner Habseligkeiten zu dringen, oder selbst für deren sorgsamere Verwahrung bedacht zu sein. Daß er den Dienst in diesem Falle überhaupt nicht angetreten hätte, behauptet der Kläger nicht, er steht vielmehr auf dem Standpunkte, daß er dann seine Habseligkeiten besser verwahrt haben würde. Daß der Beklagte den Kläger in Unkenntnis der unbefriedigenden Sicherheitsverhältnisse belassen hat, ist demnach allerdings als ein Verschulden des Dienstgebers, das bei der Abschließung des Vertrages unterlaufen ist, anzusehen. Der Schadenersatzanspruch des Klägers erscheint jedoch damit gleichwohl noch nicht begründet, weil in keiner Weise feststeht, daß sein Schaden ausgeblieben wäre, wenn seine Fahrnisse in einem versperrten Behältnisse untergebracht gewesen wären. Eine Prüfung des ursächlichen Zusammenhanges zwischen dem Verschulden des Beklagten und dem Schaden des Klägers ist gegebenenfalls völlig ausgeschlossen, sie ist so lange unmöglich, als die näheren Umstände, unter denen der Diebstahl verübt wurde, nicht aufgeklärt sind; denn es fehlt jeder Anhaltspunkt für die Beurteilung der Frage, ob der Dieb sich durch eine Absperrung des Kastens oder eines sonstigen Behältnisses vom Diebstahle hätte abhalten lassen, um so mehr, als feststeht, daß auch mindestens ein Diebstahl aus versperrtem Behältnisse bereits vorgefallen ist. Daß die üblichen Kastenschlösser ein wirksames Hindernis gegen Diebstähle nicht bilden, ist allgemein bekannt.

Nr. 2269.

Stillschweigende Entlassung, wenn der Dienstgeber sein Versprechen, den Tag des Diensteintrittes schriftlich mitteilen zu wollen, nicht hält.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 29. September 1913, Cr. I. 326/13.

Klägerin wurde von der Beklagten in deren Gewerbe am 18. August 1913 als Modistin aufgenommen mit dem Antrittstage 23. August 1913.

Als sich Klägerin am 23. August 1913 bei der Beklagten einfand, gab diese der Klägerin das Arbeitsbuch wieder zurück mit dem Bemerken, sie werde der Klägerin schriftlich mitteilen, wann sie mit der Arbeit zu beginnen habe. Da keine weitere Mitteilung erfolgte, brachte Klägerin am 15. September 1913 die Klage auf Zahlung der 14tägigen Kündigungsentsschädigung per 15 K ein.

Die Beklagte bestreitet eine Ersatzpflicht.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Das Gewerbegericht hat auf Grund des Vorbringens der Klägerin in Verbindung mit dem Umstande, daß die Beklagte deren Arbeitsbuch in Aufbewahrung übernahm, die Überzeugung gewonnen, daß die Klägerin von der Beklagten am 18. August 1913 mit einem späteren Eintrittstermine als Modistin aufgenommen wurde. Nachdem die Beklagte selbst zugibt, daß sie der Klägerin eine Einberufung zum Arbeitsantritte nicht geschickt hat, war die Klägerin als entlassen zu betrachten.

Gemäß § 84 Gew. O. erscheint demnach der Anspruch der Klägerin auf Kündigungsentschädigung, deren Höhe nicht bestritten wurde, gerechtfertigt.

Nr. 2270.

Die vierwöchige Ausschlußfrist des § 80, lit. g, Gew. O. beginnt mit dem Tage der ordnungsmäßigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 4. November 1913, Cr. I. 408/13, bestätigt mit Entscheidung des Landesgerichtes Graz vom 26. November 1913, Cg. I. 975/13.

Kläger war bei der geklagten Eisenwarenfabriks-Aktiengesellschaft als Schlosser bedienstet.

Am 16. September 1913 löste der Kläger das Arbeitsverhältnis und begehrte die Ausfolgung seines Arbeitsbuches, wobei ihm mitgeteilt wurde, daß das Arbeitsbuch derzeit nicht auffindbar sei; es werde das Buch gesucht werden und solle auch der Kläger nachsehen, ob er vielleicht das Arbeitsbuch zu Hause habe.

Der Kläger fragte sich dann noch einigemale wegen seines Arbeitsbuches an, konnte es aber nicht erhalten.

Am 16. Oktober 1913 wurde dem Kläger mitgeteilt, daß das Arbeitsbuch in Verlust geraten sei und wurde ihm ein abgesondertes Zeugnis ausgestellt. Auf Veranlassung der beklagten Firma wurde dem Kläger am 20. Oktober 1913 vom Gemeindeamte ein Zertifikat ausgestellt und ihm am 29. Oktober 1913 ein neues Arbeitsbuch ausgefolgt.

Der Kläger behauptet nun, daß er infolge Mangels seines Arbeitsbuches durch Verschulden der beklagten Firma verhindert gewesen sei, eine Arbeit anzunehmen, und beantragt mit der vorliegenden Klage, welche am 31. Oktober 1913 eingebracht wurde, die Verurteilung der beklagten Firma zur Zahlung einer Vergütung an Verdienstentgang für 35 Tage à 6 K 65 h, zusammen 232 K 75 h.

Die beklagte Firna bestreitet den Klagsanspruch und beantragt Abweisung des Klagebegehrens, indem sie anführt, daß das Klagerecht des Klägers infolge Versäumung der gesetzlichen Frist von vier Wochen erloschen sei.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 80, lit. g, Gew. O. erlischt der Anspruch auf Entschädigung wegen nicht rechtzeitiger Aushändigung des Arbeitsbuches, wenn er nicht innerhalb vier Wochen nach seiner Entstehung gerichtlich geltend gemacht wird.

Dieser Anspruch entsteht an dem Tage, an welchem das Arbeitsverhältnis ordnungsmäßig gelöst wird, da der Gewerbeinhaber gemäß § 80, lit. c, Abs. 2, Gew. O. verpflichtet ist, nach ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses dem Hilfsarbeiter das Arbeitsbuch wieder auszuhändigen.

Wie der Kläger selbst zugibt, hat er am Tage seines Austrittes die Ausfolgung des Arbeitsbuches begehrt, es aber nicht erhalten.

Die Frist des § 80, lit. g, Gew. O. beginnt daher vorliegenden Falles mit dem 16. September 1913 zu laufen. Da der Kläger seine Entschädigungsklage erst am 31. Oktober 1913 eingebracht hat, erscheint die Frist von vier Wochen weit überschritten und das Klagerecht erloschen.

Das Klagebegehren war daher als gesetzlich nicht begründet abzuweisen.

Der Berufung des Klägers wurde keine Folge gegeben.

Begründung: Es mag immerhin zutreffen, daß der Kläger erst am 16. Oktober 1913 zur sicheren und endgültigen Überzeugung gelangt ist, daß sein Arbeitsbuch bei der geklagten Gesellschaft in Verlust geraten ist; allein die beklagte Gesellschaft war zur Ausfolgung des Arbeitsbuches sofort bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet; daß sie in dieser Richtung dem Kläger gegenüber im Verzuge war, ist für den letzteren bereits am 16. September 1913 festgestanden, und der Kläger berechnet ja auch selbst von da an seinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges. Daraus ergibt sich, daß sein Entschädigungsanspruch sofort nach Auflösung des Dienstverhältnisses entstanden war und daß daher die vierwöchige Präklusivfrist des § 80, lit. g, Gew. O. von da an zu laufen begonnen hat.

Nr. 2271.

Wenn der Arbeitgeber bei Ausfolgung des Arbeitsbuches die Einholung der Bestätigung des Genossenschaftsvorstehers unterläßt und der Arbeitnehmer es dabei bewenden läßt, kann dieser nicht nachträglich wegen des Mangels der Bestätigung Ersatzansprüche geltend machen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 10. Oktober 1913, Cr. I. 369/13.

Kläger war als Anstreichergehilfe im Gewerbe des beklagten Anstreichermeisters in Arbeit. Bei seinem Austritte am 13. September 1913 erhielt Kläger von seinem Arbeitgeber zwar das Arbeitsbuch ausgefolgt, jedoch ohne die Bestätigung des Genossenschaftsvorstehers, was Kläger nicht rügte, da er auf die Bestätigung damals keinen Wert legte. Als Kläger am 3. Oktober 1913 von Graz abreisen wollte, begab er sich persönlich zum Genossenschaftsvorsteher, um dessen Bestätigung einzuholen. Dieser lehnte die Bestätigung jedoch mit der Begründung ab, daß Kläger von seinem Arbeitgeber überhaupt niemals bei der Genossenschaft angemeldet worden sei. Kläger behauptet, wegen des Mangels der gegenständlichen Bestätigung an der Abreise verhindert worden zu sein, und begehrt ab 3. Oktober 1913 bis zum Erhalte der genossenschaftlichen Bestätigung eine Entschädigung von täglich 4 K 46 h an Verdienstentgang. Der Beklagte hat dem Kläger sofort nach der ersten Tagsatzung am 9. Oktober 1913 die genossenschaftliche Bestätigung verschafft, erklärt sich jedoch nicht entschädigungspflichtig, weil Kläger bei seinem Arbeitsaustritte die Bestätigung nicht verlangt habe.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Gemäß § 80, lit. d, Gew. O. 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. Demnach wäre der Beklagte verpflichtet gewesen, dem Kläger beim Austritte die Bestätigung des Genossenschaftsvorstehers zu verschaffen, und wäre der Kläger berechtigt gewesen, falls diese Bestätigung fehlte, die Nachtragung vom Beklagten zu verlangen. Der Kläger hat dies unterlassen und sich erst am 3. Oktober 1913 direkt an den Genossenschaftsvorstand gewendet.

Der Kläger hat hierdurch selbst die Beibringung der Bestätigung, zu welcher der Beklagte verpflichtet war, verzögert und ist selbst schuld, daß er die Bestätigung erst später erhalten hat.

Der Kläger hatte in der Zeit vom 13. September 1913 bis 3. Oktober 1913 reichlich Zeit gehabt, vom Beklagten die Bestätigung, die er ursprünglich nicht brauchte, zu verlangen.

Dem Beklagten kann demnach ein Verschulden an der verzögerten Abreise des Klägers nicht beigemessen werden und war das Klagebegehren daher als unbegründet abzuweisen.

Nr. 2272.

Unentschuldigtes Ausbleiben des Dienstnehmers während eines ganzen Tages zum Zwecke des Aufsuchens einer neuen Stellung berechtigt den Dienstgeber zur sofortigen Entlassung des Dienstnehmers.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Proßnitz vom 30. Mai 1913, Cr. I. 54/13.

Zwischen den Parteien besteht kein Streit darüber, daß der Kläger bei der Beklagten vom 1. Juni 1910 bis 19. Mai 1913 als Manipulationsbeamter mit einem Gehalte von 150 K monatlich in Stellung war, daß er am 15. Mai 1913 per Ende Juni diesen Posten kündigte und daß er am 19. Mai 1913 aus den Diensten der Firma entlassen wurde, wobei ihm an Gehalt nur 90 K für die Zeit vom 1. bis 20. Mai ausbezahlt wurden.

Der Kläger behauptet, diese Entlassung sei eine grundlose gewesen. Kläger habe nämlich auf sein Offert vom 13. Mai 1913 von der Firma B. aus Z. am 18. Mai 1913 abends einen Brief des Inhaltes bekommen, er möge sich in Kürze bei dieser Firma vorstellen. Kläger tat dies, nachdem er vor seiner Abreise am 19. Mai 1913 in der Früh den Leiter der Firma, K., um einen zu diesem Zwecke benötigten Urlaub ersuchte, welchen er auch von ihm bewilligt erhalten habe. Trotzdem fand er bei seiner Rückkehr am Abende desselben Tages in seiner Wohnung einen Brief von der beklagten Firma, in welchem sie ihm mitteilt, er solle sich als entlassen betrachten und den Gehalt bis zum 18. Mai an der Kassa beheben.

Nachdem ihm nur 90 K an Gehalt ausbezahlt wurden, verlangte er im Klagewege den Gehalt bis zum 30. Juni 1913 per 210 K samt Prozeßkosten.

Die beklagte Firma beantragte dagegen die Abweisung der Klage und wendete nachstehendes ein:

Kläger war bei der Firma als Expedient tätig und kam während der Zeit seiner Beschäftigung bei der Firma sehr oft zu spät in die Arbeit (Arbeitsstunden waren von 7 bis 12 Uhr vormittags und von $^1/_2$2 bis 7 Uhr abends); er ist sehr oft um eine halbe Stunde später gekommen, so daß er sowohl vom Chef der Firma als auch vom Betriebsleiter K. deswegen einigemal zur Rede gestellt werden mußte. Am 15. Mai 1913 kündigte der Kläger das Dienstverhältnis auf 6 Wochen, am 19. Mai 1913 erschien jedoch der Kläger in der Fabrik nicht, und weil er sich nicht entschuldigte, wurde er wegen unentschuldigten Verlassens der Arbeit aus den Diensten sofort entlassen.

Durch sein Ausbleiben ist nämlich in der Fabrik eine Störung eingetreten, da der Kläger zirka 20 Personen unter sich hatte und tagtäglich

Expeditionen von Waren stattfanden, so daß diesbezüglich Verfügungen getroffen werden mußten.

Der Kläger ist angeblich wegen Vorstellung bei einer Firma B. in Z. weggefahren, hat sich jedoch dazu keinen Urlaub genommen, obzwar er darauf vom Betriebsleiter K. aufmerksam gemacht wurde. Obgleich die Vorstellung gerade am 19. Mai 1913 nicht unbedingt notwendig war, hätte ihm die Firma dazu den Urlaub bewilligt, wenn er darum, wie er nach dem Gesetze verpflichtet ist, bei der Firma rechtzeitig eingeschritten wäre. Der Kläger gab noch an, daß er den Brief erst am 18. Mai 1913 abends erhielt und, da er sich in Kürze vorstellen sollte, keine Zeit mehr hatte, um den Urlaub anzusuchen, weshalb er sich kurz vor seinem Wegfahren um $^1/_4$8 Uhr in der Früh beim Betriebsleiter K. in der Fabrik meldete.

Das Klagebegehren wurde als unbegründet abgewiesen.

Gründe: Im vorliegenden Falle handelt es sich um die Entscheidung der Frage, ob die beklagte Firma berechtigt war, den in gekündigter Stellung gewesenen Kläger aus ihren Diensten sofort zu entlassen, und ob der Kläger berechtigt ist, gemäß § 29 H. G. G. das ihm vertragsmäßig gebührende Entgelt per 210 K für die Zeit vom 20. Mai bis 30 Juni zu verlangen.

Nach §§ 25 und 27, Z. 4, H. G. G. ist der Dienstgeber berechtigt, den Dienstnehmer aus seinen Diensten vorzeitig zu entlassen und das Dienstverhältnis zu lösen, wenn der Dienstnehmer ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterläßt.

Als solchen rechtmäßigen Hinderungsgrund führt der Kläger an, daß er sich am 19. Mai, an welchem Tage er von der Arbeit ausgeblieben ist, bei einer Firma, bei welcher er sich um einen neuen Posten bewarb, persönlich vorzustellen hatte, und daß er sich dazu von dem Betriebsleiter der Fabrik den notwendigen Urlaub genommen hat.

Nach dem Ergebnisse der mündlichen Verhandlung hat jedoch das Gericht sowohl auf Grund der Angaben der Parteien selbst als auch auf Grund der eidlichen Aussage des Zeugen K. als erwiesen angenommen, daß der Kläger weder einen rechtmäßigen Grund hatte, am 19. Mai 1913 den ganzen Tag von der Arbeit fern zu bleiben, noch daß er von dem Betriebsleiter für diesen Tag einen dazu notwendigen Urlaub erhalten hätte.

Denn wie aus dem vom Kläger selbst vorgelegten Briefe, ddto. 17. Mai 1913, hervorgeht, war es nicht unbedingt notwendig, gerade am 19. Mai bei der Firma in Z. vorzusprechen. Die Firma schrieb ihm nur, er solle sich zwar in Kürze bei ihr vorstellen, möge jedoch den Tag seiner Ankunft bestimmen. Daraus geht klar hervor, daß die Firma B. in Z. vom Kläger unverzügliches Erscheinen nicht verlangte, vielmehr ihm Zeit zur Bekanntgabe seiner Ankunft gewährte.

Gemäß § 22 H. G. G. ist nach der Kündigung dem Dienstnehmer auf sein Verlangen an Werktagen angemessene Zeit zum Aufsuchen einer neuen Stellung ohne Schmälerung des Entgeltes freizugeben. Es war auch dem Kläger bekannt, daß er um einen Urlaub zu dem angedeuteten Zwecke bei der Firma ansuchen müsse, und er behauptet auch, daß er für den in Rede stehenden Tag vom Betriebsleiter K. beurlaubt wurde. Diese Behauptung ist jedoch durch die Aussage des Zeugen K. widerlegt; denn dieser Zeuge bestätigte, daß der Kläger, als er kurz vor seiner Abreise in der Fabrik mit der Mitteilung erschien, daß er wegen Vorstellung wegfahren müsse, von ihm zweimal darauf aufmerksam gemacht wurde, er müsse beim Chef um Urlaub ansuchen, daß dies jedoch nicht geschehen und der Kläger trotz dieser Warnung unentschuldigt weggefahren sei. Zeuge hatte kein Recht, Urlaube zu geben, und wies den Kläger diesbezüglich an den Chef. Die beklagte Firma hätte, wie der Mitchef St. bei der Verhandlung erklärte, ihm den Urlaub nicht verweigert; sie muß jedoch wissen, wer und wann jemand aus der Fabrik ausbleibt, um die notwendigen Verfügungen zu treffen, damit der Geschäftsgang in der Fabrik keine Störung erleide.

Da, wie aus dem oben Angeführten hervorgeht, der Kläger nicht ohne gesetzlichen Grund entlassen wurde, sondern die Firma berechtigt war, ihn sofort zu entlassen, weil die Handlung des Klägers sich als ein unentschuldigtes Verlassen der Arbeit darstellte, war das auf Vergütung des Lohnes für den Rest der Kündigungsfrist gerichtete Klagebegehren als rechtlich nicht begründet abzuweisen.

Nr. 2273.

I. Arbeitsverweigerung unter Berufung auf die Mittagspause. II. Entlassung wegen verabredeter Arbeitsverweigerung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Proßnitz vom 22. April 1913, Cr. I. 59/13.

Die von mehreren Bäckergehilfen gegen ihren Dienstgeber eingebrachte Klage auf Bezahlung des Lohnes für die restliche Kündigungsfrist wurde als unbegründet abgewiesen.

Gründe: Die Kläger verlangen auf Grund des § 84 Gew. O. Ersatz des Lohnes für die restliche Kündigungsfrist, dies jedoch mit Unrecht, da ihre Entlassung als eine begründete bezeichnet werden kann.

Denn nach § 76 Gew. O. ist der Hilfsarbeiter insbesondere auch verpflichtet, die bedungene oder ortsübliche Arbeitszeit einzuhalten und die ihm anvertrauten gewerblichen Verrichtungen nach besten Kräften zu besorgen.

Wie nun unbestritten ist, wurden die Kläger deswegen entlassen, weil sie das Abtragen des zugeführten, für den Gewerbebetrieb notwendigen Holzes und dessen Aufschlichtung in der Holzkammer ablehnten.

Die Kläger behaupten, zur Verrichtung dieser Arbeit, welche sie unter anderen Umständen als ihre Dienstobliegenheit betrachtet und ausgeführt hätten, im vorliegenden Falle nicht verpflichtet gewesen zu sein, weil ihnen diese zu einer Zeit aufgetragen wurde, da ihnen die obligate Mittagspause gebührte und die Arbeitszeit überhaupt bereits beendigt war.

Diese ihre Behauptung erscheint jedoch durch das durchgeführte Beweisverfahren widerlegt.

Denn das Gericht nahm auf Grund der übereinstimmenden und durchaus glaubwürdigen Aussagen der Zeugen M., T. und L. als erwiesen an, daß das Holz vor dem Hause auf der Gasse bereits um $^1/_2$12 Uhr vormittags und nicht erst, wie die Kläger behaupten, nachmittags abgeladen wurde, daß dieses Holz in zirka $^1/_2$ bis $^3/_4$ Stunden abgetragen sein konnte und daß die gewöhnliche Arbeitszeit im Betriebe des Beklagten bis 1 Uhr, oft bis 2 Uhr nachmittags währt, ja daß eine Stunde hierfür überhaupt nicht fixiert ist, da sich das Ende der Arbeitszeit danach richte, wie die Arbeiter mit ihrer Arbeit fertig würden, einmal früher, einmal später.

Wenn demnach die den Klägern aufgetragene Verrichtung in die Arbeitszeit fällt und von ihnen auch innerhalb dieser beendigt werden konnte, waren die Kläger gemäß § 76 Gew. O. verpflichtet, sie während der Arbeitszeit zu verrichten, und haben, da sie dem Auftrage des Dienstgebers zur Verrichtung dieser Arbeit nicht nachkamen, die Bestimmungen des § 82, lit. f, Gew. O. übertreten, weshalb sie schon aus diesem Grunde sofort entlassen werden konnten.

Im vorliegenden Falle ist jedoch auch der in der gleichen Gesetzesstelle angeführte Entlassungsgrund gegeben, da sich die Kläger B. und Š. — wie das Gericht auf Grund der Aussage des Zeugen M. als erwiesen angenommen hat — verabredet haben, dem Dienstgeber den Gehorsam zu verweigern und sich seinen Anordnungen zu widersetzen, indem sie nach gegebener Kündigung vereinbarten, daß sie das Holz künftig nicht mehr abtragen würden; der Kläger Š. hat noch am Tage, als das Holz kam, den übrigen Klägern wiederholt, daß sie bereits vereinbart hätten, daß das Holz nicht abgetragen werden dürfe, was auch tatsächlich nicht geschehen ist.

Aus alldem geht hervor, daß es den Klägern mit der Verweigerung der Arbeit nicht darum zu tun war, die ihnen gebührende Mittagspause zu reklamieren, sondern daß sie sich, besonders da sie bereits in Kündigung standen, dem Dienstgeber widersetzen wollten.

Nr. 2274.

Die Verhängung des Konkurses über das Vermögen des Gewerbeinhabers bildet keinen Grund zur sofortigen Entlassung des Hilfsarbeiters ohne Entschädigung. Zuständigkeit des Gewerbegerichtes zur Entscheidung dieser Frage.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Proßnitz vom 20. Dezember 1912, Cr. I. 142/12.

Nach dem übereinstimmenden Vorbringen beider Teile stand der Kläger bei der das Schneidergewerbe betreibenden K. durch mehrere Jahre bis zu der am 7. Dezember 1912 erfolgten Eröffnung des Konkurses über das Vermögen der K. als Heimarbeiter in regelmäßiger Beschäftigung.

Da der Gewerbebetrieb nicht fortgeführt wurde und der Massaverwalter den Kläger mangels Beschäftigungsmöglichkeit sofort entlassen hat, verlangt dieser den Ersatz des Lohnes für die bei Abgang einer besonderen Vereinbarung gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist.

Der Massaverwalter erhob zunächst die Einwendung der Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes, indem er die ausschließliche Kompetenz des Konkursgerichtes geltend machte, und bestritt auch in merito den Klagsanspruch mit der Behauptung, daß durch die Konkurseröffnung das Arbeitsverhältnis von selbst gelöst wurde und dem Arbeiter keinerlei Recht auf den Lohn für die entgangene Kündigungsfrist oder auf Ersatz irgendwelchen Schadens gegen die Konkursmasse zustehe.

Die Einwendung der Unzuständigkeit wurde verworfen und dem Klageanspruche stattgegeben.

Gründe: Die Einwendung der Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes ist unbegründet, denn die Konkursordnung normiert allerdings im § 138, Abs. 1, daß das Verfahren in der Regel beim Konkursgerichte anhängig zu machen ist. Im zweiten Absatze dieses Paragraphen werden nun wohl die Ausnahmen von dieser Regel taxativ aufgezählt; bei dem Umstande jedoch, daß diese Ausnahmen zumeist auch im sonstigen Verfahren geltende ausschließliche Gerichtsstände betreffen und das Gewerbegerichtsgesetz vom Jahre 1896 in seinen §§ 3 und 23 ausdrücklich für die Entscheidung der ihm zugewiesenen Streitigkeiten alle anderen Gerichtsstände ausschließt, kann es keinem Zweifel unterliegen, daß wir es auch im vorliegenden Falle mit einer Ausnahme von der Regel des § 138 K. O. zu tun haben und daß deshalb die Zuständigkeit des Gewerbegerichtes angenommen werden mußte.

Aber auch in der Sache selbst erweist sich die Anschauung des Massaverwalters als irrtümlich. Denn die Eröffnung des Konkurses über das Vermögen des Gewerbeinhabers hat nicht immer die Einstellung des Gewerbebetriebes zur Folge, da nach § 142 K. O. die Fortführung des Geschäftes des Gemeinschuldners für zulässig erklärt wird.

Die Eröffnung des Konkurses ist ein Ereignis, das sich in der Person des Kridars zugetragen hat und darum auf den beim Kridar beschäftigten Arbeiter, der hieran gänzlich unbeteiligt ist, keineswegs einen ihn derart schädigenden Einfluß zu üben vermag, daß er ohne irgendwelchen Anspruch auf Ersatz entlassen werden könnte; denn die Konkursmasse tritt nach Anschauung des Gerichtes auch in den zwischen dem Kridar und dem Arbeiter bestehenden Lohnvertrag ein und muß darum, wenn sie die Kündigungsfrist nicht einhalten will, dem Hilfsarbeiter im Sinne des § 84 Gew. O. Ersatz des Lohnes für die Kündigungsfrist, die in unserem Falle 14 Tage beträgt, gewähren.

Für diese Anschauung bildet das Handlungsgehilfengesetz das beste Argument, da es in seinen §§ 23 und 33 diese Grundsätze aufstellt.

Nr. 2275.

Ein aus dem Lehrverhältnis entlassener Lehrling kann im Falle der unbegründeten Entlassung im Rahmen des § 84 Gew. O. nur Ansprüche auf Ersatz des vom Lehrherrn zu gewährenden Lohnes oder des anderen vereinbarten Entgeltes verlangen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 31. Oktober 1913, Cr. I. 392/13, bestätigt mit Urteil des Landesgerichtes Graz vom 26. November 1913, Cg. I. 976/13.

Ein bei einer Fahrradfabriks-Aktiengesellschaft für eine dreijährige Lehrzeit aufgenommener Lehrling wurde nach Ablauf eines Jahres aus dem Lehrverhältnisse entlassen.

Der Lehrling klagte durch seine gesetzliche Vertretung auf Zahlung eines Entschädigungsbetrages von 2.000 K, da er durch die ungerechtfertigte Entlassung in seinem Fortkommen geschädigt sei und einen anderen, seiner bisherigen Ausbildung entsprechenden Lehrplatz nicht erlangen, somit das Schlossergewerbe nicht mehr auslernen könne.

Die Beklagte lehnt jede Ersatzpflicht ab und begründet die Entlassung mit Unfolgsamkeit, Faulheit, Nachlässigkeit in der Arbeit und frechem Benehmen, unentschuldigtem Ausbleiben von der Arbeit u. dgl.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gewerbegericht hat auf Grund der Zeugenaussagen als erwiesen angenommen, daß der Kläger faul, nachlässig und mit seinen Vorgesetzten keck war und trotz Ermahnung seinen Pflichten als Lehrling nicht nachkam.

In diesem Verhalten des Klägers, sowie in dem Umstande, daß er eine Satteldecke aus der Reparaturwerkstätte nahm und diese, statt sie auf den alten Platz zu legen, in seine Lade hineingab, hat das Gewerbegericht eine beharrliche Pflichtenvernachlässigung erblickt, welche die beklagte Firma gemäß § 101, lit. b, und § 82, lit. f, Gew. O. berechtigt, den Kläger vor Ablauf der Lehrzeit zu entlassen.

Der Kläger erscheint demnach nicht im Rechte, irgendeine Entschädigung wegen seiner vorzeitigen Entlassung aus dem Lehrverhältnisse zu begehren.

Der Berufung des Klägers wurde keine Folge gegeben

Gründe: Das Rechtsverhältnis zwischen dem Lehrherrn und dem Lehrling wird durch den Lehrvertrag bestimmt, über dessen Form und Inhalt die Gewerbeordnung bestimmte Anordnungen trifft (§ 99 Gew. O.). Die allgemeinen Bestimmungen des VI. Hauptstückes der Gewerbeordnung über das gewerbliche Hilfspersonal finden nach § 104 a der Gew. O. auf Lehrlinge nur zum Teile Anwendung. Daraus, daß § 84 Gew. O. unter jenen gesetzlichen Bestimmungen, die zufolge § 104 a Gew. O. auf Lehrlinge keine Anwendung finden, nicht angeführt ist und daß im § 84 Gew. O. neben dem § 82 Gew. O. auch der § 101 Gew. O., der die Fälle vorzeitiger Lösung des Lehrverhältnisses behandelt, zitiert wird, muß geschlossen werden, daß die Bestimmung des § 84 Gew. O. auch für Lehrlinge zu gelten hat. In diesem Paragraphen wird bestimmt, daß der Gewerbeinhaber, der einen Hilfsarbeiter ohne zulässigen Grund vorzeitig entläßt oder ihm durch Verschulden von seiner Seite Grund zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gibt, verpflichtet ist, dem Hilfsarbeiter den Lohn und die sonst vereinbarten Genüsse für die ganze Kündigungsfrist, bezw. den noch übrigen Teil der Kündigungsfrist zu vergüten. Diese Bestimmung hat für Lehrverträge der Regel nach allerdings eine geringe praktische Bedeutung; abgesehen davon, daß der Lehrvertrag nur in den Fällen der §§ 102 und 102 a Gew. O. und nur von Seite des Lehrlings kündbar und ein Kündigungsrecht des Lehrherrn überhaupt nicht anerkannt ist, wird eine Entlohnung des Lehrling zumeist mindestens im Anfang der Lehrzeit nicht bedungen. Regelmäßig wird daher in Fällen ungerechtfertigter Entlassung aus dem Lehrverhältnisse nur auf Fortsetzung des Lehrverhältnisses geklagt werden können.

Jedenfalls steht aber hiernach fest, daß bei vorzeitiger unbegründeter Entlassung aus dem Lehrverhältnisse im Rahmen des § 84 Gew. O. nur Ansprüche auf Ersatz des vom Lehrherrn zu gewährenden Entgeltes geltend gemacht werden könnten. Im vorliegenden Falle ist jedoch ein Lohn oder irgendein anderes Entgelt von der beklagten Gesellschaft dem Kläger nicht zugesagt worden.

Daß der Kläger durch die behauptete ungerechtfertigte Entlassung unmittelbar einen Vermögensschaden erlitten hätte, der etwa in einem erhöhten Aufwande für den Lebensunterhalt in der Zeit nach der Entlassung, in den Kosten der Aufsuchung einer neuen Arbeitsgelegenheit o. dgl., bestehen könnte, behauptet der Kläger gar nicht.

Aus diesem Grunde konnte von einer Prüfung der Frage, ob die Entlassung des Klägers aus dem Lehrverhältnisse eine begründete war, abgesehen werden; eine Aufnahme der diesbezüglichen Beweise war überflüssig.

Nr. 2276.

I. Für den Urlaubsanspruch ist das Dienstjahr maßgebend.

II. Würde infolge Kündigung des Dienstgebers das Dienstverhältnis vor Ablauf des Dienstjahres enden, so kann der Dienstnehmer dennoch den Urlaub ansprechen, wofern nur die Hälfte des Dienstjahres schon verstrichen ist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 10. Juli 1913, Cr. VI 1083/13.

Es ist unbestritten, daß der Kläger bei der Beklagten vom 13. September 1911 bis 30. Juni 1913 als Kommis mit 130 K Monatsgehalt bedienstet war. Im ersten Dienstjahre (13. September 1911 bis 13. September 1912) hatte Kläger im August 10 Tage Urlaub genossen. Mitte Mai 1913 hat die Beklagte dem Kläger 6wöchig zum 30. Juni gekündigt. Daraufhin hat Kläger am 19. Mai das Verlangen gestellt, vor Dienstaustritt seinen 10tägigen Urlaub noch genießen zu können. Dies hat ihm die Beklagte verweigert.

Der Kläger begehrt daher als Entschädigung für den ihm entgangenen Urlaub den Gehalt für 10 Tage, also 43 K 30 h. Die Beklagte beantragt Abweisung der Klage, da sie grundsätzlich nur im Juli und August Urlaube gewähre und eine Ablösung des Urlaubes in Geld unstatthaft sei.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nach § 17 H. G. G. gebührt dem Dienstnehmer in jedem Dienstjahre ein ununterbrochener Urlaub von 10 Tagen, bzw. 2 und 3 Wochen. Dieser Urlaub ist im Dienstjahre zu gewähren, also vor Ablauf des Dienstjahres. Der Urlaubsanspruch setzt aber voraus, daß die Hälfte des Dienstjahres schon verstrichen sei; es ist demnach der Urlaub in der zweiten Hälfte des Dienstjahres zu gewähren. Dagegen, daß der Dienstnehmer diese Bestimmung mißbraucht und nach gewährtem Urlaube vor Ablauf des Dienstjahres den Posten verläßt, kann sich der Dienstgeber dadurch schützen, daß er den Urlaub erst gegen Ende des Jahres erteilt. Auch schützt ihn das Gesetz gegen derartige Mißbräuche, indem es im letzten Absatze des § 17 H. G. G. bestimmt, daß dem kündigenden Dienstnehmer Urlaub nicht gewährt werden muß.

Es muß aber auch der Dienstnehmer dagegen geschützt werden, daß der Dienstgeber ihn kurz vor Ablauf des Dienstjahres entläßt und ihn so um den Urlaub bringt. Dies kann aber nur in der Weise geschehen, daß dem Dienstnehmer, der durch die Kündigung des Dienstgebers gezwungen wird, vor beendetem Dienstjahre seinen Dienstplatz aufzugeben, das Recht eingeräumt wird, noch während seiner Kündigungszeit den Urlaub anzusprechen, wofern nur 6 Monate des Dienstjahres schon verstrichen sind. Daß dem Dienstnehmer dieses Recht zusteht, ist aus dem ersten Satze des

§ 17 H. G. G. zu lesen und entspricht ganz dem humanen Geiste dieses Gesetzes.

Da der Urlaub „ununterbrochen" sein muß, ist er auch in dem vollen, im § 17 des Gesetzes statuierten Umfange zu gewähren, wenngleich das Dienstjahr bei diesem Dienstgeber nicht vollendet werden kann. Denn wenn der Urlaub nur pro rata temporis gewährt würde, käme der Dienstnehmer in diesem Jahre nie zu einem ununterbrochenen Urlaube von 10 Tagen (2, 3 Wochen).

Der Kläger hat also im vorliegenden Falle Anspruch auf 10 Tage Urlaub gehabt. Die Beklagte, die ihm widerrechtlich diesen Urlaub verweigert hat, ist verpflichtet, dem Kläger hiefür in Geld Entschädigung zu leisten, da sie nicht mehr in der Lage ist, durch Gewährung von Urlaub den Kläger zu entschädigen, u. zw. hat, da der Urlaub im Wesen darin besteht, daß der Angestellte, ohne zur Dienstleistung verpflichtet zu sein, seinen Lohn weiterbezieht, die Entschädigung in der Weise stattzufinden, daß die Beklagte dem Kläger den auf die Urlaubsdauer entfallenden Gehalt bezahlt. Das Klagebegehren erscheint demnach begründet.

Nr. 2277.

Aus dem Umstande, daß der Meister den früheren Lehrjungen nach Ablauf der Lehrzeit bis zur Freisprechung arbeiten läßt, kann nicht stillschweigender Abschluß eines Arbeitsvertrages abgeleitet werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. Juli 1913, Cr. I 523/13.

Die Lehrzeit des Klägers lief am 4. Juli 1913 ab, am 5. Juli 1913 arbeitete Kläger noch beim Beklagten und wurde an diesem Tage entlassen. Am 6. Juli 1913 wurde Kläger bei der Genossenschaft freigesprochen.

Kläger bringt nun vor, daß dadurch, daß er vom Beklagten am 5. Juli in der Werkstätte beschäftigt worden sei, ein Arbeitsvertrag zustande gekommen sei, der hätte 14tägig gekündigt werden müssen. Beklagter sei zur sofortigen Entlassung nicht berechtigt gewesen, weshalb ihm als Entschädigung der Minimallohn für 14 Tage gebühre. Kläger beantragt Verurteilung des Beklagten zur Zahlung von 43 K 20 h.

Beklagter hat vorgebracht, daß er den Kläger nur deswegen noch am 5. Juli beschäftigt habe, um ihn nicht mitten in der Woche fortzuschicken. Die Absicht, einen Arbeitsvertrag mit ihm zu schließen, hat nicht bestanden. Kläger hat im Gegenteil gewußt, daß er nach Ablauf der Lehrzeit vom Beklagten nicht weiter beschäftigt würde.

Vor der Freisprechung könne er übrigens auch nicht als Gehilfe angesehen werden. Beklagter beantragt kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Es ist zwar richtig, daß der Lehrling nach Ablauf der Lehrzeit nicht mehr als solcher zu betrachten ist und nicht mehr verhalten werden kann, um Lehrlingslohn weiter zu arbeiten. Nicht richtig ist jedoch, daß damit der Lehrling nunmehr als voller Gehilfe in jeder Beziehung angesehen werden muß.

Daß ein Arbeitsvertrag mit dem Kläger ausdrücklich abgeschlossen worden sei, hat er selbst nicht behauptet. Kläger leitet aus dem Umstande, daß er den einen Tag noch beschäftigt wurde, den stillschweigenden Abschluß eines Arbeitsvertrages ab. Bei den gegebenen Umständen ist jedoch ein solcher Schluß unzulässig. Kläger war überhaupt noch nicht fertiger Gehilfe, er war noch nicht freigesprochen und auch noch nicht im Besitze eines Arbeitsbuches. Beklagter hat ihn einfach mitten in der Woche nicht wegschicken wollen, wo es dem Kläger, da er noch nicht freigesprochen war, unmöglich gewesen wäre, eine andere Arbeit anzunehmen. und er hat ihm nicht die Möglichkeit entziehen wollen, bis zum Momente seiner Freisprechung zu arbeiten. Sache des Klägers wäre es gewesen, den Beklagten darüber zu befragen, ob er nunmehr bei ihm als Gehilfe weiter arbeiten könne. Es konnte daher der stillschweigende Abschluß eines Arbeitsvertrages bei den gegebenen Umständen nicht angenommen werden und wurde das Klagebegehren, da die Lehrzeit des Klägers abgelaufen war, als unbegründet abgewiesen.

Nr. 2278.

Ein selbständig, wenn auch unbefugt, arbeitender Herdsetzer ist nicht Arbeiter im Sinne des § 1 Gew. Ger. G.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 12. August 1913, Cr. V 1097/13, aufgehoben mit Beschluß des Landes- als Berufungsgerichtes Wien vom 9. Oktober 1913, Cg. V 711/13.

Der Herdsetzer G. klagt den Baumeister H. auf Zahlung von 180 K 50 h Arbeitslohn für geleistete Herdsetzarbeiten.

Das in der Klage angerufene Gewerbegericht Wien hat über Ausbleiben des Klägers von der I. Tagsatzung auf Antrag des Beklagten das Klagebegehren abgewiesen.

In der eingebrachten Berufung bezeichnet Kläger das Urteil als nach § 477 Z. P. O. nichtig, denn der Kläger gehört nicht zu den Parteien und die Rechtssache nicht zu den Streitigkeiten, welche gemäß § 4 Gew. Ger. G. der Sonderkompetenz der Gewerbegerichte unterworfen sind. Letztere gehören nicht zu den ordentlichen Gerichten (§ 1 J. N.), es kann also eine Prorogation auf dieses Gericht nicht stattfinden.

Kläger erscheint aber im Verhältnisse zur beklagten Partei nicht als Arbeiter im Sinne der §§ 1 und 5 Gew. Ger. G. Vielmehr wird durch Vorlage

der Korrespondenz und Parteienvernehmung unter Beweis gestellt, daß es sich hier zwar um eine Lohnstreitigkeit im Sinne des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches handelt, daß aber dieser Lohn nicht der eines gewerblichen Hilfsarbeiters oder Werkmeisters usw. ist.

Bei der Aufnahme des Klägers wurden alle jene Bestimmungen, deren Anwendung in bindender Weise die Gewerbeordnung und das Gesetz über das Baugewerbe vorschreiben, nicht beachtet. Der Kläger erscheint nicht im Arbeiterverzeichnisse, erhielt weder einen Wochen- noch einen Akkordlohn, sondern war eigener Unternehmer, der auf seine eigene Rechnung gegen tarifmäßige Vergütung Herdsetzerarbeiten übernahm. Aus diesem Grunde handelt es sich hier nicht um eine Streitigkeit um Lohn im Sinne der Gewerbeordnung und des Gewerbegerichtsgesetzes. Auch war über die Kündigung oder Entlassung nichts vereinbart, weil eben die Bestimmungen des bürgerlichen Rechtes über den Werkvertrag anzuwenden waren. Der Kläger hatte auch die Bezahlung seiner Arbeiter aus eigenem zu tragen.

Mit Beschluß des Landesgerichtes in Z. R. S. als Berufungsgerichtes wurde erkannt:

Das Urteil des Gewerbegerichtes Wien wird von Amts wegen aufgehoben und die sachliche Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes ausgesprochen.

Die Klage wird als zur Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte gehörig, zurückgewiesen.

Die Kosten werden gegenseitig aufgehoben.

Begründung: Gemäß § 23 Gew. Ger. G. war die vorliegende Unzuständigkeit von Amts wegen zu berücksichtigen.

Nach den eigenen Angaben der Gegenseite ist Kläger nicht von ihr bei der Krankenkasse angemeldet und auch nicht bei ihr allein beschäftigt, sondern arbeitet zugleich bei mehreren Firmen, die ihm gleich einem selbständigen Unternehmer die Ausführung von Herdsetzarbeiten übertragen.

Er nimmt selbst seine Leute auf, bezahlt sie auch selbst und überwacht sie. Kläger selbst arbeitet gar nicht, sondern leitet bloß die von ihm übernommenen Arbeiten und fakturiert zum Schlusse seine Arbeit wie ein Geschäftsmann.

Allerdings ist es richtig, daß er keinen Gewerbeschein besitzt und daher formell zur selbständigen Ausübung eines Gewerbebetriebes nicht berechtigt erscheint. Aber dieser Umstand ändert an seiner Qualifikation als selbständiger Unternehmer nichts und bewirkt lediglich, daß er eben unbefugt sein Gewerbe ausübt, macht ihn aber nicht zum Arbeiter.

Aus allen diesen angeführten Umständen gelangte der Gerichtshof zur Anschauung, daß die Kompetenz des Gewerbegerichtes nicht vorliege und daher die Klage wegen sachlicher Inkompetenz zurückzuweisen sei.

Nr. 2279.

Wenn der Dienstgeber dem Dienstnehmer zusagt, er wolle ihn behalten, bis er einen neuen Posten erlangt, ist das Dienstverhältnis für eine bestimmte Zeit im Sinne des § 19, Abs. 1 H. G. G. eingegangen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 20. August 1913, Cr. VI 1224/13.

Kläger stand bei der Beklagten als Kontorist mit 200 K Monatsgehalt und Quartalskündigung in Verwendung und wurde am 9. August 1913 ohne Kündigung entlassen; er begehrt den Gehalt bis Ende September, die Beklagte die Abweisung der Klage; denn sie habe dem Kläger am 22. Mai 1913, als er sich im Dienste etwas zuschulden hatte kommen lassen, erklärt, er solle sich einen anderen Posten suchen, sie wolle ihn gnadenweise solange behalten, bis er einen neuen Posten habe; sie sei also berechtigt, den Kläger jederzeit zu entlassen.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Durch die am 22. Mai 1913 abgegebene Erklärung des Beklagten, welcher der Kläger durch sein konkludentes Verhalten zugestimmt hat, ist das frühere Dienstverhältnis auf unbestimmte Dauer in ein solches von bestimmter Dauer nämlich bis zur Erlangung eines anderen Postens durch den Kläger umgewandelt worden, welche Vereinbarung den Bestimmungen des Handlungsgehilfengesetzes durchaus nicht widerspricht und sinngemäß dahin auszulegen ist, daß Kläger seine Stellung noch so lange behalten soll, bis er nach dem gewöhnlichen Laufe der Dinge eine neue Stellung erlangen kann.

Bei der im Handelsgewerbe bestehenden Quartalskündigung wäre nun ab 22. Mai 1913 der nächste derartige Termin der 30. Juni 1913 gewesen.

Da aber Kläger nach diesem Termine bis zum 9. August seinen Dienst fortsetzte und Beklagte dies zuließ, ist nach der Überzeugung des Gerichtes durch das Verhalten beider Streitteile eine stillschweigende Verlängerung des Dienstverhältnisses bis zum nächsten Quartalstermine eingetreten, d. i. bis 30. September 1913, und wäre eine frühere Endigung nur eingetreten, wenn Kläger vorher einen Posten erlangt hätte. Die Ausführungen der Beklagten, daß sie seit 22. Mai 1913 jederzeit zur sofortigen Entlassung des Klägers berechtigt gewesen sei, weil sie ihn nur gnadenweise weiterbelassen habe, erschienen dem Gerichte völlig unstichhältig, da es nach den zwingenden Vorschriften des Handlungsgehilfengesetzes ein Dienstverhältnis, bei welchem der Angestellte jederzeit sofort entlassen werden kann, außer dem Probeverhältnis nicht gibt, die Vereinbarung eines solchen aber von der Beklagten gar nicht behauptet wird.

Das Dienstverhältnis des Klägers hatte daher bei Erlangung eines neuen Postens, spätestens aber, falls nicht neuerlich eine stillschweigende Verlängerung stattfand, am 30. September 1913 zu enden.

Nr. 2280.

Die auf einen längeren als den vertragsmäßigen Zeitraum gegebene Kündigung bindet den Kündigenden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 18. September 1913, Cr. VI 1340/13.

Die Parteien geben folgendes übereinstimmend an:

Klägerin war bei der Beklagten vom 25. September 1912 bis 31. August 1913 als Kontoristin mit Monatsgehalt von 80 K und 1monatiger Kündigung angestellt. Die Beklagte schrieb der Mutter der minderjährigen Klägerin am 9. Juli 1913: „Es tut mir außerordentlich leid, Ihnen mitteilen zu müssen, daß ich zur endgültigen Erkenntnis gekommen bin, daß Ihre Tochter für die Arbeiten in unserem Bureau nicht geeignet ist, und muß ich Sie ersuchen, für dieselbe ein anderweitiges Placement zu finden, für welchen Zweck ich ihr einen Spielraum von 3 Monaten gebe, so zwar, daß sie ihre Stellung in unserem Hause spätestens mit 1. September aufkündigt." — Dieser Brief ist der Klägerin zugekommen. Am 1. August hat die Beklagte der Klägerin zum 31. August gekündigt und sie am 31. August entlassen.

Die Klägerin begehrt den Gehalt für den Monat September und leitet diesen Anspruch aus dem obigen Brief ab; die Beklagte beantragt Abweisung der Klage.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Bei vereinbarter Monatskündigung kann die Kündigung am 1. des Monats gemäß § 20 H. G. G. nur für den 15. des nächsten Monats wirksam sein, weil zwischen dem 1. und letzten desselben Monats nicht ein voller Monat liegt und die Kündigungsfrist nur am 15. oder letzten enden darf. Im vorliegenden Falle aber sieht das Gericht in dem Briefe vom 9. Juli 1913 eine Aufkündigung der Beklagten zum letzten September 1913, weil dieser Brief indirekt an die Klägerin gerichtet war, ihr auch zugekommen ist und weil durch den Ausdruck „ein Spielraum von 3 Monaten" und die Aufforderung, am 1. September zu kündigen, für die Parteien genügend verständlich ausgesprochen wurde, daß die Beklagte die Auflösung des Dienstverhältnisses mit 30. September begehrt. Eine Aufkündigung ist nicht einseitig widerrufbar und konnte darum die Beklagte, nachdem sie schon einen längeren Kündigungstermin gewählt und damit der Klägerin ein Recht gewährt hat, ihr dieses Recht nicht mehr wegnehmen und nicht für einen kürzeren Termin kündigen.

Nr. 2281.

Dem grundlos entlassenen kranken Hilfsarbeiter gebührt während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit keine Kündigungsentschädigung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 23. September 1913, Cr. V 1307/13.

Klägerin K. stand als Hilfsarbeiterin mit Stundenlohn beim Materialerzeuger F. in Arbeit.

Seit 25. August 1913 blieb sie wegen Krankheit aus der Arbeit aus. Am 9. September 1913 wurde sie durch Zusendung des Arbeitsbuches entlassen.

Klägerin stand bis 13. September 1913 im Bezuge des Krankengeldes und war bis 16. September 1913 krank und arbeitsunfähig. Am 13. September 1913, wurde sie vom Krankenstande abgeschrieben, weil sie zum Zwecke der Klagsanbringung ohne Erlaubnis des Kassenarztes ausgegangen war.

Klägerin begehrt Verurteilung des Beklagten zur Zahlung der 14tägigen Kündigungsentschädigung mit 30 K.

Beklagter anerkannte den Anspruch für die Zeit vom 17. September bis 23. September 1913, beantragt aber Abweisung des Mehrbegehrens für die Zeit vom 10. bis 16. September 1913 im wesentlichen mit der Begründung, weil Klägerin in dieser Zeit krank und arbeitsunfähig war und daher in dieser Zeit ohnehin keinen Lohn verdient hätte.

Das den anerkannten Teilbetrag übersteigende Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Was die Kündigungsentschädigung für die Zeit vom 9. bis 16. September betrifft, so steht auf Grund der eigenen Angaben der Klägerin fest, daß sie in dieser Zeit im Krankenstande und arbeitsunfähig war, Sie hätte daher in dieser Zeit auch wenn sie statt entlassen zu werden, ordnungsmäßig gekündigt worden wäre, einen Lohn nicht ins Verdienen gebracht, sondern sich mit dem Krankengelde begnügen müssen, das ihr ausgezahlt worden ist.

Die Bestimmungen des § 84 Gew. O., daß der Arbeitgeber im Falle vorzeitiger Entlassung dem Hilfsarbeiter den Lohn und die sonstigen vereinbarten Genüsse für die ganze Kündigungsfrist zu vergüten hat, kann schon nach dem Gebrauche des Wortes „Vergütung" und nach dem ganzen Zusammenhange nicht anders gedeutet werden, als daß jener Lohnbetrag zu bezahlen ist, der im Falle der Kündigung und der dadurch gewährten Möglichkeit, in der Kündigungsfrist weiter zu arbeiten, vom früheren Arbeitgeber an den Arbeiter zu bezahlen gewesen wäre. Ein solcher Lohn aber

wäre für die Zeit vom 9. bis 16. September an die Klägerin wegen Nichtarbeit ohnehin nicht zu bezahlen gewesen.

Nr. 2282.

Der Verpflichtung, im Zeugnisse die Art der Dienstleistung des Dienstnehmers zu bezeugen, ist nicht entsprochen, wenn der Dienstnehmer als „Kontorpraktikant" bezeichnet wird.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 6. Oktober 1913, Cr. VI 1409/13.

Folgender Sachverhalt wird von den Parteien übereinstimmend vorgebracht:

Der Kläger wurde dem Beklagten durch den Zentralverein der kaufmännisch Angestellten Österreichs als Kontorist zugewiesen. Der Kläger besitzt ein Zeugnis des Kommerziellen Kreditvereines in R. über eine 6jährige Dienstzeit als Buchhalter. Am 13. Mai 1913 trat der Kläger beim Beklagten mit 70 K Monatsgehalt ein. Über die Kündigung wurde nichts vereinbart. Bei der Krankenkasse und bei der Pensionsversicherungsanstalt wurde Kläger durch den Beklagten als Kontorpraktikant angemeldet.

Der Beklagte arbeitet oft auf der Reise und wird dann in seinem Wiener Bureau durch seine Gattin vertreten. Als Hilfskraft hat er nur den Kläger in Verwendung. Bei seiner Entlassung erhielt Kläger ein Zeugnis als „Kontorpraktikant"; er begehrt ein Zeugnis als „Kontorist".

Der Beklagte beantragt Abweisung der Klage, weil er den Kläger als Kontorpraktikanten aufgenommen habe.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Kläger ist bei dem Beklagten gewiß nicht als Lehrling eingetreten, ein Lehrvertrag liegt nicht vor. Das Zeugnis muß daher nach § 39 H. G. G. sich über die Art der Dienstleistung des Klägers aussprechen, nicht aber Zusätze enthalten, die dem Dienstnehmer die Erlangung einer neuen Stellung erschweren. Abgesehen davon, daß der Kläger nicht Praktikant im landläufigen Sinne war — diesem stehen die Höhe des Gehaltes, seine Verwendung als ausschließliche Schreibkraft und auch der Umstand entgegen, daß er vom Verein der Angestellten dem Beklagten als Kontorist zugewiesen wurde —, bedeutet der Ausdruck „Praktikant" gar nicht die Art der Verwendung, sondern drückt die Stufe der Ausbildung des Klägers aus und ist, da damit der Kläger als Anfänger gekennzeichnet wird, nur geeignet, ihn in seinem Fortkommen zu behindern. Kläger hat darum mit Recht ein Zeugnis als Kontorist begehrt.

Nr. 2283.

Der „Volontär" ist weder Lehrling noch Handlungsgehilfe.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 29. September 1913, Cr. VI 1385/13.

Folgender Sachverhalt ist unbestritten:

Der Kläger hat sich der beklagten Firma schon im November 1912 als Volontär angeboten. Mit Schreiben vom 14. Februar 1913 hat die beklagte Firma den Kläger als Volontär vorläufig auf eine Probezeit von 3 Monaten akzeptiert und trat Kläger diesen Posten mit 1. März 1913 an. Die Parteien waren darüber einig, daß Kläger für seine Dienste ein Honorar nicht zu beziehen hat. Erst Ende Juli oder Anfang August trat Kläger an den Inhaber der beklagten Firma namens W. K. mit der Bitte heran, er möge ihm ein Entgelt gewähren. W. K. bot dem Kläger monatlich 25 K an, worauf Kläger antwortete, er wolle erst seinem Vater schreiben. Am 18. August 1913 erklärte Kläger dem W. K, er nehme dieses Entgelt nicht an und wolle austreten. W. K. bat den Kläger, noch einige Tage bei ihm zu bleiben; Kläger blieb noch einige Tage bei der Beklagten, trat aber am 22. August 1913 aus.

Der Kläger begehrt in der Klage für die Zeit vom 1. Juni bis 30. September 1913 ein Honorar von monatlich 100 K, indem er obigem Sachverhalte hinzufügt, daß er schon am 1. Juni und dann wiederholt bat, ihm ein Entgelt zu gewähren, daß er aber von einem auf das andere Mal vertröstet worden sei. Dadurch, daß er nicht entlassen worden sei, habe man stillschweigend eingewilligt daß ihm ein angemessener Gehalt — das wäre im Monat 100 K — bezahlt werde. Die Nichtzahlung des Gehaltes bilde einen Austrittsgrund, darum sei der Gehalt bis zum Ausgange der gesetzlichen Kündigungsfrist zu bezahlen.

Die Beklagte beantragt Abweisung der Klage, weil Kläger nur als Volontär aufgenommen und ihm nie ein Gehalt zugebilligt worden sei.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Stelle eines Volontärs ist schon nach der Verkehrssitte eine unbesoldete. Im vorliegenden Falle sind die Parteien überdies darüber einig, daß Kläger ohne Anspruch auf Entgelt in die Dienste der Beklagten zu treten hatte. Geschah dieser Dienstantritt auch nur probeweise auf 3 Monate, so kann doch die Fortsetzung des Dienstes über diese Zeit hinaus niemals die Bedeutung haben, daß dem Volontär daraus ein Lohnanspruch erwächst; vielmehr verbleibt der Volontär solange in seiner bisherigen Eigenschaft, bis nicht ein Entgelt ausbedungen wird. Daß dies hier nicht der Fall war, geben die Parteien übereinstimmend an; denn der Antrag der Beklagten wurde vom Kläger abgelehnt. Kläger war also bis zu seinem Dienstaustritte unbesoldeter Volontär.

Noch viel weniger gebührt ihm aber eine Lohnentschädigung für die Kündigungszeit, nicht nur, weil er auf Lohn an sich nicht Anspruch hat, sondern auch, weil von einer Vorenthaltung von Bezügen nicht gesprochen werden kann, wenn die Parteien darüber nicht einmal noch einig sind, ob Bezüge überhaupt zu gewähren sind, endlich auch darum, weil das Verhältnis des Volontärs weder ein Lehrverhältnis noch das Verhältnis eines Handlungsgehilfen ist, sondern ein vollkommen freies, das zu seiner Auflösung einer Kündigung nicht bedarf. Das Klagebegehren war daher der Gänze nach abzuweisen.

Nr. 2284.

Wird dem Arbeiter am Feiertage die zum Besuche des Vormittagsgottesdienstes erforderliche Zeit freigegeben, so ist damit noch nicht die Bezahlung des Lohnes für die derart freigegebene Zeit zugesagt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 13. Oktober 1913, Cr. VI 1456/13.

Unbestrittenermaßen war Kläger bei der Beklagten vom 23. April bis 4. Oktober 1913 als Hilfsarbeiter mit 26 K Wochenlohn bedienstet. Kläger wie auch der Inhaber der beklagten Firma sind Juden. Kläger hat an den jüdischen Neujahrstagen (2. und 3. Oktober 1913) nicht gearbeitet. Die Beklagte hat ihm darum bei der Lohnzahlung am 4. Oktober 1913 10 K abgezogen.

Kläger begehrt die Bezahlung dieser 10 K und behauptet, er habe nicht verlangt, daß ihm die Feiertage freigegeben werden, die Beklagte tat es freiwillig, ohne von einem Lohnabzug zu sprechen.

Die Beklagte beantragt Abweisung der Klage; sie gibt zu, daß der Kläger nicht verlangt hat, daß ihm die Feiertage freigegeben werden; der Kläger ging schon am Vortage (1. Oktober) zeitlich Nachmittag fort, u. zw. um die Zeit, da die Juden zum Gebete gehen, man hat es ihm nicht verwehrt und vom Lohnabzuge nicht gesprochen.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Während der Sonntag für die Angehörigen aller Konfessionen gesetzlich als Ruhetag bestimmt ist, gilt bezüglich der Feiertage, daß der Gewerbeinhaber verpflichtet ist, seinen Arbeitern je nach ihrer Konfession die zum Besuche des Vormittagsgottesdienstes erforderliche freie Zeit einzuräumen. Damit ist wohl zum Ausdruck gebracht, daß der Arbeiter den ihm durch seine Religion vorgeschriebenen Vormittagsgottesdienst auch gegen den Willen seines Chefs wird besuchen können, ohne daß er eine Entlassung wegen Verlassens der Arbeit zu befürchten hätte; es ist aber nicht ausdrücklich gesagt, daß ihm auch für die so erzielte freie Zeit der Arbeitslohn zu bezahlen ist. Um so weniger könnte Kläger dies aus dem Gesetze ansprechen, da er länger als zum Besuche des Vormittagsgottesdienstes erforderlich ist, von der Arbeit weggeblieben ist (§ 75 Gew. O.

Art. XIV des Gesetzes vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21). Dagegen erscheint von einem ganz verschiedenen Gesichtspunkte der Klagsanspruch berechtigt. Wenn erwogen wird, daß Kläger und die Inhaber der beklagten Firma Juden sind, daß die letzteren wohl wußten, daß der Kläger sich schon am Vortage der Feiertage zum Besuche des Gottesdienstes anschickte, daß der Kläger gar nicht verlangte, daß ihm die Tage freigegeben werden, also in der Voraussetzung handelte, daß bei der beklagten Firma diese Feiertage, wie es bei rechtgläubigen Juden üblich ist, beobachtet werden, endlich daß die Beklagte das Fortgehen des Klägers duldete, ohne eine Bemerkung zu machen und ohne ihn auf den bevorstehenden Lohnabzug aufmerksam zu machen, konnte der Kläger dieses Verhalten der Beklagten nicht anders auffassen, als daß die Beklagte ihm zu den Feiertagen Urlaub erteile, in welchem Falle aber ein Lohnabzug nicht statthaft ist.

Dem Klagebegehren war daher stattzugeben.

Nr. 2285.

Auch auf dem Gebiete der Gewerbeordnung kann ein Dienstverhältnis nur dann als aushilfsweises angesehen werden, wenn es für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes vereinbart worden ist (§ 20, Abs. 3 H. G. G.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 27. Oktober 1913, Cr. VI 1525/13.

Unbestritten ist, daß der Kläger beim Beklagten vom 1. bis 18. Oktober 1913 als Hilfsarbeiter mit 40 h Stundenlohn bedienstet war, daß er sich hiebei durchschnittlich 4 K im Tage verdiente, daß er in der ersten Woche seiner Tätigkeit einen ganzen Tag (den jüdischen Feiertag), in der zweiten Woche einen halben Tag keine Arbeit verrichtete, sonst aber an jedem Werktage gearbeitet hat, daß Kläger während seiner Dienstzeit sein Arbeitsbuch bei dem Beklagten deponiert hatte, bei Dienstaustritt auch ein Arbeitszeugnis erhielt, endlich daß die Lohnzahlung am Samstag erfolgte. Der Kläger ist vom Beklagten am 18. Oktober 1913 ohne Kündigung entlassen worden. Kläger begehrt Lohnentschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist.

Der Beklagte beantragt Abweisung der Klage; denn Kläger sei bei ihm nicht in regelmäßiger Verwendung gestanden, insbesondere fand die Lohnauszahlung am Samstag nur auf besonderen Wunsch des Klägers statt; es sei dem Kläger bei der Aufnahme bedeutet worden, daß er nur zur Aushilfe aufgenommen werde und daß er sogleich fort müsse, wenn nichts zu tun sei. Die Zeugen bestätigten, daß der Beklagte dem Kläger bei der Aufnahme sagte, er könne aushelfen und erhalte 40 h pro Stunde, wenn

nichts zu tun ist, müsse er gleich fort. Damals war gerade mehr Arbeit und mußte für den Kutscher eine Beihilfe aufgenommen werden.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Das Gericht hat den übereinstimmenden Aussagen der vom Beklagten geführten Zeugen vollen Glauben beigemessen. Nichtsdestoweniger war der Klage stattzugeben. Daß Kläger als Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 Gew. O. anzusehen ist, folgt daraus, daß trotz der Entlohnung nach Stunde seine Verwendung als eine regelmäßige sich darstellt, weil sie durch 17 Tage ohne wesentliche Unterbrechung gedauert hat, dann daraus, daß Kläger sein Arbeitsbuch dem Dienstgeber abgegeben und von diesem auch ein Zeugnis erhalten hat. Dem Kläger kommt also nach § 77 Gew. O. mangels anderer Vereinbarung die 14tägige Kündigungsfrist zu.

Eine Vereinbarung des Kündigungsausschlusses kann in den von den Zeugen bestätigten Worten des Dienstgebers: „Wenn nichts zu tun ist, müssen Sie fort" nicht erblickt werden; denn eine solche Vereinbarung müßte beiden Teilen das Recht gewähren, den Vertrag jederzeit ohne Kündigung zu lösen, während sich der Dienstgeber einseitig hier die Entlassung vorbehalten will und auch dies nur unter der Bedingung, daß die Arbeit aufgehört hat. Daß letzteres der Fall sei, wird nicht behauptet; die Worte: „müssen Sie fort" besagen nicht deutlich, daß der Austritt sofort und ohne Kündigung zu erfolgen hat.

Was die Einwendung anbelangt, daß der Kläger nur zur Aushilfe aufgenommen sei, so besteht in der Gewerbeordnung eine dem § 20, Abs. 3, H. G. G. analoge Bestimmung nicht. Was aber in dem Handlungsgehilfengesetze klar und deutlich ausgesprochen ist, muß bezüglich der Qualifikation eines Dienstverhältnisses als aushilfsweises auch für das Gebiet der Gewerbeordnung gelten, wenn erwogen wird, daß der Dienstgeber, der nur die Worte spricht: „Ich nehme Sie zur Aushilfe auf", nur den Beweggrund seiner Handlung angibt, aber gar nicht zum Ausdrucke bringt, daß er die Kündigungsfrist einschränken oder dem Dienstverhältnisse von vornherein eine zeitliche Grenze setzen will. Dies tut er erst dann, wenn er den Grund angibt, weshalb er der Aushilfe bedarf, und wenn dieser Grund eine wenigstens annähernd im voraus zu bestimmende Zeit andauern soll. Dann ist eben das Dienstverhältnis „nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes" eingegangen und es kann eine Vereinbarung angenommen werden, welche die Kündigungsfrist des § 77 Gew. O. ausschließt. Da im vorliegenden Falle dem Kläger in keiner Weise angezeigt worden war, aus welchem Grunde er nur zur Aushilfe aufgenommen werde, ist die Äußerung des Beklagten, Kläger könne aushelfen, belanglos. Es war darum der Anspruch des Klägers auf Ersatz des Lohnes für die 14tägige Kündigungsfrist anzuerkennen.

Nr. 2286.

Dem vertragswidrig kündigungslos entlassenen Arbeiter steht ein Entschädigungsanspruch nicht zu, wenn er bei Ankündigung der Entlassung eine zustimmende Äußerung macht.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 6. November 1913, Cr. III 2361/13.

Kläger stand beim Beklagten als Kutscher in Arbeit. Über die Kündigung bestand kein Übereinkommen.

Kläger bringt vor, am 27. Oktober 1913 mittags habe der Schaffer T. zu ihm gesagt: „Du kriegst heute noch Dein Buch". Kläger habe hierauf erwidert: „Ja, gut ist's". Als nun der Schaffer dem Kläger später das Buch und den Lohn aushändigte, habe Kläger die Bezahlung der ihm gebührenden 14tägigen gesetzlichen Kündigungsfrist verlangt, sei aber vom Schaffer ab- und an das Gewerbegericht gewiesen worden.

Der Kläger stellt daher den Antrag, den Beklagten zur kostenpflichtigen Zahlung eines 14tägigen Lohnes von 16 K 82 h und einer 14tägigen Kost- und Wohnungsentschädigung von 42 K, zusammen von 58 K 82 h zu verurteilen.

Der Beklagte beantragte die kostenpflichtige Abweisung der Klage und brachte vor:

Das Klagebegehren sei nicht berechtigt, weil Kläger sich nach seiner eigenen Darstellung mit der sofortigen Entlassung ausdrücklich einverstanden erklärte.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die eigenen Angaben des Klägers ist festgestellt, daß er die ihm angekündigte sofortige Entlassung mit den Worten: „Ja, gut ist's" zur Kenntnis nahm.

Aus dem Sinne dieser Worte kann nur gefolgert werden, daß sich Kläger mit der sofortigen Entlassung für einverstanden erklärte und auf die Gewährung irgendeiner Kündigungsfrist verzichtete.

Es entfiel daher für das Gericht die Aufgabe, festzustellen, welche Vereinbarungen die Parteien über die Kündigung getroffen hatten, und war das Klagebegehren dem Grunde nach abzuweisen.

Nr. 2287.

Der Arbeiter, der sich während eines Arbeitsverhältnisses mit einem halben Ruhetage in der Woche begnügte, kann nachträglich Lohnzahlung für den entgangenen zweiten halben Ruhetag nicht begehren.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 8. November 1913, Cr. III 2658/13.

Der Zuckerbäckergehilfe K. hatte während seiner 28wöchigen Arbeitszeit beim Meister M. nur je einen halben Ruhetag pro Woche und

klagte nach Lösung des Arbeitsverhältnisses auf Zahlung einer Entschädigung von 28 K für den Entgang der 28 halben Ruhetage.

Beklagter beantragte Abweisung des Klagebegehrens, weil Kläger den zweiten halben Ruhetag nie verlangt habe.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hatte nach Ansicht des Gerichtes gemäß Art. V des Gesetzes vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21, allerdings in jeder Arbeitswoche den Anspruch auf Gewährung eines ganzen Ruhetages oder zweier halber Ruhetage und wurde ihm unbestritten pro Woche nur ein halber Ruhetag gewährt.

Diese Übung erfolgte jedoch mit stillschweigender Zustimmung des Klägers, der während seiner ganzen Arbeitszeit keine Reklamation und auch kein Begehren auf Leistung einer Geldentschädigung vorbrachte.

Die beiden Parteien haben daher gemeinsam und stillschweigend gemäß § 863 a. b. G. B. die gesetzlichen Bestimmungen über die Ruhezeit übertreten und dieser Vertrag ist daher gemäß § 878 a. b. G. B. als ein unerlaubter anzusehen, der für einen Lohnanspruch nicht als Rechtstitel gelten kann.

Nr. 2288.

Der Kollektivvertrag wird nicht dadurch unwirksam, daß einzelne Bestimmungen nicht eingehalten werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 8. November 1913, Cr. IV 1569/13.

Kläger stand vom 31. Mai 1913 bis 1. November 1913 mit einem Wochenlohn von 28 K bei der beklagten Firma in Arbeit. Kläger gehört der Organisation des Fachvereines der Kürschner Österreichs an. Zwischen dieser und einer Reihe von Firmen, darunter auch der Beklagten, wurde am 2. November 1912 ein Kollektivvertrag abgeschlossen, dessen 10. Absatz lautet: „Die Kündigung ist eine mindestens 8tägige, eine längere Kündigung nach Übereinkunft ist gestattet".

Kläger wurde ohne Kündigung entlassen und bringt vor, daß die beklagte Firma sich an den Kollektivvertrag in allen Punkten nicht gehalten habe, weshalb sie sich auch nicht auf die Bestimmung über die 8tägige Kündigung berufen könne. Die Entlassung sei grundlos gewesen. Der Kläger verlangt daher als Entschädigung den Lohn für 14 Tage, demnach 56 K.

Beklagter beantragt Abweisung des Klagebegehrens, soweit es den Betrag von 28 K übersteigt. Es liege kein Grund vor, die Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Kündigung für nicht verbindlich anzusehen.

Dem Kläger wurde nur die Entschädigung für eine Woche per 28 K zugesprochen, das Mehrbegehren aber abgewiesen.

Gründe: Da Kläger der Organisation angehört, muß angenommen werden, daß er über die von der Organisation mit den Unternehmern abgeschlossenen Verträge wohl unterrichtet ist und daß er sich beim Eintritte in eine Arbeit den Vertragsbestimmungen unterwirft, daß somit der Arbeitsvertrag unter den Bestimmungen des Kollektivvertrages geschlossen wurde.

Die Einwendung, daß sich der Beklagte an den Kollektivvertrag nicht halte, ist nicht geeignet, die Giltigkeit des Vertrages in Zweifel zu ziehen, im Gegenteile wäre es Sache der Arbeiter, auf Einhaltung des Kollektivvertrages zu dringen, eventuell durch Austritt aus der Arbeit die entsprechende Konsequenz zu ziehen. Außer Kraft gesetzt sind die Bestimmungen des Kollektivvertrages jedoch gewiß nicht worden. Kläger muß daher die Bestimmungen der 8tägigen Kündigungsfrist auch gegen sich gelten lassen. Es wurde daher dem Kläger, da eine 8tägige Kündigungsfrist nach dem Sprachgebrauche einer Kündigung von einer Woche gleich ist, der Lohn für eine Woche als Entschädigung zugesprochen, das Mehrbegehren als nicht begründet abgewiesen.

Nr. 2289.

Die Entnahme eines geringfügigen Betrages aus dem anvertrauten Wechselgelde begründet eine Ordnungswidrigkeit, nicht aber in jedem Falle den Entlassungsgrund des § 27, Z. 1, H. G. G.; ebensowenig ein geringer Fehlbetrag, wie er sich erfahrungsgemäß bei der Kassagebarung leicht ergeben kann.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 12. November 1913, Cr. VII 1520/13.

Unbestritten ist, daß Klägerin bei der Beklagten als Kassierin mit 70 K Monatsgehalt und 1monatiger Kündigung bedienstet war, daß am 23. Oktober 1913 gegen 8 Uhr abends in Abwesenheit der Klägerin von der Beklagten die in deren Geschäfte befindliche Kasse gewaltsam geöffnet wurde und sich bei der Skontrierung ein Manko von 12 K 21 h ergab, weiters daß der Klägerin tags darauf (24. Oktober) schriftlich die Entlassung mitgeteilt wurde.

Klägerin nahm diese nicht zur Kenntnis. Sie behauptet, einige Tage vor dem Öffnen der Kasse den Betrag von 10 K dem im selben Geschäfte bediensteten Drogisten H. W. auf dessen Ersuchen aus dem „Wechselgelde" als Darlehen gegeben zu haben, mit der Absicht, es am nächsten Tage aus ihrer Tasche wieder zurückzugeben, woran sie vergessen habe. Doch wäre sie am Monatsschluß jedenfalls anläßlich der Abrechnung darauf gekommen und hätte den Betrag selbstverständlich rückerstattet. Was den Betrag von 2 K 21 h anlangt, sei dies ein Fehlbetrag, der sich bei monatlicher Abrechnung leicht ergeben könne und sich auch bei Kassieren fast immer ergebe

und hätte sie ihn jedenfalls ersetzen müssen. Auf die Verständigung habe sie den Betrag von 12 K 21 h sogleich an die Beklagte gesendet, jedoch 2 Stunden später die Entlassung erhalten. Klägerin beansprucht sohin, da die Entlassung ungerechtfertigt sei, an restlichem Lohn per Oktober 16 K 41 h, ferner 70 K an Kündigungsentschädigung für November 1913.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Frage, ob Klägerin mit Recht entlassen wurde, war nach Ansicht des fachmännisch besetzten Gerichtes zu verneinen. Der Umstand, daß Klägerin, die 9 Monate im Geschäfte der Beklagten bedienstet war, den Betrag von 10 K dem Drogisten W. aus dem ihr anvertrauten Wechselgelde — das sie übrigens nicht täglich abzuliefern hatte — als Darlehen gab, begründet wohl eine Ordnungswidrigkeit, jedoch keineswegs einen Entlassungsgrund. Es wäre nach Ansicht des fachmännisch besetzten Gerichtes der Beklagten jedenfalls das Recht zugestanden, die Klägerin deshalb zu verwarnen oder ihr einen Verweis zu erteilen. Die Anknüpfung der sofortigen Entlassung an diese Ordnungswidrigkeit, die weder mit der Absicht noch mit dem Erfolge einer materiellen Schädigung der Beklagten von der Klägerin begangen wurde, erscheint dem Gerichte unberechtigt; es kann in dem Vorgehen der Klägerin eine die Vertrauensunwürdigkeit begründende Handlung nicht erblickt werden. Bezüglich des Fehlbetrages per 2 K 21 h hat das Gericht der Verantwortung der Klägerin, daß sich ein derartiges Manko bei jeder Kassierstelle wohl ergeben könne, Glauben geschenkt, da dies notorisch der Fall ist. Es war der Klägerin daher der ziffernmäßig unbestrittene Betrag von 86 K 41 h an Kündigungsentschädigung zuzusprechen.

Nr. 2290.

I. Wenn die Aufnahme zur Probe geschah und die Dauer der Probe nicht bestimmt wurde, gilt eine angemessene Probezeit als vereinbart.

II. Bei einer gering entlohnten Hilfsarbeiterin ist eine Probezeit von höchstens drei bis vier Tagen angemessen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 26. November 1913, Cr. IV 1661/13.

Klägerin trat am 3. November 1913 als Hilfsarbeiterin beim Kunststicker H. mit 12 K Wochenlohn in Arbeit. Am 19. November 1913 wurde sie ohne Kündigung entlassen.

Sie bestreitet, daß mit ihr ein Probearbeitsverhältnis vereinbart wurde und beantragt Verurteilung des Beklagten zur Zahlung der Lohnentschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist mit 24 K.

Beklagter hat die kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens beantragt. Beim Eintritt sei der Klägerin gesagt worden, sie werde auf

Probe aufgenommen. Die Dauer der Probezeit sei nicht fixiert worden, Klägerin stehe daher in Probe, bis ihr etwas anderes gesagt werde. Klägerin konnte daher am 19. November 1913, da ihre Leistungen nicht befriedigten, ohne weiteres entlassen werden.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Das Gericht konnte sich der Auffassung nicht anschließen, daß, wenn eine Probezeit vereinbart, jedoch deren Dauer nicht festgesetzt ist, diese Probezeit unbeschränkt lange sich fortsetze, u. zw. so lange, bis sie ausdrücklich als beendet erklärt wird. Es ging vielmehr von der Ansicht aus, daß, wenn die Dauer der Probezeit nicht fixiert ist, nur eine angemessene Probezeit als vereinbart gelten könne. Im vorliegenden Falle kann insbesondere mit Rücksicht darauf, daß der Klägerin nur ein Wochenlohn von 12 K, also ein Betrag zugesichert wurde, den sich beinahe jede Arbeiterin ohne irgend welche Vorkenntnisse verdienen kann, eine Probezeit von höchstens 3 bis 4 Tagen für angemessen angesehen werden, denn im Verlaufe einer solchen Zeit muß sich zweifellos herausstellen, ob die Klägerin zu einer Arbeit, die so gering entlohnt wird und zu der daher besondere Fähigkeiten und Kenntnisse kaum vorausgesetzt und verlangt werden können, fähig ist.

Wenn Klägerin nun, ohne daß ihr etwas gesagt wurde, 16 Tage lang vom Beklagten beschäftigt wurde, so muß angenommen werden, daß das Probeverhältnis längst in ein definitives übergegangen sei. Beklagter war daher nicht mehr berechtigt, die Klägerin zu entlassen.

Nr. 2291.

Ist für den Dienstantritt ein bestimmter Tag vereinbart worden (§ 30, H. G. G.), so ist der Dienst zu jener Stunde anzutreten, mit der nach Verkehrssitte in dem in Betracht kommenden Geschäftszweige die Arbeit beginnt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 27. November 1913, Cr. VI 1630/13.

Übereinstimmend geben die Parteien an:

Auf eine vom Beklagten inserierte Zeitungsannonce offerierte sich Kläger dem Beklagten am 13. November 1913 früh und wurde vom Beklagten als Kommis mit 36 K Monatsgehalt und voller Verpflegung definitiv aufgenommen. Über die Kündigungsfrist wurde nichts vereinbart. Die volle Verpflegung wird einverständlich mit 84 K pro Monat bewertet. Dem Kläger, der schon über 1 Jahr in der Spezereiwarenbranche tätig ist, ist es bekannt, daß der Geschäftsbeginn um 7 Uhr früh ist.

Kläger hat den Dienst nicht sofort nach der Aufnahme angetreten, sondern wurde behufs Dienstantrittes ein Termin festgesetzt, worüber die

Parteienangaben divergieren. Unbestritten ist es, daß Kläger am 13. November 1913 abends etwa um ¾9 Uhr und vor Ladenschluß zum Geschäfte des Beklagten gekommen ist, den Laden jedoch nicht betreten hat, sondern vor dem Laden mit dem Hausdiener des Beklagten gesprochen und letzterem gesagt hat, er möge dem Herrn gar nicht sagen, daß er (Kläger) da war, er komme morgen. Am 14. November 1913 erschien Kläger beim Beklagten erst um 8 Uhr früh und wurde vom Beklagten nicht mehr angenommen.

Der Kläger behauptet, daß ihm der Beklagte bei der Aufnahme gesagt habe: „Wenn Sie Nachmittag kommen können, kommen Sie", worauf er geantwortet habe: „Ja, wenn ich kann; wenn nicht, morgen früh". Warum er am 13. November 1913 abends zum Geschäfte gekommen sei, warum er den Beklagten nicht aufgesucht habe, vielmehr seine Anwesenheit dem Beklagten verbergen wollte, darüber kann oder will Kläger keinen Aufschluß geben. Er betrachtet den Rücktritt des Beklagten vom Vertrage als unberechtigt und begehrt Ersatz von Gehalt und Verpflegung bis Ende Dezember im Betrage von zusammen 180 K.

Der Beklagte beantragt Abweisung der Klage. Er behauptet, er habe dem Kläger bei der Aufnahme gesagt: „Kommen Sie zu Mittag". Kläger habe sich nicht nur an diesem Tage nicht weiter gezeigt, sondern habe sich auch nicht bei seinem verspäteten Erscheinen am 14. November 1913 entschuldigt.

Die Parteien wurden zu Beweiszwecken unbeeidet vernommen und bestätigten hiebei ihre eben erwähnten Behauptungen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht hat der unbeeideten Parteienaussage des Beklagten vollen Glauben beigemessen, weil es auch objektiv wahrscheinlicher ist, daß Beklagter den Kläger zum Dienstantritte bestellte, ohne das Erscheinen vom Können abhängig zu machen, da vom Kläger gar nicht behauptet wurde, daß von irgendwelcher Verhinderung auf seiner Seite die Rede gewesen wäre. Der Antrittstermin ist demnach zwar nicht ausdrücklich zur Bedingung gemacht, aber jedenfalls fest bestimmt.

Kläger mußte also noch am 13. November seinen Dienst antreten, was er unterlassen hat. Daß er nicht durch ein unabwendbares Hindernis daran verhindert war, ergibt sich am besten daraus, daß er am 13. November abends zum Geschäfte des Beklagten kam, es aber aus unaufgeklärten Beweggründen vermied, mit dem Beklagten zusammenzutreffen und den Laden zu betreten. Der Beklagte war also nach § 30, Abs. 2, H. G. G. berechtigt, vom Vertrage zurückzutreten.

Dazu ist noch zu bemerken, daß der Dienstantritt nach Verkehrssitte zu geschehen hat zur Zeit des Geschäftsbeginnes. Wenn es also richtig

wäre, daß der Dienst erst am 14. November anzutreten war, hätte Kläger den Dienst am 14. November um 7 Uhr früh anzutreten gehabt oder er hätte zu beweisen, daß ein unabwendbares Hindernis ihn außerstand setzte, diese Stunde einzuhalten, was Kläger auch nicht getan hat. Jedenfalls ist das Begehren des Klägers unbegründet und daher abzuweisen.

Nr. 2292.

Die Vereinbarung einer anderen als der gesetzlichen (§ 102 Gew.O.) Kündbarkeit eines Lehrverhältnisses ist ungiltig (§ 104 a Gew.O.) und kann daher nicht auf den nach beendeter Lehrzeit zustande gekommen Dienstvertrag ausgedehnt werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 11. Dezember 1913, Cr. VIII 557/13.

Der Kläger trat auf Grund eines zwischen seinem Vater und dem Chef der beklagten Firma abgeschlossenen Lehrvertrages am 1. März 1909 als Lehrling ein, blieb nach Ablauf der Lehrzeit als Kommis und Platzagent in Diensten des Beklagten, bezog einen Monatsgehalt von 120 K und wurde am 22. Juli 1913 entlassen. Vor Aufnahme des Klägers in die Lehre hatte die Beklagte mit dem Vater als gesetzlichen Vertreter des Klägers vereinbart, daß jedem der beiden Vertragsteile jederzeit die 4wöchige Kündigung zustehe.

Kläger erhielt bei seinem Austritte am 22. Juli 1913 den Gehalt bis 31. August bezahlt. Er begehrte die Bezahlung des Gehaltes auch für den restlichen Teil des Quartals.

Die Beklagte berief sich auf das ihr zustehende Recht 4wöchiger Kündigung und beantragte Abweisung der Klage.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Vereinbarung der 4wöchigen Kündigung hatte keine Gültigkeit; denn diese vor Beginn der Lehrzeit getroffene Vereinbarung widerspricht dem Wesen des Lehrvertrages. Dadurch, daß Kläger nach Vollendung der Lehrzeit als Gehilfe in den Diensten der Beklagten blieb, konnte die ungiltige Vereinbarung nicht Giltigkeit erlangen. Vielmehr ist, da eine neuerliche Abmachung auch von der Beklagten nicht behauptet wird, festgestellt, daß über die Kündigung keine Vereinbarung getroffen wurde. Somit steht dem Kläger infolge seiner Entlassung am 22. Juli 1913 gemäß § 29 H. G. G. das Recht zu, Entschädigung für das ganze Quartal zu verlangen.

Nr. 2293.

Der zur Krankenkasse nicht angemeldete Arbeiter kann den Arbeitgeber auf Ersatz des entgangenen Krankengeldes nicht klagen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 1. Dezember 1913, Cr. II 1313/13.

Der Tapezierergehilfe D. war von seinem Meister G. nicht rechtzeitig zur Gehilfenkrankenkasse angemeldet worden. Infolge einer Fingerverletzung war er durch 8 Tage arbeitsunfähig.

Da er ein Krankengeld nicht bekam, klagte er den G. auf Ersatz des Krankengeldes täglicher 2 K 40 h, zusammen per 19 K 20 h.

Beklagter wendete Mangel der passiven Klagslegitimation ein.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Bezüglich des Anspruches auf Ersatz des entgangenen Krankengeldes fand das Gericht die Einwendung der mangelnden passiven Klagslegitimation gegeben. Nach § 13, Z. 1, Abs. 2, des Gesetzes vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33, beginnt die Mitgliedschaft der Arbeiter mit dem Tage, an welchem sie in die betreffende Arbeit treten. Zur Zeit seiner Erkrankung, die am 2. Oktober eintrat, war Kläger bei dem Beklagten bedienstet und konnte daher nur an die Krankenkasse wegen des Krankengeldes herantreten, gleichgiltig ob ihn Beklagter rechtzeitig angemeldet hatte oder nicht.

Aus § 32 des Krankenversicherungsgesetzes, welcher besagt, daß Arbeitgeber, die ihrer Anmeldepflicht nicht genügen, unbeschadet der im § 67 bezeichneten Straffälligkeit, verpflichtet sind, der Kasse den gesamten Aufwand zu erstatten, welchen diese auf Grund gesetzlicher oder statutarischer Vorschrift zur Unterstützung einer gar nicht oder erst nach der Erkrankung angemeldeter Person gemacht hat, ist a contrario zu schließen, daß nur die Krankenkasse vom Kläger herangezogen werden kann, da andernfalls Beklagter nicht nur dem Kläger, sondern auch der Krankenkasse den Ersatz leisten müßte, wozu seinerseits keine Verpflichtung besteht. Sache des Klägers ist es, von der Krankenkasse den Ersatz zu begehren, die sich dann an dem Beklagten schadlos halten wird.

Nr. 2294.

Wird der Dienstgeber vom Dienstnehmer gemäß § 26, Z. 4, H. G. G. angerufen, ihn gegen Beleidigungen durch Mitangestellte in Schutz zu nehmen, so ist dieser Schutz sofort zu gewähren.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 11. Dezember 1913, Cr. VIII 786/13.

Die Klägerin war bei der beklagten Firma als Verkäuferin angestellt und wurde am 11. November 1913 vom Geschäftsführer der Beklagten

namens F. wörtlich beleidigt. Sie wandte sich an den Firmachef, um Genugtuung zu erlangen. Der Chef beschied F. zu sich und befahl ihm, die Sache gütlich zu ordnen. F. verschob aber die Austragung der Sache.

Die Klägerin trat, nachdem sie am selben Tage Genugtuung nicht erlangte, aus dem Dienste und begehrte Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Äußerung des F. beinhaltet eine schwere Beleidigung. Eine solche Beleidigung durch einen Vorgesetzten oder Mitangestellten berechtigt gemäß § 26 H. G. G. den Dienstnehmer zum sofortigen Austritte, wenn er nicht vom Chef dagegen in Schutz genommen wird. Es liegt in der Natur der Sache, daß dies sofort nach erhaltener Kenntnisnahme geschehen muß und nicht auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden darf. Dieser Vorschrift ist der Inhaber der Firma nicht nachgekommen, wenn er sich damit begnügte, den F. aufzufordern, die Sache in gütlicher Weise beizulegen. Wenn er selbst nicht der Beleidigten die geforderte Genugtuung geben wollte, so war es seine Pflicht, darüber zu wachen, daß dies durch F. geschehe. Für diesen wieder bildet der Umstand, daß die Klägerin sich in begreiflicher Aufregung in einen Nebenraum zurückgezogen hatte, keinen genügenden Grund, die Entschuldigung auf den nächsten Tag zu verschieben.

Die Klägerin hat somit mit Recht den Dienst verlassen.

Nr. 2295.

Voraussetzungen für die Aufrechnung einer Lohnforderung mit einer Gegenforderung des Arbeitgebers aus dem Titel des Schadenersatzes.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 20. Dezember 1913, Cr. VII 1734/13.

Nach unbestrittenem Vorbringen beider Teile hat Kläger an den Beklagten eine Forderung an Gehalt für die Zeit vom 1. bis 15. November 1913 per 75 K abzüglich eines Vorschusses per 30 K; Kläger begehrt Zuspruch dieser 45 K.

Beklagter beantragt Abweisung der Klage, indem er behauptet, er habe gegen den Kläger aus dessen Tätigkeit einen Schadenersatzanspruch von zirka 400 K, der sich aus verschiedenen fingierten Bestellungen und zwecklos verschenkten Kollektionen zusammensetzt.

Kläger bestreitet den Bestand eines Schadenersatzanspruches und, falls er erweisbar wäre, dessen Aufrechenbarkeit.

Das Gericht hat dem Kläger die begehrten 45 K zugesprochen und die vom Beklagten eingewendete Gegenforderung an Schadenersatz für nicht aufrechenbar erkannt.

Der Ausspruch, daß dem Beklagten eine kompensable Gegenforderung nicht zusteht, ist in folgenden Erwägungen begründet:

1. Ist die Lohnforderung des Klägers dem Bestande nach unbestritten und liquid, die angebliche Schadenersatzforderung des Beklagten aber aus einer ganzen Reihe kleinerer Beträge, hinsichtlich deren eine größere Anzahl von Beweisen erst aufgenommen werden müßte, zusammengesetzt und illiquid;

2. ist die Forderung des Klägers eine Lohnforderung, u. zw. aus einem Lohnanspruch per unbestritten 1800 K pro Jahr, also unterhalb des unpfändbaren Existenzminimums per 2000 K; hieraus ergibt sich, daß aus dem Titel dieses Schadenersatzanspruches, selbst wenn der Beklagte einen Exekutionstitel bereits in Händen hätte, eine Pfändung der Klagsforderung nicht stattfinden könnte, so daß Beklagter den unzulässigen und aus öffentlich-rechtlichen Gründen untersagten Zugriff auf diesen Teil des Gehaltes auch nicht auf dem Umwege der Kompensation erreichen kann, weil sonst der Zweck der im allgemeinen Interesse erlassenen und von Amts wegen zu wahrenden Bestimmung eines der Exekution entzogenen Existenzminimums vereitelt würde; es stellt sich demnach vom Standpunkte des geltenden Rechtes die angebliche Schadenersatzforderung des Beklagten als mit der Lohnforderung des Klägers nicht gleichartig und daher nicht kompensierbar dar.

Nr. 2296.

Der zwischen dem Arbeitgeber und der Organisation der Arbeiter abgeschlossene Kollektivvertrag bleibt auch für den aus der Organisation ausgetretenen Arbeiter, der die Vertragsbestimmungen kennt, rechtsverbindlich.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 24. Dezember 1913, Cr. IV 1775/13.

Zwischen den kartellierten Firmen der Damenmodebranche, zu der auch die Beklagte gehört, und der Arbeiterschaft wurde am 1. März 1911 ein Kollektivvertrag für die Dauer von 5 Jahren abgeschlossen, in dem ein Lohntarif und Kündigungsausschluß vereinbart wurde. Kläger hat bis zum April 1913 der sozialdemokratischen Organisation der Damenschneidergehilfen angehört, seither ist er ausgeschieden. Kläger trat im November 1913 als Gehilfe bei der Beklagten in Arbeit. Bei seinem Eintritte wurde weder eine Vereinbarung über die Höhe des Lohnes noch auch über Kündigungsausschluß getroffen. Am 9. Dezember wurde Kläger entlassen. Er hat während seiner ganzen Dienstzeit den tarifmäßigen Lohn per 7 K 60 h pro Tag bezogen.

Kläger behauptet, daß ihm nicht bekannt gewesen sei, daß die Beklagte den kartellierten Firmen angehört und daß bei ihr Kündigungsausschluß gelte. Die Vereinbarung, die mit der Organisation der Arbeiterschaft getroffen wurde, könne ihn nicht verbinden. Er sei im April nach Deutschland gegangen und habe sich dort selbständig gemacht, nur in den Wintermonaten arbeite er als Gehilfe in Wien.

Kläger beantragt deshalb Verurteilung der Beklagten zur Zahlung der 14tägigen Kündigungsentschädigung.

Die Beklagte hat die kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens beantragt, weil Kläger ganz offenbar von der Bestimmung des Kollektivvertrages über Kündigungsausschluß wußte, da er sich um die Höhe des Lohnes gar nicht gekümmert hat, sondern sich den Lohn nach dem Tarife auszahlen ließ.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Es muß angenommen werden, daß Kollektivverträge, die zwischen Firmen und den Vertretern der Arbeiterschaft geschlossen werden, allen Arbeitern, die einer Organisation angehören, bekannt sind und daß, wenn organisierte Arbeiter bei derartigen Firmen in Arbeit treten, sie sich den Bestimmungen des Kollektivvertrages unterwerfen. Diese Voraussetzungen treffen im vorliegenden Falle zu. Zur Zeit, als der Kollektivvertrag geschlossen wurde, und noch während einer langen Dauer seiner Geltung gehörte Kläger der Organisation der Arbeiter an. Er hat daher ganz bestimmt von dem Bestehen des Lohnvertrages und von dessen einzelnen Bestimmungen genaue Kenntnis gehabt. Ebenso muß angenommen werden, daß er auch die einzelnen Firmen, zwischen welchen der Kollektivvertrag geschlossen wurde, gekannt hat. Diese Annahme findet eine wesentliche Stütze darin, daß Kläger bei seinem Eintritt in die Arbeit sich um die näheren Bestimmungen, insbesondere aber um die Höhe des zu bezahlenden Lohnes nicht erkundigt hat, was, wenn er nicht gewußt hätte, daß über diese Punkte eine verbindliche Vereinbarung bestehe, unverständlich wäre. Daß Kläger im April 1913 aus der Organisation austrat, kann an diesen Annahmen eine Änderung nicht herbeiführen, da es wesentlich darauf ankommt, ob Kläger von dem Bestehen des Vertrages und dessen einzelnen Bestimmungen Kenntnis erlangt hat. Die Bestimmung des Kündigungsausschlusses muß daher als für den Kläger verbindlich angesehen werden. Sein Begehren auf Entschädigung wegen Vertragsbruch der Beklagten erscheint daher nicht begründet und mußte abgewiesen werden.

Nr. 2297.

Auffallende Mißerfolge des Platzvertreters können den Entlassungsgrund des § 27, Z. 4, H. G. G. bilden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 29. Dezember 1913, Cr. VI 1792/13.

Es ist unbestritten, daß der Kläger beim Beklagten vom 20. November bis 18. Dezember 1913 als Platzvertreter mit 80 K Monatsgehalt

und 2 % von den gebrachten Aufträgen bedienstet war, daß der Kläger dem Beklagten am 30. November 1913 zum 15. Jänner 1914 gekündigt hat und daß der Beklagte den Kläger am 18. Dezember 1913 entlassen hat.

Es ist auch unbestritten, daß der Kläger dem Beklagten in der Zeit vom 20. November bis 30. November 1913 13 Aufträge per zusammen 160 K gebracht hat, dagegen in der Zeit vom 1. Dezember bis 18. Dezember 1913 nur einen Auftrag per 3 K 20 h.

Der Kläger bezeichnet seine am 18. Dezember 1913 erfolgte Entlassung als grundlos und begehrt den Gehalt für die Zeit vom 18. Dezember 1913 bis 15. Jänner 1914.

Der Beklagte beantragt Abweisung der Klage; die Entlassung sei begründet:

a) weil Kläger nach der Kündigung dem Auftrage, täglich früh, mittags und abends zur Berichterstattung im Bureau des Beklagten zu erscheinen, beharrlich und trotz Verwarnung keine Folge geleistet hat, und

b) weil aus dem geringen Konsum auf Pflichtvernachlässigung geschlossen werden muß.

Der Tatbestand ad *a*) wird durch Zeugen bestätigt.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Aus den übereinstimmenden Parteienangaben geht hervor, daß der Erfolg der Tätigkeit des Klägers nach der Kündigung ganz unverhältnismäßig zurückgegangen ist.

Was Kläger zur Begründung dieses seines Mißerfolges anführt, ist unzulänglich; denn trotz der 6tägigen Krankheit (angeblich vom 1. bis 6. Dezember) hätte Kläger im Dezember doch 12 Tage arbeiten können, während er im November nur 11 Arbeitstage zur Verfügung hatte. Daß ihm kein Kundenverzeichnis gegeben wurde, hätte ihn nicht verhindern können, neue Kunden zu suchen. Speziell in der Weihnachtszeit hätte er in seiner Branche leicht Erfolge erzielen können. Die Postensuche hindert den Platzvertreter an seiner Arbeit nur wenig; da er seine Geschäftsgänge mit der Stellensuche kombinieren kann. Der auffallende Mißerfolg des Klägers zwingt vielmehr zur Annahme, daß Kläger nach der Kündigung seine Dienstleistung vernachlässigt hat und kann, wenn dieser Mißerfolg ein so krasser und durch nichts zu entschuldigen ist, sogar als der Entlassungsgrund des § 27, Z. 4, H. G. G. angesehen werden.

Zweifellos, weil durch die Zeugenaussagen direkt bestätigt, ist es auch, daß Kläger nach der Kündigung den Auftrag des Beklagten zur regelmäßigen Berichterstattung wiederholt und trotz Verwarnung, also beharrlich außer acht gelassen hat, so daß auch darin der Entlassungsgrund des § 27, Z. 4, H. G. G. gelegen ist. Die Entlassung des Klägers ist also gerechtfertigt.

Nr. 2298.

Zu den wesentlichen Merkmalen des Dienstvertrages im Sinne des Handlungsgehilfengesetzes gehört es, daß durch den Dienstvertrag die Existenz des Dienstnehmers in wirtschaftlicher Beziehung geschaffen werden soll; die Sonderverdingung des Stundenbuchhalters ist daher kein Dienstverhältnis im Sinne dieses Gesetzes.

Entscheidung des Landesgerichtes Wien in Z. R. S. vom 29. Dezember 1913, R. V 82/13.

Kläger belangte die Firma D. beim Gewerbegerichte Wien auf Bezahlung eines Lohnes für kaufmännische Arbeiten.

Das Gewerbegericht hat die Klage wegen sachlicher Unzuständigkeit abgewiesen in der Erwägung, daß laut übereinstimmender Darstellung des Sachverhaltes durch die Parteien ein gewerbliches Dienstverhältnis zwischen ihnen nicht vorliegt; denn Kläger, der Buchhalter der Firma H. & S. ist, hat es übernommen, in seiner freien Zeit die Bücher der beklagten Firma in Ordnung zu bringen, bzw. anzulegen. Ein Honorar wurde nicht bedungen, es wurde auch eine Arbeitszeit nicht festgesetzt; der Kläger hat die Arbeit teils in seiner eigenen Wohnung, teils in der Wohnung der Firmainhaber verrichtet und war an keine Stunden gebunden.

Auf Rekurs des Klägers hat das Landesgericht Wien den Beschluß des Gewerbegerichtes mit folgender Begründung bestätigt:

Nach dem von dem Erstrichter entsprechend dem übereinstimmenden Vorbringen der beiden Streitteile festgestellten Sachverhalte hat der Kläger dem Beklagten kaufmännische Dienste, wie sie in dem Berufe eines Handlungsgehilfen liegen, geleistet; aber nicht jede kaufmännische Dienstleistung qualifiziert für sich allein den Dienstnehmer zu einem Angestellten im Sinne des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20. In dem Wesen des Dienstvertrages zwischen einem Dienstgeber und Dienstnehmer liegt es, daß letzterer seine Arbeitskraft und Dienstleistung in untergeordneter Weise dem Dienstgeber zur Verfügung stellt und durch das dafür von dem Dienstgeber zu leistende Entgelt sich die Grundlage für seine wirtschaftliche Existenz verschafft, die nach dem angeführten Gesetze durch eine Reihe von Bestimmungen geschützt wird und die dem Angestellten nur nach bestimmten gesetzlichen Normen entzogen werden kann.

Vorliegendenfalls ist Kläger, wie gleichfalls aus dem übereinstimmend festgestellten Sachverhalte hervorgeht, Angestellter, Buchhalter der Firma H. & S. und hat in freier Zeit als Nebenbeschäftigung dem Beklagten kaufmännische Dienste geleistet; durch diese Sonderverdingung für einzelne kaufmännische Dienstleistungen an den Beklagten gegen Entgelt, gleichgiltig ob dessen Höhe vereinbart worden ist oder nicht, war Kläger in die Lage versetzt, sich zu den gesicherten Bezügen als Buch-

halter der Firma H. & S. ein Nebeneinkommen zu verschaffen; dieser Sonderverdingung fehlt es jedoch an einem wesentlichen Merkmale des Dienstvertrages im Sinne des Handlungsgehilfengesetzes, nämlich an dem, daß durch den Dienstvertrag seine Existenz in wirtschaftlicher Beziehung geschaffen werden soll; diese ist dem Beklagten durch seinen Dienstvertrag mit der obengenannten Firma gegeben und zweier Herren (Dienstgeber) Angestellter zu sein, ist mit dem Wesen des Dienstvertrages nach dem Handlungsgehilfengesetze nicht vereinbar. Fehlt nach dem Vorgesagten dem Kläger die Qualifikation als Angestellter des Beklagten, so war gemäß §§ 1, 41 H. G. G. die sachliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes nicht gegeben und war daher im Sinne dieses Beschlusses zu entscheiden.

Nr. 2299.

Wer eine Akkordarbeit übernimmt und dabei auf eigene Rechnung Leute beschäftigt, ist nicht Arbeiter im Sinne des § 73 Gew.O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Lemberg vom 14. März 1913, Cr. I 282/13.

Laut einverständlichen Vorbringens beider Parteien übernahm Kläger beim Bau des Beklagten, der Ingenieur ist, eine Akkordarbeit, bei welcher er 20 Leute beschäftigte, und begehrt aus diesem Titel, das ist der geleisteten Akkordarbeit, die Vergütung im Betrage von 611 K 40 h. Das Gewerbegericht hat sich für unzuständig erklärt.

Gründe: Kläger, der auf eigene Rechnung bei der in Akkord übernommenen Arbeit eine größere Anzahl von Leuten beschäftigte und die Arbeit mit eigenen Werkzeugen ausführte, ist nicht als Arbeiter im Sinne des § 73 Gew. O. und der §§ 1 und 5 des Gesetzes vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218, sondern als selbständiger Unternehmer zu betrachten, und das Verhältnis zwischen den Parteien ist nicht das eines Arbeiters zum Unternehmer, sondern das Verhältnis zweier Unternehmer. — Das Gericht erachtete sich daher zur Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreites nicht für zuständig.

Nr. 2300.

Bei Dienstverhältnissen mit bestimmter und daran anschließender unbestimmter Vertragszeit treten mangels besonderer Vereinbarung die gesetzlichen Vorschriften über die Lösung des Dienstverhältnisses ein.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 16. Mai 1913, Cr. II 17/13.

Kläger wurde mit dem Anstellungsbriefe vom 19. Oktober 1912 durch den Geschäftsführer der beklagten Firma für die Zeit bis zum 24. Dezember 1912 als Handlungsgehilfe mit einem Monatslohne von 80 K und 2% Provision aufgenommen mit Ausschluß der Kündigung. In der zweiten Hälfte des Monates November 1912 teilte dem Kläger in Stellvertretung

des schwer erkrankten Geschäftsführers dessen Tochter mit, daß er nach Ablauf der vereinbarten Dienstzeit noch weiter unter denselben Bedingungen behalten werde. Vor seiner Abreise in einen Kurort sicherte der Geschäftsführer dem Kläger Aufbesserung des Lohnes zu.

Da das Versprechen nicht eingehalten wurde, erinnerte Kläger den Geschäftsführer brieflich an sein Versprechen mit dem Ersuchen, ihm den Lohn auf 100 K unter Belassung der Provision zu erhöhen. Der Geschäftsführer erwiderte brieflich, daß er den Lohn mit 1. Juni 1913 auf 100 K erhöhe, daß jedoch die Provision zu entfallen habe; sollte Kläger damit nicht einverstanden sein, so müsse er am 15. Mai 1913 kündigen oder die Annahme bestätigen.

Da Kläger mit der vorgeschlagenen Erhöhung schlechter gestellt gewesen wäre als früher, ließ er den Brief unbeantwortet, diente weiter und erhielt noch am 1. März 1913 den Lohn mit der Provision ausbezahlt.

Sonntag, am 2. März 1913, nachmittags, erkrankte Kläger und blieb auch am 3. März, da die Krankheit nicht nachließ, zu Hause, ohne sich krank gemeldet zu haben, weil er hoffte, daß das Fieber, welches sich einstellte, bald vorübergehen werde. Nachmittags erkundigte sich der Bedienstete A. der Firma in deren Auftrage beim Kläger, welcher die Erwartung aussprach, daß er vielleicht schon am nächsten Tag den Dienst antreten werde. — Das Befinden des Klägers wurde jedoch nicht besser, er mußte am 20. März ins Spital, wurde dort operiert und blieb daselbst bis zum 5. April 1913. In der Zeit bis zum 20. März wurde Kläger noch zweimal vom genannten Bediensteten A. der Firma in der Wohnung besucht, während er aus dem Spital dem Geschäftsführer schriftlich seinen Aufenthalt mitteilte.

Als sich nun Kläger am 17. April bei der Firma zum Dienste meldete, verzichtete letztere auf dessen Dienste, weshalb Kläger den Lohn für 6 Wochen im Betrage von 120 K verlangte. Er wurde jedoch mit seinem Anspruche abgewiesen, den er nun mit Klage geltend macht.

Die Beklagte behauptet, daß vorliegend mit Rücksicht darauf, daß Kläger nach Ablauf der ursprünglich bestimmten Zeit noch weiter im Geschäfte verblieb, u. zw. einverständlich unter den früheren Bedingungen, auch für das fortgesetzte Dienstverhältnis der Kündigungsausschluß zu gelten habe. Dies auch aus dem Grunde, weil Kläger den vom Geschäftsführer gestellten Antrag bezüglich der Art der Lohnerhöhung unberücksichtigt ließ, daher nicht als ständiger Angestellter anzusehen war. Übrigens sei Kläger nach der am 1. März 1913 erfolgten Lohnauszahlung freiwillig ausgetreten, da er am 3. März nicht mehr in das Geschäft gekommen sei, und Beklagte erst durch den genannten Bediensteten A. von der Krankheit des Klägers erfahren habe. Das Klagebegehren sei daher nicht begründet und wird dessen Abweisung beantragt.

Die einvernommenen Zeugen bestätigten die klägerischen Angaben, insbesondere, daß sich der Bedienstete A. im Auftrage der Firma am 3. März nach dem Verbleiben des Klägers erkundigte und dann dessen Erkrankung mitteilte, sowie daß dieser Bedienstete bei zwei weiteren Besuchen im Auftrage der Firma sich beim Kläger erkundigte, was er denke, ob er ins Geschäft kommen werde, daß Kläger dies zusagte, sobald er gesund sein werde. Dies wurde im Geschäfte der Firma mitgeteilt. Auch wurde erhoben, es sei im Geschäfte der Beklagten allgemein bekannt, daß jene Bediensteten, welche über Neujahr im Dienste verbleiben, nur nach Kündigung zum Schluß des Vierteljahres austreten können.

Laut ärztlichen Zeugnisses ist Kläger am 2. März 1913 erkrankt und war laut Bestätigung der Bezirkskrankenkasse am 19. April 1913 noch im Krankenstande.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Es ist unbestritten, daß Kläger mit dem Anstellungsbriefe vom 19. Oktober 1912 für die Zeit bis 24. Dezember 1912 aufgenommen war. Das Dienstverhältnis war somit für bestimmte Zeit eingegangen und hätte gemäß § 19 H. G. G. ohne jede vorherige Kündigung geendigt, wenn dies auch nicht besonders hervorgehoben worden wäre. Das Dienstverhältnis wurde jedoch mit dem bestimmten Zeitpunkte nicht gelöst, vielmehr infolge der zwischen dem Kläger und der Vertreterin des Geschäftsführers vor Ablauf des Endtermins getroffenen Vereinbarung fortgesetzt.

Da von der Beklagten gar nicht behauptet wird und dies auch den Zeugenaussagen nicht zu entnehmen ist, daß für das fortgesetzte Dienstverhältnis ein neuerlicher Endtermin bestimmt worden sei, so gilt das fortgesetzte Dienstverhältnis als „ohne Zeitbestimmung", d. h. für unbestimmte Zeit geschlossen, und konnte deshalb nur durch Kündigung nach Maßgabe der Bestimmungen des § 20 H. G. G. gelöst werden.

Es ist zwar auf Grund der Zeugenaussagen als erwiesen anzunehmen, daß dem Kläger von der Firma bedeutet wurde, er könne so wie früher noch weiter im Dienste verbleiben, doch kann dies nur für die Höhe des Lohnes von Bedeutung sein, da bezüglich der Kündigung das Handlungsgehilfengesetz im § 20 bestimmte Grenzen gesetzt hat. Die Kündigungsfristen können nicht unter einen Monat sinken, womit auch zum Ausdrucke gebracht ist, daß der Kündigungsausschluß gesetzlich nicht zulässig ist. Wenn die Beklagte oder deren Vertreter die Absicht hatte, den Kläger mit Kündigungsausschluß weiter zu behalten und wenn auch Kläger als stillschweigend zustimmend angesehen werden sollte, so wäre eine derartige dem § 20, Abs. 2, H. G. G. widersprechende Vereinbarung unwirksam. Da eine gesetzlich zulässige Vereinbarung in diesem Falle nicht vorläge, müßte die gesetzliche Kündigungsfrist (§ 20, Abs. 1) Platz greifen.

Weil vorliegend gar nicht behauptet wird, daß seitens des Klägers oder der Beklagten eine ordnungsmäßige Kündigung stattgefunden habe, muß angenommen werden, daß sich Kläger zur Zeit seiner Erkrankung noch im Dienste der Beklagten befunden habe, und war sich Kläger nach der Zeugenaussage des Bediensteten A. dessen auch bewußt. Dies zeigt auch der Umstand, daß er Mitte April 1913 seinen Lohnanspruch geltend machte.

War aber das Dienstverhältnis am 2. März 1913 noch nicht gelöst, dann erscheint der Klageanspruch nach § 8 H. G. G. begründet, indem durch die Bestätigung des Arztes, die Bestätigung der Krankenkasse und die Aussage des Zeugen A. hinlänglich erwiesen ist, daß Kläger am 2. März erkrankte und durch mehr als 6 Wochen durch Krankheit an der Leistung seiner Dienste verhindert war.

Die Einwendung der Beklagten, der Kläger sei freiwillig ausgetreten, erscheint durch die Aussage des Zeugen A., an dessen Glaubwürdigkeit zu zweifeln ein Grund nicht vorliegt, widerlegt, indem dieser Zeuge bestätigt, daß sich Kläger sofort am 3. März und dann später noch wiederholt zu ihm geäußert habe, daß er nach erlangter Gesundheit den Dienst antreten werde, was von A. im Geschäfte der Beklagten auch gehörig zur Kenntnis gebracht wurde.

Es war deshalb dem Klagebegehren stattzugeben.

Nr. 2301.

Verbindlichkeit eines in der Betriebsstätte nicht angeschlagenen Kollektivvertrages.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 23. März 1914, Cr. I 21/14.

Kläger stand seit 8. Jänner 1914 als Stückgehilfe gegen Stücklohn im Dienste des Beklagten und verdiente sich wöchentlich von 18 K 30 h bis 27 K 60 h.

Kläger gehört der Organisation an, deren Vertrauensmann im Geschäftsbetriebe des Beklagten der Gehilfe E. ist. Zwischen den Schuhmachermeistern der Stadt Bruck a. d. M., darunter dem Beklagten, und der Gehilfenschaft (Organisation), vertreten durch deren Vertrauensmänner, wurde am 22. Oktober 1913 ein Kollektivdienst- und Lohnvertrag mit der Bestimmung des Kündigungsausschlusses abgeschlossen. Dieser Vertrag steht noch gegenwärtig in Wirksamkeit.

Der Beklagte hat die Arbeitsordnung, welche die Bestimmungen des Kollektivvertrages enthält, vor Aufnahme des Klägers zwecks Reinigung aus der Werkstätte entfernt und nicht mehr dahin gebracht. Er hat dem Kläger bei Aufnahme in den Dienst vom Bestehen des Kollektivvertrages und von der Vereinbarung des Kündigungsausschlusses keine Mitteilung gemacht.

Kläger wurde am 19. Februar 1914 vom Beklagten ohne Kündigungsfrist aus dem Dienste entlassen und begehrt daher Bezahlung der Kündigungsentschädigung für 14 Tage per 54 K.

Zeuge E. gab an, er habe als Vertrauensmann dem Kläger vom Bestande des Kollektivvertrages und von der Vereinbarung des Kündigungsausschlusses einige Tage nach dem Dienstantritt Mitteilung gemacht.

Das Klagebegehren wurde mit folgender Begründung abgewiesen:

Der bezogene Vertrag ist zwischen den Schuhmachermeistern der Stadt Bruck a. d. Mur und der Gehilfenschaft, vertreten durch deren Vertrauensmänner, abgeschlossen worden und stellt sich als ein Kollektivvertrag dar.

Da der Kläger Mitglied der Organisation der Gehilfenschaft ist, mußte der Beklagte von der Voraussetzung ausgehen, daß Kläger, als Mitglied der Organisation, sich dem Kollektivvertrage unterwerfe, zumal er eine entgegenstehende Erklärung trotz der Mitteilung des Zeugen E. nicht abgegeben hat.

Eine Vereinbarung beider Streitteile bezüglich etwaiger Abänderung des Kollektivvertrages liegt nicht vor und ist jedes Mitglied der Organisation, somit auch Kläger, an die Bestimmungen des durch ihre Bevollmächtigten geschlossenen Kollektivvertrages gebunden, wenn auch dieser in der Werkstätte nicht angeschlagen war; es ist Sache der Organisation, ihre Mitglieder vom Bestande des Kollektivvertrages zu verständigen.

Nr. 2302.

Die Äußerung des Dienstnehmers zu einer dritten Person: „Wenn ich keinen Vorschuß erhalte, komme ich nicht mehr ins Bureau", gilt, wenn der Dienstnehmer wegen Erkrankung nicht ins Bureau kommen kann, nicht als Auflösung des Dienstverhältnisses.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Lemberg vom 26. April 1913, Cr. I 467/13.

Kläger stand seit 15. März 1913 beim beklagten Speditionsgeschäfte als Buchhalter und Korrespondent mit 130 K Monatsgehalt im Dienste. Am 1. April 1913 ist der Kläger ausbezahlt worden, und die nächste Zahlungsfrist wurde für den 30. April 1913 vereinbart.

Am 13. April 1913 forderte er vergebens einen Gehaltsvorschuß. Aus diesem Anlasse hat sich der Kläger vor dem Mitbediensteten H. geäußert, wenn er keinen Vorschuß erhalte, komme er nicht mehr ins Bureau. Am nächsten Tage ist der Kläger erkrankt, hat sogleich die beklagte Firma davon verständigt und wurde von der Krankenkasse als krank und arbeitsunfähig für die Dauer vom 16. bis 26. April erkannt.

Mittels Brief vom 13. April 1913 hat die Firma den Kläger verständigt: „Wir nehmen Ihre Äußerung zur Kenntnis, daß Sie mangels Vorschusses ins Bureau nicht mehr kommen werden und daß Sie Ihren Posten verlassen."

Die am 19. April 1913 eingereichte Klage des Dienstnehmers auf Zahlung des 3monatigen Gehaltes wurde nur derzeit abgewiesen.

Gründe: Es wurde als erwiesen angenommen, daß der Kläger seit 14. April 1913 infolge Erkrankung, nicht aber infolge Abweisung seiner Bitte um Gehaltsvorschuß, die Dienstleistung unterlassen hat.

Die Äußerung des Dienstnehmers vor einer dritten Person, er komme nicht mehr ins Bureau, wenn er keinen Vorschuß erhalte, ist nach Ansicht des Gewerbegerichtes kein Verlassen des Postens und bedeutet jedenfalls noch nicht den einseitigen Austritt aus dem Dienstverhältnisse.

Andrerseits enthält auch die briefliche Verständigung des Dienstgebers: „Ich nehme zur Kenntnis, daß Sie Ihren Posten verlassen," noch keine Entlassung des Dienstnehmers, sondern lediglich die Bestätigung einer vom Kläger abgegebenen, für den Bestand des Dienstverhältnisses noch nicht relevanten Erklärung.

Somit hat das Gewerbegericht angenommen, daß das Dienstverhältnis noch nicht aufgelöst wurde, sondern fortdauert. Der Kläger, welcher durch unverschuldete Krankheit an der Leistung seiner Dienste noch bis jetzt verhindert ist, behält nach § 8 H. G. G. seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von 6 Wochen.

Die Klage wurde aber derzeit abgewiesen, da die dem Kläger gebührenden Gehaltsbeträge noch nicht fällig, somit nach § 406 Z. P. O. nicht klagbar sind.

Nr. 2303.

Die Worte: „Ich sähe es am liebsten, wenn Sie gleich nachmittags gingen", enthalten keine Entlassung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 3. Juni 1913, Cr. I 95/13.

Kläger, welcher beim Beklagten als Pferdeknecht bedienstet war, hat die Pferde abgehetzt, sie mißhandelt und während der Fahrt mit dem Wagen zeitweise ohne Aufsicht gelassen, indem er sich auf den Wagen eines anderen Fuhrmannes setzte; auch war er betrunken. Kläger wurde deshalb zur Rede gestellt, wobei ihm bei fortgesetzter Handlungsweise die Entlassung angedroht wurde. Beklagter fügte noch hinzu: „Ich sähe es am liebsten, wenn Sie gleich gingen." Kläger schwieg daraufhin, verlangte aber nachmittags die Auszahlung des ins Verdienen gebrachten Lohnes und die Ausfolgung des Arbeitsbuches.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die vom Beklagten gesprochenen Worte können nicht als Entlassung aufgefaßt werden. Hiemit wurde dem Kläger nur freigestellt, den Dienst sofort zu verlassen. Wenn nun Kläger durch die geforderte Abrechnung und Ausfolgung des Arbeitsbuches zustimmte und bereits nachmittags den Dienst verließ, so liegt eine einverständliche Auflösung des Arbeitsvertrages vor. Es fehlen daher die Voraussetzungen für den Entschädigungsanspruch im Sinne des § 84 Gew. O., ohne daß es notwendig wäre, in Erwägung zu ziehen, ob Kläger durch Mißhandlung der Pferde, durch die unterlassene Aufsicht und durch die Trunkenheit Grund zur sofortigen Entlassung gegeben hat.

Nr. 2304.

Die Dauer des Probemonates ist nicht nach § 902 a. b. G. B., sondern nach § 328 H. G. B. zu berechnen, wenngleich der Angestellte nicht Handlungsgehilfe ist, sondern höhere, nicht kaufmännische Dienste leistete.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Leoben vom 23. März 1914, Cr. III 2/14.

Kläger stand seit 11. Dezember 1913 als Bautechniker gegen einen Monatslohn von 80 K und gegen freie Station im Dienste des Baumeisters St. Zwischen beiden war eine 5wöchige Probezeit vereinbart. Kläger wurde am 10. Jänner 1914 von St. sofort des Dienstes entlassen; er hatte am 11. Dezember 1913 den Dienst angetreten und an diesem Tage auch Arbeiten geleistet.

Kläger behauptet, Beklagter sei, da der erste Monat der Probezeit gemäß § 902 a. b. G. B. bereits am 9. Jänner 1914 abgelaufen ist, am 10. Jänner zur sofortigen Entlassung nicht berechtigt gewesen und verlangt daher Kündigungsentschädigung.

Beklagter beantragt kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens, da der erste Monat der Probezeit nicht nach der Vorschrift des § 902 a.b.G.B., sondern nach dem Kalender zu berechnen sei.

Das Klagebegehren wurde aus folgenden Gründen abgewiesen:

Ein auf Probe eingegangenes Dienstverhältnis kann nach § 19 H. G. G., Abs. 2, nur während des ersten Monates der Probezeit von beiden Teilen jederzeit, d. h. ohne Kündigung, gelöst werden.

Da nach Art. I H. G. G. die Bestimmungen dieses Gesetzes an die Stelle des 6. Titels des I. Hauptstückes des Handelsgesetzbuches treten, hat die Berechnung der Dauer des ersten Monates der Probezeit zweifellos nach Art. 328 H. G. B. zu erfolgen, u. zw. auch in jenen Fällen, in welchen

es sich um Streitigkeiten anderer, dem Handlungsgehilfengesetze unterworfener Personen als Handlungsgehilfen handelt.

Da Kläger am 11. Dezember 1913 den Dienst angetreten und bereits Arbeiten geleistet hat, ist dieser Tag in die Probezeit einzurechnen und endete letztere nach Art. 328 H. G. B. am 10. Jänner 1914.

Es konnte daher Beklagter das Dienstverhältnis gemäß § 19 H. G. G. Abs. 2, am 10. Jänner ohne Kündigung lösen.

Nr. 2305.

Die Erzeugung der jüdischen Osterbrote durch einen Trödler bildet kein gewerbliches Unternehmen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Lemberg vom 6. Mai 1913, Cr. I 489/13, aufgehoben durch Entscheidung des Landes- als Berufungsgerichtes Lemberg vom 7. Juni 1913, Bc. VI 308/13.

Beklagter (von Beruf Trödler) beschäftigte sich vom 25. März bis 17. April 1913 mit der Erzeugung der jüdischen Osterbrote und Kläger (von Beruf Fleischergehilfe) war in diesem Unternehmen des Beklagten als Gehilfe gegen tägliche Entlohnung von 8 K 50 h tätig.

Nun behauptete Kläger, Überstunden geleistet zu haben, und beanspruchte für diese Arbeit den Betrag von 28 K, welcher ihm gegen den Beklagten mit Urteil des Gewerbegerichtes zugesprochen wurde.

Der Gerichtshof II. Instanz hat dieses Urteil gemäß § 477/3 Z. P. O. aufgehoben, die Klage wegen sachlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen und den Kläger an das ordentliche Gericht verwiesen.

Gründe: Nach § 1 des Gesetzes vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218, ist das Gewerbegericht nur für die gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern oder zwischen Arbeitern desselben Betriebes zuständig, und diese Zuständigkeit hat das Gewerbegericht nach § 23, al. 2, desselben Gesetzes von Amts wegen wahrzunehmen.

Die Produktion der jüdischen Osterkuchen, insofern sie außerhalb einer gewerblich geführten Bäckerei geschieht, ist allein für sich noch kein gewerbliches Unternehmen und um so weniger im gegenwärtigen Streitfalle, wo sie sich nur als vorübergehende Nebenbeschäftigung eines Trödlers darstellt.

Da sich also die Forderung des Klägers nicht auf dessen Dienstleistung im Gewerbeunternehmen des Beklagten gründet, kann auch das Gewerbegericht zur Entscheidung über diesen Anspruch nicht als zuständig angesehen werden.

Nr. 2306.

Widerruf der auf einer unrichtigen Deutung der Worte des Dienstherrn beruhenden Austrittserklärung ist wirksam.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 28. Juni 1913, Cr. II 22/13.

Der Kläger R. war schon längere Zeit Knecht beim Beklagten K. Am 17. Juni 1913 warf Beklagter dem Kläger vor, daß er zu langsam arbeite und sagte, R. könne den Dienst verlassen, wenn er nicht schneller arbeiten wolle. Ohne etwas zu sagen, entfernte sich R., packte seine Sachen zusammen und meldete sich bei K. zur Auszahlung. R. verlangte den rückständigen Lohn sowie Kündigungsentschädigung für 14 Tage wegen ungerechtfertigter Entlassung. Dieser Anspruch wurde von K. mit dem Bemerken zurückgewiesen, daß er R. nicht entlassen, sondern ihm nur den sofortigen Austritt freigestellt habe. Daraufhin widerrief R. sofort seinen Austritt und sagte, daß er noch weitere 14 Tage im Dienste verbleiben wolle. K. lehnte jedoch die weiteren Dienste des R. ab und händigte ihm das Arbeitsbuch mit dem verdienten Lohne aus. Dies ist unbestritten.

Dem auf Zahlung der Kündigungsentschädigung gerichteten Klagebegehren wurde aus nachstehenden Gründen stattgegeben:

Der Ansicht des Beklagten, Kläger sei freiwillig und, da ihn Beklagter habe ziehen lassen, im Einverständnis mit dem Beklagten ausgetreten, kann nicht zugestimmt werden. Eine einverständliche Auflösung des Dienstvertrages liegt nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer die ernste Absicht hat, den Dienst vorzeitig zu verlassen und der Arbeitgeber zustimmt. Es ist zwar richtig, daß in den Worten des Beklagten eine Entlassung nicht erblickt werden kann, doch werden gerade derartige Worte, wie dem Gerichte bekannt, von den Arbeitnehmern sehr oft als Entlassungserklärung gedeutet. Die Folge eines derartigen Austrittes hat dann freilich der Arbeitnehmer zu tragen.

In einem solchen Irrtume befand sich auch Kläger, was klar daraus hervorgeht, daß er Kündigungsentschädigung für 14 Tage verlangte mit der Behauptung, er sei ungerechtfertigt entlassen worden. Da er jedoch, über den Irrtum aufgeklärt, seine Austrittserklärung sofort widerrufen hat, hat er klar zum Ausdrucke gebracht, daß er an einen freiwilligen Austritt gar nicht gedacht habe. Fehlt demnach auf seiner Seite der ernste Wille auszutreten, so kann von einer einverständlichen Vertragsauflösung nicht die Rede sein, obschon der Beklagte, den Irrtum des Klägers ausnutzend, auf dem sofortigen Austritte bestanden hat. Die Zurückweisung der weiteren Dienste des Klägers seitens des Beklagten ist deshalb als eine ungerechtfertigte Entlassung anzusehen und der Klagsanspruch in der Bestimmung des § 84 Gew. O. begründet.

Nr. 2307.

Das Gewerbegericht ist unzuständig für Lohnstreitigkeiten eines Geschäftsdieners und zugleich Hausmeisters gegen den Unternehmer und Hausbesitzer.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Lemberg vom 8. Mai 1913, Cr. I 523/13, abgeändert mit Entscheidung des Landes- als Berufungsgerichtes Lemberg vom 6. Juni 1913, Cg. VI 27/13.

Kläger M. war beim Ingenieur S., Eigentümer eines konzessionierten Installationsgeschäftes, als Hausmeister angestellt.

Im Jahre 1912 wurde der Kläger zur Leistung der Dienste für die Unternehmung als Geschäftsdiener gegen separaten Lohn von 40 K monatlich verwendet; das Dienstverhältnis wurde Ende März 1913 aufgelöst.

Der Einwendung der sachlichen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes wurde in I. Instanz nicht stattgegeben und dem Kläger der Lohn für 6 Monate im Betrage von 240 K zugesprochen.

Gründe: Die Beschäftigung des Klägers als Privatbediensteten beim Beklagten steht in keinem Zusammenhange mit seinem Dienstverhältnisse als Geschäftsdiener bei der Unternehmung des Beklagten, somit ist für die Forderung des Klägers nach § 1 des Gesetzes vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218, das Gewerbegericht zuständig.

Das Berufungsgericht hat die Klage wegen sachlicher Unzuständigkeit abgewiesen.

Gründe: Nach § 5 des Gesetzes vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218, sind als Arbeiter die dort angeführten Personen anzusehen, zu denen der Kläger nicht gehört, da die Dienste, welche er für die Unternehmung des Beklagten verrichtet hat, keine gewerbliche Hilfsarbeiten, sondern gewöhnliche Dienstesverrichtungen waren, auf welche die Bestimmungen der Gewerbeordnung keine Anwendung finden. Das Gewerbegericht war demnach für diese Streitsache nicht zuständig.

Nr. 2308.

Wird der Arbeiter mit den Worten, die Arbeit sei von heute auf morgen, nur für so lange aufgenommen, als der Arbeitgeber Arbeit hat, so gilt Kündigungsaussschluß als vereinbart.

Entscheidung des Gewerbegerichtes in Laibach vom 1. Juli 1913, Cr. I 116/13.

Der Kläger M. hatte im verflossenen sowie im heurigen Jahre öfters den Beklagten S. schriftlich ersucht, ihn als Säger in seine Fabrik aufzunehmen, doch wurde er stets abschlägig beschieden, da Beklagter keinen

Bedarf an derartigen Arbeitern hatte. Im Monate Mai 1913 sprach M. bei S. persönlich vor und ersuchte ihn wieder um Aufnahme in den Dienst. Da S. gerade etwas mehr Arbeit hatte, nahm er den M. auf, sagte ihm jedoch ausdrücklich, er nehme ihn nicht dauernd in den Dienst, weil er nicht so viel Arbeit habe, vielmehr nur zeitweilig, solange er eben Arbeit habe und fügte noch hinzu, er habe Arbeit von heute auf morgen. M. trat am 28. Mai in den Dienst und wurde am 28. Juni ohne Kündigung entlassen. Der Vorgang bei der Aufnahme des M. wurde von einem Zeugen vollinhaltlich bestätigt, ebenso, daß S. für M. derzeit keine Beschäftigung mehr habe.

Das auf Kündigungsentschädigung gerichtete Klagebegehren wurde zurückgewiesen und folgendermaßen begründet:

Auf Grund der mit den Behauptungen des Beklagten übereinstimmenden Zeugenaussage wird festgestellt, daß Kläger bei seiner Aufnahme in den Dienst ausdrücklich darauf aufmerksam gemacht worden ist, daß er für die Dauer des Bedarfes des Beklagten aufgenommen werde, das ist für so lange, als Beklagter Arbeit habe; Arbeit habe er aber von heute auf morgen. Hiermit ist genug klar zum Ausdrucke gebracht, daß Kläger nicht als regelmäßiger Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 Gew. O., auf welchen die Bestimmung des § 77 Gew. O., betreffend die Kündigung, Anwendung findet, sondern nur zur Aushilfe aufgenommen wurde, so daß sein Arbeitsverhältnis von selbst endigen sollte, sobald Beklagter keine Arbeit mehr habe, was jeden Tag eintreten könne. Da Kläger mit einer derartigen ihm in Aussicht gestellten Beschäftigung einverstanden war, muß auch der Kündigungsausschluß als vereinbart angesehen werden und war deshalb wegen Abganges der Voraussetzungen des § 84 Gew. O. das Klagebegehren zurückzuweisen.

Nr. 2309.

Ein Vertrag, durch den der Dienstnehmer auf seine Gehaltsforderung dagegen verzichtet, daß der Dienstgeber eine Strafanzeige nicht erstattet und ihm ein gutes Zeugnis ausstellt, ist nach § 878 a. b. G. B. ungültig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Lemberg vom 10. April 1913, Cr. II 81/13.

Der Kläger war im Schuhwarengeschäfte des Beklagten als Handlungsgehilfe seit 1. Februar 1911 gegen Monatslohn von 60 K beschäftigt; mit Ende Februar 1913 war der Beklagte dem Kläger an Gehalt 174 K schuldig.

Am 27. Februar 1913 hat der Beklagte den Kläger beim versuchten Diebstahle eines Paares Schuhe ertappt und ihm die Erstattung einer Strafanzeige wegen eines anderen größer n Diebstahles angedroht. Nach längeren

Verhandlungen haben die Parteien eine Vereinbarung getroffen, laut deren das Dienstverhältnis sofort aufgelöst wurde, der Kläger auf seine Forderung von 174 K verzichtete und der Beklagte sich verpflichtete, eine strafgerichtliche Anzeige zu unterlassen und dem Kläger ein gutes Dienstzeugnis auszustellen.

Der Kläger fordert Bezahlung des rückständigen Gehaltes im Betrage von 174 K samt Nebengebühren.

Der Beklagte bestreitet diese Forderung, indem er behauptet, er habe den Verdacht gehabt, daß der Kläger während seines zweijährigen Dienstes mehrere Sachen gestohlen habe, was eine Revision in der Wohnung des Klägers aufklären sollte; als Ersatz dieses vermuteten Schadens hat der Beklagte laut der mit dem Kläger getroffenen Vereinbarung den Betrag von 174 K angenommen und auf diese Weise wurde seine Verbindlichkeit zur Bezahlung des rückständigen Gehaltes von 174 K gänzlich getilgt.

Der Klageforderung wurde stattgegeben und der Beklagte zur Bezahlung der Forderung von 174 K samt Nebengebühren verurteilt.

Gründe: Die Vereinbarung der Parteien, laut welcher der Beklagte sich verpflichtete, die strafgerichtliche Anzeige gegen den Kläger zu unterlassen und ihm ein Dienstzeugnis auszustellen, während der Kläger dafür auf seine Forderung von 174 K verzichtete, hat das Gericht nach § 878 a. b. G. B. als ungültig erkannt, weil der Beklagte keinen wirklichen Schaden nachgewiesen hat und seine Forderung nur auf die Vermutung, durch den Kläger bestohlen worden zu sein, gründet. Es wurde als erwiesen angenommen, daß er den Betrag von 174 K nur für das Unterlassen der Strafanzeige sich ausbedungen hat, was als eine unerlaubte und unsittliche Handlung angesehen werden mußte.

Nr. 2310.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Klagen gegen eine Landwirtschaftsgesellschaft.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 9. Jänner 1913, Cr. I 3/13.

A. wurde vom Direktor der Landwirtschaftsgesellschaft in Laibach als Geschäftsführer für den Export von Krainer Bienen aufgenommen. Bezüglich der Kündigung wurde eine Verabredung nicht getroffen. Weil dem A. nach kurzer Dienstleistung der Dienst auf einen Monat gekündigt wurde, verlangte er Kündigungsentschädigung im Sinne des § 20 H. G. G.

Die Klage wurde wegen Unzuständigkeit des Gerichtes mit nachstehender Begründung zurückgewiesen:

Nach §§ 1 und 41 H. G. G. sind die Gewerbegerichte zuständig zur Entscheidung von gewerblichen Streitigkeiten. Es muß daher der Arbeitgeber ein Gewerbsmann oder ein gewerbliches Unternehmen sein. Das Unternehmen ist ein gewerbliches, wenn darauf die Gewerbeordnung

Anwendung findet. Nach Art. IV des kaiserl. Patentes vom 20. Dezember 1859, R. G. Bl. Nr. 227, gelten die in der Gewerbeordnung enthaltenen Bestimmungen mit der im Art. V ausgedrückten Beschränkung für alle gewerbsmäßig betriebenen Beschäftigungen. Unter gewerbsmäßig versteht man aber eine gesetzlich erlaubte, regelmäßig im eigenen Namen ausgeübte, auf Erwerb gerichtete Tätigkeit. Die Tätigkeit muß also geeignet sein, einen Gewinn abzuwerfen, die Erwerbstätigkeit muß die Erzielung eines Gewinnes bezwecken. Fehlt von vornherein die Gewinnabsicht, so ist das Kriterium des Erwerbszweckes nicht gegeben und es liegt eine gewerbsmäßige Tätigkeit nicht vor.

Nach dem Statut der krainischen Landwirtschaftsgesellschaft hat diese den Zweck, die Landwirtschaft in ihrem gesamten Umfange zu fördern. Zur Erreichung dieses Zweckes erscheint sie zwar nach § 2 des Statuts auch berechtigt, für ihre Mitglieder den Ankauf von Bedarfsartikeln und die Veräußerung der landwirtschaftlichen Produkte zu vermitteln, jedoch ohne Gewinn. Da somit die Gewinnabsicht ausgeschlossen ist, kann von einer gewerbsmäßigen Tätigkeit der Beklagten keine Rede sein und unterliegt die Beklagte deshalb auch nicht den Vorschriften der Gewerbeordnung. Es fehlt daher die notwendige Voraussetzung für die Zuständigkeit dieses Gerichtes.

Nr. 2311.

Anrechnung der einem entlassenen Beamten bezahlten Abfertigung auf das ihm nach § 29 H. G. G. gebührende Entgelt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Lemberg vom 1. Juli 1913, Cr. II 167/13, bestätigt mit Entscheidung des Landesgerichtes Lemberg als Berufungsgerichtes vom 3. November 1913, Cg. VI 44/13.

Das Klagebegehren auf Zahlung des Betrages von 1080 K wurde in beiden Instanzen abgewiesen.

Dem Begehren lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Kläger war durch 10 Jahre als Beamter bei der beklagten Firma angestellt, u. zw. in letzter Zeit gegen eine monatliche Gage von 120 K.

Am 28. März 1912 kündigte die Beklagte brieflich dem Kläger für 30. April 1912, bezahlte jedoch den vollen Gehalt bis 30. Juni 1912. Trotzdem arbeitete Kläger weiter im Bureau der beklagten Firma in Lemberg nach den Weisungen des Bureauleiters. Am 6. Februar 1913 hat die Beklagte dem Kläger 2000 K als einmalige Abfertigung ausbezahlt und ein Zeugnis bis 1. Jänner 1913 ausgestellt.

Kläger behauptet, die Lösung des Vertrages vom 6. Februar 1913 sei nicht regelrecht gewesen, da mangels einer Vereinbarung die Kündigung 6 Wochen vor Ablauf des Vierteljahres hätte erfolgen sollen; da er den

Dienst bis 6. Februar 1913 geleistet hat und den Betrag von 2000 K nur als Abfertigung erhielt, begehrt Kläger seinen Gehalt für die Zeit vom 1. Juli 1912 bis 31. März 1913 im Betrage von 1080 K.

Die Beklagte beantragt kostenpflichtige Abweisung der Klage, indem sie behauptet, ihr Unternehmen in Lemberg schon mit 1. September 1911 liquidiert zu haben. Kläger wurde nur bis 1. Juli 1912 beschäftigt, von welcher Zeit an keine Geschäfte mehr in Lemberg gemacht wurden; auch wurde das Bureau aufgelöst und nur ein Bureauleiter zwecks Abschließung der Bücher belassen. Die Beklagte habe freiwillig dem Kläger außer seinem Gehalt bis 1. Juli 1912 noch die Abfertigung von 2000 K bewilligt.

Gründe: Wenn man auch die klägerischen Behauptungen als wahr annimmt, daß er bis 6. Februar 1913 bei der Beklagten beschäftigt war und das Dienstverhältnis erst an diesem Tage ohne vorherige Kündigung gelöst worden sei, hätte Kläger Anspruch gemäß § 29 H. G. G. auf den Gehalt vom 1. Juli bis 31. März 1913, daher für 9 Monate zu je 120 K zusammen 1080 K. Da aber Kläger selbst zugab, am 6. Februar 1913 von der Beklagten 2000 K als Abfertigung bekommen zu haben, so erhielt er fast das Doppelte des ganzen ihm eventuell gebührenden Gehaltes, weshalb sein Begehren als ungerechtfertigt abzuweisen war.

Auch die Berufung des Klägers gegen obiges Urteil wurde abgewiesen, u. zw. aus folgenden Gründen:

Kläger behauptet zwar, die Beklagte sei laut Vereinbarung verpflichtet gewesen, ihm 4000 K auszuzahlen, was Beklagte verneinte, aber Kläger selbst behauptete nicht, daß die ihm am 6. Februar 1913, also am Tage der Vertragsauflösung ausbezahlten 2000 K ausdrücklich auf Rechnung der angeblich vereinbarten Abfertigung gegeben worden seien.

Wenn auch angenommen wird, daß Kläger beim Verlassen des Dienstes zwei Forderungen gegen die Beklagte hatte, u. zw. eine unbestrittene als Lohn für geleistete Dienste und eine zweite streitige wegen der angeblich vereinbarten Abfertigung von 4000 K, so muß angesichts der am 6. Februar 1913 erfolgten Auszahlung von 2000 K gemäß § 1416 a.b.G.B. mangels ausdrücklich geoffenbarten Willens des Verpflichteten angenommen werden, daß die Zahlung als auf Rechnung der liquiden, daher an und für sich schwierigeren Verpflichtung geleistet angesehen werden muß und nicht auf Rechnung einer sonst streitigen Abfertigung.

Mit dem Betrage von 2000 K wurde daher in erster Reihe die klägerische Forderung, stammend aus den geleisteten Diensten, durch Zahlung (§ 1412 a. b. G. B.) getilgt.

Sein Klagebegehren auf Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von 1080 K aus diesem Titel ist ungerechtfertigt, da er nicht nur diesen Betrag, sondern einen Mehrbetrag von 920 K erhalten hat.

Nr. 2312.

Im Baugewerbe ist die Kündigung in der Winterszeit vom 1. Oktober bis 1. März mangels gegenteiliger Verabredung gewohnheitsgemäß ausgeschlossen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Laibach vom 29. Dezember 1913, Cr. I 193/13.

Kläger kam am 25. November 1913 in die Kanzlei des beklagten Baumeisters und bat um Aufnahme als Arbeiter. Es wurde ihm bedeutet, daß er sich am nächsten Tage anfragen soll. Der Geschäftsführer des Beklagten stellte nun dem sich wieder meldenden Kläger frei, bei der Demolierung eines Hauses zu arbeiten. Am 4. Dezember 1913 wurde Kläger mit mehreren anderen Arbeitern entlassen, weshalb er Entschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist wegen grundloser Entlassung verlangt.

Beklagter beantragte die Abweisung des Klagebegehrens mit dem Hinweise darauf, daß das Baugewerbe zur Winterszeit zu ruhen pflegt, da das Wetter die Arbeiten verhindert, weshalb nach allgemeinem Brauche im Baugewerbe in der Zeit vom 1. Oktober bis 1. März die Kündigung ausgeschlossen ist. Überdies sei dem Kläger auch erklärt worden, daß er nur dann arbeiten könne, wenn Arbeit da sein werde. Kläger sei daher nicht als ständiger Arbeiter, sondern nur vorübergehend aufgenommen worden, weshalb er keine Kündigung in Anspruch nehmen könne.

Der als Zeuge einvernommene Geschäftsführer bestätigte, daß beim Baugewerbe in der Zeit vom 1. Oktober bis 1. März die Kündigung ausgeschlossen sei und daß er dem Kläger bei der Aufnahme ausdrücklich erklärte, daß er Arbeit nur bekommen werde, wenn es welche geben wird. Die Entlassung erfolgte, weil die Demolierungsarbeit infolge Schneefalles eingestellt werden mußte.

Das Klagebehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Bestimmung des § 77 Gew. O. findet nur auf ständige Dienstverhältnisse Anwendung. Laut Zeugenaussage des Geschäftsführers ruht im Baugewerbe zur Winterszeit die Arbeit, mit 1. Oktober werden sämtliche Arbeitsverhältnisse aufgelöst, was auch dem Gerichte bekannt ist. Bedarf der Baumeister im Winter einer Arbeitskraft, so ist der Arbeiter nicht als ständig in den Dienst aufgenommen anzusehen, sondern nur vorübergehend. In ein solches Dienstverhältnis ist Kläger eingetreten, was aus der Äußerung des Geschäftsführers bei der Aufnahme wie auch aus dem Umstande hervorgeht, daß über die Höhe des Lohnes keine Vereinbarung getroffen wurde. Auf ein solches Arbeitsverhältnis findet die Kündigung keine Anwendung, daher auch das Begehren auf Zahlung des Lohnes für die Kündigungsfrist nicht gerechtfertigt ist.

Nr. 2313.

Vernachlässigung der Pflichten kann die Entlassung, nicht aber Verweigerung oder Herabsetzung des vereinbarten Lohnes begründen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Lemberg vom 27. Mai 1913, Cr. II 126/13.

Nach übereinstimmenden Angaben beider Parteien haben die Beklagten mit dem Vertrage vom 25. November 1912 den Kläger mit einer Gage von 400 K monatlich ab 1. Dezember 1912 bis 31. Dezember 1913 als Leiter für ihr kaufmännisches Unternehmen aufgenommen.

Kläger behauptet weiter, er habe auf Grund des genannten Vertrages seinen Dienst bis Ende März 1913 versehen und sich, als die Beklagten mit der Auszahlung des Gehaltes rückständig waren, bereit erklärt, den Dienstvertrag schon mit 1. April 1913 zu lösen, falls ihm eine einmalige Entschädigung von 3000 K ausbezahlt würde. Die Beklagten hätten sich damit einverstanden erklärt und versprochen, den Betrag von 3000 K mit Akzepten zu decken. Trotz Mahnung bekam Kläger weder Akzepte noch Geld und begehrt daher den Betrag von 1600 K als Gehalt für die Zeit vom 1. Dezember 1912 bis 1. April 1913 von je 400 K monatlich und die Anerkennung seines Anspruches auf Bezug seines Monatsgehaltes von je 400 K bis 31. Dezember 1913.

Die Beklagten beantragten kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens, weil Kläger kaum durch 14 Tage nach Dienstantritt ihr Geschäft besuchte und im Bureau nichts tat.

Er kam in das Bureau immer nur auf ein paar Tage, da er auch sonst als gewesener Kompagnon und jetziger Gläubiger der Firma Interesse für das Unternehmen zeigte.

Die Beklagten erklärten ihm schon im Laufe des ersten Monates, sie würden ihm kein Gehalt zahlen, weil er seinen Pflichten nicht nachkomme. Trotzdem kam Kläger auch weiterhin manchmal ins Bureau und trug etwas in die Bücher ein.

Den Betrag von 3000 K versprachen die Beklagten für die Durchführung eines Vergleiches mit den Gläubigern, den der Kläger jedoch nicht zustande brachte.

Im Beweisverfahren haben die Beklagten nur das Buch „Prima Nota“ vorgelegt, aus welchem festgestellt wurde, daß alle Eintragungen bis Ende März 1913 vom Kläger vorgenommen wurden. „Hauptbuch der Gläubiger“, „Trattebuch“ und „Amerikanisches Journal“ haben die Beklagten trotz Aufforderung nicht vorgelegt, doch hat einer der Beklagten zugestanden, daß Kläger noch zwei andere Bücher geführt habe.

Die Zeugen bestätigten, daß Kläger sehr unregelmäßig ins Bureau kam und bis Ende März 1913 „Prima Nota“, „Trattebuch“, „Saldokonti der Gläubiger“ samt dem „Amerikanischen Journal“ geführt habe.

Dagegen haben die Zeugen weder eine Kündigung seitens der Beklagten noch die Entlassung des Klägers zu bestätigen vermocht.

Dem Klagebegehren des Klägers wurde in I. Instanz teilweise stattgegeben, u. zw. aus folgenden Gründen:

Unbestritten ist, daß Kläger von den Beklagten als Geschäftsleiter ihres Unternehmens mit einem Monatsgehalte von 400 K vom 1. Dezember 1912 angestellt wurde und auf Rechnung seines Verdienstes 276 K genommen hat.

Streitig ist, ob Kläger die vereinbarten Dienste geleistet und ob das Dienstverhältnis regelrecht aufgelöst wurde.

Auf Grund des Vorbringens der Beklagten, Kläger sei bis Ende März 1913 ins Bureau gekommen und habe drei Handelsbücher geführt, hat das Gericht als erwiesen angenommen, daß das Dienstverhältnis bis zu dieser Zeit nicht aufgelöst war und das Klagebegehren in Ansehung des 4monatigen Gehaltes nach Abzug des ausbezahlten Betrages von 276 K gerechtfertigt ist.

Zwar wurde auf Grund glaubwürdiger Zeugenaussage festgestellt, daß Kläger nur unregelmäßig ins Bureau kam; da jedoch die Beklagten nicht nachgewiesen haben, daß sie von dem ihnen gemäß § 27, Z. 4, H. G.G. zustehenden Rechte der sofortigen Entlassung Gebrauch machten, im Gegenteil, diese Art der Dienstleistung duldeten, und es an einer Vorschrift mangelt, welche eine Weigerung oder Verminderung des vereinbarten Lohnes seitens der Beklagten rechtfertigen würde, stand ihnen kein Recht zu, die Bezüge des Klägers zu verkürzen.

Als ungerechtfertigt hat jedoch das Gericht das Begehren auf Zahlung des Lohnes für die weiteren Monate abgewiesen.

Da auf den den Beklagten vom Kläger gestellten Antrag auf Lösung des Dienstvertrages mit 1. April 1913 einer der Beklagten, Mitinhaber der Firma, einging und Kläger tatsächlich aufhörte, mit dem Tage seine Dienste zu verrichten, ist anzunehmen, das Dienstverhältnis sei mit 1. April 1913 freiwillig beiderseits gelöst worden; es fehlt daher diesem Klagebegehren jede rechtliche Grundlage.

Kläger behauptete zwar, diese Auflösung sei abhängig gewesen vom Erhalt der Summe von 3000 K. Das Verhalten des Klägers, der seine Dienste ohne Rücksicht auf diese angebliche Bedingung einstellte, widerspricht jedoch dieser Behauptung. Das Gericht erblickte vielmehr schon im bloßen Unterlassen der weiteren Dienstleistung seitens des Klägers eine stillschweigende Zustimmung zur Auflösung des Dienstvertrages mit 1. April 1913 und hat sich in die Beurteilung der angeblich besprochenen Entschädigung im Betrage von 3000 K, da diese mit der vorliegenden Klage nicht geltend gemacht worden war, nicht eingelassen.

Die Berufung der Beklagten gegen dieses Urteil wurde abgewiesen und das obige Urteil vollinhaltlich von der II. Instanz bestätigt.

Gründe: Das Prozeßgericht hat auf Grund des festgestellten Sachverhaltes dem Gesetze entsprechend den Streit entschieden. Der Einwendung der Beklagten, dem Kläger gebühre nicht der vereinbarte Lohn, weil er nicht regelmäßig ins Bureau kam, wurde von der I. Instanz zutreffend ebensowenig stattgegeben wie der Einwendung, daß dem Kläger im ersten Monat gekündigt worden sei, da erwiesen worden ist, daß Kläger ohne Widerspruch auch später den Dienst erfüllt habe.

Die einseitige Erklärung der Beklagten, sie würden ihm nicht mehr den vereinbarten Lohn auszahlen, ist ganz belanglos, da selbst beklagterseits nicht behauptet wurde, daß Kläger damit einverstanden war.

Auch der Umstand, welche Pflichten vom Kläger zu erfüllen waren, ist für diesen Streit belanglos, da es Sache der Beklagten gewesen wäre, den Kläger im Falle seiner Nachlässigkeit zu entlassen, wozu sie nach den vom Gesetze gegebenen Vorschriften befugt waren. Wenn sie aber davon keinen Gebrauch machten und die Art und Weise, auf welche Kläger den Dienst leistete, duldeten, müssen sie in weiterer Konsequenz auch die vereinbarte Gage, deren Höhe nicht bestritten wurde, auszuzahlen für verpflichtet gehalten werden.

Nr. 2314.

Bei wesentlichen Mängeln des akkordierten Werkstückes, die es unbrauchbar machen und vom Arbeiter verschuldet wurden, kann der Arbeitgeber die Zahlung des Lohnes verweigern.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 11. April 1914, Cr. I 71/14.

Kläger, der als Eisengießer bei der Beklagten in Arbeit stand, übernahm am 31. März 1914 zum Abgießen zwei Stahlräder für Automobile um den vereinbarten Akkordlohn von 20 K für ein Stück.

Diese Arbeit wurde vom Kläger in der Zeit vom 31. März bis 4. April durchgeführt, von der Beklagten jedoch nicht übernommen und die Bezahlung des Lohnes verweigert. Die Klage auf Bezahlung von 40 K wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der Ergebnisse der Verhandlung und der durchgeführten Beweise wurde festgestellt:

Mit Rücksicht darauf, daß der Kläger bereits 3 solche Räder gegossen hatte und mit der Manipulation vertraut war, wurde vereinbart, daß die Räder tadellos sein müssen.

Die Räder aber hatten gleich nach dem Gusse Risse, was nur die Folge dessen war, daß der Kläger, obwohl er vom Meister hiezu die Weisung erhalten hat und es einzig und allein seine Sache war, dies zu tun, den Sand aus der Form nicht rechtzeitig entfernt hat und der Stahl sich infolgedessen nicht zusammenziehen konnte.

Außerdem war die Form nicht ordentlich ausgetrocknet und hätte deshalb vom Kläger noch nicht in Gebrauch genommen werden sollen.

Die Gußfehler machen die Räder gänzlich unbrauchbar und lassen sich auch nicht ausbessern, so daß die Räder neu gegossen werden müssen, daher die Arbeit des Klägers für die Beklagte keinen Wert hat.

Aus diesen festgestellten Tatsachen wird geschlossen, daß das vom Kläger abgeführte Werkstück wesentliche Mängel hat, welche es unbrauchbar machen, und daß diese Mängel nicht durch einen bloßen Zufall, sondern lediglich durch Verschulden des Klägers verursacht wurden.

Infolgedessen war die Beklagte berechtigt, vom Arbeitsvertrag zurückzutreten und die Auszahlung des vereinbarten Akkordlohnes zu verweigern (§§ 1153 und 1157 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch).

Nr. 2315.

Verwirkung des Austrittsgrundes durch Verbleiben in der Arbeit.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 8. April 1914, Cr. I 61/14.

Klägerin, die bei der Beklagten, Damenschneiderin, als Hilfsarbeiterin seit 1. April 1910 beschäftigt war, ist am 31. März 1914 aus der Arbeit ausgetreten und verlangte die Vergütung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist aus dem Grunde, weil die Beklagte sie grob beleidigte und deshalb Anlaß zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gab.

Die Klage wurde abgewiesen aus nachstehenden Gründen:

Der auf Grund der Ergebnisse der durchgeführten Verhandlung festgestellte Sachverhalt ist nachstehender:

Die Klägerin unterhielt sich am 30. März 1914 früh während der Arbeit mit den übrigen Arbeiterinnen und brach dann in lautes Lachen aus, worauf sich die Beklagte, welche im Nebenzimmer, dessen Tür offen war, kränklich darniederlag, äußerte: „Die alte Kuh hat keinen Verstand." Die Klägerin verwahrte sich zwar dagegen, arbeitete jedoch weiter sowohl bis mittags wie auch nachmittags.

Nachmittags entschuldigte dann der Gatte der Beklagten deren Äußerung durch ihre Krankheit und bat um Verzeihung. Die Klägerin hat hierauf nichts gesagt, ist jedoch am 31. März früh wie gewöhnlich in die Arbeit gekommen und hat ihr Arbeitskleid angezogen. Bevor die Klägerin aber zu arbeiten begonnen hat, sagte ihr der Gatte der Beklagten, daß sie Samstag über eine Woche ihr Arbeitsbuch nehmen kann. Hierauf erklärte die Klägerin: „So! da gehe ich gleich" und ist sofort weggegangen, obzwar sie ihre Arbeit nicht fertiggestellt hat.

Aus diesen festgestellten Tatsachen wird geschlossen, daß die Klägerin zwar am 30. März früh grob an ihrer Ehre durch die Beklagte beleidigt wurde, daß sie aber diesen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht sofort benützte und am 31. März nicht mehr benützen konnte.

Die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird nämlich nicht von selbst schon dadurch bewirkt, daß ein gesetzlicher Grund hiezu vorhanden ist, sondern sie muß aus dem eben vorhandenen Grunde von dem betreffenden Teile nicht nur zeitlich, sondern auch in deutlicher Art so ausgedrückt werden, daß darüber kein Zweifel obwalten könne, daß es sich um sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus eben diesem Grunde handle.

Das ist jedoch im gegebenen Falle nicht geschehen, denn die Klägerin, obzwar sie von dem beleidigenden Ausdrucke sofort in Kenntnis gelangte, blieb weiter in der Arbeit und hat auf keine Weise kundgegeben, daß sie diese Äußerung der Beklagten als Grund zur Auflösung des Dienstverhältnisses benützen will, obwohl sie es namentlich mit Rücksicht auf die Entschuldigung der Beklagten durch ihren Gatten hätte tun sollen, damit aus ihrer Handlungsweise nicht geschlossen werden konnte, daß sie überhaupt diesen Grund nicht geltend machen wolle.

Die Klägerin kam aber auch den nächsten Tag wie gewöhnlich früh in die Arbeit, sie zog ihr Arbeitskleid an, um zu arbeiten, und erst dann, als ihr gekündigt wurde, ist sie aus der Arbeit ausgetreten; jedoch aus den Umständen, welche diesen Austritt begleiteten, kann nicht geschlossen werden, daß sie das Arbeitsverhältnis infolge der Ehrenbeleidigung auflösen wollte.

Nr. 2316.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen einem Tabaktrafikanten und dessen Verkäuferin.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 26. Oktober 1912, Cr. II 873/12.

Klägerin, welche bei der beklagten Tabaktrafikantin gegen einen Monatslohn von 90 K als Verkäuferin beschäftigt war, beansprucht aus diesem Dienstverhältnisse Bezahlung einer Lohnforderung von 45 K.

Ihre Klage wurde bei der ersten Tagsatzung wegen sachlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes mit folgender Begründung abgewiesen:

Es ist nicht strittig, daß nach § 2, Z. 6, des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, auf das Dienstverhältnis der Klägerin die Bestimmungen dieses Gesetzes Anwendung finden.

Nach § 41 dieses Gesetzes wäre daher das Gewerbegericht für diese Streitigkeit nur dann zuständig, wenn auf die Unternehmung der Beklagten die Gewerbeordnung Anwendung hätte. Doch durch die Zuschrift der Gewerbebehörde wurde festgestellt, daß die Beklagte kein Gewerbe angemeldet hat und daß sie nur den Verschleiß der Tabakerzeugnisse besorgt.

Der Verschleiß dieser zum Staatsmonopol gehörigen Erzeugnisse unterliegt nach Artikel VIII des kaiserlichen Patentes vom 20. Dezember 1859, R. G. Bl. Nr. 227, nicht der Gewerbeordnung, sondern den darüber bestehenden besonderen Vorschriften und in der Tat wird eine k. k. Tabaktrafik nur von den k. k. Finanzbehörden verliehen und nur diesen Behörden steht das Aufsichtsrecht über das Gebaren des Inhabers der Trafik zu.

Da sonach die Unternehmung der Beklagten der Gewerbeordnung nicht unterliegt, ist das Gewerbegericht sachlich unzuständig und war diese Unzuständigkeit nach § 23 Gew. Ger. Ges. von Amts wegen auszusprechen.

Nr. 2317.

Die Vereinbarung von ungleichen Kündigungsfristen in einem der Gewerbeordnung unterliegenden Dienstvertrage ist giltig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 7. Oktober 1913, Cr. I 654/13.

Kläger trat am 6. Oktober 1912 bei der Beklagten in deren Selcherfabrik als Gehilfe mit einem Wochenlohn von 14 K zur freien Verpflegung in Arbeit und wurde hiebei ausdrücklich seitens des Klägers eine achttägige Kündigungsfrist, seitens der Beklagten Kündigungsausschluß vereinbart.

Am 4. Oktober 1913 kündigte Kläger auf 8 Tage, wurde jedoch sofort entlassen.

Kläger behauptet, daß die Beklagte zur Entlassung nicht berechtigt war, weil er früher gekündigt hat und weil die Verabredung von ungleichen Kündigungsfristen nach dem Gesetze nicht giltig ist.

Das Gewerbegericht hat dessen auf Entschädigung für die achttägige Kündigungsfrist im Betrage von 25 K 90 h erhobene Klage aus folgenden Gründen abgewiesen:

§ 20, Absatz 5, des Handlungsgehilfengesetzes bestimmt zwar:

„Die Kündigungsfrist muß immer für beide Teile gleich sein. Wurden ungleiche Fristen vereinbart, so gilt für beide Teile die längere Frist."

Doch dieses Gesetz hat auf das Dienstverhältnis zwischen Kläger und der Beklagten keine Anwendung, weil Kläger im Gewerbe der Beklagten, wie von beiden Teilen zugegeben wird, weder kaufmännische, noch höhere, nicht kaufmännische Dienste, sondern nur gewöhnliche gewerbliche Dienste verrichtet hat.

Dieses Dienstverhältnis ist lediglich nach der Gewerbeordnung zu beurteilen, welche im § 72 die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und ihren Hilfsarbeitern innerhalb der durch die Gesetze gezogenen Grenzen und insbesonders im § 77 bezüglich der Kündigungsfrist der freien Übereinkunft der Parteien überläßt.

Das Gewerbegericht ist zwar der Ansicht, daß die Verabredung von ungleichen Kündigungsfristen unbillig sei, doch kann man dieser

Verabredung nach den zitierten Gesetzesstellen eine Giltigkeit nicht absprechen.

Die Beklagte war demnach auf Grund der Verabredung zur sofortigen Entlassung des Klägers berechtigt, zumal sie die seitens des Klägers gegebene Kündigung gar nicht zur Kenntnis nahm, sondern sofort die Entlassung vornahm.

Nr. 2318.

Die von einem Hilfsarbeiter zum anderen Hilfsarbeiter gemachte Äußerung: „Ich mache Sie aufmerksam, das ist tarifwidrig, das dürfen Sie nicht machen", ist nicht als Aufforderung zum Ungehorsam gegen den Arbeitgeber anzusehen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 5. Dezember 1913, Cr. I 784/13.

In der Buchdruckerei des Beklagten B. erkrankte der Drucker C., der zugleich die Stelle eines von den Gehilfen gewählten Vertrauensmannes versah.

Der Beklagte B. erteilte während der Erkrankung des C. dem Maschinenmeister D., der schon zwei große Rotationsmaschinen zu bedienen hatte, den Auftrag, er möge ihm 200 Stück Zirkulare auf einer dritten kleinen Maschine System Tiegel drucken.

D. erklärte, er werde diese Arbeit heute verrichten, aber von morgen an nur bei seinen Rotationsmaschinen arbeiten. Der Setzer A., der sich in gekündigter Stellung befand, sagte jedoch in Gegenwart des B. zum Maschinenmeister D. wörtlich: „Ich mache Sie aufmerksam, das ist tarifwidrig, das dürfen Sie nicht machen", worauf B. den A. sofort aus der Arbeit entließ und sich die 200 Stück Zirkulare selbst gedruckt hat.

A. klagte nun den B. auf Lohnentschädigung für die restliche Kündigungsfrist im Betrage von 47 K 67 h und behauptet, daß die von B. dem D. aufgetragene Arbeit dem als Kollektivvertrag geltenden Normaltarife widerspreche, weil D. schon zwei große Maschinen zu bedienen hatte und nicht noch auf einer dritten, wenn auch kleinen Maschine arbeiten durfte. Er habe den D. nur auf die Tarifwidrigkeit aufmerksam gemacht, jedoch nicht zum Ungehorsam gegen den B. zu verleiten gesucht. In Abwesenheit des Vertrauensmannes war er als Mitglied der Typografická Beseda berechtigt, auf die Tarifwidrigkeit hinzuweisen.

Der Beklagte wendet ein, daß die Entlassung nach § 82, lit. *f*, Gew. O. begründet war, weil der Kläger den Hilfsarbeiter D. zum Ungehorsam gegen den Gewerbsinhaber zu verleiten gesucht hat und weil Kläger, wenn es sich auch um eine Tarifwidrigkeit gehandelt hätte, zum Einschreiten nicht berechtigt war.

Das Gewerbegericht hat nach Einvernahme des D. als Zeugen der Klage mit folgender Begründung stattgegeben:

Aus der eidlichen Aussage des Zeugen D. in Verbindung mit dem teilweisen Geständnisse der Parteien wurde festgestellt, daß der Kläger zum Maschinenmeister D. nur gesagt hat: „Ich mache Sie aufmerksam, das ist tarifwidrig, das dürfen Sie nicht machen." Wenn auch Kläger zum Einschreiten in dieser Sache nicht berufen war, so folgt doch aus diesen festgestellten Tatsachen, daß er den Maschinenmeister D. wirklich nur darauf aufmerksam gemacht hat, daß der Beklagte von ihm eine tarifwidrige Arbeit verlange, daß er jedoch keineswegs hiemit den D. zum Ungehorsam oder zur Auflehnung gegen den Gewerbsinhaber zu verleiten gesucht hat.

Übrigens hat der Beklagte die Tarifwidrigkeit seines Vorgehens dadurch anerkannt, daß er, wiewohl D. zur Verrichtung der Arbeit bereit war, diese sich selbst besorgt hat.

Das Gewerbegericht konnte deshalb den Entlassungsgrund des § 82, lit *f*, Gew. O. als vorhanden nicht erkennen und mußte daher auf Grund des § 84, Gew. O. der Klage stattgeben.

Nr. 2319.

Die von einem Gehilfen seinem Gewerbeinhaber gegenüber gemachte Äußerung: „Das sind dumme Reden, die können Sie sich lassen", enthält keine grobe Ehrenbeleidigung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 13. Jänner 1914, Cr. I 17/14.

Der beklagte Zuckerbäckermeister hat den bei ihm gegen festen Lohn und Kost und gegen 14tägige Kündigung als Gehilfen beschäftigten Kläger deshalb zur Rede gestellt, weil er sich am Vormittag das zur Arbeit notwendige Eiweiß nicht hat holen lassen, worauf der Kläger in Gegenwart des Lehrlings erwiderte: „Das sind dumme Reden, die können Sie sich lassen."

Wegen dieser Äußerung hat der Beklagte den Kläger sofort aus der Arbeit entlassen und das Gewerbegericht hat der Klage des letzteren auf Entschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist stattgegeben.

Gründe: Durch die vom Kläger gemachte Äußerung: „Das sind dumme Reden, die können Sie sich lassen" hat er zwar offenbar die im § 76 Gew. O. vorgeschriebene Achtung seines Gewerbeinhabers verletzt, weil diese Äußerung eine Grobheit enthält; aber eine grobe Ehrenbeleidigung im Sinne des § 82, lit. *g*, Gew. O. konnte das Gericht in dieser Äußerung aus dem Grunde nicht erblicken, weil sie den Tatbestand der in den §§ 487, 488, 491 und 496 Str. G. normierten Übertretungen gegen die Sicherheit der Ehre nicht enthält, zumal der Kläger hiedurch den Beklagten weder einer strafbaren oder bestimmten unehrenhaften Handlungen fälschlich beschuldigt, noch verächtlicher Eigenschaften oder Gesinnungen geziehen oder dem öffentlichen Spotte ausgesetzt, noch ihn öffentlich beschimpft hat.

Der Beklagte war daher zur sofortigen Entlassung des Klägers nicht berechtigt und war daher auf Grund des § 84 Gew. O. der Klage stattzugeben.

Nr. 2320.

Auf das Dienstverhältnis eines gewöhnlichen Hotelportiers findet nicht das Handlungsgehilfengesetz, sondern die Gewerbeordnung Anwendung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 27. Februar 1914, Cr. I 152/14. und des Landes- als Berufungsgerichtes Prag vom 27. März 1914, Cg. II 12/14.

Kläger war seit dem 15. September 1913 im Hotel des Beklagten als Hotelportier gegen vereinbarte 14tägige Kündigungsfrist beschäftigt und erhielt vom Beklagten weder einen Lohn noch die Kost und Wohnung, sondern war nur auf Trinkgelder angewiesen.

Kläger, der am 15. Jänner 1914 vom Beklagten 14tägige Kündigung erhielt und am 1. Februar 1914 entlassen wurde, behauptet, daß er im Hotelgewerbe des Beklagten kaufmännische und auch höhere, nichtkaufmännische Dienste verrichtet hat, und beansprucht deshalb auf Grund des Handlungsgehilfengesetzes Entschädigung für die Zeit vom 1. Februar bis 31. März 1914 an entgangenen Trinkgeldern im Betrage von 720 K.

Das Gewerbegericht hat die Klage aus folgenden Gründen abgewiesen:

Es ist nicht strittig, daß der Beklagte sein Hotelunternehmen selbst persönlich leitet und nur, wenn er ausnahmsweise nicht zu Hause war, ihn der Oberkellner und, wenn auch dieser zufälligerweise nicht zugegen war, ihn der Kläger vertrat.

Weiter wurde festgestellt, daß der Kläger seinen Standort im Vestibul hatte, dortselbst die angekommenen Gäste empfing, sofort aber den Beklagten herbeirief, der dann den Gästen selbst ein Zimmer zuwies und selbst die schriftlichen Rechnungen ausgestellt hat, welche dann vom Oberkellner einkassiert wurden.

Ferner wurde festgestellt, daß das gesamte Hotelpersonal ausschließlich dem Beklagten untergeordnet war und daß der Kläger nur die beiden vom Beklagten aufgenommenen Lohndiener bei Reinigung des Vestibuls und Besorgung des Gepäcktragens zu beaufsichtigen hatte und daß die Mitwirkung des Klägers bei Aufnahme der Gäste nur darin bestand, daß er nach Anweisung des Beklagten die Namen der Gäste und das ihnen vom Beklagten zugewiesene Zimmer in ein hiefür bestimmtes Buch eintragen mußte.

Aus diesen festgestellten Tatsachen folgt, daß der Kläger in der Unternehmung des Beklagten weder zur Leistung kaufmännischer noch höherer, nichtkaufmännischer Dienste vorwiegend angestellt war, sondern daß er nur gewöhnliche gewerbliche Dienste geleistet hat, weshalb auf

sein Dienstverhältnis nach § 2 H. G. G. nicht die Vorschriften dieses Gesetzes, sondern nur jene der Gewerbeordnung Anwendung finden.

Nach § 77 Gew. O. hatte Kläger nur auf eine 14tägige Kündigungsfrist Anspruch und da er nur nach vorgängiger 14tägiger Kündigung entlassen wurde, war seine Klage als unbegründet abzuweisen.

Das Landes- als Berufungsgericht hat die Berufung des Klägers abgewiesen und zu der erstrichterlichen Begründung im wesentlichen folgendes hinzugefügt:

Wenn auch Kläger ausnahmsweise im Falle der Abwesenheit des Beklagten und zugleich des Oberkellners kaufmännische Dienste verrichtet hat, kann er nach § 1, Absatz 2, H. G. G. nicht als Handlungsgehilfe angesehen werden.

Die Dienstleistungen des Klägers können als höhere, nichtkaufmännische Dienste nicht qualifiziert werden.

Der Kläger legt ein besonderes Gewicht darauf, daß die Postbediensteten alle für Hotelgäste bestimmten Wert- und Geldsendungen ihm anvertraut haben. Doch dieser Umstand ist für sein Dienstverhältnis zum Beklagten belanglos, weil, wenn ein Briefträger eine zu eigenen Handen zuzustellende Sendung beim Kläger ließ, er dies auf eigene Verantwortung tat, ohne daß hiefür der Beklagte verantwortlich gemacht werden konnte.

Die Kenntnis von mehreren Sprachen und Gewohnheiten im Auslande, die der Kläger während seiner Beschäftigung in erstklassigen Hotels im Auslande sich angeeignet hat, ist nicht entscheidend, weil, wie dem fachmännisch besetzten Berufungsgerichte bekannt ist, diese Kenntnis viele Kellner auszuweisen vermögen und gerade deshalb in größeren Hotelunternehmungen Beschäftigung finden, ohne daß sie dadurch in die Reihe derart qualifizierter Angestellten, wie sie § 2 H. G. G. im Sinne hat, treten.

Auch der Umstand, daß der Kläger sich in den internationalen Fahrplänen, in den Tarifvorschriften für die Gepäckbeförderung per Bahn und durch Spediteure auskennt, gibt dem Kläger nicht die Qualifikation eines höheren Angestellten, weil auf Grund der in jedem Hotel vorhandenen Behelfe jeder intelligente auch untergeordnete Kellner diesfalls einem Gaste Auskünfte zu erteilen imstande ist.

Nr. 2321.

Die in Nachtlokalen beschäftigten Animiermädchen sind gewerbliche Hilfsarbeiterinnen; es dürfen auch ihnen geistige Getränke auf Rechnung des Lohnes nicht kreditiert werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 28. November 1913, Cr. II 517/13.

Die Klägerin, welche als Büfettmädchen im Gasthause des Beklagten wohl keine Arbeit im wahren Sinne des Wortes zu leisten hatte, aber gegen einen Lohn verpflichtet war, bestimmte Dienststunden einzuhalten, den Gästen Gesellschaft zu leisten und sie zu größerem Getränkekonsum zu animieren, klagt auf einen Lohnrückstand von 53 K.

Der Beklagte erhebt einen Gegenanspruch von 62 K 50 h, indem er behauptet, die Klägerin habe bei einem Gelage für sich und ihre Gesellschaft Getränke bestellt und deren Zahlung auf sich genommen.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Wenn auch die Klägerin dem Dienstvertrage nach eine bestimmte, sei es körperliche oder geistige Tätigkeit im Gasthause des Beklagten nicht zu entfalten hatte, so war sie dennoch zur Förderung der geschäftlichen Zwecke des Gewerbebetriebes des Beklagten gegen einen bestimmten Lohn angestellt und gehörte sohin dem gewerblichen Hilfspersonal des Beklagten an. Das Verhältnis, in welchem sie zum Beklagten stand, ist daher nach dem VI. Hauptstück der Gewerbeordnung zu beurteilen und es gelten die für die Lohnzahlung nach § 78 Gew. O. vorgeschriebenen Bestimmungen und insbesondere auch die Bestimmung, daß außer den in den Absätzen 2 und 3 des § 78 Gew. O. bezeichneten Gegenständen und Waren nichts und insbesondere nicht geistige Getränke auf Rechnung des Lohnes kreditiert werden dürfen. Wenn daher auch nach den Zeugenaussagen nicht gezweifelt werden kann, daß die Klägerin sich bei dem in Rede stehenden Vorfalle gewissermaßen aus dem Dienste ausgeschaltet und mehr als Gast des Beklagten an einem Gelage teilgenommen hat, so kann doch nicht übersehen werden, daß sie zum Beklagten in einem Dienstverhältnisse stand, zur Dienstleistung an jenem Tage im Lokal erschienen ist und in ihrer Eigenschaft als Büfettmädchen das Gelage mit in Szene gesetzt hat. Bei der Kreditierung der Getränke stand daher der Beklagte der Klägerin als Dienstgeber gegenüber und muß sich die Einwendung des § 78 *c*, Gew. O., wonach Verabredungen, welche der Anordnung des § 78, Abs. 5, Gew. O. zuwiderlaufen, nichtig sind, gefallen lassen.

Nr. 2322.

Dem Gehilfen gebührt nach der ordnungsmäßigen Beendigung der Lehrzeit, wenn der Kollektivvertrag festsetzt, daß die Arbeiter im ersten Jahre „nach Beendigung der Lehrzeit" einen bestimmten Lohn zu erhalten haben, der Lohn eines Hilfsarbeiters, und zwar vom Tage nach Beendigung der Lehrzeit.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 27. April 1914, Cr. IV 236/14.

Der Kläger stand bei dem beklagten Baumeister als Maurerlehrling vom 9. April 1911 bis 9. April 1914 in der Lehre. Am 9. April 1914 stellte ihm der Lehrherr das Zeugnis über die zugebrachte Lehrzeit aus, am 10. April 1914 legte der Kläger in Gegenwart seines Lehrherrn die Gesellen-

prüfung mit gutem Erfolge ab, welches Resultat dem Lehrling sogleich bekanntgegeben wurde, am 15. April 1914 trat er wieder zu seinem gewesenen Lehrherrn in die Arbeit ein und als ihm der Lehrbrief, datiert mit dem 15. April 1914, erst am 21. April 19 4 zugestellt wurde, legte er ihn noch am selben Tage seinem Dienstgeber zur Einsichtnahme vor.

Bei der nächsten Lohnauszahlung weigerte sich jedoch der Dienstgeber, dem Kläger den von diesem beanspruchten Lohn des Arbeiters per 40 h pro Arbeitsstunde auszuzahlen, teils aus dem Grunde, weil der Kläger als Lehrling am 30. März 1914 einen schriftlichen Vertrag unterzeichnet hat, laut welchem ihm pro Arbeitsstunde 28 h Lohn gebührt, teils aus dem weiteren Grunde, daß der Kläger dem Beklagten den Lehrbrief erst am 21. April 1914 vorgelegt hat und dem Kläger erst von diesem letzteren Tage der Lohn des Arbeiters zustehe.

Der Kollektivvertrag enthält zugestandenermaßen im Absatze VI die Bestimmung: Die Arbeiter erhalten im ersten Jahre nach der Beendigung der Lehrzeit einen Stundenlohn per 40 h.

Das Gewerbegericht hat der auf Zahlung des Lohnes per 40 h pro Arbeitsstunde gerichteten Klage stattgegeben.

Gründe: Es ist die Frage zu beantworten, welche Bedeutung dem Ausdrucke „nach der Beendigung der Lehrzeit" beizumessen wäre.

Gemäß § 6 a. b. G. B. kann einem Gesetze in der Anwendung kein anderer Verstand beigelegt werden, als welcher aus der eigentümlichen Bedeutung der Worte in ihrem Zusammenhange und aus der klaren Absicht des Gesetzgebers hervorleuchtet.

Die Lehrzeit wurde auf eine bestimmte Dauer vereinbart und darf nur aus gesetzlich zulässigen Gründen verlängert werden (§ 99*b* Gew. O.).

Wenn nach ordnungsmäßiger Beendigung der Lehrzeit dem Lehrling das Zeugnis über die zugebrachte Lehrzeit vom Lehrherrn ausgestellt war (§ 104 Gew. O.), erlöschen in diesem Moment alle gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Lehrvertrage, wenn die Parteien den Vertrag beiderseits erfüllt haben, wie er vereinbart worden ist (§ 902 a. b. G. B.). Von diesem Zeitpunkte an stehen sie sich nicht mehr in dem Verhältnisse des Lehrherrn und des Lehrlings gegenüber und tritt von diesem Moment an bei ununterbrochenen Arbeitsverhältnissen der Kollektivvertrag in Wirkung, weil beide Parteien zugestandenermaßen den betreffenden Verbänden angehören.

Inhaltlich des Kollektivvertrages zwischen den Baumeistern und „ihren Hilfsarbeitern" gehören in die Kategorie der Hilfsarbeiter nicht nur die Arbeiter, welche sich der Gesellenprüfung unterzogen haben (arg. §§ 114b, 104, Absatz 2, 3, Gew. O.) ,sondern alle Hilfsarbeiter, welche nach ordnungsmäßiger Beendigung des Lehrverhältnisses von der Genossenschaft den Lehrbrief erhalten haben (§ 104, Absatz 3, Gew. O.).

Schon in dem Moment der ordnungsmäßigen Beendigung der Lehrzeit hat der Kläger die Eigenschaft „eines Hilfsarbeiters" erworben und gelten für ihn die Bestimmungen des Kollektivvertrages.

Die Gesellenprüfung und das Zeugnis darüber sind Dokumente formeller Natur und vermögen an den durch den Kollektivvertrag vereinbarten und erworbenen Rechten und Pflichten nichts zu ändern.

Diese Rechtsansicht ergibt sich auch aus der einfachen praktischen Erwägung, daß der aus der Lehre zu einem anderen als seinem gewesenen Lehrherrn in die Arbeit eingetretene Arbeiter allenfalls den Anspruch auf den Lohn des Arbeiters, nicht aber bloß eines Lehrlings hat.

Es wurde demnach mit Recht dem Klagebegehren stattgegeben.

Nr. 2323.

Bei Vorhandensein der sonstigen Voraussetzungen der gewerbegerichtlichen Zuständigkeit sind die Gewerbegerichte für Klagen von und gegen Erben der Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur bis zur Einantwortung des Nachlasses zuständig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 8. November 1912, Cr. II 771/12.

Die Klägerin A. L. brachte einige Monate nach Ablauf der Lehrzeit gegen die minderjährigen Erben ihres mittlerweile verstorbenen Lehrherrn nach Einantwortung des Nachlasses die Klage auf Ausstellung eines Lehrzeugnisses nach § 104, Abs. 1, Gew. O. ein.

Das Gewerbegericht erklärte sich für sachlich unzuständig.

Gründe: In Rechtsstreitigkeiten nach § 1 G. G. G. können nur Unternehmer und ihre Angestellten als Parteien einander gegenüberstehen. Der Übergang einer aus einem Arbeitsverhältnisse entstandenen Forderung an eine andere Person schließt die Zuständigkeit der Gewerbegerichte für die Geltendmachung dieser Forderung aus. Dies gilt für die Gesamtrechtsnachfolge nicht minder als für die Sonderrechtsnachfolge, doch ist zu beachten, daß die erstere von Todes wegen erst mit der Einantwortung des Nachlasses perfekt wird.

Nach § 547 a. b. G. B. wird die Verlassenschaft vor der Annahme des Erben, der Erbserklärung, so angesehen, als wenn sie noch von dem Verstorbenen besessen würde, nach der Annahme der Verlassenschaft stellt der Erbe in Rücksicht auf diese den Erblasser vor. Deshalb ist bis zur Einantwortung nicht der Erbe, sondern der Nachlaß als Gläubiger oder Schuldner zu betrachten, und Klagen sind gegen den Nachlaß zu richten. Hiegegen kommt der Erbe nach der Einantwortung für die durch den Erblasser begründeten Rechtsverhältnisse in eigener Person zur Geltung, er haftet nun nicht mehr nach § 550 a. b. G. B., sondern nach §§ 820 und 821 a. b. G. B.

und die örtliche allgemeine Zuständigkeit für Klagen der Nachlaßgläubiger wird nicht mehr nach dem Sitze des Nachlaßgerichtes bestimmt (§ 77 J. N.).

Unentscheidend ist es, ob das Unternehmen mit dem Tode des Arbeitgebers aufgehört hat oder vom Erben nach § 56, Abs. 4, Gew. O. fortgeführt wird. Auch im letzteren Falle stellt der Erbe nach der Einantwortung den Erblasser nicht vor, er ist ein anderes Rechtssubjekt als der Erblasser oder der ruhende Nachlaß, und untersteht nicht der gewerbegerichtlichen Zuständigkeit für Streitigkeiten aus Arbeits- oder Lehrverträgen des Erblassers, in welche er nicht eingetreten ist.

Nr. 2324.

I. Pensionsversicherung mittels Ersatzvertrages.

II. Fakturenabzüge, die zu Pensionszwecken der Beamtenschaft gewährt und vom Prinzipal quotenmäßig den einzelnen Beamten zur Erhöhung der Anwartschaften gutgeschrieben werden, sind bei Erlöschen der Versicherungspflicht eines Beamten nicht den von ihm eingezahlten Beträgen gleichzuachten und daher auch nicht auszufolgen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 14. November 1913, Cr. I 217/13, und des Kreisgerichtes Neutitschein als Berufungsgerichtes vom 20. Dezember 1913, Cg. I 608/13.

Die beklagte Firma hat mit ihren Angestellten Pensionsersatzverträge abgeschlossen, welche im wesentlichen mit den §§ 3, 5, 25, 31, 32, 33 und 64 bis 66 P. V. G. übereinstimmen. Sie macht ihren Kreditoren Abzüge von Fakturenbeträgen zugunsten eines „Beamtenunterstützungsfonds“ und teilt nach Ablauf jedes Jahres die gesammelten Beträge auf die einzelnen Beamten rechnungsmäßig auf, indem sie sie quotenmäßig den einzelnen Beamten in dem die Matrikelauszüge enthaltenden Hilfsbuche gutbucht. Die gutgebuchten Beträge werden auch in den Mitgliedsbüchern der Beamten vertragen, u. zw. als Leistungen der Firma. Der Kläger war bis Ende 1912 kommerzieller Beamter der Firma, hat im Sinne des Pensionsersatzvertrages nach Ablauf von 3 Monaten die von ihm als Beiträge geleisteten Einzahlungen rückerstattet erhalten und begehrt die Ausbezahlung der auf ihn entfallenden Quote der Fakturenabzüge aus den Jahren 1909 bis 1912 in der Höhe von 628 K 82 h.

Die Beklagte wendet ein, daß die den Kreditoren gemachten Abzüge nur buchmäßig den Beamten einzeln gutgeschrieben wurden, da durch sie die Anwartschaften erhöht werden; sie dienen zum Einkaufe von Dienstjahren, gelangen nur buchmäßig zur Einzahlung, resultieren aus Verträgen der beklagten Firma mit ihren Kreditoren und erscheinen daher als Leistungen der Firma, welche nach dem Ersatzvertrage beim Erlöschen der Versicherungspflicht nicht rückzuerstatten seien.

Der Klage wurde in I. Instanz mit nachstehender Begründung stattgegeben:

Es war lediglich zu prüfen, ob die eingeklagten Beträge als Einzahlungen der Angestellten anzusehen sind. Diese Frage hat das Gericht bejaht, indem es erwog, daß die Einzahlungen aus Schulderlässen der Kreditoren der beklagten Firma geleistet wurden, welche zugunsten der Beamtenschaft, daher auch zugunsten des Klägers gewährt worden sind. Die Schulderlässe sind im Grunde der §§ 939 und 1444 a. b. G. B. unter der ausdrücklichen Auflage erfolgt, die erlassenen Beträge der Beamtenschaft zu Pensionszwecken zuzuwenden, so daß eine Bereicherung der beklagten Firma nicht intendiert war, und die Gutbuchung der quotenmäßigen Beträge im Pensionskonto der einzelnen Angestellten in Erfüllung der Auflage erfolgte unter Inanspruchnahme von Mitteln, welche die beklagte Firma der Beamtenschaft zuzuwenden verpflichtet war.

Der Beamtenschaft der beklagten Firma stehen Pensionsansprüche nicht gegenüber einem mit juristischer Persönlichkeit ausgestatteten Fonds zu, sondern die beklagte Firma haftet auf Grund eines behördlich genehmigten, den Bestimmungen der §§ 64 bis 66 P. V. G. entsprechenden Ersatzvertrages persönlich für die Erfüllung der aus der Pensionsversicherung entspringenden Ansprüche, u. zw. nicht nur für die Erfüllung der gesetzlichen Mindestansprüche, sondern — wenn durch die Aufteilung des erwähnten Unterstützungsfonds eine Erhöhung der Anwartschaften über das normale Ausmaß durch Anrechnung von Dienstjahren im Sinne des § 31 P. V. G. (§ 32 Ers. V.) Platz zu greifen hat — auch für die Erfüllung dieser Mehransprüche. In diesen Ansprüchen wird die Beamtenschaft als solche wie der einzelne Beamte nicht berührt, mag die Einkaufsprämie den einzelnen Beamten rückgestellt werden oder nicht. Eine Rückerstattung ist mit keinerlei Nachteilen für die übrigen Beamten verbunden, dagegen wäre die Berechtigung, die Einkaufsprämie zurückzubehalten, ohne daß hiedurch die Pflicht des Versicherers aus dem Versicherungsvertrage verschärft würde, bei dem Umstande, als die Einkaufsprämie nicht aus dem Vermögen der beklagten Firma herrührt, eine ungerechtfertigte Bereicherung der beklagten Firma, welche den Intentionen der den Schulderlaß gewährenden Kreditoren sicherlich widersprechen würde.

Es ist auch zu beachten, daß die Erweiterung der Versicherungspflicht durch die Anrechnung von Dienstjahren nicht eine besondere Wohlfahrtsmaßregel bildet, zu deren Beobachtung die kumulative Verwendung der Einkaufsprämien aller Beamten versicherungstechnisch notwendig wäre. Die Anrechnung von Dienstjahren erfolgt vielmehr auf Grund von Spezialverträgen des Versicherers mit den Versicherten, welche der Versicherer nach § 31 P. V. G. (§ 32 Ers. V.) eingehen muß, wenn es die Ver-

sicherten wünschen, so daß die Einkaufsprämie jedes einzelnen Beamten und nur diese Einkaufsprämie allein die versicherungstechnische Grundlage der gedachten Erweiterung der Versicherung bildet. Auch von diesem Gesichtspunkte ist es am Platze, die Einkaufsprämien bei Erlöschen der Versicherungspflicht vor Eintritt des Versicherungsfalles ihrem Zwecke zu entziehen und gemäß § 1435 a. b. G. B. sie demjenigen zurückzustellen, für dessen Rechnung sie dem Versicherungszwecke gewidmet wurden.

Das k. k. Kreisgericht in Neutitschein hat der Berufung der beklagten Firma Folge gegeben und die Klage abgewiesen.

Gründe: Wenn die Lieferanten mit den Abzügen von ihren Forderungen an die Beklagte einverstanden waren, so taten sie dies, wie das Berufungsgericht aus voller Überzeugung annimmt, wohl nur deshalb, um mit der Beklagten in weiterer Geschäftsverbindung zu bleiben, insbesondere deshalb, um sich die Beamten der Firma verbindlich zu machen, diese zu weiteren Geschäftsabschlüssen zu ermuntern, also nicht zur Unterstützung von jenen Personen, die ihr Dienstverhältnis bei der Beklagten aufgegeben hätten, denn von diesen ließe sich eine weitere Förderung der Geschäftsverbindung nicht mehr erwarten.

Daß die Beklagte bei der Widmung dieser Beträge an den Unterstützungsfonds doch keinesfalls davon ausgegangen ist, die Austretenden, also die Nichtbeamten zu begünstigen, liegt auf der Hand, da sie ja sonst unmittelbar das Verlassen ihres Dienstes befördert hätte, was ihr nicht zuzumuten ist.

Es erscheint daher der Unterstützungsfonds, insoweit er als selbständig angesehen wird, nicht als Vermögensstück der einzelnen Beamten sondern als Fonds, welcher zur gelegentlichen Unterstützung der in dem Dienstverhältnis bleibenden Personen bestimmt ist, worüber, da der Fonds keine Stiftung beinhaltet, dessen Verwalterin, von welcher er eigentlich allein herstammt, d. i. die Beklagte, allein zu entscheiden hat.

Nach § 26 des Ersatzvertrages steht dem gewesenen Angestellten der Anspruch auf die Rückerstattung der von ihm selbst geleisteten Einzahlungen zu; daß Kläger die von ihm begehrten Beträge aber selbst gezahlt hat, hat er nicht einmal behaupten können, daß aber die von der Beklagten, bzw. deren Lieferanten gezahlten Beträge nicht als von dem Beamten geleistete Einzahlungen anzusehen seien, wurde oben schon ausgeführt und soll hier nur darauf verwiesen werden.

Von einer conditio causa finita (§ 1435 a. b. G. B.) kann nicht die Rede sein und der Kläger aus diesem Rechtsgrunde nicht die von einer anderen Person eingezahlten Beträge fordern. Dies ergibt sich aus dieser gesetzlichen Bestimmung selbst, da nur der Geber zur Rückforderung berechtigt ist und als solcher der Kläger nach dem Ausgeführten nicht anzusehen ist.

Nr. 2325.

Voraussetzungen für die Zulässigkeit einer bedingten Kündigung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 22. April 1913, Cr. II 163/1.

Der Kläger, welcher als Anstreichergehilfe beim Beklagten gegen 14tägige Kündigung bedienstet war, behauptet, am 19. April 1913 ohne vorherige Kündigung grundlos entlassen worden zu sein, und erhebt den Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung. Der Beklagte wendet ein, er habe dem Kläger durch seinen Buchhalter V. K. am 5. April 1913 kündigen lassen, da die Bestellungen rarer wurden, gibt aber zu, einen sonstigen Entlassungsgrund am 19. April 1913 nicht gehabt zu haben.

Der Zeuge V. K. hat angegeben, er sei vom Beklagten beauftragt worden, dem Kläger zu kündigen, und er habe diesem Auftrage in der Weise entsprochen, daß er dem Kläger sagte, er werde nach 14 Tagen zu Hause bleiben müssen, wenn die Bestellungen sich nicht mehren.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Damit eine Kündigung nach § 77 Gew. O. zur Lösung des Arbeitsverhältnisses führe, muß sie im Sinne des § 869 a. b. G. B. bestimmt und verständlich erklärt werden. Dies schließt wohl nicht aus, daß die Kündigung durch eine Bedingung eingeschränkt werden kann, doch muß es während der ganzen gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfrist feststehen, daß der Wille, das Dienstverhältnis zu lösen, bestehe, da nur dann der Zweck der Kündigungsfrist, das Aufsuchen einer neuen Lebensstellung, unter Ausnützung der vollen Frist verfolgt werden kann. Deshalb muß dem Kündigungsgegner noch vor Beginn der Kündigungsfrist die Erfüllung der Bedingung bekanntgegeben werden. Im vorliegenden Falle wurde dem Kläger erst am 19. April 1913 durch die Entlassung bekanntgegeben, daß die Bedingung sich erfüllt habe und die Kündigung wirksam geworden sei, der Beklagte mußte sohin das Arbeitsverhältnis von da ab noch durch 14 Tage aufrechthalten oder den Kläger nach § 84 Gew. O. entschädigen.

Nr. 2326.

Ein Handlungsgehilfe, der neben einer Neujahrsremuneration auch ein Bilanzgeld jährlich bezieht, kann bei Lösung des Dienstverhältnisses nicht einmal eine Quote des Bilanzgeldes beanspruchen, wenn er die Bilanzarbeiten noch nicht in Angriff genommen hat.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 25. April 1913, Cr. I 26/13.

Der Kläger hat als Leiter eines Reisebureaus nebst einem festen Gehalte und einer Jahresremuneration in der Höhe eines Monatsgehaltes alljährlich nach Fertigstellung der Bilanz ein nach Gutdünken des Dienst-

gebers bemessenes Bilanzgeld bezogen. Ende März 1913 wurde das Dienstverhältnis gelöst, der Kläger erhielt für die damals fertiggestellte Bilanz über das Geschäftsjahr 1912 einen Betrag von 400 K und begehrt unter anderem die Zahlung einer dem Zeitraume vom 1. Jänner bis 31. März 1913 entsprechenden Quote des Bilanzgeldes pro 1913.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Die Bilanzquote käme dem Kläger im Grunde des § 16 des Handlungsgehilfengesetzes nur dann zu, wenn dem Bilanzgeldanspruche der Charakter der in der zitierten Gesetzestelle erwähnten Remuneration oder besonderen Entlohnung zuzuerkennen wäre. Im vorliegenden Falle wurde nach den eigenen Behauptungen des Klägers das Bilanzgeld alljährlich unabhängig vom Erfolge der geschäftlichen Tätigkeit ausbezahlt, und daraus muß, da diese besondere Entlohnung ausdrücklich als Bilanzgeld bezeichnet wurde, geschlossen werden, daß sie ein Entgelt für die mit der Bilanz verbundenen, das gewöhnliche Maß der geforderten Leistungen überschreitenden Mehrarbeiten bilden sollte.

Während die im § 16 H. G. G. erwähnten besonderen Entlohnungen periodische Leistungen sind, deren Äquivalent in einer die ganze betreffende Periode umfassenden Tätigkeit des Bediensteten besteht, sollte hier die nur durch einige Wochen zu Beginn jedes Jahres anhaltende größere Inanspruchnahme der Arbeitskraft des Klägers besonders entlohnt werden.

Die Voraussetzung für das Wirksamwerden des Anspruches bildet demnach nicht die normale Tätigkeit, sondern die Mehrleistung der Bilanzaufnahme. Nun hat der Kläger die 3 ersten Monate dieses Jahres wohl an der Bilanz pro 1912 gearbeitet, die Bilanz pro 1913 aber selbstverständlich noch gar nicht in Angriff genommen, er kann daher nicht einmal eine Quote des Bilanzgeldes pro 1913 beanspruchen.

Nr. 2327.

Ob die Entlassung gerechtfertigt ist, kann nur nach Tatsachen beurteilt werden, die der Entlassung vorangingen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 14. Jänner 1913 Cr. II 13/13.

Der Kläger, Taglöhner der beklagten Firma, behauptet, am 11. Jänner 1913 grundlos ohne Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist entlassen worden zu sein; die beklagte Firma habe einen Diebstahl vorgeschützt, den der Werkführer entdeckt habe, doch stehe Kläger diesem Diebstahle ferne. Er begehrt eine Kündigungsentschädigung im Betrage von 25 K 60 h.

Die beklagte Firma wendet ein, sie habe den Kläger wohl deshalb, weil sie ihn im Verdacht hatte, den Diebstahl begangen zu haben, zur Abrechnung in die Kanzlei beschieden, ihm aber eine Entschädigung für die Kündigungsfrist nur deshalb vorenthalten, weil er in jenem Augenblicke den Werkführer in Gegenwart des Inhabers der beklagten Firma und des Gießereimeisters mit den Worten apostrophierte: „Sie alter Schweinehund ...“.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Es ist nach den Zeugenaussagen wohl als erwiesen anzusehen, daß sich der Kläger einer Ehrenbeleidigung in der Tat schuldig gemacht hat, indem er den Werkführer mit „Schweinehund“ beschimpfte, doch erweisen eben diese Zeugenaussagen im Zusammenhange mit den Behauptungen der beklagten Firma selbst, daß im Augenblicke, als die Ehrenbeleidigung begangen wurde, die Entlassung des Klägers bereits ausgesprochen war. Die beklagte Firma gibt selbst zu, daß ihr Inhaber in jenem Augenblicke den Kläger in die Kanzlei „zur Abrechnung“ beschieden habe. Diese Aufforderung, welche implizite den Auftrag zur Unterlassung der weiteren Arbeit enthält, ist als einseitige Lösung des Dienstverhältnisses anzusehen und hat alle mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses verbundenen rechtlichen Wirkungen zur unmittelbaren Folge. Ob diese einseitige Auflösung grundlos oder mit Grund erfolgt ist, ist nach Tatsachen zu beurteilen, die dem Ausspruche der Entlassung vorangingen, während selbst unmittelbar nachfolgende Tatsachen für die Entscheidung dieser Frage ohne Belang sind.

Indem nun im vorliegenden Falle die von der beklagten Firma geltend gemachte Beschimpfung des Werkführers erst erfolgte, nachdem die Entlassung des Klägers bereits ausgesprochen war, kann sie als Entlassungsgrund im Sinne des § 82, lit. *g*, Gew. O. nicht verwertet werden und es mußte deshalb dem in seiner Höhe unbestrittenen Klagebegehren gemäß § 84 Gew. O. Folge gegeben werden.

Nr. 2328.

Wenn sich ein Arbeiter stillschweigend und durch einen längeren Zeitraum einer täglichen Arbeitszeit unterwirft, die mit dem Kollektivvertrage nicht übereinstimmt, so findet der Kollektivvertrag in dieser Richtung keine Anwendung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 25. April 1913,

Cr. II 161/13.

Nach der Vereinbarung über die Arbeits- und Lohnverhältnisse in den Bäckereien des Mährisch-Ostrauer Bezirkes vom 6. Juli 1909 ist für Bäckereien, in denen mehr als 5 Arbeitskräfte beschäftigt sind, eine 11stündige Arbeitszeit vereinbart. Die bezeichnete Voraussetzung trifft bei der Bäckerei des Beklagten zu. Der Kläger war durch 16 Tage beim Beklagten als Schwarzmischer beschäftigt und behauptet, täglich 5 Überstunden geleistet zu haben. Er klagt auf Zahlung von 25 K 60 h samt

Prozeßkosten, gibt aber zu, die längere Arbeitszeit widerspruchslos beobachtet und erst bei der zweiten Lohnauszahlung, d. i. am 14. Tage erfolglos den Anspruch auf eine Entschädigung für die Überzeit erhoben zu haben.

Der Beklagte behauptet hingegen, der Kläger habe in der Zeit von 8 Uhr früh bis 9 Uhr abends mit mehrfachen Unterbrechungen gearbeitet, so daß die Normalarbeitszeit von 11 Stunden nicht überschritten worden sei. Auch habe der Kläger bei keiner Lohnauszahlung einen Anspruch auf Entschädigung für Überstunden erhoben und erst beim Dienstaustritte angekündigt, daß er einen derartigen Anspruch geltend machen werde.

Aus den Zeugenaussagen ging hervor, daß eine effektive Arbeitszeit von 14 bis 15 Stunden für Schwarzmischer in der Bäckerei des Beklagten üblich ist.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 114 *b* Gew. O. hat ein Kollektivabkommen rechtsverbindliche Geltung, wenn, wie in diesem Falle, nicht abweichende Vereinbarungen getroffen worden sind. Der Kläger hatte daher an sich das Recht, sich auf die im Kollektivvertrage festgesetzte 11stündige Normalarbeitszeit zu beschränken und einem Mehranspruch auf Arbeit durch Geltendmachung des Austrittsgrundes des § 82, *a* lit. *d*, zu begegnen. Indem aber der Kläger sich vorbehaltlos den in der Bäckerei des Beklagten üblichen Verhältnissen unterwarf und sich mit dem vereinbarten Lohne trotz der längeren täglichen Arbeitszeit mindestens in den ersten 14 Tagen zufriedengab, ist er stillschweigend einverständlich mit dem Beklagten von der diesfälligen Bestimmung des Kollektivvertrages abgekommen und kann nunmehr eine Entschädigung um so weniger beanspruchen, als die zwingende Rechtsvorschrift, daß Überstunden besonders zu entlohnen sind, gemäß § 96 *a* Gew. O. nur auf fabriksmäßig betriebene Gewerbeunternehmungen Anwendung findet.

Nr. 2329.

Ein Hilfsarbeiter, der einen Urlaub durch die Vorspiegelung falscher Tatsachen erwirkt, verläßt unbefugt die Arbeit.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 6. Mai 1913, Cr. II 178/13.

Der beim beklagten Frächter als Kutscher beschäftigte Kläger erhielt am 23. April 1913 einen Urlaub auf etwa 1½ Tage, kehrte aber erst am 29. April 1913 in die Arbeit zurück, da er noch am 23. April 1913 erkrankte und 5 Tage krank blieb. Er gibt zu, den Urlaub durch die Angabe erlangt zu haben, daß seine Schwester gestorben sei.

Die Gattin des Klägers bestätigte als Zeugin im Sinne der Einwendungen des Beklagten, daß der Kläger am 23. April 1913 in seine Heimat

gekommen sei, um Reparaturen im Hause zu verrichten; während der Reparaturarbeiten sei er erkrankt und mehrere Tage bettlägerig gewesen.

Die Klage auf Leistung einer Kündigungsentschädigung aus dem Grunde, weil der Beklagte den Kläger nach seiner Rückkehr am 29. April 1913 zur Arbeit nicht wieder zuließ, wurde abgewiesen.

Gründe: Es wird vom Beklagten mit Recht geltend gemacht, daß er einen Grund zur vorzeitigen Entlassung des Klägers insofern hatte, als der Kläger durch Vorspiegelung der falschen Tatsache, daß er zum Begräbnisse einer Schwester fahren müsse, am 23. April 1913 einen Urlaub erwirkt und diesen um etwa 5 Tage überschritten hat. Die Überschreitung des Urlaubes hat sich wohl als gerechtfertigt erwiesen, indem nach der Zeugenaussage der Kläger erkrankt ist und durch etwa 5 Tage bettlägerig war. Andrerseits erweist eben diese Zeugenaussage, daß der Kläger den Urlaub zu dem Zwecke nahm, um zu Hause Arbeiten zu verrichten.

Das Verlassen der Arbeit am 23. April 1913 ist, da nicht angenommen werden kann, daß der Beklagte dem Kläger den Urlaub erteilt hätte, wenn er den wahren Zweck gekannt hätte, als unbefugtes Verlassen der Arbeit im Sinne des § 82, lit. *f*, Gew. O. anzusehen, und demgemäß konnte der Beklagte den Kläger ohne Kündigung sofort entlassen.

Nr. 2330.

Eine Handanlegung des Lehrherrn zur Ausübung der väterlichen Zucht bildet keinen Grund für die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses, wenn sie nach den Umständen ein gerechtfertigtes und geeignetes Zuchtmittel ist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 30. Mai 1913, Cr. II 199/13.

Der minderjährige A. B. wurde vor mehr als 2 Jahren vom Beklagten F. H. in die Lehre aufgenommen, die Lehrzeit wurde auf 4 Jahre vereinbart. Er begehrt nun die Feststellung der Auflösung der Lehrverhältnisses und die Verurteilung des beklagten Lehrherrn zur Ausstellung eines Zeugnisses über die zugebrachte Lehrzeit, indem er unter anderem behauptet, daß ihm der Beklagte während der ganzen Zeit wiederholt aus nichtigen Gründen Ohrfeigen verabfolgt habe; eine der Ohrfeigen aus der letzten Zeit sei so heftig gewesen, daß er aus der Nase blutete.

Der Beklagte gibt zu, dem Kläger manchmal einen leichten Schlag über den Kopf oder das Gesicht versetzt zu haben; doch sei das selten geschehen, gewöhnlich wegen Lügenhaftigkeit oder wenn der Kläger einen Unfug trieb. Verletzt habe er den Kläger niemals, dieser habe auch nie infolge einer Ohrfeige aus der Nase geblutet.

Die Zeugen V. M., H. K. und V. S. sind oder waren beim Beklagten als Gehilfen beschäftigt und bestätigen, daß der Kläger den Beklagten

wiederholt anlog, einmal zum Schabernack einen Gehilfen aus der Werkstätte zu einer auswärtigen Arbeit sandte und ähnlichen Unfug trieb und daß der Beklagte dem Kläger nur manchmal aus derartigen Anlässen einen Schlag versetzte, ihm aber niemals eine Verletzung beigebracht hat; sonst habe sich der Kläger stets einer guten Behandlung erfreut.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Wohl hat der Lehrherr nach § 100 Gew. O. jede Mißhandlung des Lehrlings zu unterlassen, es obliegt ihm aber auch die Überwachung der Sitten und der Aufführung des Lehrlings, er hat ihn „zu guten Sitten" zu verhalten. Um dieser Pflicht entsprechen zu können, räumt ihm das Gesetz, wie aus § 101, Z. 2, lit *b*, hervorgeht, das Recht der väterlichen Zucht ein. Dieses Recht beinhaltet auch ein mäßiges Strafrecht, durch welches die Pflicht, sich jeder Mißhandlung zu enthalten, eingeschränkt wird. Wenn die Handanlegung ein durch den Anlaß gebotenes und nach den Verhältnissen taugliches Mittel bildet, eine schlechte Aufführung zu bestrafen und den Lehrling für die Folge zu guten Sitten zu verhalten, dann ist der Lehrherr, gleichwie ein Vater, zur Anwendung eines derartigen Mittels berechtigt. Nur der Mißbrauch dieses Rechtes fiele unter den Begriff der „Mißhandlung" im Sinne der §§ 100 und 102 *a* Gew. O. und würde einen Grund für die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses nach § 101, Z. 2, lit. *b*, Gew. O. bilden.

Hier hat nach den Zeugenaussagen Lügenhaftigkeit und allerlei Unfug des Lehrlings den Grund dafür geboten, daß der Lehrherr dem Kläger mitunter leichte Schläge versetzte, welche insbesondere auch nach der Zeugenaussage des V. S., auf welchen sich der Kläger berief, keinerlei nachteilige Folgen hatten. Es hat somit der Anlaß und der Zweck die Züchtigung gerechtfertigt, welche eben darum und wegen des Abganges nachteiliger Folgen sich nur als Züchtigung und nicht als Mißhandlung darstellt.

Nr. 2331.

I. Der einem gewerblichen Hilfsarbeiter gebührende Ersatzruhetag, für den vertragsmäßig ein bestimmter Wochentag in Aussicht genommen ist, kann nur bei dringenden Umständen auf einen anderen Wochentag verlegt werden.

II. Die Verweigerung der Arbeit am Ersatzruhetage bildet keinen Entlassungsgrund.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 17. Juni 1913, Cr. II 220/13.

Der im Kaffeehause des Beklagten als Zahlkellner beschäftigte Kläger wurde am 2. Juni 1913 entlassen, da er die Dienstleistung an diesem Tage, einem Montage, unter Berufung darauf verweigerte, daß der Montag vertragsmäßig sein Ersatzruhetag sei.

Der Klage auf Leistung einer Kündigungsentschädigung wurde stattgegeben.

Gründe: Nach dem Gesetze vom 16. Jänner 1895, R. G. Bl. Nr. 21, und dem Gesetze vom 18. Juli 1905, R. G. Bl. Nr. 125 (Art. VI), stand dem Kläger als Zahlkellner im Kaffeehausbetriebe des Beklagten an Stelle der Sonntagsruhe ein Ersatzruhetag zu, welcher nach dem Dienstvertrage, wie beide Streitteile übereinstimmend angeben, auf jeden Montag festgesetzt war. Allerdings muß dem Dienstgeber das Recht eingeräumt werden, den Ersatzruhetag nach den Bedürfnissen seines Geschäftsbetriebes festzusetzen und, wenn dringende Umstände die Verlegung der Ersatzruhe auf einen andern Tag als den im Dienstvertrage bestimmten oder durch längere Übung gebührenden Tag notwendig machen, die Dienstleistung des Hilfsarbeiters an dem normierten Tage zu fordern. Jede Willkür in dieser Richtung ist aber ausgeschlossen.

Im vorliegenden Falle hat der Beklagte am 2. Juni 1913, einem Montage, den Kläger zur Dienstleistung aufgefordert, obwohl der Montag nach dem Dienstvertrage als Ersatzruhetag des Klägers dienen sollte und obwohl der Beklagte an diesem Tage die Dienstleistung des Klägers entbehren konnte. Denn beide Teile behaupten übereinstimmend, daß an Montagen ein Rechner, ein Zuträger und 2 Pikkolos für den Dienst genügen, und der Beklagte gibt zu, daß an jenem Tage außer dem Kellner Č. noch ein Zuträger und 2 Pikkolos zur Verfügung standen.

Die Behauptung des Beklagten, daß Č. zum Rechnen damals noch nicht befähigt war, da er erst etwa eine Woche im Geschäfte tätig gewesen ist, wird durch die Tatsache widerlegt, daß Č. tatsächlich an jenem Tage die Rechnung führte und seither regelmäßig an den Ausgangstagen des Oberkellners als Zahlkellner beschäftigt wird. Es erweisen ferner die Zeugenaussagen des E. P. und des J. Č., daß der Beklagte selbst schon am 1. Juni 1913 in Aussicht genommen hat, dem Č. die Rechnung zu übergeben.

Demzufolge muß angenommen werden, daß keine Notwendigkeit bestand, den Kläger am 2. Juni 1913 zur Dienstleistung aufzufordern, und wenn der Kläger dieser Aufforderung nicht entsprochen hat, so hat er im Rahmen seiner durch die oben zitierten Gesetze gewährleisteten Rechte gehandelt und den Tatbestand des Entlassungsgrundes nach §, 82 lit. *f*, Gew. O. nicht gesetzt.

Nr. 2332.

Der Platzmeister eines Baumeisters ist gewerblicher Hilfsarbeiter.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 18. Juli 1913, Cr. II 300/13, und des Kreisgerichtes Neutitschein als Berufungsgerichtes vom 20. August 1913, Cg. I 410/13.

Der Kläger war bis zum 5. Juli 1913 im Baumeistergewerbe des Beklagten als Platzmeister beschäftigt, hatte als solcher die Arbeitsbücher

der Arbeiter zu übernehmen und auszufolgen, Arbeiterlisten zu führen, die Löhne auszubezahlen, Demolierungsarbeiten durchzuführen, Holz- und Baumaterialien in Evidenz zu halten und Fuhrwerke zu bestellen. Er hat bloß die Volksschule absolviert und das Zimmermannsgewerbe erlernt. Die Entlassung erfolgte nach vorgängiger 14tägiger Kündigung. Seine unter Geltendmachung der quartalsmäßigen Kündigungsfrist des § 20 H. G. G. angebrachte Klage auf Leistung einer Kündigungsentschädigung für die Zeit vom 5. Juli bis 30. September 1913 wurde in beiden Instanzen abgewiesen.

Gründe: Die Berechtigung des klägerischen Anspruches hängt lediglich von der Lösung der Frage ab, ob der Kläger im Betriebe des Beklagten vorwiegend zur Leistung höherer, nichtkaufmännischer Dienste nach § 2 des Gesetzes vom 16. Jänner 1910, R. G. Bl. Nr. 20, angestellt war oder ob seine Tätigkeit als die eines Hilfsarbeiters im Sinne des VI. Hauptstückes der Gewerbeordnung anzusehen ist. Nur im ersteren Falle gebührt dem Kläger mangels einer anderen Vereinbarung der Anspruch auf quartalmäßige Kündigung nach § 20 H. G. G., im letzteren Falle beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist nach § 77 Gew. O. 14 Tage.

Unter den im § 73, Abs. 3, Gew. O. angeführten Personen sind Poliere und Platzmeister zwar nicht angeführt, allein dieser Umstand wäre hier nicht von Belang, weil, wie auch der Erlaß des Handelsministeriums vom 5. März 1887, Z. 2370, ausspricht, für den Anspruch auf Anerkennung der höheren Dienstleistung nicht die Benennung der betreffenden Person, sondern nur deren wirkliche und fallweise Stellung im Gewerbe selbst maßgebend ist.

Bei Prüfung der Obliegenheiten, welche dem Kläger nach seiner eigenen Angabe im Dienste des Beklagten zukamen, konnte der Gerichtshof die Dienstleistung des Klägers nicht als eine höhere anerkennen.

Es soll zugegeben werden, daß die Tätigkeit des Klägers nicht nur eine vielseitige, sondern auch eine solche war, die ein großes Vertrauen in die Ehrlichkeit des Klägers zur Voraussetzung hat. Hiefür spricht schon der nicht geringe Wochenlohn von 55 K.

Nicht nur auf Grund der eigenen Sachkunde, sondern vornehmlich auf Grund des Gutachtens des beeideten Sachverständigen hat aber der Gerichtshof als erwiesen angenommen, daß die verschiedenen Dienstleistungen des Klägers als Zimmermann und Platzmeister keine höhere Qualifikation des Arbeiters voraussetzen, daß solche Arbeiten ausnahmslos jeder Zimmermann von gewisser Intelligenz und Verläßlichkeit nach mehrjähriger Praxis ohne weiteres zu leisten imstande ist. Die Annahme, daß diesen Arbeiten des Klägers das Merkmal höherer Dienstleistung abgeht, ist umso begründeter, wenn man erwägt, daß eine besondere Vorbildung des Klägers nicht besteht, daß dieser nicht vielleicht wegen seines größeren Maßes an fachtechnischem Wissen oder seiner überragenden Tüchtigkeit

in seinem Berufe, sondern nur, wie es in ähnlichen Fällen geschieht, wegen seiner Ehrlichkeit und Verläßlichkeit vom Beklagten erst zum Vorarbeiter, dann zum Zimmerpolier und schließlich auch zum Platzmeister bestellt wurde.

Hat auch der Kläger manche seiner Arbeiten selbständig durchgeführt, so kann, ihre Vielseitigkeit zwar zugegeben, doch nach der ganzen Sachlage und insbesondere im Hinblick auf das vorliegende Sachverständigengutachten mit Grund nicht behauptet werden, daß zur klaglosen Durchführung der dem Kläger übertragenen Arbeiten ein größeres Maß an fachtechnischen Kenntnissen oder Fähigkeiten notwendig wäre.

Nr. 2333.

Der Arbeitsvertrag wird nicht erneuert, wenn der Arbeitgeber den Ablauf der Kündigungsfrist übersieht und nur aus diesem Grunde den Arbeiter zur Arbeit zuläßt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 18. November 1913 Cr. II 505/13.

Der bei der Beklagten als Zuschneider gegen einen Monatsgehalt von 200 K nebst freier Wohnung und gegen sechswöchige Kündigung beschäftigte Kläger wurde am 30. September 1913 gekündigt, so daß die Kündigungsfrist mit dem 11. November 1913 ablief. Die Beklagte hat ihm vorher Arbeiten zugewiesen, die bis zum bezeichneten Tage nicht fertigzustellen waren, weshalb er auch noch am 12. November 1913 zur Arbeit erschien und sich weigerte, seine Wohnung durch Mietlustige besichtigen zu lassen. Er wurde im Laufe des 12. November 1913 entlassen, erhielt den Lohn bis zum 15. November 1913 ausbezahlt und konnte bis zu diesem Tage auch die Wohnung behalten. Er behauptet, daß zur Lösung des Arbeitsverhältnisses eine neuerliche Kündigung notwendig gewesen wäre, und erhebt den Anspruch auf Kündigungsentschädigung.

Die Beklagte wendet ein, sie habe den Ablauf der Kündigungsfrist übersehen und den Kläger nur aus diesem Grunde am 12. November 1913 arbeiten lassen. Als sie der Kläger gelegentlich der Besichtigung der Wohnung durch Mietlustige im Laufe dieses Tages auf den Irrtum aufmerksam machte, habe sie ihn noch während der Werkstunden entlohnt und entlassen.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger erblickt in der Inanspruchnahme seiner Dienste vom 12. November 1913 eine Verlängerung des Dienstverhältnisses, jedoch mit Unrecht. Eine neuerliche Vereinbarung ist diesfalls, wie der Kläger selbst zugibt, zwischen den Parteien nicht erfolgt, und es läßt nur das Verhalten des Klägers, welcher am 12. November 1913 trotz Ablaufes der Kündigungsfrist zur Arbeit erschien, darauf schließen, daß

dieser das Dienstverhältnis fortsetzen wollte, wogegen die Beklagte nach ihrem ganzen Verhalten sich nur deshalb die Arbeitsleistung des Klägers am 12. November 1913 gefallen ließ, weil sie übersehen hat, daß die Kündigungsfrist bereits am 11. November 1913 geendet hat. Darauf deutet die vom Kläger zugegebene Tatsache, daß die Beklagte die Dienstwohnung des Klägers Mietlustigen vorzeigen wollte, und insbesondere die weitere Tatsache, daß die Beklagte den Kläger sofort noch im Laufe der Werkstunden entließ, als der Kläger auf den tags vorher erfolgten Ablauf der Kündigungsfrist aufmerksam machte.

Es kann daher von einer Verlängerung des Dienstverhältnisses weder im Grunde des § 861 a. b. G. B., noch im Grunde des § 863 a. b. G. B. die Rede sein, vielmehr herrschte am 12. November 1913 ein vertragsloser Zustand, der insofern mit einer Bereicherung der Beklagten verbunden war, als ihr Dienste geleistet wurden, auf welche sie keinen Anspruch hatte. Diese Bereicherung hat die Beklagte dem Kläger zugegebenermaßen entgolten, indem sie ihm den Lohn bis zum 15. November 1913 ausbezahlte und ihn noch einige Tage in der Wohnung beließ, und hiedurch auch einer etwaigen Verpflichtung nach § 1152 a. b. G. B. voll entsprochen. Da ein Dienstverhältnis zwischen den Streitteilen überhaupt nicht mehr bestand, war auch eine Kündigung nicht mehr erforderlich, und es kann deshalb auch von einer Kündigungsentschädigung im Grunde des § 84 Gew. O. keine Rede sein.

Nr. 2334.

Aus einem, zwischen der Hauptniederlassung und einem Reisevertreter abgeschlossenen Dienstvertrag kann die Zweigniederlassung nicht geklagt werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 21. April 1914, Cr. I 135/14.

Im Laufe des Juli 1913 offerierte sich Kläger persönlich der Eisenwarenfabriksaktiengesellschaft S. G. als Reisevertreter. Es fanden persönliche Unterredungen zwischen dem Kläger einerseits und Dr. W. und Direktor B. als Vertreter der Gesellschaft andererseits in Sopron statt, die jedoch zu keinem Abschluß führten. Bezugnehmend auf diese Unterredung erhielt sohin Kläger das Schreiben dto. Graz, 1. August 1913 gezeichnet mit: „Eisenwarenfabriks-Aktiengesellschaft S.G." und versehen mit den Unterschriften des Direktionsmitgliedes D. W. und des Prokuristen P., in welchem sich die Firma geneigt erklärt, den Kläger provisorisch als Reisevertreter für ihre Gießerei zu engagieren. Das Schreiben führt weiter aus: „Im Sinne Ihres eigenen Vorschlages würden wir uns gegenseitig vorläufig hinsichtlich der Dauer des Eng gements nicht binden, sondern uns die Lösung bis zum Abschluß eines Definitivums jederzeit vorbehalten." Dem Kläger wird im gegenständlichen Schreiben weiters ein Monatsgehalt von 350 K angeboten und als Domizil während seiner Bedienstung Wien vorgeschlagen.

Auf dieses Schreiben hin fand sich der damals in St. Pölten wohnhafte Kläger abermals in Sopron ein, woselbst es am 20. August 1913 zwischen dem Kläger einerseits und Dr. W. und Direktor B. als Vertreter der Aktiengesellschaft andrerseits persönlich auf Grundlage des zitierten Schreibens vom 1. August 1913 zum Abschlusse des Dienstvertrages kam. Nach dem Vertrag wurde dem Kläger als provisorischen Reisevertreter in erster Linie Niederösterreich, daneben jedoch auch das übrige Inland und schließlich auch für spätere Zeit Budapest als Bereisungsrayon zugewiesen.

Mit Schreiben dto. Sopron, 13. Februar 1914, erklärte sich die Firma veranlaßt, das provisorische Dienstverhältnis mit dem Kläger wieder zu lösen und bewilligte dem Kläger, um ihm Gelegenheit zu geben, sich eine andere Anstellung zu verschaffen, eine Frist bis 1. März 1914 mit dem Beisatze, daß besagte Firma lediglich aus Entgegenkommen in diese Frist willigt, obzwar dem Kläger eine Kündigungsfrist nicht zusteht. Das Schreiben ist gezeichnet mit der Stampiglie: „Eisenwarenfabrik-Aktien-Gesellschaft S. G., W. m. p., B. m. p."

Diese Entlassung erklärt Kläger als ungesetzlich und begehrt in vorliegender Klage unter Inanspruchnahme der sechswöchigen Kündigungsfrist des § 20, Abs. 1, H. G. G., die Zahlung einer Kündigungsentschädigung in der Höhe von 350 K als das auf März 1914 entfallende Monatsgehalt. In der gegen die Eisenwarenfabriksaktiengesellschaft S. G., Zweigniederlassung Graz als Beklagte gerichteten Klage beantragt Kläger die Verurteilung dieser Beklagten zur Zahlung der 350 K samt 5% Zinsen vom Klagszustellungstage wie zum Prozeßkostenersatz.

Die Klageführung gegen die „Zweigniederlassung Graz" begründet Kläger damit, daß er als Reisevertreter für das Gebiet Österreich, insbesondere Wien samt Umgebung aufgenommen worden sei, für das Gebiet von Österreich die Zweigniederlassung in Graz bestimmt sei, ebenso wie für Ungarn die Hauptniederlassung in Sopron und daß Kläger sich auch stets als Angestellten der Zweigniederlassung Graz betrachtet habe, zumal der Engagementsbrief vom 1. August 1913 von Graz datiert und abgeschickt ist und die gefertigten Direktionsmitglieder W. und P. in Graz ihren Wohnsitz haben.

Die beklagte Eisenwarenfabriksaktiengesellschaft S. G., Zweigniederlassung Graz durch ihr zur Vertretung der Firma berechtigtes Direktionsmitglied Dr. W. beantragt die kostenpflichtige Abweisung des von ihr bestrittenen Klagebegehrens in erster Linie wegen Mangels der Passivlegitimation der beklagten Zweigniederlassung Graz, in zweiter Linie mit der Einwendung, daß die Firma wegen des provisorischen Charakters des Dienstverhältnisses an die im § 20 H. G. G. normierte Kündigungs-

frist nicht gebunden sei, sondern mit Rücksicht auf die aus dem Schreiben vom 1. August 1913 ersichtliche Vereinbarung jederzeit zur Lösung des Dienstverhältnisses ohne vorhergegangene Aufkündigung berechtigt sei.

Der Mangel der Passivlegitimation der Zweigniederlassung Graz wird vom Beklagtenvertreter folgend begründet: Die Eisenwarenfabriksaktiengesellschaft S. G. besitzt die im Handelsregister des Gerichtshofes Sopron eingetragene Hauptniederlassung in Sopron und die im Handelsregister des k. k. Landes- als Handelsgerichtes Graz protokollierte Zweigniederlassung Graz. Die Hauptniederlassung in Sopron umfaßt die Gießerei in Sopron wie die Schlosserwarenfabrik in Sopron. Die Zweigniederlassung Graz besteht aus der Schlosserwarenfabrik in Graz. Kläger war, wie dies aus dem von ihm selbst vorgelegten Schreiben dto. Graz, 1. August 1913 erhellt, ausschließlich für die Gießerei engagiert, demnach für die Hauptniederlassung in Sopron, weil eine Gießerei in Graz nicht besteht. Dies ist nicht nur im zitierten Schreiben niedergelegt und wurde dem Kläger anläßlich des mündlichen Vertragsabschlusses in Sopron gesagt, sondern ergab sich auch aus der vereinbarten Tätigkeit des Klägers, welche ausschließlich den Vertrieb von Erzeugnissen der Soproner Gießerei, nämlich von Maschinenbestandteilen, Säbelkörben u. dgl. zum Gegenstande hatte, u. zw. der Maschinenbestandteile nur über nicht fertige, erst zufolge Bestellung nach Modell anzufertigende Güsse. Dagegen befassen sich die Schlosserwarenfabrik in Graz ebenso wie die in Sopron lediglich mit der Herstellung von Schlosserwaren, hauptsächlich Fenster- und Türbeschlägen u. dgl., für welche Erzeugnisse besonders bestellte Reisende den Vertrieb besorgen. Dem Kläger mußte seine gegenüber der Hauptniederlassung Sopron eingegangene Vertragsstellung um so mehr bewußt sein, als Kläger nicht nur zu den Vorverhandlungen, wie zum Vertragsabschlusse nach Sopron gekommen war, sondern auch behufs Entgegennahme von Aufträgen und behufs Berichterstattung wiederholt etwa 3 bis 6mal bei der Hauptniederlassung in Sopron vorsprach und als die gesamte, die Reisetätigkeit des Klägers betreffende Korrespondenz vom Kläger mit Sopron geführt wurde.

Die Tatsache der Fertigung des Schreibens vom 1. August 1913 durch Dr. W. und Prokuristen P., welche Personen allerdings in Graz ihren Wohnsitz haben, wird als bedeutungslos hingestellt, weil sämtliche zur Zeichnung der Firma überhaupt berechtigten Personen zur Zeichnung sowohl für die Hauptniederlassung, wie für die Zweigniederlassung befugt sind. Die Datierung und Absendung des zitierten Schreibens von Graz aus wird damit begründet, daß der auf Grund der mündlichen in Sopron mit Kläger gepflogenen Unterredung in der Sache informierte Direktionsrat Dr. W. zur Zeit der Abfassung des Schreibens sich in Graz aufhielt. Ebenso wie der in Graz wohnhafte Prokurist P. zur Zeichnung auch für die Hauptniederlassung Sopron befugt ist, ist der in Sopron wohnhafte Prokurist B., welcher der Direktor der Werke in Sopron ist, auch zur Fertigung für die Zweigniederlassung in Graz berechtigt.

Laut vom Gerichte beigeschafften Auszuges aus dem Handelsregister des Grazer Landes- als Handelsgerichtes finden sich im Handelsregister unter anderem folgende Eintragungen: Wortlaut der Firma: „Eisenwarenfabriks-Aktien-Gesellschaft S. G. Ort der Hauptniederlassung: Ödenburg; Ort der Zweigniederlassung Graz; Prokuristen der Firma, bzw. zur Firmazeichnung berechtigte Direktoren sind unter anderen Rudolf P., Dr. Richard W., Josef B.

Laut Auszuges aus dem Grazer Gewerberegister besteht die Gewerbeberechtigung der Zweigniederlassung Graz der gegenständlichen Firma in der fabriksmäßigen Erzeugung von Schlosserwaren.

Laut des vom Beklagtenvertreter vorgebrachten Rechnungsabschlusses befindet sich die Gießerei der Gesellschaft in Sopron, während die seinerzeit in Graz befindliche Gießerei dieses Unternehmens schon im Jahre 1909 aufgelassen worden ist.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Anlangend die sachliche und örtliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes Graz zur Entscheidung vorliegenden Rechtsstreites, deren Zutreffen in der Klage unter Hinweis auf § 87 und § 93 J. N. zu begründen versucht wird, muß gesagt werden, daß sich über die Zuständigkeit dieses Gerichtes ein Zweifel überhaupt nicht ergeben kann, einerseits, weil Kläger unter die im § 2 H. G. G. genannten Dienstnehmer fällt, ebenso wie die beklagte Unternehmung unter die im § 2, Z. 1 H. G. G. angeführten Unternehmungen fällt, womit die sachliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes gemäß § 41, H. G. G., gegeben ist, andererseits, weil die Betriebsstätte der beklagten Zweigniederlassung Graz sich im Sprengel dieses Gewerbegerichtes befindet, somit nach den Normen über die örtliche Zuständigkeit im § 23, Gew. Ger. G. dieses Gewerbegericht auch örtlich zuständig ist. Von der Zuständigkeitsfrage losgelöst ist jedoch die Frage der Passivlegitimation der Beklagten zu beurteilen. Da die Klage gegen die Eisenwarenfabriksaktiengesellschaft S. G., Zweigniederlassung Graz gerichtet ist, bildet die Voraussetzung für das Zutreffen der Passivlegitimation der Zweigniederlassung Graz, das Zustehen eines Anspruches des Klägers gegen die besagte Zweigniederlassung, bezw. Zustandekommen eines Dienstvertrages zwischen dem Kläger und der beklagten Zweigniederlassung Graz.

Schon aus dem vorliegenden Schreiben vom 1. August 1913 allein geht jedoch unzweifelhaft hervor, daß ein Dienstvertrag nur zwischen Kläger und der Hauptniederlassung in Sopron zustande gekommen ist, da nach Inhalt dieses Schreibens Kläger als Reisevertreter für die Gießerei aufgenommen wurde, diese jedoch Bestandteil der Hauptniederlassung in Sopron ist, indem die Firma in Graz eine Gießerei überhaupt nicht

besitzt, wie dies durch den Auszug aus dem Gewerberegister und durch den vorgelegten Rechnungsabschluß bestätigt wird. Kläger kann hierüber auch gar nie im Zweifel gewesen sein, da er selbst das zitierte Schreiben dem Gerichte vorlegte, wiederholt persönlich in Sopron mit den maßgebenden Vertretern der Firma unterhandelte, während er nach Graz in Angelegenheit seines Dienstverhältnisses überhaupt nie gekommen ist. Seine Argumentation, daß sich das Geschäftsgebiet der Zweigniederlassung Graz auf Österreich, jenes der Hauptniederlassung in Sopron auf Ungarn beziehe, er somit als Reisender für Österreich sich als in Diensten der Zweigniederlassung Graz stehend betrachten mußte, könnte, anlangend den Vertrieb von Erzeugnissen der Schlosserwarenfabriken in Graz, bezw. Sopron Würdigung finden, nicht aber im gegebenen Falle, da Kläger ausschließlich zum Vertrieb von Erzeugnissen der Gießerei in Sopron engagiert worden war.

An dieser Auffassung kann auch die Tatsache nichts ändern, daß der an den Kläger gerichtete Brief vom 1. August 1913 von Graz datiert und von dort abgesendet wurde, zumal dieses Schreiben lediglich mit der Firmazeichnung: „Eisenwarenfabriks-Aktien-Gesellschaft S. G." versehen ist, keinen allfälligen Zusatz auf ein speziell die Zweigniederlassung Graz betreffendes Rechtsverhältnis enthält und die Zeichner der Firma laut Handelsregister tatsächlich zur Zeichnung der Firma überhaupt, demnach sowohl in Geschäften der Hauptniederlassung wie der Zweigniederlassung befugt sind.

Es mußte demnach in Stattgebung der vom Beklagtenvertreter erhobenen Einwendung der mangelnden Passivlegitimation der beklagten Zweigniederlassung Graz das Klagebegehren als rechtlich nicht begründet abgewiesen werden und war daher auch in die Frage der Rechtmäßigkeit der ohne Kündigung erfolgten Entlassung des Klägers nicht weiter einzugehen.

Nr. 2335.

Der von einem Wirte vor Beginn der Saison zur Reparatur der Einrichtung des Gasthausgartens aufgenommene Tischlergehilfe steht in einem aushilfsweisen Dienstverhältnisse.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 2. April 1914, Cr. III 798/14.

Der Beklagte führt ein Gasthaus im Prater; vor Beginn der Saison läßt er durch einen Tischler Tische, Sesseln und Gartenzäune reparieren. Es arbeitete am 23. März 1914 an dieser Arbeit ein Tischler, als der Kläger vorbeikam und sich als Tischler antrug. Kläger kannte und sah die ihm Zuge befindliche Arbeit, wurde vom Beklagten mit Taglohn und Kost aufgenommen, arbeitete am 23. März nachmittags und den ganzen folgenden Tag und wurde am 24. März abends entlassen. Für die geleistete Arbeit ist Kläger befriedigt.

Der Kläger begehrt die Lohn- und Kostentschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist im Betrage von 98 K.

Der Beklagte beantragt Abweisung der Klage, da Kläger nur als Taglöhner, nur zur Aushilfe und nur für eine durch die Dauer der Arbeit bestimmte Zeit aufgenommen worden ist, indem ihm gesagt wurde: „Sie können mitarbeiten, ein paar Tage, bis die Arbeit fertig ist."

Das Klagebegehren wurde aus folgenden Gründen abgewiesen:

Kläger hat dem Beklagten Tischlerarbeit geleistet, also keinesfalls Lohnarbeit der gemeinsten Art im Sinne des Art. V, lit. *d* Kundm. Pat. zur Gewerbeordnung; die Gewerbeordnung (insbesonders § 77) kommt demnach hier zur Anwendung.

Dennoch war dem Kläger das Recht auf 14tägige Kündigung abzusprechen; denn es ist erwiesen, daß dem Kläger bei der Aufnahme gesagt wurde, er könne ein paar Tage mitarbeiten, bis die Arbeit fertig sei. Kläger gibt auch zu, daß er gesehen habe, um welche Arbeit es sich handle, und daß er das Geschäft des Beklagten kannte. Er mußte also wissen, daß ein Praterwirt, wie der Beklagte, einen Tischlergehilfen nicht ständig engagieren kann. Demnach ist das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht ein ständiges, sondern ein aushilfsweises, für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes eingegangenes, und muß dem Beklagten freigestellt sein, das Verhältnis, wenn der Bedarf wegfällt, ohne Kündigung sofort zu lösen.

Die Beurteilung, ob der Bedarf entfallen ist, muß dem Dienstgeber anheimgestellt sein; denn dies liegt in der Natur eines aushilfsweisen Arbeitsverhältnisses und ist auch durch § 20 H. G. G. anerkannt, indem die Lösbarkeit des Vertrages nicht von dem Erfordernisse abhängig gemacht wird, daß der Bedarf tatsächlich entfallen sei. Übrigens bestreitet Kläger gar nicht, daß die Arbeit, wozu er aufgenommen worden war, im Momente der Entlassung beendet war. Selbst wenn es sich also nicht um ein aushilfsweises Arbeitsverhältnis handeln sollte, so liegt doch zweifellos ein befristetes Lohnverhältnis vor; denn die Dauer der Zeit läßt sich durch die übertragene Arbeit bestimmen. Auch ein so befristetes Vertragsverhältnis bedarf zu seiner Beendigung der Kündigung nicht. Demnach war das Klagebegehren abzuweisen.

Nr. 2336.

Der Arbeitnehmer hat die ihm aufgetragenen Arbeitsleistungen persönlich auszuführen und wird, wenn er sie ohne Not und ohne Erlaubnis des Arbeitgebers einem Dritten überläßt, schadenersatzpflichtig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. Februar 1914, Cr. III 266/14.

Wie unbestritten, war Kläger beim Beklagten 4 Monate lang, u. zw. bis 17. Jänner 1914 als Kutscher mit 28 K Wochenlohn bedienstet. Am 15. Jänner 1914 nachmittags erhielt Kläger vom Beklagten den Auftrag,

vom Nordbahnhofe 16 Fässer Petroleum abzuholen und verschiedenen Kunden zuzuführen, welche Arbeit er bis 9 Uhr abends hätte beenden können. Kläger fuhr zum Nordbahnhofe und übernahm die 16 Fässer, übergab aber hier ohne Erlaubnis den Wagen samt Fracht dem Kutscher S., der früher beim Beklagten bedienstet gewesen war, dessen gegenwärtige Wohnung Kläger auch nicht kannte, den er vielmehr zufällig am Bahnhofe getroffen hatte. Kläger rechtfertigt sein Vorgehen damit, daß er zu seinem Schwager gehen mußte, um ihm eine Post auszurichten. Der Wagen wurde erst in der Nacht in das Depot des Beklagten zurückgebracht, 15 Petroleumfässer waren noch aufgeladen, 1 Faß mit 220 *kg* Petroleum fehlte. Beklagter hat gegen S. am 17. Jänner 1914 die Strafanzeige erstattet, S. wurde im Polizeianzeiger beschrieben und das Strafverfahren gemäß § 452/2 St. P. O. eingestellt. Kläger trat am 17. Jänner 1914 aus dem Dienste des Beklagten. Für die letzte Arbeitswoche gebührt ihm noch ein Lohnrest von 22 K, den aber der Beklagte zurückbehielt, da er den Kläger für den Verlust des Petroleumfasses im Werte von 80 K verantwortlich machte.

Kläger begehrt vom Beklagten Bezahlung des Lohnes per 22 K.

Der Beklagte anerkennt diese Forderung, wendet aber compensando die Schadenersatzforderung per 80 K ein und begehrt deshalb die Abweisung der Klage

Das Gericht hat die Kompensation für zulässig befunden und das Klagebegehren abgewiesen.

Gründe: Daß Beklagter durch Verlust des Fasses Schaden leidet, gibt Kläger zu; er gibt auch zu, daß das Faß 220 *kg* Petroleum enthielt, bestreitet aber die Höhe des Schadens, da er den Preis des Petroleums nicht kennt.

Dem Fachgerichte ist es bekannt, daß 1 *kg* Petroleum mindestens 30 h wert ist, so daß der Schaden des Beklagten jedenfalls höher als 22 K ist.

Der Kläger bestreitet weiter, schadenersatzpflichtig zu sein, da er für die Schuld des S. nicht aufzukommen habe. Da aber Kläger zugeben muß, daß ihm nicht erlaubt worden war, Wagen und Fracht einem anderen Fuhrmann zu übergeben, da es weiters, den Fall einer besonderen Erlaubnis ausgenommen, schon im Wesen des Dienstvertrages gelegen ist, daß die Dienstleistungen vom Dienstnehmer persönlich zu verrichten sind, da endlich der Kläger gar nicht behaupten kann, daß er gezwungen war, die Fuhr einer dritten Person zu übergeben, so folgt schon aus den §§ 970 und 965 a. b. G. B. die Schadenersatzpflicht des Klägers abgesehen davon, daß das Anvertrauen einer wertvollen Ladung an eine Person, deren Wohnort man nicht einmal kennt, eine auffallende Sorglosigkeit bedeutet.

Demnach wird die an sich anerkannte klägerische Lohnforderung durch einen ebenso hohen Betrag der Schadenersatzforderung des Beklagten aufgewogen, so daß die Klage abzuweisen war.

Nr. 2337.

Kein Entschädigungsanspruch, wenn sich der aussetzende Arbeiter in der Erwartung baldiger Wiederverwendung täuscht.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 16. Jänner 1914, Cr. I 18/14.

Der Kläger war seit 6. März 1911 als Schleifer und Polierer bei der beklagten Firma gegen Stücklohn in Arbeit, u. zw. mit Kündigungsausschluß.

Im Jahre 1912 sowohl wie im Jahre 1913 wurde mit der Arbeit wiederholt ausgesetzt, u. zw. je 3 Wochen wegen Maschinenreparaturen, überdies alljährlich in der Zeit vom Neujahr bis ungefähr Mitte Jänner wegen der Inventuraufnahme, außerdem behufs Konstatierung des Lagers bei wiederholten Inventursaufnahmen im Laufe des Jahres 1913 jedesmal 2 bis 3 Wochen. Wegen der herrschenden Krise im Geschäftsleben sah sich die Fabriksleitung überdies seit August 1913 wiederholt veranlaßt, durch mehrere Tage auszusetzen und wurde seit August 1913 anbetrachts der herrschenden Krise auch nur mehr an 5 Stunden täglich gearbeitet.

In allen diesen Fällen war ebenso wie die übrigen Arbeiter auch Kläger, dem als mehrjährigen Arbeiter der Fabrik die Verhältnisse bekannt waren, mit dem Aussetzen einverstanden.

Am 25. November 1913 machte nun der Betriebsleiter der beklagten Fahrradwerke der Arbeiterschaft die Mitteilung, daß infolge andauernden Arbeitsmangels ein Teil des Betriebes auf unbestimmte Zeit eingestellt würde, daher eine Partie Arbeiter, darunter der Kläger, vorläufig aussetzen müsse. Damit war Kläger ebenso wie bisher einverstanden und blieben die Arbeitsbücher der aussetzenden Arbeiter getreu der bisherigen Gepflogenheit in Verwahrung der Fabriksleitung. Am 27. November 1913 wurde ausgesetzt und befand sich Kläger von diesem Tage an bis 20. Dezember 1913 im Krankenstande unter Bezug des Krankengeldes von der Krankenkasse. Kläger hat sich trotz seines Krankenstandes an jedem Samstage bei der Fabriksleitung über die Dauer des Aussetzens angefragt und erhielt stets den Bescheid, daß vorläufig die Arbeit wegen Arbeitsmangels noch nicht aufgenommen werden könne.

Nach seiner Genesung am 20. Dezember 1913 fragte sich Kläger abermals an und erhielt vom Betriebsleiter die Auskunft, daß jetzt während der Weihnachtszeit als toter Saison an die Wiederaufnahme der Arbeit schon gar nicht gedacht werden könne, aber nach den Feiertagen werde es voraussichtlich angehen. Als Kläger sohin am 2. Jänner 1914 sich abermals anfragen wollte, fand er die Kundmachung der Betriebsleitung angeschlagen, daß wegen der alljährlichen Inventursaufnahme der Betrieb vom 2. bis 12. Jänner 1914 stehen bleibe. Bei neuerlicher Anfrage am 12. Jänner 1914 wurde dem Kläger wie einer Anzahl von 23 Arbeitern

bedeutet, daß wegen der fortdauernden Krise in der Fahrradfabrikation an die Aufnahme des vollen Betriebes vorläufig überhaupt nicht zu denken sei; es wurden daher an diese Partie Arbeiter, darunter auch an den Kläger, die Arbeitsbücher ausgefolgt.

Kläger begehrt in vorliegender Klage einen Entschädigungsbetrag von 189 K für die Zeit vom 27. November 1913 bis 12. Jänner 1914 unter Zugrundelegung eines Stundenlohnes von 50 h und von 9 Arbeitsstunden pro Arbeitstag mit der Begründung, er sei durch das Vorgehen der Firma um seinen in obiger Zeitperiode voraussichtlich ins Verdienen gebrachten Arbeitslohn geschädigt, denn hätte die beklagte Firma ihn schon am 27. November 1913 entlassen, so wäre er in der Lage gewesen, sich anderwärts um Arbeit umzusehen, ohne sich durch die berechtigte Erwartung auf Wiederbeschäftigung bei der beklagten Firma hinhalten zu lassen.

Der Inhaber der beklagten Firma bestreitet den Klageanspruch und beantragt dessen Abweisung unter Hinweis darauf, daß Kläger wie in allen vorhergegangenen Fällen mit dem Aussetzen der Arbeit einverstanden war, daß die Zeitdauer des Aussetzens anbetrachts der fortdauernden Krise in der Fahrradindustrie von vorneherein unbestimmt war, wie es dem Kläger als mehrjährigen Arbeiter der Fabrik wohl bekannt war, daß überdies den aussetzenden Arbeitern jedesmal nahe gelegt worden sei, es möge sich jeder, der nicht warten will, anderwärts um Arbeit umsehen, daß aber trotzdem Kläger nie seinen Austritt begehrt oder sein Arbeitsbuch verlangt habe.

Am 12. Jänner 1914 sei Kläger auf Grundlage des vereinbarten Kündigungsausschlusses entlassen worden, weil nach den neuesten von Berlin eingelangten Direktiven die Aufnahme des Betriebes für die nächste Zeit nicht zu erwarten stand.

Beklagter verweist überdies auf die zugegebenermaßen vom Anbeginn an zur Kenntnis der Arbeiterschaft gebrachten Fabriksordnung, welche im Punkt 4 die ausdrückliche Bestimmung enthalte, daß bei Mangel an Arbeit die normale Arbeitszeit reduziert werden könne.

Anlangend den vom Kläger zur Grundlage seines Anspruches gemachten Durchschnittsverdienst von 50 h pro Stunde wendet Beklagter ein, daß sich angesichts der schon seit Sommer 1913 eingeführten Reduzierung der Arbeitszeit der Verdienst des Klägers in den letzten Monaten nur mehr mit 36 h pro Stunde darstelle.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Aus dem Gesagten ergibt sich, daß ebenso wie in einer Reihe von vorangegangenen und periodisch wiederkehrenden Fällen auch im vorliegenden Falle das Aussetzen mit der Arbeit mit teils ausdrücklicher, teils stillschweigender Zustimmung der betroffenen Arbeiterschaft erfolgte. Denn es rechnen die Arbeitnehmer bei Saisongewerben — und zu diesen gehört nach Anschauung des fachmännisch besetzten Gewerbegerichtes

die Fahrradindustrie — erfahrungsgemäß mit dem zu bestimmten Zeiten eintretenden Ruhen oder bedeutenden Nachlassen des Betriebes und sind mit dem Aussetzen daher ohneweiters einverstanden, weil sie auch anderwärts in ihrer Branche keinen Verdienst finden und so doch wenigstens die Aussicht haben, nach Ablauf der toten Saison bei ihrem bisherigen Arbeitgeber wieder Verdienst zu finden.

Im vorliegenden Falle erhellt die Zustimmung des Klägers zum Aussetzen überdies aus seiner eigenen Sachverhaltsdarstellung insbesondere aus der Tatsache, daß er trotz seiner oftmaligen vergeblichen Nachfragen immer weiterhin zuwartete. Der Umstand, daß Kläger diesmal in Hinsicht auf die Dauer des Aussetzens Täuschung erfuhr, insbesonders nach Verlauf der toten Weihnachtssaison wegen der nunmehr vorzunehmenden Inventursaufnahme abermals nicht Beschäftigung fand, kann an der oben festgestellten Auffassung nichts ändern, zumal die Dauer des Aussetzens von vorneherein eine unbestimmte war, die beklagte Firma über die Dauer des Aussetzens niemals eine bestimmte, geschweige denn eine bindende Erklärung abgegeben hatte und die Arbeitseinstellung während der in der ersten Jännerhälfte erfolgten Inventursaufnahme ein dem Kläger bekanntes, herkömmliches, alljährlich sich um diese Zeit wiederholendes Ereignis bildet, welches Kläger ohne Anspruch auf Ersatz auch dann hätte hinnehmen müssen, wenn er in der vorhergehenden Zeit ohne Unterbrechung beschäftigt gewesen wäre.

Nur unter der Voraussetzung einer ausdrücklichen Erklärung des Klägers, nicht länger zuzuwarten, und der weiteren Voraussetzung der Nichtsausfolgung des Arbeitsbuches an Kläger trotz dieser Erklärung, könnte die Zustimmung des Klägers zum Aussetzen verneint und demgemäß die Verpflichtung der beklagten Firma zur Leistung einer angemessenen Entschädigung bejaht werden — Annahmen, welche durch das einverständliche Parteienvorbringen selbst widerlegt sind. Entgegen dem Verhalten des Klägers wäre es seine Sache gewesen, auf Arbeit zu bestehen und bei deren Ablehnung das Arbeitsverhältnis nach § 82 a lit. *e* Gew. O. zu lösen.

Schließlich sei erwähnt, daß aus der Tatsache der Entlassung am 12. Jänner 1914 als solcher mit Rücksicht auf den vereinbarten Kündigungsausschluß irgend ein Entschädigungsanspruch selbstverständlich nicht abgeleitet werden kann.

Erwähnt sei ferner, daß anlangend die Periode der Arbeitslosigkeit vom 27. November bis 20. Dezember 1913 die Berechtigung des Klägers auf Entschädigung des erlittenen Verdienstentganges überdies schon deshalb zu verneinen ist, weil Kläger sich im Krankenstande befand, demnach als arbeitsunfähig gar nicht in der Lage gewesen wäre, sich Verdienst zu verschaffen, und durch das erhaltene Krankengeld die im Gesetze begründete Entschädigung erhalten hat.

Nr. 2338.

Wenn die Höhe des Lohnes durch Vertrag bestimmt ist, kann Erhöhung dieses Lohnes auf den angemessenen Lohn im Klagewege nicht gefordert werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 22. Jänner 1914, Cr. V 57/14.

Unbestritten ist es, daß der Kläger mit der beklagten Firma am 29. Oktober 1910 einen Lehrvertrag abgeschlossen hat, laut dessen er in 3 Jahren, u. zw. in der Zeit vom 29. Oktober 1910 bis 29. Oktober 1913 das Kunstglasergewerbe bei der Beklagten erlernen sollte, daß der Kläger diese Lehrzeit bei der Beklagten auch vollstreckt hat, daß er in der letzten Zeit seines Lehrlingsverhältnisses von der Beklagten einen Wochenlohn von 8 K bezogen hat und daß er nach vollstreckten 3 Lehrlingsjahren bis zu seiner am 21. Dezember 1913 erfolgten Freisprechung bei der beklagten Firma in Arbeit gestanden und an Lohn auch nur 8 K wöchentlich bezogen hat.

Der Kläger behauptet, es gebühre ihm nach dem Kollektivvertrage als Gehilfe ein Minimallohn von 22 K. wöchentlich; mit Vollendung der dreijährigen Lehrzeit werde er auch ohne Freisprechung Gehilfe, darum habe die Beklagte ihm für die 8 Wochen, vom 29. Oktober bis 21. Dezember 1913, 8mal 14 K = zusammen 112 K nachzuzahlen. Auf diese Summe ist das Klagebegehren gestellt.

Die Beklagte beantragt Abweisung der Klage und führt an, der Alleininhaber der beklagten Firma wollte den Kläger schon während der Lehrzeit weggeben, weil er sich eines Diebstahls schuldig gemacht habe; auf Bitten des Vaters habe er den Kläger die Lehrzeit vollenden lassen. Nach beendeten 3 Lehrjahren stellte er dem Kläger den Antrag, bis zur Freisprechung bei ihm unter Fortbezug des Wochenlohnes von 8 K zu bleiben. Kläger war damit einverstanden und habe die Beklagte die Freisprechung, soweit sie konnte, betrieben, nach erfolgter Freisprechung den Kläger aber sofort weggeschickt, da sie ihn nur behalten habe, um ihm die Freisprechung zu erleichtern, nicht etwa wegen der Vorzüge des Klägers, mit dessen Arbeiten sie gar nicht zufrieden war.

Der Kläger gibt zu, daß der Firmenchef ihm nach Vollendung der Lehrzeit freigestellt habe, mit 8 K wöchentlich bei ihm zu bleiben. Kläger sei damit einverstanden gewesen, weil der Chef sagte, die Freisprechung dürfte schon in 14 Tagen erfolgen; eine Lohnerhöhung habe er allerdings auch nach 14 Tagen nicht verlangt.

Das Klagebegehren wurde mit folgender Begründung abgewiesen.

Die Grundlosigkeit des Klagebegehrens ergibt sich aus den Anführungen des Klägers selbst. Die Festsetzung der Höhe des Lohnes ist nach § 77 Gew. O. der freien Vereinbarung der Parteien überlassen. Auch

der Kollektivvertrag vermag die Vertragsfreiheit nicht einzuschränken (§ 114 b Gew. O.). Demnach hatten die Parteien giltig vereinbart, daß Kläger bei der Beklagten bis zur Freisprechung mit 8 K Wochenlohn weiterarbeite. Daß dieser Lohn nur für 14 Tage bestimmt worden sei, kann der Kläger gar nicht behaupten.

Daß dieser Vertrag wegen der Geringfügigkeit des Lohnes unmoralisch war, kann vorliegendenfalls nicht anerkannt werden; denn die Freisprechung mußte spätestens in einem Vierteljahre erfolgen, weil, wie es dem Fachgerichte bekannt ist, die Gesellenprüfung regelmäßig alle Vierteljahre vor sich geht. Die Gebundenheit des Klägers würde also höchstens 3 Monate gedauert haben. Warum sollte also Kläger nicht die kurze Zeit um geringen Lohn arbeiten, wenn er ein Interesse hat, mit seinem ehemaligen Lehrherrn noch im Kontakt zu sein? Unrichtig ist es, daß Kläger gezwungen war, bei der Beklagten auszuharren, weil er anders nicht freigesprochen worden wäre; denn eine Vorschrift, daß der freizusprechende Lehrling auch nach absolvierter Lehrzeit bis zur Prüfung bei seinem Lehrherrn im Dienst bleiben muß, besteht nicht.

Aber selbst wenn man den gegenständlichen Vertrag als unerlaubt bezeichnen würde, hätte dies die Folge gehabt, daß Kläger an den Vertrag nicht gebunden war und jederzeit aus der Arbeit treten durfte, nicht, daß er nach Ableistung der vertragsmäßigen Arbeit einen höheren Lohn begehren kann. Unrichtig ist es, die Bestimmungen der Verletzung über die Hälfte auf Lohnverträge auszudehnen; denn Verletzung über die Hälfte setzt ihrem Wesen nach Verträge voraus, wo Sachen mit Sachen entgolten werden, wie sich schon aus der Diktion des Gesetzes („geben" — „erhalten" im § 934 a. b. G. B. verglichen mit § 921 a. b. G. B.) ergibt. Übrigens hat selbst bei *laesio enormis* der Verletzte nicht das Recht, Ergänzung des Preises auf den gemeinen Wert zu verlangen.

Nr. 2339.

Im Kollektivvertrage festgesetzte „Bauzulagen" gebühren nur solchen Arbeitern, die regelmäßig in der Werkstätte arbeiten und nur ausnahmsweise auf einem Bau verwendet werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 4. April 1914, Cr. I 198/14.

Kläger, der durch 2 Jahre bei der beklagten Firma als Hilfsmonteur mit 48 h Stundenlohn beschäftigt war, verlangte auf Grund des von der Firma mit der Organisation der Metallarbeiter geschlossenen Arbeitsvertrages für 1054 Stunden die Bauzulage von 7 h pro Stunde, zusammen 73 K 78 h.

Die beklagte Firma beantragte kostenfällige Abweisung der Klage, da die Bauzulage nur solchen Arbeitern gebühre, die für gewöhnlich in der

Werkstätte arbeiten, während Kläger direkt für den Bau aufgenommen worden sei und nie in der Werkstätte Verwendung gefunden habe.

Letzterer Umstand wurde vom Kläger als richtig anerkannt.

Auf Anfrage erteilte der Wiener Industriellenverband, welcher für die beklagte Firma den Vertrag abgeschlossen hatte, die Auskunft, die Zulage sei nur für Werkstättenarbeiter gedacht gewesen, die vorübergehend zu Montierungen auf Bauten verwendet werden.

Das Wiener Bezirkssekretariat des Österr. Metallarbeiterverbandes legte dagegen den bezüglichen Punkt des Vertrages dahin aus, daß alle Arbeiter, die auf Montage geschickt werden, ein Anrecht auf die Bauzulage haben.

Das Klagebegehren wurde aus folgenden Gründen abgewiesen:

Das Gericht geht von dem Gesichtspunkte aus, daß das Wort „Zulage" wortbegrifflich eine Zubuße zu dem gewöhnlichen Lohne, somit eine Ausnahme bedeutet. In dem Augenblicke, wo der Lohn sich fortgesetzt um diesen Betrag vermehrt, verliert das Plus den Charakter der Zulage und es bildet sich ein an sich höherer Lohnsatz. Wenn somit ein Arbeiter für gewöhnlich in der Werkstätte arbeitet, so hat er, sobald er vorübergehend auf den Bau geschickt wird, das Recht auf die Zulage. Es ist dies ein Entgelt, für die ihm nicht von vornherein bei der Aufnahme bekannt gewesene Verteuerung seiner Lebensführung, da er während dieser Zeit sich meist separat verköstigen muß.

Anders steht es mit einem Arbeiter, der direkt auf dem Baue aufgenommen wurde. Diesem ist der erwähnte Umstand schon bei seiner Aufnahme bekannt gewesen und er konnte hiefür einen entsprechenden Lohn fordern. Auf Grund dieser Erwägungen gelangte das Gericht zu der Überzeugung, daß auf Grund des vorliegenden Arbeitsvertrages ein Recht auf Gewährung der Bauzulage jenen Arbeitern nicht zusteht, die direkt auf dem Baue aufgenommen wurden und fortgesetzt auf diesem Verwendung fanden. Ein solcher war aber der Kläger.

Nr. 2340.

Die Beleidigung eines Mitarbeiters ist auch dann ein Entlassungsgrund, wenn sie außerhalb des gewerblichen Betriebes erfolgt ist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 17. April 1914, Cr. II 74/14.

Kläger, welcher beim Beklagten in der Zeit vom 23. August 1913 bis 2. Jänner 1914 gegen einen Wochenlohn von 40 K und unter Vereinbarung einer 14tägigen Kündigung, zulässig am Zahltage, als Schriftsetzer bedienstet war, wurde nach seiner Angabe grundlos am 2. Jänner 1914 entlassen und begehrt Verurteilung zur Zahlung einer Kündigungsentschädigung im Betrage von 93 K 32 h nebst Prozeßkostenersatz.

Beklagter beantragt kostenpflichtige Abweisung der Klage; Kläger habe den in der Buchdruckerei bediensteten Schriftsetzer Heinrich F. am 31. Dezember 1913 außerhalb des Betriebes auf der Straße tätlich mißhandelt und sei deshalb am 2. Jänner 1914, als er zur Arbeit kam, von dem Beklagten gemäß § 82 lit. *g* Gew. O. entlassen worden. — Die Ursache dieser Mißhandlung sei darin gelegen, daß F. sich bereit erklärt hatte, am 1. Jänner 1914, einem Feiertage, zu arbeiten.

Das Klagebegehren wurde aus folgenden Gründen abgewiesen:

Daß Kläger den Heinrich F. auf der Straße in der Nähe des Arbeitsortes tätlich beleidigt hat, wurde als erwiesen angenommen.

Bei dem Bestande der tätlichen Beleidigung war nun Beklagter gemäß § 82, lit. *g*, Gew. O. berechtigt den Kläger zu entlassen, weil er es vermeiden mußte, daß die beiden Arbeiter im Betriebe durch ihre Feindschaft, die mit Rücksicht auf die vorhergegangene Balgerei auf der Gasse sehr leicht wieder zu Tätlichkeiten führen konnte, den Betrieb gestört hätten.

Der vom Kläger angeführte Umstand, daß seine Entlassung nicht ausgesprochen werden konnte, weil die Angelegenheit zwischen ihm und F. außerhalb des Betriebes vorgefallen sei, hat keine Bedeutung, denn die Gewerbeordnung enthält keine Bestimmung, daß nur gröbliche Ehrenbeleidigungen, welche im Betriebe vor sich gehen, den Arbeitgeber zur Entlassung berechtigen. — Die Bestimmung ist im Interesse der Ordnung im Betriebe getroffen; eine Auffassung, daß nur gröbliche Beleidigungen im Betriebe zur Entlassung berechtigen, würde zur Folge haben, daß ein Arbeiter auch den Dienstgeber auf der Straße ohneweiters mißhandeln könnte, ohne daß dem Dienstgeber ein anderes Mittel als die Ehrenbeleidigungsklage zu Gebote stünde. Er könnte dem Beleidiger nur kündigen, müßte ihn mithin noch 14 Tage im Betriebe behalten oder ihm unter Verzicht auf seine Dienste eine 14tägige Kündigungsentschädigung bezahlen. Da nun die Gewerbeordnung zwischen Beleidigung des Arbeitgebers und im Betriebe beschäftigter Arbeiter keinen Unterschied macht, muß dem Dienstgeber auch bei Beleidigungen von Hilfsarbeitern außer dem Betriebe das Recht zuerkannt werden, die Entlassung auszusprechen, um die Ordnung in seinem Betriebe aufrecht zu erhalten.

Nr. 2341.

Bei Wochenlohn kann wegen Nichtbeschäftigung des Hilfsarbeiters an einem Feiertage kein Lohnabzug gemacht werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 7. Jänner 1914, Cr. I 1/14.

Nach dem übereinstimmenden Parteienvorbringen war Kläger im Bäckereigewerbe des Beklagten als Bäckergehilfe in Arbeit gegen einen

Wochenlohn von 25 K und 24stündige Kündigung. Das Arbeitsverhältnis wurde einverständlich am 27. Dezember 1913 gelöst.

Bei der letzten Auszahlung wurde dem Kläger der auf den Christtag entfallende Lohn in Abzug gebracht.

Kläger begehrt daher den Ersatz des gemachten Lohnabzuges von 4 K 10 h.

Der beklagte Gewerbeinhaber begründet den Lohnabzug damit:

Er sei am Christtage wegen des verminderten Bedarfes der Konsumenten an Gebäck zu einer Reduzierung des Betriebes seiner Großbäckerei genötigt gewesen, weshalb Kläger wie eine Reihe anderer Gehilfen am Christtag nicht beschäftigt worden sei.

Die Tatsache der Nichtbeschäftigung des Klägers am Christtage enthebe von der Verpflichtung der Entlohnung dieser tatsächlich nicht geleisteten Arbeitsschicht.

Beide Teile berufen sich auf den schriftlichen, vom Kläger gefertigten Arbeitsvertrag dto. 30. Juli 1913, welcher im Punkt 2 die Bestimmung enthält:

„Die Entlohnung besteht aus einem Lohne von 25 K pro Arbeitswoche, d. i. für 6 Arbeitstage innerhalb einer Kalenderwoche."

Punkt 3 des Vertrages lautet:

„Der Gehilfe hat Anspruch auf einen wöchentlichen Ruhetag im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen."

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Das Gewerbegericht ist der Rechtsanschauung, daß der vom Beklagten dem Kläger gemachte Lohnabzug bei richtiger Interpretation des vorliegenden Arbeitsvertrages nicht begründet ist.

Laut Punkt 2 des Arbeitsvertrages war Kläger gegen Wochenlohn aufgenommen, unter ausdrücklicher Betonung, daß die Arbeitswoche 6 Arbeitstage innerhalb einer Kalenderwoche umfaßt.

Bei dieser Sachlage ist dem Arbeitnehmer Anspruch auf Arbeit und Verdienst für 6 Arbeitstage in der Kalenderwoche gegeben; eine Verminderung des Betriebes am Christtage infolge geringerer Nachfrage des konsumierenden Publikums nach Gebäck anläßlich der Weihnachtsfeiertage ist ein Ereignis, dessen Konsequenzen lediglich den Arbeitgeber, nicht aber den arbeitswilligen Arbeitnehmer treffen können.

Nr. 2342.

Das Gewerbegericht ist sachlich zuständig für Klagen eines Hilfsarbeiters (Erdeförderers) gegen ein Unternehmen zur Gewinnung von Grünerde.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 27. April 1914, Cr. II 32/14.

Der Beklagte ist Alleininhaber der protokollierten Handelsfirma „Weststeirische Montanwerke", Großhandel mit Bergwerks- und Hüttenprodukten. Kläger war Erdeförderer bei einem im Bau befindlichen Stollen des der beklagten Firma gehörigen Grünerdebergbaues in St. Peter bei Graz. Aus dieser seiner Tätigkeit leitet Kläger, der einen Taglohn von 2 K 40 h bei vereinbartem gegenseitigen Kündigungsausschlusse bezog, ein restliches Lohnguthaben von 7 K 40 h ab, außerdem begehrt Kläger an Entschädigung für Verdienstentgang wegen um zwei Tage verspäteter Ausfolgung des Arbeitsbuches den Betrag von 4 K 80 h und beantragt in vorliegender Klage die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung von 12 K 20 h.

Beklagter erhebt in erster Linie die Einrede der sachlichen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes und beantragt im weiteren unter Bestreitung des eingeklagten Anspruches die Klageabweisung.

Die Einrede der sachlichen Unzuständigkeit wird damit begründet, daß, weil der Klageanspruch lediglich aus dem Arbeitsverhältnisse des Klägers in dessen Eigenschaft als Erdarbeiter beim Grünerdebergbaue sich ergebe, die Gewerbeordnung zufolge Art. V, lit. *b* des Einführungsgesetzes zur Gewerbeordnung auf die vorliegende Beschäftigung und Unternehmung keine Anwendung finde, die Streitigkeit vielmehr vor der Bergbehörde auszutragen sei.

Die Einrede der sachlichen Unzuständigkeit wurde zurückgewiesen und in der Hauptsache entschieden.

Gründe: Zufolge Artikel V, lit. *b*, des Einführungsgesetzes zur Gewerbeordnung findet die Gewerbeordnung keine Anwendung auf den Bergbau. Unter dem Ausdrucke „Bergbau" ist nur jene Beschäftigungsart zu verstehen, welche durch das Berggesetz geregelt wird. Der Sinn des Art. V, lit. *b*, Einführungsgesetz zur Gewerbeordnung kann nur der sein, daß die Bestimmungen der Gewerbeordnung auf den Bergbau deshalb nicht Anwendung finden, weil hierfür die Normen des Berggesetzes gelten. Das Berggesetz beschäftigt sich nur mit den sogenannten „vorbehaltenen" Mineralien; dies sind gemäß § 3 des Berggesetzes vom 23. Mai 1854, Nr. 146, R. G. Bl., alle Mineralien, welche wegen ihres Gehaltes an Metallen, Schwefel, Alaun, Vitriol oder Kochsalz benutzbar sind, ferner die Zementwässer, Graphit und Erdharze, endlich alle Arten von Schwarz- und Braunkohle.

Laut eingeholter Mitteilung des k. k. Revierbergamtes Graz ist Grünerde kein derartige Bestandteile aufweisendes Mineral. Die Gewinnung von Grünerde ist daher kein Bergwerksunternehmen, ebensowenig, wie beispielsweise die Gewinnung von Tonerde. Dagegen bildet die gewerbemäßig betriebene Gewinnung von Grünerde ein gewerbliches Unternehmen, weshalb, zumal gegebenen Falles das Unternehmen von einer protokollierten Handelsfirma betrieben wird, für die aus diesem Unternehmen sich ergebenden Lohnstreitigkeiten gemäß § 1 und 4 Gew. Ger. G.

das Gewerbegericht sachlich zuständig ist. Es war daher die vom Beklagten erhobene Einrede der sachlichen Unzuständigkeit als unbegründet zurückzuweisen.

Nr. 2343.

Die Verwendung des Lehrlings zu häuslichen, nicht zum Gewerbebetriebe gehörigen Arbeiten (§ 76 Gew. O.) begründet nur dann eine gröbliche Verletzung der Pflichten des Lehrherrn (§ 101, Z. 2, lit. b Gew.-O.), wenn hierdurch dem Lehrling die nötige Gelegenheit zur gewerblichen Ausbildung entzogen wird.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 28. Jänner 1914, Cr. IV 249/14 und des Landesgerichtes Wien als Berufungsgerichtes vom 16. April 1914, Cg. V 156/14.

Klägerin trat bei der Beklagten am 19. November 1912 als Lehrmädchen auf 2 Jahre ein und blieb in dieser Stellung bis 31. Dezember 1913. Sie behauptet, daß sie den größten Teil der Tageszeit zu Gängen und häuslichen Arbeiten verwendet und auch die übrige Zeit nur zu ganz geringfügigen Nebenarbeiten herangezogen wurde, so daß sie im Gewerbe der Beklagten, die sich mit der Anfertigung von Blusen, Kleidern und Mänteln befaßt, keinerlei Ausbildung erlangte.

Da die Beklagte durch diese Verwendung die ihr nach § 100 Gew. O. obliegenden Pflichten, sich die gewerbliche Ausbildung des Lehrlings angelegen sein zu lassen und ihm die erforderliche Zeit und Gelegenheit durch die Verwendung zu anderen Dienstleistungen nicht zu entziehen, gröblich vernachlässigt hat, verlangt Klägerin gemäß § 101 Z 2, lit. *b*, Gew.O. Auflösung des Lehrverhältnisses und beantragt Urteil dahin, daß das Lehrverhältnis mit 31. Dezember 1913 als aufgelöst erklärt werde und die Beklagte ihr ein Lehrzeugnis auszustellen habe.

Die Beklagte beantragt Abweisung des Klagebegehrens. Die Verwendung der Klägerin habe darin bestanden, daß sie in der Früh in der Werkstätte Staub abgewischt habe und daß sie auch zu Einkäufen für das Geschäft nicht täglich aber häufig verwendet wurde. Die übrige Zeit sei sie in der Werkstätte beschäftigt worden, woselbst sie auch bessere Arbeiten machte. Selbständig arbeiten könne sie allerdings noch nicht. Erst abends sei Klägerin auch zu Lieferungen verwendet worden, sie sei mehr in der Werkstätte als außerhalb verwendet worden, zu Arbeiten im Schlafzimmer sei sie nie verwendet worden. Die Reinigung des Vorzimmers sei ihr hie und da aufgetragen worden; die Einkäufe für die Küche habe Klägerin hie und da besorgt.

Dem Klagebegehren wurde in I. Instanz stattgegeben, nachdem das Gericht die Überzeugung gewonnen hatte, daß das Lehrmädchen mehr

für häusliche Arbeiten und Gänge verwendet wurde als für gewerbliche Arbeiten und daß sie in der letzten Zeit nur zu so geringfügigen Arbeiten verwendet wurde, daß sich innerhalb der letzten 10 Monate ihrer Lehrzeit keinerlei Fortschritt in ihrer gewerblichen Fähigkeit erkennen ließ.

Hierdurch hat die Beklagte die ihr im § 100 Gew. O. auferlegte Pflicht, sich die gewerbliche Ausbildung des Lehrlings angelegen sein zu lassen und ihm die erforderliche Zeit und Gelegenheit durch Verwendung zu anderen Dienstleistungen nicht zu entziehen, nach Ansicht des Gerichtes gröblich vernachlässigt und konnte somit gemäß § 101, Z. 2, lit. *b*, Gew. O. die sofortige Auflösung des Lehrverhältnisses von der Vertretung der minderjährigen Klägerin verlangt werden.

Auf die Berufung der Beklagten hat das Berufungsgericht das Klagebegehren aus folgenden Gründen abgewiesen:

Das Berufungsgericht hat auf Grund der Zeugenaussagen als erwiesen angenommen, daß die Klägerin allerdings beinahe jeden Tag von der Beklagten auf ungefähr eine halbe Stunde zur Besorgung von Einkäufen für den häuslichen Bedarf weggeschickt, daß sie aber nach Erledigung dieses Auftrages in der Werkstätte zu Arbeiten verwendet wurde, durch welche sie in der Kleidermacherei sich auszubilden Gelegenheit hatte, dann freilich auch vielfach zu Geschäftsgängen.

Es kann somit nicht gesagt werden, daß die Klägerin unverhältnismäßig viel zu Gängen herangezogen worden sei. Die Heranziehung zu Geschäftsgängen an sich kann, da die Verrichtung solcher Gänge im Lehrvertrage ausdrücklich ausbedungen wurde, als eine Pflichtenverletzung der Beklagten nicht zur Last gelegt werden.

Zur Besorgung von Einkäufen für den häuslichen Bedarf war die Klägerin allerdings nicht verpflichtet, sie wäre berechtigt gewesen, dies abzulehnen.

Da aber nicht dargetan ist, daß der Klägerin durch Heranziehung zu solchen Einkäufen, die eine verhältnismäßig nicht allzulange Zeit erforderten, die nötige Gelegenheit zur gewerblichen Ausbildung entzogen wurde und da andrerseits inhaltlich des von der Beklagten vorgelegten Zeugnisses von den seitens der Beklagten aufgedungenen etwa 20 Lehrmädchen mehr als die Hälfte mit gutem Erfolge freigesprochen worden sind, somit anzunehmen ist, daß sie sich im allgemeinen die ihr als Lehrfrau obliegenden Verpflichtungen angelegen sein läßt, fand das Gericht, daß sich die Beklagte eine gröbliche Vernachlässigung dieser ihrer Pflichten, wie es im § 101, Z. 2, lit. *b*, Gew. O. vorausgesetzt wird, nicht hat zu schulden kommen lassen und es war demnach der Berufung Folge zu geben und in Abänderung des erstrichterlichen Urteiles das Klagebegehren abzuweisen.

Nr. 2344.

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, die auf ein früheres, mehr als einen Monat zurückliegendes Arbeitsverhältnis entfallenden Krankenkassenbeiträge anläßlich des zweiten Arbeitsverhältnisses in Abzug zu bringen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 16. Mai 1914, Cr. I 184/14.

Kläger war im Anstreichergewerbe des Beklagten in der Zeit vom 25. August bis 6. November 1913 als Anstreichergehilfe in Arbeit. Am 6. April 1914 trat Kläger neuerlich beim Beklagten in Arbeit und verblieb bis zum 12. Mai 1914. Bei dem Ausscheiden des Klägers aus dem ersteren Arbeitsverhältnisse am 6. November 1913 unterließ Beklagter die Abmeldung des bei der Bezirkskrankenkasse I. in Graz versicherten Klägers, weshalb Beklagter, der erst am 13. Februar 1914 die Abmeldung des Klägers vollzog, die in der Zeit vom 6. November 1913 bis 13. Februar 1914 für Kläger anerlaufenen Krankenkassenbeiträge im Betrage von 13 K 44 h an die Bezirkskrankenkasse I. zahlen mußte.

Nach dem Wiedereintritte des Klägers in die Dienste des Beklagten am 6. April 1914 brachte letzterer zur Hereinbringung der von ihm an die Krankenkasse gezahlten Beiträge von 13 K 44 h dem Kläger wöchentlich 1 bis 2 K, sohin insgesamt in der Zeit vom 6. April 1914 bis 9. Mai 1914 6 K von dessen Lohne in Abzug, während Beklagter den Rest von 7 K 44 h anläßlich der Schlußverrechnung am 12. Mai dem Kläger von dessen Verdienste in Abzug brachte.

Der auf Ersatz der gemachten Abzüge gerichteten Klage des Arbeitnehmers wurde stattgegeben.

Gründe: Zufolge § 31 des Gesetzes vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33, betreffend die Krankenversicherung der Arbeiter, sind die Arbeitgeber verpflichtet, jede in Beschäftigung tretende versicherungspflichtige Person spätestens am 3. Tage nach Beginn der Beschäftigung anzumelden und jede aus der Beschäftigung tretende Person spätestens am dritten Tage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wieder abzumelden.

Diese gesetzliche Bestimmung bildet eine im öffentlichen Interesse erlassene strikte Norm, deren Übertretung wegen ihres öffentlich-rechtlichen Charakters im § 67 des zitierten Gesetzes auch unter Strafe gestellt ist.

Etwaige auf die Umgehung dieser gesetzlichen Vorschrift gerichtete Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und der versicherungspflichtigen Person sind ohne jede rechtliche Wirksamkeit. Beklagter kann sich daher zur Begründung seines Ersatzanspruches gegen Kläger nicht auf dessen angebliche, von ihm übrigens bestrittene Zustimmung zur Unterlassung der Abmeldung berufen.

Gemäß § 36 des Krankenversicherungsgesetzes kann der Arbeitgeber, welcher den Abzug des auf die Lohnzahlungsperiode entfallenden Krankenkassenbeitrages bei der regelmäßigen Lohnzahlung unterläßt, bei späteren Lohnzahlungen dieses Abzugsrecht bezüglich der seinerzeit nicht zurückbehaltenen Quoten nur insofern ausüben, als seit der betreffenden Lohnzahlung nicht mehr als ein Monat verflossen ist. Diese gesetzliche Bestimmung ist eine zum Schutze des Arbeiters getroffene Norm öffentlich-rechtlicher Natur, um zu bedeutende Schmälerungen des Verdienstes des Arbeiters durch infolge Anwachsens rückständiger Krankenkassenbeiträge eine unverhältnismäßige Höhe erreichende Abzüge zu verhindern.

Der Umgehung dieses Verbotes durch den Arbeitgeber muß daher auch im Falle der Zustimmung der versicherten Person jede Rechtswirkung versagt werden.

Beklagter war daher nicht berechtigt, dem Kläger die auf die Zeitperiode vom 6. November 1913 bis 13. Februar 1914 entfallenden Krankenkassenbeiträge anläßlich des zweiten Arbeitsverhältnisses in der Zeit vom 6. April bis 12. Mai 1914 vom Lohne in Abzug zu bringen.

Nr. 2345.

Der Arbeitgeber ist zu Lohnabzügen trotz gerichtlichen Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses nicht berechtigt, wenn zur Zeit der Zustellung des Exekutionsbeschlusses der Tag noch nicht abgelaufen war, an dem der Lohn nach Gewohnheit auszuzahlen war.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 25. Mai 1914, Cr. I 200/14.

Kläger war im Baugewerbe des Beklagten als Gerüster gegen Stundenlohn und Kündigungsausschluß in Arbeit und wurde am Samstag den 16. Mai 1914 nach Arbeitsschluß entlassen. Hierbei wurde dem Kläger die Auszahlung des von ihm in der letzten Arbeitswoche ins Verdienen gebrachten Lohnes von 23 K 05 h aus dem Grunde verweigert, weil der bekagte Gewerbeinhaber am Vormittage des 16. Mai den Beschluß des k. k. Bezirksgerichtes Umgebung Graz vom 11. Mai 1914, zugestellt erhalten hatte, mit welchem Beschlusse einem gewissen Ferdinand P. als betreibenden Gläubiger in dessen Exekutionssache gegen den heutigen Kläger Johann S. als Verpflichteten zur Hereinbringung einer Forderung von 31 K 80 h samt Anhang die Pfändung und Überweisung zur Einziehung der dem Verpflichteten gegen seinen Arbeitgeber Baumeister Josef M. zustehenden Lohnforderung mit der Beschränkung bewilligt wurde, daß diese Lohnforderung von der Pfändung nicht früher getroffen wird, als die Arbeiten oder Dienste schon geleistet sind und der Tag abgelaufen ist, an dem der Lohn nach Gesetz, Vertrag oder Gewohnheit auszufolgen war.

Unter einem wurde dem Arbeitgeber verboten, zur Berichtigung der bei Zustellung dieses Beschlusses bereits fällig gewesenen gepfändeten Forderung oder auf Abschlag dieser Forderung an den Verpflichteten Zahlung zu leisten.

Indem Kläger die Berechtigung der Weigerung seines Arbeitgebers zur Auszahlung des Wochenlohnes von 23 K 05 h nicht anerkennt, begehrt er in vorliegender Klage die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung des zurückbehaltenen Betrages von 23 K 05 h.

Der Beklagte beantragt die Klageabweisung und bestreitet eine Verpflichtung zur Auszahlung des vom Kläger tatsächlich ins Verdienen gebrachten Lohnes von 23 K 05 h mit Hinweis auf das im eingangs erwähnten Exekutionsbeschluß zum Ausdrucke gebrachte Verbot.

Nach übereinstimmenden Angaben erfolgt zufolge Ortsgewohnheit die Auszahlung der im Laufe einer Woche ins Verdienen gebrachten Löhne stets an den Samstagen 5 Uhr nachmittags.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Zufolge Art. IX, Z. 10, Einführungsgesetz zur Exekutionsordnung, bezw. Gesetz vom 29. April 1873, R. G. Bl. Nr. 68, betreffend die Sicherstellung und Exekution auf die Bezüge aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnisse kann das Entgelt, welches Personen, die ihre Tätigkeit ausschließlich oder vorzugsweise in Arbeits- oder Dienstverhältnissen ausüben, für die in solchen Verhältnissen geleisteten Arbeiten oder Dienste beziehen, von einem Dritten nur nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Gesetzes mit Sicherstellung oder Exekutionsverfügungen getroffen werden (§ 1, zit. Ges.). § 3 obigen Gesetzes bestimmt, daß ein solches Entgelt durch die erwähnten Verfügungen nicht früher getroffen werden kann, als erstens die Arbeiten oder Dienste geleistet sind und zweitens der Tag abgelaufen ist, an welchem das Entgelt nach Gesetz, Vertrag oder Gewohnheit auszufolgen war. § 5 zit. Ges. normiert überdies, daß die Bestimmungen des § 3 zitierten Gesetzes durch Vertrag weder ausgeschlossen noch beschränkt werden können. Tatsächlich deckt sich auch der Inhalt des gegenständlichen Exekutionsbeschlusses mit den zitierten gesetzlichen Bestimmungen.

Zur Zeit der Zustellung des Exekutionsbeschlusses an den beklagten Arbeitgeber als Drittschuldner am Vormittage des 16. Mai, war mit Rücksicht auf die gewohnheitsmäßig erst um 5 Uhr nachmittags desselben Tages erfolgende Auszahlung der Löhne der Tag noch nicht abgelaufen, an welchem das dem Kläger für die letzte Arbeitswoche gebührende Entgelt nach Gewohnheit auszufolgen war. Der vom Kläger im Laufe der letzten Woche ins Verdienen gebrachte Lohn wurde daher durch den in Rede stehenden Exekutionsbeschluß nicht getroffen, Beklagter verweigert daher im Widerspruche mit der im Exekutionsbeschlusse getroffenen Verfügung und im Widerspruche mit dem Gesetze die Auszahlung.

Erst dann würde der Wochenlohn des Klägers von der Exekution getroffen werden, wenn zur Zeit der Zustellung des Exekutionsbeschlusses an den Drittschuldner der Zahltag abgelaufen gewesen, trotzdem aber der Lohn vom Kläger noch nicht behoben gewesen wäre, es sich somit um einen freiwillig stehen gelassenen Lohn gehandelt hätte.

Nr. 2346.

Die Vereinbarung, daß das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Kündigung gelöst werden kann, wird nicht dadurch beseitigt, daß nachträglich die Art der Verwendung und die Art der Lohnauszahlung geändert werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 15. Jänner 1914, Cr. III 111/14.

Folgender Sachverhalt ist unbestritten:

Der Kläger trat vor drei Monaten als Chauffeur in den Dienst der Beklagten und wurde dabei Kündigungsausschluß vereinbart. Am 24. Dezember 1913 wurde dem Kläger die Fahrbollete entzogen und behielt der Beklagte den Kläger als Hilfsarbeiter in der Garage weiter, wobei eine Entlohnung von 4 K pro Tag vereinbart wurde. Am 3. Jänner 1914 wurde Kläger ohne Kündigung entlassen.

Kläger behauptet, daß am 24. Dezember 1913 über die Kündigung nichts gesprochen wurde; es sei darum damals der neue Dienstvertrag mit 14tägiger gesetzlicher Kündigungsfrist zustande gekommen; Kläger begehrt darum die Lohnentschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist im Betrage von 56 K.

Die Beklagte beantragt Abweisung der Klage; am 24. Dezember 1913 sei kein „neuer" Dienstvertrag geschlossen worden.

Das Klagebegehren wurde aus folgenden Gründen abgewiesen:

Ob die Abmachungen vom 24. Dezember 1913 als „neuer" Vertrag bezeichnet werden oder nicht, ist gleichgültig; denn auch bei Erneuerung eines Dienstvertrages können Bestimmungen des alten Vertrages stillschweigend in den neuen übergehen. Entscheidend ist, ob nach § 863 a. b. G. B. anzunehmen ist, daß die Parteien den seinerzeit vereinbarten Kündigungsausschluß weiter gelten lassen wollten, oder daß in der Vereinbarung einer anderen Beschäftigungsart und eines anderen Honorars auch eine stillschweigende Kündigungsvereinbarung liegt. Es fragt sich also: Sind die Vereinbarungen der neuen Arbeitsart und des neuen Lohnes solche Handlungen, welche mit Überlegung aller Umstände keinen vernünftigen Grund daran zu zweifeln übrig lassen, daß die Parteien die sofortige Auflösbarkeit des Dienstvertrages nunmehr nicht mehr haben wollen? Diese Frage ist entschieden zu verneinen, um so mehr, als dem Kläger von nun an eine weniger verantwortliche, also mindere Arbeitssphäre zugewiesen wird.

Nr. 2347.

Bei vorzeitiger Entlassung ist der Arbeitgeber nicht unbedingt verpflichtet, dem Arbeiter den 14tägigen Lohn zu bezahlen; er hat ihn nur für jenen Lohnbetrag schadlos zu halten, den der Arbeiter im Falle ordnungsmäßiger Kündigung während der Kündigungszeit hätte erhalten müssen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 16. Mai 1914, Cr. IV 822/14.

Kläger trat am 6. Oktober 1913 beim Beklagten als Geschäftsdiener mit 30 K Wochenlohn und 14tägiger Kündigung in Arbeit. Am 1. April 1914 erkrankte er und, als am 11. April die Gattin des Klägers den Wochenlohn abholte, fragte sie Beklagter über den Zustand des Klägers und sprach, als er hörte, daß noch für einige Zeit keine Aussicht auf Dienstantritt des Klägers sei, die Entlassung aus. Kläger war vom 1. April 1914 an krank und arbeitsunfähig und bezog das Krankengeld, welcher Zustand auch noch am Verhandlungstage, d. i. 16. Mai 1914 andauerte.

Kläger beantragt wegen der grundlosen Entlassung Verurteilung des Beklagten zur Zahlung der 14tägigen Kündigungsentschädigung mit 60 K.

Beklagter beantragt Abweisung des Klagebegehrens, weil Kläger auch im Falle einer Kündigung, an den fraglichen 14 Tagen wegen Arbeitsunfähigkeit keinen Lohn verdient hätte.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Da die letzte Erkrankung des Klägers bis zum Momente der Entlassung erst 11 Tage betragen hatte, somit der gesetzliche Entlassungsgrund des § 82 lit. *h*, Gew. O., nicht vorlag, hatte Kläger zweifellos Anspruch auf 14tägige Kündigung und war die am 11. April 1914 ausgesprochene Entlassung ungesetzlich. Nichtsdestoweniger fand das Gericht, daß dem Kläger eine Kündigungsentschädigung im angesprochenen Betrage nicht zuzusprechen war, weil § 84 Gew. O. nur bestimmt, daß im Falle vorzeitiger Entlassung der Gewerbeinhaber verpflichtet ist, den Lohn für die Kündigungsfrist zu vergüten. Aus dem Gebrauche des Wortes Vergütung muß entnommen werden, daß diese Gesetzesstelle nicht die unbedingte Zahlung des 14tägigen Lohnes normiert, sondern den Geschäftsinhaber nur verpflichtet, den Hilfsarbeiter für jenen Lohnbetrag schadlos zu halten, den er im Falle ordnungsmäßiger Kündigung während der Kündigungszeit vom Gewerbeinhaber hätte bezahlt erhalten.

Da nun Kläger selbst zugibt, daß er während der ganzen Kündigungszeit vom 12. bis 25. April krank und arbeitsunfähig war und im Genusse des Krankengeldes stand, hätte Kläger während dieser Zeit auch im Falle ordnungsmäßiger Kündigung einen Lohn nicht zu beziehen gehabt.

Da nun der ins Verdienen zu bringende Lohn gleich Null war, ist auch die Vergütung für den Entgang desselben gleich Null und war daher das Klagebegehren als gesetzlich unbegründet abzuweisen.

Nr. 2348.

Solange der Heimarbeiter das zur Verarbeitung übernommene Material nicht abgeliefert hat, ist das Arbeitsverhältnis nicht ordnungsmäßig gelöst, der Arbeitgeber also zur Ausfolgung des Arbeitsbuches nicht verpflichtet.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 2. Mai 1914, Cr. IX 756/14.

Kläger stand beim Beklagten als Heimarbeiter mit Stücklohn und Kündigungsausschluß in Arbeit und hatte einen wöchentlichen Durchschnittsverdienst von 24 K. Er hatte zuletzt vom Beklagten 9 Dutzend Kinderschuhe zur Bearbeitung als Heimarbeiter übernommen, lieferte dann am 14. April 1914 7 Dutzend ab, erhielt aber nur 4 Dutzend gezahlt, weil der Beklagte die Bezahlung der restlichen gelieferten 3 Dutzend von dem Ergebnis der Weiterlieferung abhängig machte.

Kläger verlangte darauf sein Arbeitsbuch, der Beklagte erklärte aber, daß er das Buch erst ausfolge, wenn Kläger die restlichen 2 Dutzend Kinderschuhe, die er noch bei sich zu Hause hatte, abliefere, was zu tun sich Kläger weigerte, bevor er seinen Arbeitslohn hat. Kläger hat bis heute noch 2 Dutzend Schuhe des Beklagten in seinem Besitze, das Arbeitsbuch des Klägers befindet sich noch beim Beklagten.

Kläger behauptet nun, daß er nicht verpflichtet war, dem Beklagten die restlichen Schuhe abzuliefern, weil dieser ihm seinen Lohn nicht bezahle und daß Beklagter nicht berechtigt war, ihm sein Arbeitsbuch vorzuenthalten, und beantragt Zahlung einer Entschädigung wegen Nichtausfolgung des Arbeitsbuches.

Der Beklagte beantragt die Abweisung des Klagebegehrens, weil er zur Ausfolgung des Arbeitsbuches erst nach ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet sei, das Arbeitsverhältnis aber insolange nicht ordnungsmäßig gelöst ist, als nicht Kläger die vom Beklagten übernommenen restlichen 2 Dutzend Schuhe an den Beklagten ausfolgt.

Das Klagebegehren wurde aus folgenden Gründen abgewiesen:

Nach § 80 c Gew. O. ist der Gewerbeinhaber erst nach ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, dem Arbeiter das Arbeitsbuch auszufolgen. Eine ordnungsmäßige Lösung des zwischen beiden Streitteilen bestandenen Arbeitsverhältnisses ist jedoch nach Überzeugung des Gerichtes so lange nicht erfolgt, als nicht der Kläger die vom Beklagten übernommene Arbeit an diesen ausgefolgt hat. Bei dem bestandenen Kündigungsausschluß war Kläger eventuell berechtigt gewesen, das übernommene Material bei Erklärung seines Austrittes unbearbeitet dem Beklagten zurückzugeben, so lange er sich aber dies zu tun weigert, kann das Arbeitsverhältnis trotz vereinbarten Kündigungsausschlusses und trotz Erklärung des Austrittes durch den Kläger nicht als ordnungsmäßig gelöst angesehen werden. So lange aber das Arbeitsverhält-

nis nicht ordnungsmäßig gelöst ist, ist der Beklagte mit der Ausfolgung des Arbeitsbuches nicht im Verzuge und fehlt daher die Grundbedingung für den auf die Bestimmungen des § 80 c, Abs. 2, Gew. O., gegründeten Entschädigungsanspruch des Klägers.

Nr. 2349.

Die Kündigungsfrist beginnt, ohne Rücksicht auf etwaige Gebräuche, mit dem Ablauf des Tages, an dem gekündigt worden ist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 2. März 1914, Cr. III 544/14.

Beklagter kündigte dem Kläger, der bei ihm als Oberkellner mit 30 K Monatslohn nebst voller Verpflegung bedienstet war, laut Vereinbarung dreitägig am 16. Februar 1914 vor ¾12 Uhr vormittags. Er entließ ihn am 19. Februar, ohne ihm den Lohn für diesen Tag zu zahlen.

Kläger begehrt für den 19. Februar Lohn, Kost und Verdienstentgang.

Beklagter beantragt kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens. Es sei im Gastgewerbe Brauch, daß, wenn die Kündigung am Vormittage geschehe, dieser Tag in die Kündigungsfrist eingerechnet werde.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die Kündigungsfrist beginnt mit dem dem Tage der Kündigung nachfolgenden Tage. An dieser gesetzlichen Bestimmung könnte auch durch einen Brauch nichts geändert werden.

Nr. 2350.

Das Recht des Dienstgebers, die für den Dienstnehmer bezahlte Personaleinkommensteuer vom Gehalte abzuziehen, erlischt nicht dadurch, daß versäumt worden ist, den Abzug an denselben Terminen zu machen, an denen die Bezüge ausgezahlt werden, und in verhältnismäßigen Raten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 29. Mai 1914, Cr. IX 236/14.

Kläger war in der Zeit vom 16. September 1913 bis 15. Mai 1914 gegen einen Monatsgehalt von 180 K als Korrespondent bei der Beklagten bedienstet und wurde das Dienstverhältnis am 15. Mai 1914 ordnungsmäßig gelöst.

Kläger begehrt, da ihm die Beklagte einen Betrag von 12 K 9 h an Personaleinkommensteuer für die Zeit vom 16. September 1913 bis 15. Mai 1914 von dem ihm gebührenden Gehalte in Abzug brachte, Zuspruch dieses Betrages, da die Beklagte nicht mehr berechtigt gewesen sei, ihm diesen Betrag in Abzug zu bringen, weil sie durch den Nichtabzug in monatlichen Raten von 1 K 67 h als auf den Ersatz dieser Steuer verzichtend anzusehen sei.

Das Klagebegehren wurde dem Antrage der Beklagten gemäß abgewiesen, u. zw. mit folgender Begründung:

Nach § 234 des Gesetzes vom 25. Oktober 1896, R. G. Bl. Nr. 220, und Art. 82 des Finanzministerialerlasses vom 24. April 1897, R. G. Bl. Nr. 108, ist die Beklagte verpflichtet, die ihr bekanntgegebene Personaleinkommensteuer abzuziehen, u. zw. erfolgt der Abzug in denselben Terminen und denselben verhältnismäßigen Raten wie die Auszahlung des Bezuges. Doch ist in keiner Weise im Gesetz festgestellt, daß der Dienstgeber dieses Recht in dieser Weise ausüben muß, widrigens sein Anspruch auf Ersatz seitens des Bediensteten erlöschen würde, wie Kläger behaupten will. Die Berufung auf die Bestimmung des Pensionsversicherungsgesetzes, daß das Abzugsrecht für Pensionsraten, die mehr als 3 Monate im Rückstand sind, erlischt, ist unzulässig, da die Bestimmung nicht ausdehnend interpretiert werden kann und auf die Personaleinkommensteuer keine Anwendung finden kann.

Nr. 2351.

Wenn der Arbeitsuchende den zur Aufnahme von Arbeitern berechtigten Vorarbeiter durch die Angabe täuscht, er sei vom Meister bereits aufgenommen, liegt darin doch nicht der Entlassungsgrund des § 82 lit. a, Gew.Ordg.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 5. März 1914, Cr. V 170/14.

Folgender Sachverhalt ist unbestritten:

Mittwoch den 21. Jänner 1914 kam Kläger zum Beklagten und trug ihm seine Arbeit an. Beklagter antwortete ihm, momentan habe er keine Arbeit für den Kläger, doch möge sich dieser am Samstag den 24. bei seinem Vorarbeiter C. an dem ihm bekanntgegebenen Arbeitsplatze anfragen. Am 24. Jänner kam Kläger auf den Arbeitsplatz zu C., sprach mit diesem in Gegenwart eines zweiten Arbeiters des Beklagten und wurde für Montag den 26. Jänner früh zur Arbeit bestellt. Kläger trat die Arbeit am 26. Jänner früh an. Am 26. Jänner vormittags revidierte ein Beamter des Beklagten die Arbeit, traf den Kläger bei der Arbeit an, meldete dies mittags dem Beklagten und erhielt vom Beklagten den Auftrag, den Kläger am selben Abend nach Schluß der Arbeit auszubezahlen und zu entlassen, was auch geschah.

Kläger begehrt die Lohnentschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist. Der Beklagte beantragt Abweisung der Klage, da Kläger den C. durch die falsche Angabe, er sei vom Beklagten bereits akzeptiert, getäuscht, somit seine Aufnahme erschlichen habe.

Dem Klagebegehren wurde aus folgenden Gründen stattgegeben:

C. war schon als Vorarbeiter befugt, einen Arbeiter aufzunehmen; dazu ist ja Kläger vom Beklagten selbst zu C. geschickt worden, worin schon eine Bevollmächtigung des C. zur Aufnahme zum Ausdrucke kommt. Wenn erwogen wird, daß C. vom Samstag auf Montag leicht mit seinem Chef in Verbindung treten konnte und daß er als alter Vorarbeiter einen Arbeiter, der sich ohne jede Bestätigung als vom Chef aufgenommen meldet, nicht ohneweiters aufgenommen hätte, wenn er für ihn gar keine Verwendung gehabt hätte, so muß angenommen werden, daß Kläger wirklich aufgenommen worden ist.

Die fälschliche Angabe, daß die Aufnahme durch den Chef schon erfolgt sei, begründet noch nicht den Auflösungsgrund des § 82, lit. a Gew. O. Es würde also, selbst wenn die vom Beklagten behauptete Täuschung erfolgt wäre, die sofortige Entlassung nicht begründet sein. Diese ist aber auch darum im Gesetze nicht gerechtfertigt, weil eine absichtliche Täuschung, wenn sie als Delikt mit der Entlassung bestraft werden soll, auch sofort bestraft werden muß, während der Beklagte, nachdem er die angebliche listige Handlung des Klägers in Erfahrung gebracht hat, diesen noch einen halben Tag weiter arbeiten ließ, wodurch er auf die Geltendmachung des Entlassungsgrundes stillschweigend verzichtet hat.

Nr. 2352.

Wenn der Arbeitgeber die mehreren, zu einer Partie vereinigten Arbeitern gebührenden Löhne einem Mitgliede dieser Partie ausfolgt, ist er den anderen Mitgliedern gegenüber nur dann von seiner Zahlungspflicht befreit, wenn der Zahlungsempfänger von ihnen zum Zahlungsempfange bevollmächtigt worden war.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 17. März 1914, Cr. V 178/14.

Folgender Sachverhalt ist unbestritten:

Die Kläger Matthias R. und Paul T. sind bei der beklagten Firma als Fliesenleger im Akkordlohn beschäftigt. In der Woche vom 16. bis 21. Februar 1914 hatten sie zusammen mit dem Arbeiter Adolf M. in einer Partie gearbeitet. Es besteht in der Branche der Kläger die Übung, daß vor der Lohnauszahlung die Lohnliste für die ganze Partie verfaßt, der Gesamtlohn einem der Arbeiter der Partie ausbezahlt und von diesem an die anderen Teilnehmer der Partie verteilt wird. Diese Aufgabe fiel am Samstage den 21. Februar dem Adolf M. zu; der Gesamtlohn der ganzen Partie betrug damals 114 K 77 h, wovon auf die beiden Kläger je 38 K zu entfallen

hatten. Die Kläger behaupten aber, gar keinen Lohn erhalten zu haben und begehren darum von der Beklagten je 38 K. Die Beklagte beantragt Abweisung der Klage, da sie den Gesamtlohn von 114 K 77 h an Adolf M., der zugleich der Machthaber der Kläger war, richtig ausbezahlt habe.

Das Klagebegehren wurde aus folgenden Gründen abgewiesen:

Das Gericht hat als erwiesen angenommen, daß die beklagte Firma am 21. Februar 1914, durch ihren Kassier D. dem Adolf M. den Betrag von 114 K 77 h als den Lohn der Partie Adolf M., Matthias R. und Paul T., somit auch den den Klägern gebührenden Lohn dem Adolf M. ausbezahlt hat. Daß die Auszahlung wirklich erfolgte, ist durch die Aussage des Zeugen D. erwiesen, der an sich den Eindruck der Glaubwürdigkeit macht, abgesehen davon, daß es ganz unwahrscheinlich erscheint, daß ein langjähriger Kassier versuchen sollte, den Zahlungsempfänger in der Weise zu prellen, daß er ihm überhaupt gar kein Geld ausfolgt, da er doch sofortige Rekriminationen gewärtigen müßte. Es ist rein unerklärlich, daß Adolf M. erst in 20 Minuten sich besinnen sollte, daß er gar kein Geld erhalten habe. Die daraufhin sofort vorgenommene Kassarevision ergab, daß die Kasse stimmte. Aus allen diesen Umständen muß mit Bestimmtheit geschlossen werden, daß D. dem Adolf M. das Geld richtig ausgefolgt hatte. Adolf M. gibt auch an, daß er, als er den Abgang des Geldes bemerkte, zunächst dachte, er habe das Geld am Zahltische liegen gelassen. Daraus ergibt sich, daß auch er den Eindruck hatte, daß D. das Geld ausbezahlt hatte. Das Niederlegen des Geldes am Zahltische vor der zum Empfange bereiten Partei, bedeutet ja ohnehin schon die Zahlung, da das am Tische liegende Geld als schon im Besitze des Zahlungsempfängers anzusehen ist. Die Auszahlung an Adolf M. ist also jedenfalls als geschehen anzunehmen.

Es erübrigt, die Frage zu beantworten, ob Adolf M. als der Machthaber der Kläger anzusehen sei. Diesbezüglich wird von ihm als Zeuge erzählt und ist auch von den Parteien nicht bestritten worden, daß zu der am Samstage üblicherweise um 5 Uhr erfolgenden Auszahlung der Kläger Mathias R. persönlich, der Kläger Paul T. durch einen Vertreter namens Wenzel K. erschienen waren. Der Beamte der Beklagten rief nun den Adolf M. und auch die Kläger, worauf Adolf M. allein beim Beamten eintrat, was die neben Adolf M. stehenden Matthias R. und Wenzel K. ohne Widerspruch duldeten. Da ihnen der Vorgang der Beklagten bei der Lohnauszahlung aus ihrer langjährigen Dienstzeit bei der Beklagten vollkommen bekannt ist und da sie nicht gehindert waren, zum Geldempfange oder doch zur Kontrolle des Adolf M. mit einzutreten, muß in ihrem passiven Verhalten nach § 863 a. b. G. B. die stillschweigende Bevollmächtigung des Adolf M. zum Empfange des Lohnes erblickt werden, so daß durch die Auszahlung des Lohnes an Adolf M. die Beklagte von ihrer Zahlungspflicht befreit worden ist. Das Klagebegehren war darum abzuweisen.

Nr. 2353.

Wird die mit dem Hilfsarbeiter getroffene Vereinbarung des Kündigungsausschlusses durch nachträgliche Änderungen des Dienstverhältnisses beseitigt?

Bedeutung der Annahme des Dienstzettels.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 26. Mai 1914, Cr. V 535/14.

Die Parteien geben folgendes übereinstimmend an:

Der Kläger ist bei der beklagten Gesellschaft vom November 1913 bis zum 9. Mai 1914 in Arbeit gestanden. Zunächst arbeitete er im Akkordlohn. Im Februar 1914 begann er unter dem Betonpolier J. im Stundenlohn als Vorarbeiter zu arbeiten und wurde damals schriftlich die Vereinbarung des Kündigungsausschlusses getroffen. Nach einigen Tagen trat J. aus; der Kläger übernahm die Funktionen des J. und wurde sein Stundenlohn um 15 h erhöht. Der Kläger hatte seither die Aufsicht über die Betonarbeiter am Baue; als Hauptpolier fungierte auf diesem Baue Johann A.

Am Samstag den 25. April 1914 ergab sich zwischen dem Kläger und der Beklagten eine Differenz bezüglich der Stundenberechnung. Der Kläger wollte aus diesem Anlasse austreten, arbeitete aber auf Zureden weiter, verlangte jedoch, im Wochenlohne bezahlt zu werden. Tatsächlich erhielt Kläger, vom 27. April an, einen Wochenlohn von 60 K. Montag, am 4. Mai 1914, wurde dem Kläger ein Dienstzettel behändigt, der besagt, daß das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer 14tägigen Kündigungsfrist lösbar sei, bisher bestehende Vereinbarungen aufgehoben werden und daß während des ersten Monates, welcher als Probedienstzeit gilt, die Auflösung des Dienstverhältnisses jederzeit ohne Kündigung erfolgen könne. Den letzteren Passus hat Kläger bei Durchsicht des Dienstzettels beanständet, dann aber doch den Zettel zu sich genommen. Am 9. Mai 1914 ist Kläger ohne Kündigung entlassen worden.

Der Kläger begehrt die Lohnentschädigung für die 14tägige Kündigungsfrist im Betrage von 120 K; denn die Vereinbarung des Kündigungsausschlusses gelte nicht mehr, da er als Polier nicht mehr an jene Vereinbarungen gebunden sei, die mit ihm als Vorarbeiter getroffen worden sind, zumal seither sein Lohn erhöht wurde und endlich auch die Stundenzahlung in die wöchentliche übergegangen ist. Eine Probedienstzeit wurde weder mündlich noch schriftlich ausgemacht, den Dienstzettel habe er beanständet und nur angenommen, nachdem ihn der Bauführer M. durch die Bemerkung, er brauche ja den Zettel nicht zu unterschreiben, zu dem Glauben gebracht hatte, die Übernahme des Zettels sei ohne rechtliche Wirkung.

Die Beklagte beantragt Abweisung der Klage, denn die dienstliche Stellung des Klägers habe keine so wesentliche Veränderung erlitten, daß die Vereinbarung des Kündigungsausschlusses an und für sich als beseitigt angesehen werden müßte. Kläger sei immer nur Vorarbeiter geblieben und habe unter dem Hauptpolier A. gearbeitet. Als Kläger Wochenlohn verlangte, wurde ihm durch Ingenieur L. bedeutet, daß er jedenfalls einen Probemonaten durchmachen müsse. Dies wurde dann auch in den Dienstzettel aufgenommen und sei es unrichtig, daß Kläger in den Irrtum geführt wurde, daß die Übernahme des Dienstzettels ohne Bedeutung sei.

Das Klagebegehren wurde aus folgenden Gründen abgewiesen:

Die Vereinbarung des Kündigungsausschlusses könnte dadurch ihre Geltung verlieren, daß der Arbeiter zum höher Angestellten im Sinne des Handlungsgehilfengesetzes befördert wäre. Dies trifft im vorliegenden Falle nicht zu; denn selbst wenn Kläger als Betonpolier und nicht als Vorarbeiter zu qualifizieren ist, so steht doch fest, daß er nur über einen Teil der Arbeiten am Baue — nur über die Betonarbeiten — die Aufsicht führte, daß er, wenn er auch nicht dem Hauptpolier unterstellt war, jedenfalls nicht den Wirkungskreis hatte, wie ein Hauptpolier auf einem größeren Baue. Kläger selbst betrachtete sich nicht als höheren Angestellten; denn er wollte am 25. April 1914 die Arbeit verlassen, anerkennt also damit indirekt, daß der Kündigungsausschluß bis dahin noch Geltung hatte, obwohl er seit Februar als Polier fungierte; auch spricht Kläger keine längere als die 14tägige Kündigungsfrist an, die doch bei höheren Angestellten nicht Anwendung findet (§ 20, H. G. G.)

Die Vereinbarung des Kündigungsausschlusses ist also durch das Gesetz nicht beseitigt. Sie ist es aber auch nicht durch einen stillschweigenden Vertrag. Denn die Beschäftigung als Polier, die Lohnerhöhung um 15 h pro Stunde und die Auszahlung des Lohnes nach der Woche sind keineswegs Umstände, die zu dem Schlusse zwingen, daß nunmehr eine sofortige Lösbarkeit des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewollt sein kann. Demnach hatte die Vereinbarung des Kündigungsausschlusses solange zu gelten, bis nicht eine entgegenstehende Vereinbarung getroffen worden wäre. Nun wollte die Beklagte selbst mit dem Kläger ein stabileres Verhältnis (14tägige Kündigung) vereinbaren, hat aber die Bedingung eines Probemonates daran geknüpft. Dies wurde dem Kläger schon am 25. April durch den Ingenieur L. bedeutet und kommt im Dienstzettel klar zum Ausdrucke. Der Zeuge M. bestätigt, daß er dem Kläger, der die Probedienstzeit beanständen wollte, gesagt habe: „es geht nicht anders“. Der Wille der Beklagten ist somit deutlich erklärt; sie bewilligt die 14tägige Kündigung, jedoch nur mit 1 Probemonate und es blieb dem Kläger nichts anderes übrig, beides oder gar nichts zu nehmen. Dadurch, daß er den Wochenlohn und dann den Dienstzettel annahm, hat er erklärt, daß er mit dem Probemonate einverstanden ist. Nachdem seine Entlassung innerhalb des Probemonates erfolgt ist, kann er eine Kündigungsentschädigung nicht beanspruchen. Das Klagebegehren war demnach abzuweisen.

Nr. 2354.

Die Mittagspause kann verschoben werden, wenn aus der genauen Einhaltung der Mittagszeit dem Arbeitgeber ein größerer Schade erwachsen würde.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 15. Juni 1914, Cr. V 591/14.

Nach dem übereinstimmenden Vorbringen der Parteien war Kläger als Hilfsarbeiter vom 24. August 1911 bis 4. Juni 1914 beim Beklagten beschäftigt und verweigerte am letztgenannten Tage, nachdem er wiederholt mittags gearbeitet hatte, um 12 Uhr mittags die Fortsetzung der Arbeit, während noch mehrere Asphaltöfen geheizt und gefüllt im Betriebe waren, wurde daher vom Beklagten um ¾1 Uhr entlassen.

Kläger fordert, weil er angeblich grundlos entlassen wurde, als Entschädigung für die Kündigungsfrist 57 K 42 h.

Beklagter beantragt Abweisung der Klage, weil er den Kläger wegen Arbeitsverweigerung und unbefugten Verlassens der Arbeit entlassen habe; denn wenn auch regelmäßig dem Arbeiter die Mittagspause gesetzlich gebühre, so dürfe diese doch nicht in dem Zeitpunkte begehrt werden, wenn dem Arbeitgeber aus der Arbeitsunterbrechung ein großer Schaden droht.

Das Klagebegehren wurde aus folgenden Gründen abgewiesen.

Das Gewerbegericht schloß sich im wesentlichen der Auffassung des Beklagten an, daß die Mittagspause nicht gerade um 12 Uhr beginnen müsse oder wenigstens dann von dieser Stunde abgegangen werden könne, wenn dem Arbeitgeber sonst ein größerer Schade erwachsen könne.

In der Nichtbefolgung des Auftrages fortzuarbeiten, wurde daher vorliegenden Falles ein unbefugtes Verlassen der Arbeit erblickt.

Nr. 2355.

Die Zusage, jemanden künftig anstellen zu wollen, kann noch nicht als Lohnvertrag angesehen werden, ist also hinsichtlich ihrer Verbindlichkeit nach § 936 a. b. G. B. zu beurteilen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 24. März 1914, Cr. V 241/14, bestätigt mit Urteil des Landesgerichtes Wien vom 23. April 1914, Cg. V 338/14.

Der Kläger behauptet, daß er am 12. Februar 1913 in das Bureau der Beklagten gekommen sei, um Arbeit zu suchen. Der bei der Beklagten angestellte Oberingenieur T. habe ihm damals in Gegenwart des Ingenieurs Sch. nach Einsicht in die vorgelegten Zeugnisse, die auf „Polier" lauteten, gesagt, man könne ihn (Kläger) nicht als Arbeiter anstellen, man werde ihn aber anstellen, wenn ein neuer Bau begonnen werde, Kläger möge sich 2 bis 3 Wochen gedulden und inzwischen seine Adresse da lassen.

Die Beklagte habe seither schon den fünften Bau begonnen, ohne daß Kläger einberufen worden wäre. Indem Kläger einen Wochenlohn von 60 K als angemessenen Lohn eines Poliers annimmt, begehrt er mit der am 17. März 1914 eingebrachten Klage von der Beklagten die Bezahlung einer 14tägigen Kündigungsentschädigung.

Die Beklagte beantragt die Abweisung der Klage; sie anerkennt zwar die Vertretungsbefugnis des Oberingenieurs T., bestreitet aber, daß dieser dem Kläger irgendwelche Zusage gemacht habe.

Das Klagebegehren wurde mit folgender Begründung abgewiesen:

Schon auf Grund der Angaben des Klägers allein stellt sich das Klagebegehren als unbegründet dar; denn das vom Kläger behauptete Versprechen der Anstellung ist als Verabredung eines künftigen Vertrages im Sinne des § 936 a. b. G. B. zu qualifizieren. Diese Verabredung ist aber unverbindlich, weil weder die Zeit der Abschließung, noch der Lohn — ein wesentliches Stück des Vertrages — bestimmt waren. Außerdem erfolgte die angebliche Zusage am 12. Februar 1913 und wurde vor der Klage (17. März 1914) auf die Vollziehung dieser Zusage nicht gedrungen, so daß die Jahresfrist des § 936 a. b. G. B. auch dann schon abgelaufen war, wenn man der Bemerkung, Kläger möge sich 2 bis 3 Wochen gedulden, die Bedeutung der Verabredung eines Zeitpunktes für den Vertragsabschluß beilegen will.

Das Berufungsgericht hat das Urteil aus den erstrichterlichen Gründen bestätigt.

Nr. 2356.

Die Aufzählung der Entlassungsgründe im § 27 H. G. G. ist keine taxative, es können darum im Dienstvertrage auch andere Entlassungsgründe festgesetzt werden; diese müssen aber doch „wichtige Gründe" im Sinne des § 25 H. G. G. sein.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 12. Jänner 1914, Cr. VI 323/14.

Klägerin stand vom 14. Oktober 1913 bis 27. Dezember 1913 als Verkäuferin in Diensten des Beklagten; es war im ersten Halbjahre ein Monatsgehalt von 45 K festgesetzt; in dem schriftlich abgeschlossenen Lohnvertrage vom 1. Oktober 1913 verpflichtete sich Klägerin, die jetzt 18 Jahre alt ist, bis 15. Oktober 1914 in der Trafik als zweite Verschleißerin auf ihrem Posten zu verbleiben, so daß sie dem Beklagten nur bei gröblicher, ungebührlicher oder entehrender Behandlung vierwöchentlich kündigen kann. Dagegen wurde im Vertrage dem Beklagten das Recht eingeräumt, „die Klägerin, sofern sie ihre Dienstesobliegenheiten nicht mit Pünktlichkeit und Gewissenhaftigkeit erfüllt, sorglos wird oder bei Eintritt von Mangel

an Ehrlichkeit, resp. Höflichkeit, andererseits, wenn sich bei den Inventuren größere Geldabgänge zeigen sollten, sofort ohne Kündigung zu entlassen".

Mitte Dezember wurde der Klägerin vom Beklagten eine Neujahrsremuneration von 15 K versprochen.

Am 20. Dezember 1913 erkrankte die Klägerin. Bei der Übergabe ihrer Vorräte an die zweite Verkäuferin wurde Inventur gemacht und ergab sich dabei ein Manko von 46 K 35 h. Am 28. Dezember erhielt Klägerin vom Beklagten ein Schreiben, in dem mit Rücksicht auf das Kassamanko ihre Entlassung ausgesprochen wurde.

Der Lohn für den Monat Dezember 1913 per 45 K wurde der Klägerin nicht ausbezahlt.

Klägerin behauptet, daß ihre Entlassung eine grundlose gewesen sei. Das Kassamanko müsse auf einem Irrtum oder Rechenfehler bei der am 20. Dezember aufgenommenen Inventur beruhen. Dadurch, daß weder Klägerin noch ihr Vater zu der Inventuraufnahme mit der zweiten Verkäuferin zugelassen wurde, sei die Aufdeckung des Irrtums unmöglich gemacht worden. Der geschlossene Vertrag sei übrigens als dem Handlungsgehilfengesetze widerstreitend ungültig und Beklagter zu einer sofortigen Entlassung nicht berechtigt gewesen.

Klägerin verlangt daher Verurteilung des Beklagten zur Zahlung des Lohnes für Dezember, weiters des Lohnes für die Zeit vom 1. Jänner 1914 bis 31. März 1914.

Beklagter hat die kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens beantragt; der Vertrag vom 1. Oktober 1913 sei vollkommen rechtsgültig abgeschlossen und wirksam. Da ein Manko von 46 K 35 h am 20. Dezember festgestellt wurde, sei Beklagter im Sinne dieses Vertrages berechtigt gewesen, die Klägerin zu entlassen.

Der Klägerin wurde der Lohn für die Zeit vom 1. Dezember 1913 bis 31. März 1914 nach Abzug des Kassamankos zugesprochen, u. zw. aus folgenden Gründen:

In dem Vertrage vom 1. Oktober 1913 ist wohl dem Beklagten das Recht eingeräumt, die Klägerin bei Feststellung eines größeren Kassenmankos zu entlassen und wurde tatsächlich ein Kassamanko von 46 K 35 h am 12. Dezember festgestellt. Da die Aufzählung der Entlassungsgründe im § 27 H. G. G. keine taxative ist, ist es nicht ausgeschlossen, einzelne Umstände als Entlassungsgründe im Vertrage festzusetzen. Trotzdem schienen die auf den Austritt und die Entlassung der Klägerin sich beziehenden Vertragsbestimmungen dem Geiste des Handlungsgehilfengesetzes und dessen Wortlaut zu widersprechen und konnten daher nicht als verbindlich angesehen werden. Klägerin hat sich für ein ganzes Jahr verpflichtet und wurde ihr nur das Recht eingeräumt, aus gewissen Gründen das Dienstverhältnis zu kündigen, sie hat also auf die Geltendmachung der Austrittsgründe des § 26 H. G. G. ganz verzichtet. Der Beklagte hat sich dagegen vorbehalten, die Klägerin aus einer ganzen Reihe von Gründen, deren Feststellung zum größten Teil ganz und gar in das Belieben des Beklagten gestellt ist, so daß eine objektive Nachprüfung ausgeschlossen erscheint, jederzeit sofort zu entlassen. Dies aber erscheint, ganz abgesehen von der im § 20 H. G. G. geforderten Gleichstellung der Position des Arbeitgebers und Arbeitnehmers, unzulässig, es muß vielmehr gefordert werden, daß die Entlassung aus einem „wichtigen" Grund erfolge, wie es § 25 H. G. G. vorschreibt.

Die bloße Feststellung eines Mankos allein kann aber nicht als ein wichtiger Entlassungsgrund angesehen werden, weil unterlassen wurde, festzustellen, ob der Klägerin ein Verschulden an dem Manko zur Last falle, und es ganz wohl möglich ist, daß es auf von ihr ganz unabhängige Umstände zurückzuführen ist; hat doch Beklagter selbst erst die Inventur mit der zweiten Kassierin abgewartet, weil er meinte, es hätte sich ein Irrtum eingeschlichen, der sich dann erst aufklären könnte; wenn aber das möglich war, so ist auch möglich, daß die fehlenden 46 K 35 h sonstwie ohne Zutun und ohne Wissen der Klägerin abhandengekommen sind, ganz abgesehen davon, daß bei der Inventursaufnahme am 20. Dezember die Klägerin — sie war damals schwer krank — sich zu ihrem Nachteil geirrt haben kann.

Das Vorhandensein eines Mankos kann demnach, wenn ein Verschulden der Klägerin nicht nachgewiesen und nicht einmal wahrscheinlich ist, nicht als ein wichtiger Entlassungsgrund angesehen werden, im vorliegenden Falle schon deshalb nicht, weil Beklagter durch die der Klägerin zustehende Lohnforderung volle Deckung gefunden hat. Die Entlassung der Klägerin erscheint somit nicht begründet und wurde ihr daher nicht nur der Lohn für den Monat Dezember 1913, sondern auch der Lohn für die gesetzliche Kündigungsfrist bis 31. März 1914 zugesprochen, hievon aber der Betrag von 46 K 35 h, das bei ihr festgestellte Manko, in Abzug gebracht, weil sie doch für die ihr übergebenen Waren und eingenommenen Barbeträge haftet und es ihre Sache gewesen wäre, wenn sie an dem Manko kein Verschulden trägt, dies darzutun.

Nr. 2357.

Aus der Bestimmung des Art. V lit. f. Kundm. Pat. zur Gewerbeordnung über Privatgeschäftsvermittlungen kann die Nichtanwendbarkeit der Gewerbeordnung auf Auskunfteien nicht gefolgert werden.

Beschluß des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen Wien als Berufungsgerichtes in gewerblichen Rechtssachen vom 5. März 1914, Cg. V 105/14.

Die vom Gewerbegerichte Wien mit Säumnisurteil verurteilte Beklagte hat in ihrer Berufung unter anderem vorgebracht, daß das Urteil

nichtig sei, weil das Gewerbegericht nicht zuständig sei. Dieser Meinung tritt das Berufungsgericht mit folgender Begründung entgegen:

Nach Art. IV Kundmachungspatent zur Gewerbeordnung gelten die in diesem Gesetze enthaltenen Bestimmungen mit der in Art. V ausgedrückten Beschränkung für alle gewerbsmäßig betriebenen Beschäftigungen und im Art. V findet sich keine Bestimmung, nach welcher auf gewerbsmäßig betriebene Auskunfteien die Gewerbeordnung nicht Anwendung fände; insbesondere kann aus der Bestimmung des Art. V, lit. f, über Privatgeschäftsvermittlungen die Nichtanwendbarkeit der Gewerbeordnung auf Auskunfteien nicht gefolgert werden.

Wie in zahlreichen Entscheidungen des Verwaltungsgerichtshofes (abgedruckt bei Manz, Gewerbeordnung 1908, I., S. 130), ausgesprochen wurde, muß der Begriff der Privatgeschäftsvermittlung, da es sich um eine Ausnahmsbestimmung handelt, streng ausgelegt werden und kann nur auf Fälle bezogen werden, bei welchen es sich um die Vermittlung bestimmter Geschäfte handelt, nicht aber auf andere Fälle, z. B. auf Informationsbureaus ausgedehnt werden. Und mit den Verordnungen des Handelsministeriums und des Ministeriums des Innern vom 20. Juli 1885, R. G. Bl. Nr. 116, und vom 6. Juli 1893, R. G. Bl. Nr. 117, wird der Betrieb von Informationsbureaus zum Zwecke der Auskunfterteilung über Kreditverhältnisse den in der Gewerbeordnung geregelten konzessionierten Gewerben gleichgestellt. Da nun laut des vorgelegten Bescheides der k. k. niederösterreichischen Statthalterei der Beklagten eben unter Bezugnahme auf diese Verordnungen der Betrieb der Auskunftei gestattet worden ist, kann es keinem Zweifel unterliegen, daß auf ihre Unternehmung die Gewerbeordnung Anwendung findet, daß daher im Sinne des § 41 H. G. G. das Gewerbegericht in dieser Rechtssache zuständig ist.

Nr. 2358.

Der während seiner Minderjährigkeit in Dienst tretende Dienstnehmer bleibt auch nach erreichter Großjährigkeit an den von seinem gesetzlichen Vertreter für ihn giltig abgeschlossenen Dienstvertrag gebunden und kann sich nicht auf die Unkenntnis dieses Vertrages berufen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 9. Februar 1914, Cr.VI 434/14.

Bei der beklagten Firma sind Dienstvorschriften für die Beamtenschaft eingeführt. § 16 enthält folgende Bestimmung: „Als Kündigungsfrist wird vereinbart bei einer ununterbrochenen Dienstzeit von über 1 Jahr 6 Wochen mit 1. oder 15. eines Kalendermonates.“ Kläger trat am 28. September 1910 als Praktikant bei der beklagten Firma ein. Er war damals 18 Jahre alt. Bei seinem Eintritte wurde seinem mit ihm erschienenen

Vater ein Exemplar der Dienstvorschriften eingehändigt und hat der Vater durch seine Unterschrift auf dem Nationale bestätigt, daß er die Dienstvorschriften empfangen habe.

Kläger war 2 Jahre lang Praktikant. Nach Ablauf der Lehrzeit blieb er als Kontorist in Stellung bei der beklagten Firma. Er bezog zuletzt einen Monatsgehalt von 50 K. Am 2. Dezember 1913 wurde dem Kläger seine Stellung für den 15. Jänner 1914 gekündigt und am 15. Jänner 1914 das Dienstverhältnis für gelöst erklärt. Den Gehalt bis 15. Jänner hat Kläger bezogen.

Kläger behauptet nun, daß mit ihm eine Vereinbarung über Kündigungsfrist nicht getroffen worden sei. Er habe auch die Dienstvorschriften nicht in Empfang genommen, es seien im solche nicht übergeben worden. Das was bei seinem Eintritte als Praktikant dem Vater gesagt worden sei, sei für ihn unverbindlich und der Empfang der Dienstvorschriften durch den Vater irrelevant. Nach Beendigung der Lehrzeit sei ihm von den Dienstvorschriften nichts gesagt und seien ihm solche nicht übergeben worden. Kläger verlangt daher, da die am 2. Dezember erfolgte Kündigung den gesetzlichen Vorschriften nicht entspreche, den Lohn für die Kündigungsfrist also bis 31. März 1914 im Gesamtbetrage von 125 K.

Beklagte Firma beantragt kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens. Kläger habe gleich bei seinem Eintritte als Praktikant die ihm übergebenen Dienstvorschriften durchgelesen und ihren Inhalt zur Kenntnis genommen. Überdies habe Kläger im Laufe der 3½ Jahre, da er in Stellung sei, von den Dienstvorschriften unzähligemale gehört und ihren Inhalt ganz zweifellos gekannt. Im Sinne der Dienstvorschriften sei nun rechtzeitig gekündigt worden, nämlich am 2. Dezember, gerade 6 Wochen vor dem in Aussicht genommenen Endtermin der Dienstleistung des Klägers.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Wenn die Dienstvorschriften zur Anwendung gelangen, ist das Klagebegehren unbegründet, weil wirklich 6 Wochen vor dem 15. Jänner die Kündigung erfolgte und dies den Dienstvorschriften entspricht. Das Gericht gewann nun die Überzeugung, daß Kläger die Dienstvorschriften gekannt habe und kennen mußte. Beim Eintritt des Klägers als Praktikant am 28. September 1910 war er noch minderjährig. Es war daher vollkommen korrekt, daß der Vertrag nicht mit ihm sondern mit seinem Vater abgeschlossen und diesem auch die Dienstvorschriften übergeben wurden. Pflicht des Klägers ist es gewesen, sich mit dem Inhalte der Dienstesvorschriften, die für ihn doch zweifellos Geltung haben, vertraut zu machen und kann Kläger sich daher nicht darauf berufen, daß er sie nicht gekannt habe.

Zudem muß als ausgeschlossen betrachtet werden, daß er damals das seinem Vater übergebene Exemplar nicht zur Kenntnis nahm und

studierte, da er doch im Laufe der Praktikantenzeit dazu um so mehr Veranlassung hatte, als bei dem großen Personal und dem häufigen Wechsel bei der Beklagten ganz zweifellos von den Bestimmungen der Dienstesvorschriften unzähligemale die Rede war. Es wurde also auch angenommen, daß Kläger die Dienstesvorschriften gekannt hat.

Nr. 2359.

Es ist in der Natur des Ratenhandels begründet, daß eine Provision an den Agenten nur von denjenigen Geschäften zu bezahlen ist, welche vom Unternehmer anerkannt wurden und zur Auszahlung gelangen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 7. Februar 1914, Cr. VI 438/41.

Kläger stand bei dem Beklagten, einem Ratenhändler, als Agent vom 14. Jänner 1914 bis zum 27. Jänner 1914 in Stellung. Es war ihm eine Provision von 10% zugesichert.

Kläger behauptet, daß er für 8 von ihm gebrachte Geschäfte Provision zu fordern habe. Beklagter habe jedoch von diesen 8 Geschäften nur 2 anerkannt, die anderen 6 jedoch unberechtigterweise storniert. Die betreffenden Kunden seien hochprima und zweifellos zahlungsfähig. Beklagter habe nur deswegen die Geschäfte storniert, weil er dem Kläger die Provision nicht zahlen wollte. Die Bestellscheine habe er zurückbehalten und werde nachträglich die Geschäfte trotzdem ausführen.

Der Beklagte billigt dem Kläger nur für die 2 anerkannten Geschäfte die Provision zu, beantragt aber die Abweisung des Mehrbegehrens; denn die übrigen 6 Geschäfte seien nicht zur Ausführung gelangt und die vom Kläger dort zurückgelassenen Waren abgeholt worden, weil die Kundschaften nach den gepflogenen Erhebungen sich als äußerst dubios und zahlungsunfähig erwiesen. Es sei ganz selbstverständlich, daß eine Provision nur von den Geschäften bezahlt werde, welche wirklich zur Ausführung gelangen und von dem Ratenhändler als gut anerkannt worden sind.

Dem Kläger wurde nur für die 2 anerkannten Geschäfte Provision zuerkannt, sein Mehrbegehren aber aus folgenden Gründen abgewiesen;

Es ist in der Natur des Ratenhandels begründet, daß eine Provision an den Agenten nur von denjenigen Geschäften zu bezahlen ist, welche vom Unternehmer anerkannt wurden und zur Auszahlung gelangen. Objektiv läßt sich von vornherein nicht entscheiden, ob eine Kunde gut sei und der Kaufpreis eingehen werde. Ratengeschäfte werden fast ausschließlich nur von solchen Personen geschlossen, welche kein pfändbares Einkommen besitzen, es hängt daher meist von dem guten Willen der Betreffenden ab,

ob Zahlung geleistet wird oder nicht. Erst dann, bis der Kaufpreis eingegangen ist, kann ein geschlossenes Ratengeschäft als gut oder schlecht bezeichnet werden. Es muß nun selbstverständlich dem Unternehmer überlassen werden, wenn er schon ein solches Risiko auf sich nehmen will, zu entscheiden, ob er ein Geschäft, welches ihm der Agent bringt, machen will oder nicht. Gegenteiligenfalls wäre er dem Belieben des Agenten ausgeliefert, der hunderte von ganz offenbar schlechten Geschäften bringen und dann die Provision verlangen könnte. Wenn also Beklagter eine Reihe von Geschäften nicht anerkannt hat, so kann Kläger eine Provision von diesen Geschäften nicht verlangen. Anders wäre es jedoch, wenn Beklagter nachträglich diese Geschäfte ausführen wollte. In diesem Falle stünde nichts im Wege, daß Kläger auch die Provision von solchen Geschäften verlangen könnte. Das Begehren auf Bezahlung der Provision für 6 nicht anerkannte Geschäfte mußte daher dermalen als unbegründet zurückgewiesen werden.

Nr. 2360.

Die Klage auf Feststellung, daß die vom Gegner nicht anerkannte Kündigung des Dienstverhältnisses rechtswirksam sei, ist mangels des rechtlichen Interesses unzulässig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 16. Juni 1914, Cr. VII 35/14.

Nach übereinstimmendem Vorbringen beider Teile wurde Beklagter am 14. November 1912 als technischer Beamter bei der Klägerin mit sechsmonatlicher Probezeit und sechswöchentlicher Kündigung aufgenommen; das Verhältnis wurde nach Ablauf der Probe ohne besondere neue Vereinbarung fortgesetzt; am 2. Juni 1914 hat Klägerin dem Beklagten seine Stellung per 31. Juli 1914 gekündigt, dieser hat erklärt, diese Kündigung nicht als vertragsmäßig anzuerkennen, da die vereinbarte sechswöchentliche Kündigung sich nur auf die Probezeit beziehe, bei stillschweigender Fortsetzung des Verhältnisses aber gesetzliche Kündigung, also nur pro 30. September 1914 gelte.

Klägerin begehrt nun die Feststellung, daß die Aufkündigung vom 2. Juni 1914 rechtswirksam sei, da sie an dieser Feststellung wegen Aufnahme eines neuen Beamten ein eminentes Interesse habe.

Beklagter beantragt Abweisung des Feststellungsbegehrens meritorisch und wegen Unzulässigkeit.

Das Klagebegehren wurde mit folgender Begründung abgewiesen:

Eine Feststellungsklage ist nur dann zulässig, wenn Kläger ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Feststellung hat; diese Voraus-

setzungen sind nun im vorliegenden Falle in keiner Hinsicht gegeben. Das angebliche Interesse der Klägerin basiert darauf, daß sie irrigerweise annimmt, eine dem Vertrage nicht entsprechende Kündigung sei unwirksam und sie sei, falls die Kündigung dem Vertrage nicht entspricht, verpflichtet oder auch nur berechtigt, den Beklagten weiter für seine Arbeiten in Anspruch zu nehmen und daher, bevor dies festgestellt ist, nicht in der Lage, Vorsorge für einen Nachfolger zu treffen.

Diese Auffassung ist irrig; die Kündigung ist ebenso wie die Entlassung oder der Austritt eine einseitige Beendigung des Dienstverhältnisses und bedarf zu ihrer Wirksamkeit nicht der Zustimmung des anderen Teiles; Entlassung oder Austritt beenden das Verhältnis sofort, die Kündigung zu einer bestimmt angegebenen Zeit; eine Einwendung wie im Bestandverfahren gibt es gegen diese Kündigung oder Entlassung nicht und keine Unwirksamerklärung infolge einer solchen Einrede, im Gegenteil: weil die einseitige Erklärung das Dienstverhältnis im Sinne der Erklärung beendet, demnach unter allen Umständen — ob angenommen oder nicht — wirksam ist, hat das Handlungsgehilfengesetz Verfügungen über den durch diese Wirksamkeit dem Gegner erwachsenden Schaden getroffen; es stellt sich nicht auf den Standpunkt, daß eine nicht dem Vertrage oder dem Gesetze entsprechende Kündigung oder Entlassung unwirksam sei, sondern auf den, daß sie wirksam sei und daher schadenersatzpflichtig mache; Klägerin, die des Beklagten Anbot, die Kündigung zurückzunehmen und das Verhältnis einverständlich zu lösen, zurückwies und bei ihrer Kündigung per 31. Juli 1914 beharrte, ist demnach weder verpflichtet, den Beklagten fortarbeiten zu lassen, noch ist sie berechtigt, von ihm, nachdem sie ihren Willen auf Auflösung per 31. Juli 1914 definitiv erklärt hat, nach dem 31. Juli weiter arbeiten zu lassen; sie und der Beklagte sind heute schon in der Lage, ihre Vorkehrungen für die Zeit ab 1. August 1914 zu treffen und von der Frage, ob die Kündigung dem Vertrage entsprach, hängt nicht die Wirksamkeit der Kündigung, sondern nur die Frage der Schadenerastzpflicht ab.

Das von der Klägerin angegebene Interesse an der alsbaldigen Feststellung besteht also nicht und ist daher die Feststellungsklage unzulässig; die von der Klägerin in der Klage angenommene Auffassung würde zu ganz unerträglichen Konsequenzen führen, indem kein gekündigter Angestellter sich rechtzeitig einen neuen Posten suchen, kein Dienstgeber einen neuen Beamten aufnehmen könnte, da er sonst vor der Unwirksamerklärung der Kündigung — die noch dazu meist erst nach dem Ablauf des Termins der Kündigung rechtskräftig werden würde — nicht sicher wäre, ob er den Vertrag fortsetzen muß, so daß das ganze Institut der Kündigung sinnlos wäre.