

18. VII. 1918

Das Dienstverhältnis der Heimlehrer

Von Advokaten Dr. Artur Lennhoff,

Privatdozenten an der Wiener Universität.

Am 29. Februar 1916 wurde eine § 14-Berordnung erlassen, welche anordnete, daß die dem Handlungsgehilfengesetze unterstehenden Dienstverhältnisse während des Krieges auch dann aufrechterhalten bleiben, wenn der Dienstnehmer seine Dienste infolge Heranziehung zur militärischen Dienstleistung, zur Dienstleistung nach dem Kriegsdienstleistungsgesetze oder gar infolge seiner Festnahme als Geisels oder Kriegsgefangener faktisch zu leisten nicht in der Lage ist.

Der deutschösterreichische Staatsrat hat mit der Vollzugsanweisung vom 18. November 1918, StGB. Nr. 27 die § 14-Berordnung aufgehoben, zugleich aber in viel umfassender Weise dieses wichtige Problem geregelt. Den Sinn dieser neuen Vorschrift genießen hiernach alle Angestellten, welche am 25. Juli 1914 bei ihrem Dienstgeber bereits tatsächlich Arbeit leisteten, sofern sie nur dem Handlungsgehilfengesetze unterstehen. Also das große Heer der Fabriks-, Bant- und Versicherungsbeamten, aber auch der Konzipient und Solizitator des Advokaten, die „höheren“ Angestellten der Gewerbetreibenden, der Ärzte, u. dgl.

Bei der Behandlung dieser wichtigen Frage verfolge man im wesentlichen zwei Gedanken: zunächst sollten die Kriegsteilnehmer bei der Wrückung nicht arbeitslos bleiben. Es wurde infolgedessen verfügt, daß während der Dauer der militärischen Dienstleistung das Dienstverhältnis von keiner Seite gekündigt werden darf (§ 2/1). Ausgenommen sind solche Dienstverhältnisse, die von vornherein nur für die Dauer eines ein Jahr nicht übersteigenden Zeitraumes abgeschlossen worden sind. In diesem Falle würde nämlich das Dienstverhältnis, falls das Ende in die Zeit der militärischen Dienstleistung des Dienstnehmers fiel, nach Beendigung der militärischen Dienstleistung nicht wieder aufleben (§ 4). In allen übrigen Fällen ruht während der militärischen Dienstleistung das Dienstverhältnis vollständig. Der Dienstgeber hat während dieser Zeit keinen Anspruch auf die Dienstleistung des Dienstnehmers, noch dieser einen Anspruch auf die Bezahlung des Entgeltes gegen jenen. Mit der Beendigung der militärischen Dienstleistung des Dienstnehmers lebt das Dienstverhältnis aber wieder auf: Der Dienstnehmer muß zur Arbeit zurückkehren (§ 7), der Dienstgeber aber hat nunmehr das Entgelt wieder zu entrichten. Der Dienstantritt des Angestellten muß jedoch nicht momentan, sofort nach Beendigung der militärischen Dienstleistung oder Rückkehr aus der Gefangenschaft erfolgen; der Dienstnehmer kann es sich vielmehr noch dreißig Tage überlegen, ob er zu seinem früheren Prinzipal zurückkehren will (§ 7). Er kann während dieser Zeit wo immer, auch bei einem Konkurrenten des Dienstgebers, sich um eine neue Stellung umsehen. Hat doch auch der Oberste Gerichtshof in wiederholten Entscheidungen ausgesprochen, daß das Bewerben um einen Posten bei der Konkurrenz keinen Entlassungsgrund bildet.

Den Anspruch auf das Entgelt erlangt allerdings der Dienstnehmer erst mit jenem Tage, an welchem er faktisch sich zum Dienstantritt bei seinem Prinzipal gemeldet hat. Läßt der Dienstnehmer den Zeitraum von dreißig Tagen — die Ueberlegungsfrist — verstreichen, ohne daß er etwa durch Krankheit oder öffentliche Funktionen an dem Dienstantritt gehindert war (§ 8/2), so wird sein Still-schweigen, seine Passivität als Austrittserklärung gewertet. In diesem Falle geht dann das Dienstverhältnis mit dem Ablauf des 30. Tages nach Beendigung der militärischen Dienstleistung — wann diese als beendet im Sinne des Gesetzes gilt, sagt § 12 — zu Ende. Nur wenn der Dienstnehmer an der Aufnahme seiner Tätigkeit aus einem auf die militärische Dienstleistung zurückzuführenden Grunde, also etwa infolge seiner durch Verwundung oder Krankheit hervorgerufenen Invalidität gehindert wäre, ohne daß dieses Hindernis durch sein Verschulden herbeigeführt worden wäre, gebührt ihm gleichwohl das Entgelt für eine gewisse Zeit: für drei Monate, wenn der Dienstnehmer am 25. Juli 1914 bereits durch einen Monat im Dienste gestanden ist, für zwei Monate, wenn er am 25. Juli 1914 noch nicht einen Monat hindurch beim Prinzipal beschäftigt gewesen wäre. Das Vorhandensein dieses Hindernisses wird allerdings der Dienstnehmer beweisen müssen. Obwohl die Vollzugsanweisung über die Frage, ob in diesem Falle das Dienstverhältnis trotz Fortbestandes der Zahlungspflicht des Dienstgebers als aufgelöst anzusehen ist, nicht spricht, so ist dies aber wohl anzunehmen. Das ist nicht unwichtig. Denn der Dienstnehmer, der nicht

binnen dreißig Tagen, wohl aber später, noch vor Ablauf der zwei oder drei Monate die Arbeitsfähigkeit wiedererlangt hat, müßte, falls man das Dienstverhältnis als fortbestehend ansähe, dem Dienstgeber dann zur Verfügung stehen. Dies ist aber wohl nicht gemeint, denn die Vollzugsanweisung gewährt ja dem Dienstnehmer das Entgelt nicht zu den vertragsmäßigen oder gesetzlichen Terminen, zu welchen es sonst zu zahlen ist, sondern auf einmal!

Hat der Dienstnehmer sich binnen der dreißig Tage zum Dienstantritt nicht gemeldet, weil ihn ein anderer als ein durch die militärische Dienstleistung zu erklärender Hinderungsgrund davon abhielt, so bleibt das Dienstverhältnis aufgelöst und der Dienstnehmer hat keinerlei Ansprüche auf ein Entgelt. Ob ihm in diesem Falle nicht wenigstens aus dem Titel seiner Einrückung zum Militär der Anspruch auf das Entgelt für die Dauer von vier Wochen zusteht, wie es das Handlungsgehilfengesetz ja gewährt, wird davon abhängen, ob die Voraussetzungen des § 8/4 des Handlungsgehilfengesetzes hier vorliegen.

Tritt der Dienstnehmer den Dienst aber an, so soll er jene Bezüge erhalten, die halbwegs den heutigen Warenpreisen entsprechen. Dies geschieht dadurch, daß der Dienstnehmer nicht bloß den Gehalt, den er zuletzt bezogen hat, erhält, sondern dazu noch einen „Leistungszuschlag“ von 60 bis 120 Prozent, je nach dem Zeitpunkt, in welchem er zum Militär einrückte. Damit — dies ist der zweite, aber ganz neue Gedanke dieser wirtschaftlichen „Demobilisierungsverordnung“ — wird ein Ausgleich zwischen Nominal- und Reallohn angestrebt. Hat durch diese Erhöhung das Entgelt den Betrag 1250 K. für den Monat erreicht, so hört die gesetzliche Erhöhung auf. Die Erhöhung muß aber auch dann eintreten, wenn der Dienstnehmer an und für sich noch dem Inhalt des Dienstvertrages (Statut, Dienstvertrag) nach einer gewissen Dienstzeit einen Anspruch auf ein höheres Entgelt und während der Zeit seiner militärischen Dienstleistung die höhere Gehaltsstufe erreicht hat. Soweit diese vertragsmäßige Erhöhung die gleichmäßige Steigerung nicht erreicht, gebührt dem Dienstnehmer nur die Differenz.

Im übrigen gelten für das zum Leben wieder erstandene Dienstverhältnis die Bestimmungen des ursprünglichen Dienstvertrages. War das Dienstverhältnis in seiner Dauer durch eine Zeitbestimmung fixiert, zum Beispiel auf mehrere Jahre abgeschlossen, so wird die vertragsmäßige Dauer des Dienstverhältnisses vom Zeitpunkt des Wiederantrittes des Dienstes um die Zeit verlängert, während der der Dienstnehmer infolge seiner militärischen Dienstleistung an der Verrichtung seiner Dienste verhindert war (§ 4). Wurde das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung abgeschlossen — hierher gehört der größte Teil aller Anstellungsverhältnisse —, so bleibt die Beendigung des Dienstverhältnisses von einer Kündigung abhängig. Die Kündigung steht natürlich sowohl dem Prinzipal als auch dem Angestellten frei; nur das Ausmaß der Kündigungsfrist ist jetzt verschieden, je nachdem ob der Dienstgeber oder der Dienstnehmer kündigt. Der Dienstgeber kann nämlich, wenn er den Dienstnehmer sofort nach seinem Wiedereintreffen kündigen will, dies nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei, beziehungsweise zwei Monaten tun. Ist im Vertrag eine längere Kündigungsfrist bedungen, so bleibt es natürlich bei dieser. Ob das Ausmaß der in den übrigen Fällen eintretenden Kündigungsfrist drei oder zwei Monate beträgt, richtet sich wieder nach der Dauer der Dienstleistung des Dienstnehmers am 25. Juli 1914.

Aus wichtigen Gründen kann selbstverständlich das Dienstverhältnis auch jetzt jederzeit gelöst werden. Daß auch die Unfähigkeit des Dienstnehmers, seine Arbeiten zu verrichten, einen Entlassungsgrund bildet, betont schon das Handlungsgehilfengesetz. Die Vollzugsanweisung läßt aber diesen Tatbestand nur in sehr eingeschränktem Maße als Entlassungsgrund gelten. Denn wenn die Unfähigkeit zur Arbeitsverrichtung auf die militärische Dienstleistung des Heimlehrers zurückgeführt werden muß, muß ihm sein Prinzipal den Gehalt für zwei, beziehungsweise drei Monate bezahlen, obwohl, wie oben ausgeführt wurde, das Dienstverhältnis deshalb vom Dienstgeber gelöst werden kann. Die nächste Zeit wird voraussichtlich eine Reihe von Rechtsstreitigkeiten, die sich darauf beziehen, bringen.