

Die gesetzlichen Rechte der einberufenen Angestellten.

Von Julius Vermaan, Sekretär des Gehilfenausschusses des Oremiums der Wiener Kaufmannschaft.

Der § 8 des Handlungsgehilfengesetzes bestimmt die Rechte der Angestellten auf Anspruch ihrer Bezüge für gewisse Fälle der Dienstverhinderung.

Der Gesetzgeber geht bei diesen Bestimmungen von der Voraussetzung aus, daß die nicht durch den Dienstnehmer selbst verschuldete Verhinderung seiner Dienstleistung eine unbestimmte, vorübergehende sein muß, und fixiert in zwei Fällen das Höchstmaß der Zeit, für welche der Fortbezug des Gehalts besteht. Bezüglich des ersten Falles der Dienstverhinderung, der insolge nicht selbstverschuldeter, „vorzüglich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführter Krankheit“ entstanden ist, besteht das Recht auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Dem Angestellten gebührt aber nicht nur das Entgelt für diese begrenzte Zeit, er kann auch vor Ablauf dieser sechs Wochen nicht entlassen werden. Dieses letztere Recht ist nicht nur in dem den § 8 ergänzenden § 9, sondern auch in den Bestimmungen des § 27, Absatz 5, festgelegt. Das Recht auf Fortbezug des Gehalts während einer die Zeit von sechs Wochen nicht übersteigenden Krankheit war den Angestellten, wenn auch nicht in der bestimmten Form des neuen Gesetzes, schon auf Grund des alten Handelsgesetzbuches (Artikel 60) gewährleistet. Das Alter dieses gesetzlichen Rechtes der Angestellten brachte es mit sich, daß sich über diese Bestimmung sowohl der Dienstnehmer als auch der Dienstgeber bereits so klar sind, daß es in dieser Sache zu Meinungsverschiedenheiten oder gar zur Anrufung der Gerichte sehr selten kommt. Anders mit dem neuen, erst im Gesetz vom 1. Juli 1910 begründeten Rechte auf Fortbezug des Gehalts für den Fall der Dienstverhinderung insolge der Erfüllung der Militärdienstpflicht. Bezüglich dieses Rechtes bestehen noch immer Unklarheiten, die gerade im gegenwärtigen Augenblick durch die Ausbietung des Landsturms und durch vorzeitige Einberufung der Assentierten eine eingehende Besprechung notwendig machen.

Der letzte Absatz des § 8 des Handlungsgehilfengesetzes lautet wörtlich:

„Wird er durch Erfüllung seiner Militärdienstpflicht an der Verrichtung seiner Dienste verhindert, so behält er den Anspruch auf seine Geldbezüge bis zur Dauer von vier Wochen, wenn das Dienstverhältnis ununterbrochen bereits ein Jahr gedauert hat. Dieser Anspruch besteht nicht, wenn der Dienstnehmer zur Ableistung der Militärdienstpflicht für die gesetzlich bestimmte einjährige oder längere Dauer einberufen wird.“

Es ist demnach vorerst festzuhalten, daß an dieses Recht des Fortbezuges des Gehalts die wichtige Voraussetzung geknüpft ist, daß das Dienstverhältnis ununterbrochen bereits ein Jahr gedauert haben muß. Ist diese erste Voraussetzung gegeben, dann tritt das Recht auf die Gehaltszahlung ein, wenn der Angestellte zur Erfüllung der Militärdienstpflicht einberufen wird. In dem Absatz, der bestimmt, wann der Fortbezug des Gehalts nicht besteht, spricht der Gesetzgeber von Militärpräsenzdienstpflicht. Das Gesetz unterscheidet also genau zwischen Militärdienstpflicht und Militärpräsenzdienstpflicht. Daß diese Unterscheidung keine zufällige, sondern ein beabsichtigte ist, erhellt vor allem aus dem Wortlaut des § 8 selbst, ferner aber auch aus den Bemerkungen des Motivenberichtes zu diesem Gesetz, der auf Seite 17 der N.-B. II ausdrücklich erklärt, daß der Angestellte Anspruch auf seine Geldbezüge erhalte, auch wenn „es sich um Einberufung im Falle der Mobilisierung oder zum Kriege oder zu einer länger als acht Wochen dauernden Dienstleistung handelt. Ausgenommen ist lediglich die Einberufung zur Ableistung der gesetzlichen Militärpräsenzdienstpflicht, die in der Regel ein oder drei Jahre dauert.“ Alle anderen Leistungen beim Militär also, die nicht „aktives Dienen“ heißen, sind selbstverständlich Militärdienstpflicht, nicht aber Militärpräsenzdienstpflicht. So zum Beispiel ist die Einberufung zur Waffenübung Dienstpflicht; dem zur Waffenübung einberufenen Angestellten gebührt demnach die Bezahlung seines Gehalts für das im § 8 festgelegte Ausmaß.

Die auf Grund des Landsturmgesetzes erfolgten Musterungen sind keine Assentierungen zum Präsenzdienst, auch dann nicht, wenn es sich um Männer handelt, die noch im stellungspflichtigen Alter stehen. Die auf Grund dieser Musterungen erfolgten Einberufungen sind demnach nicht Einberufungen zur Ableistung der gesetzlichen ein- oder dreijährigen Dienstpflicht, sondern Einberufungen zum Kriege, die sich im Sinne des Landsturmgesetzes auf „die Dauer des unumgänglichen Kriegsbedarfes erstrecken“. Landsturmpflicht ist also nicht Präsenzdienstpflicht und Einberufungen, die nur für den Krieg und wegen des Krieges erfolgen, sind keine Einberufungen zur Ableistung der gesetzlichen Präsenzdienstpflicht.

Die Wichtigkeit dieser Auffassung hat das Wiener Gewerbegericht selbst in dem Falle gelten lassen, wo es sich um Angestellte gehandelt hat, die bei der ordentlichen Assentierung im Frühjahr 1914 als tauglich befunden, aber heuer, statt wie üblich, Anfang Oktober, schon Mitte August einrücken mußten. In der Begründung eines solchen Urteils erklärt das Gericht, daß dem klageführenden Angestellten der Fortbezug des Gehalts für die Dauer von vier Wochen gebührt, „weil der heuer assentierte Angestellte, der unter gewöhnlichen Umständen erst im Herbst einberufen wäre, infolge des Krieges vorzeitig einrücken mußte, infolgedessen man von dem Antritt der Militärpräsenzdienstzeit nicht sprechen kann“. Die Kommentatoren des Handlungsgehilfengesetzes, Ministerialrat Dr. Felix Mayer und Landesgerichtsrat Dr. Siegmund Gruber, müssen natürlich ebenfalls aus dem parlamentarischen Werdegang des § 8 und aus der Art seiner Fassung dartun, daß mit Ausnahme der Einberufung zur Ableistung der gesetzlichen einjährigen (Einjährig-Freiwilligen-Jahr) oder dreijährigen Präsenzdienstpflicht für das Recht des Angestellten alle anderen Gründe, die ihn zur Erfüllung einer Militärdienstpflicht zwingen, gleichgültig sind: „Die Einberufung im Falle der Mobilisierung oder zu Kriegszwecken ist gleichfalls als Einberufung zur Erfüllung militärischer Dienstpflichten im Sinne des § 8, Absatz 4, des Gesetzes gedacht worden. Die Länge oder die Unbestimmtheit der Zeit, für welche die Einberufung erfolgt ist, ist hier vollkommen bedeutungslos... der Anspruch besteht auch, wenn von vornherein feststeht, daß die Militärdienstpflicht den Dienstnehmer für länger als vier Wochen in Anspruch nehmen müsse. Es gilt nur die einzige Einschränkung, daß der Anspruch zurücktritt, wenn der Dienstnehmer zur aktiven Präsenzdienstleistung für ein Jahr oder längere Zeit einberufen wurde.“ (Seite 136.) Gleich dem Falle der Dienstverhinderung insolge von Krankheit kann auch der Angestellte zur Zeit der Ableistung seiner Militärdienstpflicht frühestens an dem Tage entlassen werden, an dem der Fortbezug seines Gehalts erlischt. Im Zusammenhang mit § 8 bestimmt der § 9, Absatz 1:

„Wegen einer durch diese Gründe (§ 8) verursachten Dienstverhinderung, die den Zeitraum nicht übersteigt, für den der Anspruch auf Fortbezug des Entgelts besteht, darf der Dienstnehmer nicht entlassen werden. Wird er während der Verhinderung gekündigt, so bleiben seine Ansprüche während der im § 8 bestimmten Zeiträume bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endigt.“

Bedeutung bekommt diese Bestimmung, wenn der auf Grund des Landsturmgesetzes einberufene Angestellte etwa nach seiner Superarbitrierung, bevor ganze vier Wochen seit der Einrückung verstrichen sind, wieder vom Militärdienst in das bürgerliche Verhältnis zurückkehrt. Der Dienstgeber ist in diesem Falle verpflichtet, den Angestellten den Dienst fortsetzen zu lassen, auch dann, wenn er die Ansprüche des Angestellten auf Fortbezug des vierwöchigen Gehalts bereits erfüllt hat. Die Lösung des Dienstverhältnisses mit dem vor Ablauf von vier Wochen zurückgekehrten Angestellten kann also wie auch sonst eine Auflösung nur auf Grund einer Kündigung erfolgen, die nur nach Beendigung der Militärdienstzeit zulässig ist. Ob der Unternehmer den Gehalt des Angestellten für vier Wochen schon bezahlt hat, ist gleichgültig. Wie auch selbstverständlich die Wiener Handels- und Gewerbekammer erklärt hat, ist der vierwöchige Gehalt im vorhinein auszahlen.

Die Bestimmungen der §§ 8 und 9 H.-G.-G. sind zwingendes Recht (§ 40 H.-G.-G.), können also durch „Vertrag“ weder aufgehoben noch beschränkt werden. Vereinbarungen, die dahin abzielen, dem Angestellten die in den §§ 8 und 9 gewährleisteten Rechte zu beschränken oder aufzuheben, sind ungültig.