

Christoph SCHMETTERER, Halle a.d. Saale

Alkohol als Entlassungsgrund

Alcohol as Cause of Dismissal

This article analyses drunkenness as cause of dismissal in Austrian labour law from the 19th to the 21st century. In some branches of labour law alcohol is explicitly mentioned in this context (e.g. workers), in others not (e.g. employees). This is quite typical of the fragmentation of Austrian labour law.

Keywords: alcohol – dismissal – labour law – workers

Dass Alkohol die Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmer:innen beeinträchtigen kann, ist allgemein bekannt. Alkoholkonsum am Arbeitsplatz ist in Österreich allerdings nicht grundsätzlich verboten, kann aber ein Grund für eine Entlassung sein. Da es kein einheitliches Entlassungsrecht für alle Arbeitnehmer:innen gibt, unterscheiden sich auch die Regelungen über die Entlassung wegen Alkohols – insbesondere dadurch, ob Alkoholisierungen gesetzlich explizit als Entlassungsgrund genannt werden oder ob sie ein Anwendungsfall anderer Entlassungsgründe sind, die breiter formuliert sind, sodass Alkohol nicht ausdrücklich erwähnt wird.

I. Die Entlassung von Arbeiter:innen

1. Der Regelungsort

Für Arbeiter:innen ist Alkohol ein ausdrücklich im Gesetz genannter Entlassungsgrund. Nach § 82 lit. c der Gewerbeordnung 1859, kann ein Arbeiter, der „der Trunksucht verfällt, und wiederholt fruchtlos verwarnt wurde“, entlassen werden.

Während es sonst eine Frage von Geschmack und Konvention sein kann, ob ein Gesetz mit Jahreszahl oder ohne zitiert wird, ist die Jahreszahl in diesem Zusammenhang ganz wesentlich. In Österreich gibt es auf gesamtstaatlicher Ebene nämlich zwei Gesetze, die denselben (Kurz-)Titel tragen: die Gewerbeordnung 1859¹ und die Gewerbeordnung 1994.² Dabei regeln diese beiden Gesetze (mittlerweile) ganz unterschiedliche Materien. Diese Anomalie, die nicht gerade zur Übersichtlichkeit der österreichischen Rechtsordnung beiträgt, hat historische Gründe: Als Kaiser Franz Joseph 1859 eine einheitliche Gewerbeordnung für den größten Teil der Habsburgermonarchie erließ, enthielt das neue Gesetz nicht nur Bestimmungen, die auch heute noch den Kern des Gewerberechts bilden (Einteilung und Ausübung von Gewerben sowie Betriebsanlagenrecht), sondern auch ein VI. Hauptstück über „Gewerbliches Hilfspersonal“, in dem die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeiter:innen in Industrie und Gewerbe geregelt wurden.

Das Arbeitsrecht (für Arbeiter:innen) wurde dementsprechend bis in das 20. Jahrhundert als

¹ RGBl. 227/1859.

² BGBl. 194/1994.

Teil des Gewerberechts und damit als öffentliches Recht verstanden.³ Dieses Verständnis änderte sich im Lauf des 20. Jahrhunderts mit der Etablierung des Arbeitsrechts als eines eigenen Faches,⁴ und als 1973 eine neue (inhaltlich stark auf der alten beruhende) Gewerbeordnung erlassen wurde,⁵ schien es nicht mehr zeitgemäß, das Individualarbeitsrecht der Arbeiter:innen im Rahmen des Gewerberechts zu regeln.⁶ Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des VI. Hauptstücks der alten GewO alten wurden daher nicht mehr in die neue aufgenommen.⁷ Diese Bestimmungen sollten aber nicht außer Kraft gesetzt werden, weshalb festgelegt wurde, dass die arbeitsrechtlichen Bestimmungen der GewO 1859 bis auf Weiteres weitergelten sollten, während deren andere Teile durch die neue GewO 1973 ersetzt wurden.⁸

Seither gibt es zwei Gewerbeordnungen: die alte von 1859, die nur noch für das Arbeitsrecht der Arbeiter:innen relevant ist, und die neue von 1973 bzw. nach ihrer Wiederverlautbarung von

1994 für das Gewerberecht. Die Weitergeltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen der alten GewO sollte ein Provisorium bis zur Neuregelung des Arbeitsrechts sein.⁹ Dieses Provisorium besteht nun schon seit fast 50 Jahren.

2. Die Entwicklung der gesetzlichen Regelung

Das österreichische Gewerberecht vor der GewO 1859 beruhte teils auf Regelungen aus der Zeit Maria Theresias und Josephs II., teils auf noch älteren Vorschriften und war unübersichtlich und zersplittert.¹⁰ Schon im Vormärz gab es daher Bestrebungen, das Gewerberecht einheitlich zu regeln, die 1836 in einen Entwurf einer GewO mündeten, der allerdings niemals Gesetz wurde. Dieser Entwurf enthielt allerdings ausschließlich Regelungen über den Zugang zu den einzelnen Gewerben und beschäftigte sich nicht mit den arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen Gewerbetreibenden und ihren Mitarbeiter:innen.¹¹

³ Dazu EBERT, Industrieller Arbeitsvertrag 144; MISCHLER, Arbeitsrecht: Begriff und Übersicht 148; etwas differenzierter – und aus heutiger Perspektive zutreffender – sah VERKAUF, Arbeitsrecht: A. Arbeitsvertrag 150, einen öffentlich-rechtlichen Einschlag im privatrechtlichen Arbeitsvertrag.

⁴ KIETAIBL, Arbeitsrecht I, 12.

⁵ GewO 1973, BGBl. 50/1974.

⁶ Im AB 941 BlgNr XIII. GP 116 zu § 376 Z. 47 wurde dazu ausgeführt: „Da die Gewerberechtsreform einerseits Belange des Arbeitsrechtes grundsätzlich nicht berühren soll, [...] soll lediglich die Beibehaltung des gegenwärtigen Rechtszustandes ohne Vorgriff auf eine künftige Neuregelung dieser Gebiete gewährleistet werden.“

⁷ In der RV 395 BlgNR XIII. GP war die (vorläufige) Weitergeltung arbeitsrechtlicher Vorschriften der GewO 1859 noch nicht vorgesehen, wurde dann aber vom Handelsausschuss vorgeschlagen (AB 941BlgNR XIII. GP).

⁸ § 376 Z. 47 GewO 1974: „(1) Bis zur Neuregelung der einschlägigen Bestimmungen bleiben die §§ 72, 73 und 76 bis 78e, 82 bis 84, 86, 88 und 90 bis 92 der Gewerbeordnung in der bis zum Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes geltenden Fassung aufrecht.“ Diese Bestimmung war eine Ausnahme zu § 374 Abs. 1 Z. 2 GewO

1974: „Gleichzeitig mit dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes treten die folgenden Rechtsvorschriften außer Kraft, soweit sie noch in Geltung stehen und Abs. 3 oder § 376 nicht anderes bestimmen: [...] 2. Kaiserliches Patent vom 20. Dezember 1859, RGBl. Nr. 227, womit eine Gewerbeordnung für den ganzen Umfang des Reiches, mit Ausnahme des venetianischen Verwaltungsgebietes und der Militärgrenze erlassen und vorn 1. Mai 1860 angefangen in Wirksamkeit gesetzt wird.“

⁹ „Die Aufrechterhaltung der im Abs. 1 angeführten Bestimmungen des VI. Hauptstückes der bisher geltenden Gewerbeordnung dient dazu, diese Bestimmungen bis zu einer Neuregelung der einschlägigen arbeitsrechtlichen Vorschriften insoweit unberührt zu lassen, als ihre Geltung und Anwendbarkeit noch gegeben sind.“ (AB 941 BlgNr XIII. GP).

¹⁰ Die umfangreichste Darstellung der Entwicklung des österreichischen Gewerberechts enthält: KULISCH, System 36–152.

¹¹ Dazu: BARYLI, Konzessionssystem contra Gewerbe-freiheit 9–43.

Das änderte sich, als die Arbeiten an einer einheitlichen Regelung des österreichischen Gewerberechts im Neoabsolutismus wiederaufgenommen wurden.¹² Diese Arbeiten führten nach mehreren Entwürfen schließlich zur GewO 1859, deren 6. Hauptstück dem gewerblichen Hilfspersonal gewidmet war. Die in diesem Hauptstück enthaltenen §§ 72ff schufen allerdings keinen neuen Vertragstyp, sondern präzisierten und ergänzten lediglich die sehr knappen allgemeinen Regelungen des Lohnvertrags im ABGB durch spezielle Vorschriften für gewerbliches Hilfspersonal. Dementsprechend ordnete § 72 GewO 1859 an: „Die Rechtsverhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und ihrem Hilfspersonale (Gehilfen und Lehrlingen) sind, in soferne nicht das gegenwärtige Gesetz besondere Bestimmungen enthält, nach den Bestimmungen des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs zu beurtheilen.“

Aus § 1160 ABGB in der Stammfassung ergab sich, dass Lohnverträge von beiden Seiten mit sofortiger Wirkung beendet werden konnten, wenn es dafür einen wichtigen Grund gab. Das ABGB konkretisierte aber in keiner Weise, was ein wichtiger Grund sein konnte.¹³

§ 78 GewO 1859 bestätigte in der Stammfassung zunächst die Möglichkeit, Dienstverträge aus wichtigem Grund mit sofortiger Wirkung aufzulösen („Das Arbeits- oder Dienstverhältnis kann aus wichtigen Gründen vor Ablauf der ausdrücklich oder stillschweigend bedungenen Dauer und ohne Aufkündigung sogleich aufgelöst werden“)

und legte dann in Ziffer 1 Gründe fest, aus denen Dienstgeber:innen Dienstverträge sofort beenden konnten, und in Ziffer 2 solche, die Arbeiter:innen diese Möglichkeit gaben. § 78 Z. 1 GewO 1859 lautete in der Stammfassung mit Einleitungssatz: „Insbesondere ist aber:

1. Der Dienstgeber zur Aufhebung des Vertrages berechtigt, wenn der Gehilfe:

- a) zum Dienste unbrauchbar befunden wird;
- b) eine Handlung verübt, durch welche das in ihn zu setzenden Vertrauen begründeter Weise verwirkt wird, oder wenn eine solche Handlung nach der Aufnahme zu Kenntniß des Dienstgebers gelangt;
- c) ohne Einwilligung des Dienstgebers ein in der Verwendung beim Gewerbe abträgliches Nebengeschäfts betreibt;
- d) sich hartnäckig weigert, des Dienstgebers rechtmäßige Weisungen zu vollziehen, oder die Mitgehilfen, Lehrlinge oder das Hausgesinde zum Ungehorsam, zur Auflehnung gegen den Dienstgeber, zu unordentlichem Lebenswandel oder zu unerlaubten Handlungen zu verleiten sucht, oder sich einer Ehrenbeleidigung gegen den Dienstgeber oder dessen Angehörige oder einer anderen wesentlichen oder wiederholten Pflichtverletzung schuldig macht;
- e) durch eigenes Verschulden arbeitsunfähig wird, oder wenn die unverschuldete Arbeitsunfähigkeit über vier Wochen dauert;
- f) durch länger als 8 Tage gefänglich angehalten wird.“

Aus dem Wort „insbesondere“ im Einleitungssatz ergab sich deutlich, dass die Aufzählung von

mit der Bezahlung des rückständigen Lohnes oder Aufwandes zuzuhalten“; seit der 3. Teilnovelle 1916 (RGBl 69/1916) ist die Möglichkeit der sofortigen Auflösung aus wichtigem Grund in § 1162 ABGB verankert: „Das Dienstverhältnis kann, wenn es für bestimmte Zeit eingegangen wurde, vor Ablauf dieser Zeit, sonst aber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von jedem Teile aus wichtigen Gründen gelöst werden.“ Dazu nur: SCHRAMMEL, in: FENYVES, KERSCHNER, VONKILCH, ABGB, § 1162.

¹² KULISCH, System 123–126.

¹³ § 1160 ABGB Stammfassung: „Arbeiter, welche auf eine bestimmte Zeit oder bis zur Vollendung eines gewissen Werkes bestellt worden sind, können ohne rechtmäßigen Grund vor verlaufener Zeit und vor vollendetem Werke weder die Arbeit aufgeben, noch verabschiedet werden. Wird die Arbeit unterbrochen, so verantwortet jeder Theil sein Verschulden, aber keiner den Zufall.“ Dazu nannte ZEILLER, Commentar 3/2 § 1160 Rz. 3 folgende Beispiele: „die (obgleich schuldlose) Unfähigkeit des Arbeiters zur Fortsetzung der Arbeit, oder andererseits der Mangel an Vermögen,

Entlassungsgründen eine demonstrative und keine taxative war. (Die Gründe, aus denen Arbeiter:innen nach Z. 2 vorzeitig austreten konnten, waren ebenso nur Beispiele und keine abschließende Aufzählung.) Alkohol wurde also in der Stammfassung der GewO 1859 im Zusammenhang mit der Entlassung noch nicht ausdrücklich erwähnt.

Schon in den 1860er- und 1870er-Jahren gab es Bestrebungen zur Reform der Gewerbeordnung, die schlussendlich aber nicht zu einer Änderung des Gesetzes von 1859 führten.¹⁴ Erst in der Zeit des „Eisernen Ringes“, der konservativen Regierung unter Eduard Graf Taaffe, gelang es tatsächlich, die GewO zu reformieren – in zwei Novellen 1883 und 1885.¹⁵

Schon 1879, in ihrem ersten Jahr, hatte die Regierung Taaffe eine Regierungsvorlage zur Reform der arbeitsrechtlichen Bestimmungen der GewO 1859 eingebracht.¹⁶ Bei deren Behandlung im Abgeordnetenhaus wurde aber eine Gesamtreform der Gewerbeordnung verlangt, sodass die Regierung die Vorlage von 1879 zurückzog und Ende 1880 eine neue einbrachte, die eine umfassende Überarbeitung der Gewerbeordnung bringen sollte.¹⁷ Diese zweite Regierungsvorlage des Kabinetts Taaffe wurde dann in zwei Teilen beschlossen. Mit der GewO-Novelle 1883 wurde der Zugang zu den Gewerben neu geregelt und im Vergleich zur Stammfassung weniger liberal gestaltet.¹⁸ Während es 1859 nur zwei Arten von Gewerben gegeben hatte – freie und konzessionierte¹⁹ – wurde nun eine dritte Kategorie eingeführt: die handwerklichen Gewerbe, für deren Ausübung ein Befähigungsnachweis verlangt wurde.²⁰

Zwei Jahre später wurde mit der GewO-Novelle 1885 auch der arbeitsrechtliche Teil der zweiten

Regierungsvorlage umgesetzt. Die wesentlichen Neuerungen der Reform von 1885 waren die gesetzliche Verankerung einer Fürsorgepflicht der Dienstgeber:innen²¹ und der Sonn- und Feiertagsruhe²² sowie Arbeitszeitbeschränkungen für jugendliche Arbeiter:innen (nicht aber für Erwachsene).²³ Außerdem wurden die Vorschriften zur vorzeitigen Beendigung von Arbeitsverträgen neu gefasst.²⁴

Nach der ersten, zurückgezogenen Regierungsvorlage sollten die Bestimmungen zur Entlassung folgendermaßen lauten: „Das Arbeitsverhältnis kann von Seite des Gewerbeinhabers und des Hilfsarbeiters vor Ablauf der ausdrücklich oder stillschweigend bedungenen Dauer und ohne Aufkündigung in folgenden Fällen sogleich aufgelöst werden, und zwar:

1. Von Seite des Gewerbeinhabers, wenn der Hilfsarbeiter:

- a) zu der ihm obliegenden Arbeit unbrauchbar befunden wird;
- b) sich eines Diebstahls, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig macht, welche ihn des Vertrauens des Gewerbeinhabers unwürdig erscheinen läßt;
- c) ein Betriebsgeheimniß verräth oder ohne Einwilligung des Gewerbeinhabers ein der Verwendung beim Gewerbe abträgliches Nebengeschäft betreibt;
- d) sich hartnäckig weigert, seinen Verpflichtungen nachzukommen, oder die übrigen Hilfsarbeiter oder die Hausgenossen zum Ungehorsam, zur Auflehnung gegen den Gewerbeinhaber, zu unordentlichem Lebenswandel oder zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht;
- e) sich einer groben Ehrenbeleidigung, Körperverletzung oder gefährlichen Drohung gegen

¹⁴ KULISCH, System 137–139.

¹⁵ RGBl. 39/1883 und RGBl. 22/1885.

¹⁶ RV 63 BlgAH IX. Sess.

¹⁷ RV 253 BlgAH IX. Sess.

¹⁸ Dazu: BIWALD, Gewerbeordnung; PICHLER, Auswirkungen.

¹⁹ § 1 GewO 1859 Stammfassung.

²⁰ § 1 GewO 1859 i.d.F. 1883.

²¹ § 74 GewO 1859 i.d.F. 1883.

²² § 75 GewO 1859 i.d.F. 1883.

²³ § 94 GewO 1859 i.d.F. 1883.

²⁴ §§ 82–83 GewO 1859 i.d.F. 1883.

den Gewerbeinhaber oder dessen Hausgenossen, oder gegen die übrigen Hilfsarbeiter schuldig macht, oder ungeachtet vorausgegangener Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht;

f) mit einer abschreckenden Krankheit behaftet ist, oder durch eigenes Verschulden arbeitsunfähig wird, oder wenn die unverschuldete Arbeitsunfähigkeit über 30 Tage dauert;

g) durch länger als 8 Tage gefänglich angehalten wird.“

Dieser Entwurf hätte im Vergleich zur Stammfassung von 1859 zwei Änderungen bedeutet: Einerseits sollte die demonstrative Aufzählung von Entlassungsgründen zu einer taxativen werden, indem eine Entlassung nicht mehr „insbesondere“ aus den Gesetz genannten Gründen möglich sein sollte, sondern nur „in folgenden Fällen“.²⁵ Außerdem sollten die Entlassungsgründe nach dieser Regierungsvorlage etwas anders gegliedert und teilweise präziser formuliert werden. Schließlich sollten drei zusätzliche Entlassungsgründe eingefügt werden: der Verrat von Betriebsgeheimnissen, unvorsichtiger Umgang mit Feuer und Licht sowie abschreckende Krankheiten. Eine ausdrückliche Erwähnung von Alkohol war hingegen – wie in der Stammfassung – nicht vorgesehen.

Die zweite Regierungsvorlage von 1880 sah in § 115 zur Entlassung eine Regelung vor, die weitestgehend jener der ersten Regierungsvorlage entsprach. Nicht nur die Änderung, dass die Entlassungsgründe nun nicht mehr demonstrativ, sondern taxativ aufgezählt wurden, wurde übernommen, auch die Formulierung der einzelnen Gründe war fast durchgehend ident.

Es gab nur zwei Änderungen: Einerseits sollte eine Entlassung bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit erst nach 45 und nicht schon nach 30 Tagen möglich sein, und andererseits wurde in lit. b der neue Entlassungsgrund eingeführt, dass ein Arbeiter „der Trunksucht verfällt, und wiederholt fruchtlos verwarnt wurde“.

In der endgültigen Novelle 1885 wurde der Text der zweiten Regierungsvorlage nahezu vollständig übernommen. Die Entlassung bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit war nun doch etwas früher, nach 40 Tagen möglich und – auf Vorschlag des Ausschusses – wurde noch ein weiterer Entlassungsgrund (die Täuschung bei Vertragsschluss) ergänzt.

In der am 8. März 1885 vom Kaiser sanktionierten Fassung, die drei Monate später in Kraft trat, lautete § 82 über die Entlassung daher wie folgt: „Vor Ablauf der ausdrücklich oder stillschweigend bedungenen Dauer des Arbeitsverhältnisses kann ein Hilfsarbeiter ohne Kündigung in folgenden Fällen sofort entlassen werden, wenn er: a) bei Abschluß des Arbeitsvertrages den Gewerbsinhaber durch Vorzeigung falscher oder verfälschter Ausweiskarten oder Zeugnisse hintergangen oder ihn über das Bestehen eines anderen den Hilfsarbeiter gleichzeitig verpflichtenden Arbeitsverhältnisses in einen Irrthum versetzt hat;

b) zu der mit ihm vereinbarten Arbeit unfähig befunden wird;

c) der Trunksucht verfällt, und wiederholt fruchtlos verwarnt wurde;

d) sich eines Diebstahls, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig macht, welche ihn des Vertrauens des Gewerbsinhabers unwürdig erscheinen läßt;

e) ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verräth

²⁵ Dass die Aufzählung der Entlassungsgründe seit der Reform der Regierung Taaffe taxativ war, wurde schon von den Gewerbeberichten der Monarchie judiziert (K.k. Justizministerium, Gewerbeberichterliche Entscheidungen Nr. 182, 183); SCHÄFFL, Entlassungstatbestände plädierte aus systematischen Gründen dafür,

die Entlassungsgründe demonstrativ zu verstehen; das ist vor dem eindeutigen Wortlaut des § 82 GewO 1859 i.d.F. 1885 aber nicht überzeugend (so auch: GRUBER, Entlassungsgründe).

oder ohne Einwilligung des Gewerbsinhabers ein der Verwendung beim Gewerbe abträgliches Nebengeschäft betreibt;

f) die Arbeit unbefugt verlassen hat oder beharrlich seine Pflichten vernachlässigt, oder die übrigen Hilfsarbeiter oder die Hausgenossen zum Ungehorsam, zur Auflehnung gegen den Gewerbsinhaber, zu unordentlichem Lebenswandel oder zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht;

g) sich einer groben Ehrenbeleidigung, Körperverletzung oder gefährlichen Drohung gegen den Gewerbsinhaber oder dessen Hausgenossen, oder gegen die übrigen Hilfsarbeiter schuldig macht, oder ungeachtet vorausgegangener Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht;

h) mit einer abschreckenden Krankheit behaftet ist, oder durch eigenes Verschulden arbeitsunfähig wird; oder wenn die unverschuldete Arbeitsunfähigkeit über vier Wochen dauert;

i) durch länger als vierzehn Tage gefänglich angehalten wird.“

Seither wurde diese Bestimmung nur noch ein einzelnes Mal geändert, als 1974 die längere unverschuldete Arbeitsunfähigkeit (lit. h, letzter Fall) als Entlassungsgrund gestrichen wurde.²⁶

Leider enthalten die Motive zu den beiden Regierungsvorlagen der Regierung Taaffe ebenso wie der Ausschussbericht zum VI. Hauptstück keine spezifischen Erläuterungen zu den Änderungen der Entlassungsgründe. Die Änderung der demonstrativen Aufzählung von Entlassungsgrün-

den in eine taxative passt allerdings zur vorsichtig, aber eindeutig arbeiterfreundlichen Tendenz der GewO-Novelle 1885.

3. Die Judikatur

a) Die Judikatur bis zum Zweiten Weltkrieg

Der Entlassungsgrund des § 82 lit. c GewO 1859 id.F. 1885 besteht aus zwei Elementen, die kumulativ vorliegen müssen: einerseits muss der Arbeiter „der Trunksucht verfallen“, andererseits muss er „wiederholt fruchtlos verwarnt“ worden sein.

Der Begriff der Trunksucht wurde in einer Entscheidung des Gewerbegerichts Wien von 1899 als der „Hang zum übermäßigen Verbräuche geistiger Getränke“ definiert.²⁷ Die Sprache dieser Definition wirkt mittlerweile zwar etwas alttümlich, inhaltlich ist die Definition aber immer noch anwendbar. Sie drückt eine Neigung zum Konsum von Alkohol aus, die über das Übliche hinausgeht, gleichzeitig muss noch kein Alkoholismus im Sinne einer Krankheit vorliegen.²⁸

Auch wenn das im Wortlaut des § 82 lit. c GewO 1859 nicht ausdrücklich verankert ist, wurde dieser Entlassungsgrund schon in der Monarchie so verstanden, dass sich die Trunksucht in der Arbeit manifestieren musste, dass also Arbeiter:innen in der Arbeit betrunken sein mussten.²⁹

Daraus ergab sich, dass eine Entlassung wegen Trunksucht nur möglich war, wenn Arbeiter:innen zumindest drei Mal in der Arbeit betrunken waren.³⁰ Bei den ersten beiden Malen mussten sie verwarnt, beim dritten Mal dann entlassen wer-

²⁶ BGBl 399/1974.

²⁷ K.k. Justizministerium, Gewerbegerichtliche Entscheidungen Nr. 299.

²⁸ Eine differenzierte Einordnung von alkoholkranken Arbeitern im Zusammenhang mit dem Entlassungsgrund nach § 82 lit. c GewO 1859 i.d.F. 1885 ist für die Monarchie allerdings noch nicht belegt; zur aktuellen Beurteilung siehe unten.

²⁹ K.k. Justizministerium, Gewerbegerichtliche Entscheidungen Nr. 190, 641; in der Entscheidung Nr. 198 wurde zwar die Entlassung eines Arbeiters bestätigt, der in

einem Gasthaus, also nicht an seinem Arbeitsplatz zechte, in diesem Fall war aber nicht die Trunksucht nach lit. c der Entlassungsgrund, sondern das unbefugte Verlassen des Arbeitsortes nach lit. f, da der Arbeiter während seiner Arbeitszeit im Gasthaus war.

³⁰ K.k. Justizministerium, Gewerbegerichtliche Entscheidungen Nr. 208; hier wurde festgehalten, dass einmaliges Betrunkensein kein Entlassungsgrund war.

den. Wenn Arbeiter:innen zwar mehrfach betrunken waren, aber gar nicht oder nur einmal verwarnung wurden, war eine Entlassung nicht möglich, weil lit. c eine wiederholte, also zumindest zweimalige Verwarnung verlangte.³¹

Mit dem Begriff der Verwarnung setzte sich die – veröffentlichte – Judikatur der Monarchie nicht im Zusammenhang mit der Trunksucht auseinander, wohl aber im Zusammenhang mit dem Entlassungsgrund des unvorsichtigen Umgangs mit Feuer oder Licht nach lit. g. Dieser Entlassungsgrund unterschied sich freilich von jenem der Trunkenheit dadurch, dass bei der Trunkenheit eine wiederholte Verwarnung verlangt wurde, beim unvorsichtigen Umgang mit Feuer oder Licht hingegen schon eine Verwarnung genügte. Außerdem ließen die Gerichte im Zusammenhang mit dem unvorsichtigen Umgang mit Feuer oder Licht schon eine abstrakte Verwarnung im Vorhinein zu. Dazu führte das Gewerbegericht Brünn 1901 aus: „[...] die Verwarnung beschränkt sich in der Regel auf den Vorhalt eines Verbotes oder einer Gefahr. Mitunter weist sie noch auf die Folgen der Verbotsüberschreitung oder der Herbeiführung einer Gefahr hin. Es ist nun nicht einzusehen, warum ein solcher Vorhalt nicht auch in der Art erfolgen könnte, daß er als allgemein geltendes Verbot in den Arbeitsräumen aneschlagen oder in die Arbeitsordnung aufgenommen und mit der Verlautbarung derselben den Arbeitern zur Kenntnis gebracht wird. Der Kläger [der entlassene Arbeiter] hält allem Anschein nach die Begriffe Verwarnung und Verweis nicht auseinander. Nur der Verweis wird von Fall zu Fall persönlich erteilt. Denn er setzt voraus, daß eine Verbotsüberschreitung oder eine die Sicherheit gefährdende Handlung bereits begangen worden ist; er kann also gar nicht anders

als im Übertretungsfalle und bloß persönlich ausgesprochen werden. Zu einer Verwarnung reicht aber, wie oben ausgeführt wurde, schon die allgemeine Bekanntmachung eines Verbotes oder der an die Gesamtheit der Arbeiter gerichtete Hinweis auf eine bestehende Gefahr aus.“³²

Dieses Verständnis von Verwarnung im Zusammenhang mit der Entlassung wegen des unvorsichtigen Umgangs mit Feuer oder Licht war offenbar gefestigte Judikatur.³³ In Bezug auf die Entlassung wegen Trunksucht ist diese Differenzierung von Verwarnung und Verweis aber eigenartig. Der Wortlaut von lit. c verlangte eindeutig eine Verwarnung, aber diese Verwarnung war nicht das, was in der zitierten Entscheidung des Gewerbegerichts Brünn als Verwarnung definiert wurde, sondern genau das, was dort als Verweis verstanden wurde.

Schon allein aus dem Erfordernis der Wiederholung ergab sich bei Verwarnungen wegen Trunksucht, dass allgemeine Anschläge nicht genügten und Verwarnungen vielmehr eine Reaktion auf individuelles Fehlverhalten sein mussten, also das, was das Gewerbegericht Brünn als Verweis bezeichnete. Dass hier demselben Wort („Verwarnung“) innerhalb eines Paragraphen zwei verschiedene Bedeutungen beigelegt wurden, war nicht gerade konsequent.

Schließlich beschäftigten sich die Gewerbegerichte der Monarchie mehrfach mit Fällen, in denen im Zusammenhang mit dem Genuss von Alkohol zwar nicht der Entlassungsgrund nach lit. c, dafür aber ein anderer Entlassungsgrund des § 82 GewO verwirklicht wurde. Konkret wurden gewerbegerichtliche Entscheidungen zu drei weiteren Entlassungsgründen veröffentlicht: wegen strafbarer Handlung gemäß lit. d, wegen

³¹ K.k. Justizministerium, Gewerbegerichtliche Entscheidungen Nr. 190, 198, 300, 641; in der Entscheidung Nr. 198 hielt das Gewerbegericht Mährisch-Schönberg zwar die mehrmalige Alkoholisierung eines Arbeiters für erwiesen, nicht aber seine wiederholte Verwarnung und verneinte daher den Entlassungsgrund nach lit. c.

³² K.k. Justizministerium, Gewerbegerichtliche Entscheidungen Nr. 870.

³³ Siehe auch: K.k. Justizministerium, Gewerbegerichtliche Entscheidungen Nr. 1276, 1414.

unbefugten Verlassens der Arbeit oder beharrlicher Pflichtvernachlässigung gemäß lit. f und schließlich wegen verschuldeter Arbeitsunfähigkeit gemäß lit. h.

Im Jahr 1900 bestätigte das Gewerbegericht Graz die Entlassung eines Schankburschen, der bei einem Gastwirt beschäftigt gewesen war, der ihm einerseits erlaubt hatte, im Geschäftslokal in der Früh, zu Mittag, zur Jause und am Abend je ein Glas Bier zu trinken, andererseits aber ausdrücklich verboten hatte, dass der Bursche im Keller (alkoholische) Getränke zu sich nimmt. Das tat der Bursche aber wiederholt und wurde deshalb entlassen.

Das Gericht erläuterte dazu, dass eine Entlassung wegen Trunksucht nicht möglich war, weil der Bursche nicht verwarnet worden war. (Auch daran zeigte sich, dass ein Verbot bzw. ein Hinweis im Vorhinein keine Verwarnung im Sinne von lit. c sein konnte.) Allerdings hielt das Gericht die Entlassung nach lit. d für zulässig, weil „das eigenmächtige Sich-aneignen von Getränken im Keller des Beklagten gegen das ausdrückliche Verbot des Gastwirtes als eine Handlung angesehen werden [muss], welche alle Merkmale des Diebstahls in sich vereint, und den Kläger des Vertrauens des Gewerbeinhabers unwürdig erscheinen lässt.“³⁴

Das Gewerbegericht Brünn musste 1898 entscheiden, ob die Entlassung eines Arbeiters zulässig war, der drei Stunden zu spät in der Fabrik erschienen war, weil er im gegenüberliegenden Gasthaus getrunken hatte. Das Gericht sah darin ein unbefugtes Verlassen der Arbeit gemäß lit. f und hielt die Entlassung daher für zulässig.³⁵

§ 82 lit. f GewO 1859 i.d.F. 1885 enthielt – wie auch einige andere litterae dieses Paragraphen – nicht nur einen, sondern mehrere Entlassungsgründe, sodass nicht nur das unbefugte Verlassen der Arbeit, sondern auch die beharrliche

Pflichtverletzung ein Entlassungsgrund nach lit. f war. Im Jahr 1900 wendete das Gewerbegericht Mährisch-Schönberg diesen Grund auf einen betrunkenen Maurergehilfen an. Der Gehilfe war Tag für Tag bei der Arbeit betrunken und wurde deshalb entlassen. Das Gericht hielt diese Entlassung für zulässig, allerdings nicht nach lit. c (mutmaßlich mangels wiederholter Verwarnung), sondern nach lit. f. Das wurde damit begründet, dass der Gehilfe „seine Pflichten als Hilfsarbeiter – und eine solche ist es, daß er im nüchternen Zustande bei der Arbeit erscheint und auch während derselben nüchtern bleibt – beharrlich vernachlässigt hat.“³⁶

Diese Begründung wirkt – zumindest in der knappen publizierten Form – wenig überzeugend. Die Entlassung wegen Trunksucht und jene wegen beharrlicher Pflichtverletzung haben zwar gemeinsam, dass ein einmaliges Fehlverhalten noch keinen Entlassungsgrund bildet, sie unterscheiden sich aber dadurch, dass nur bei der Entlassung wegen Trunksucht eine wiederholte Verwarnung erforderlich ist. Indem nun die Alkoholisierung als Pflichtverletzung interpretiert wurde, konnte die Notwendigkeit der mehrfachen Verwarnung ausgehebelt werden, und das entsprach offenkundig nicht dem System der Entlassungsgründe in § 82.

Es muss einen Grund haben, dass die Trunksucht 1885 zu einem eigenen Entlassungsgrund gemacht wurde und nicht bloß als ein Fall der beharrlichen Pflichtverletzung gesehen wurde. Entweder wurde die Alkoholisierung gar nicht als Pflichtverletzung gesehen (was denkbar ist, wenn sich Pflichtverletzungen ganz unmittelbar auf die Arbeit beziehen mussten) oder sie wurde zwar als Pflichtverletzung gesehen, sollte aber bewusst anders behandelt werden, konkret nur nach wiederholter Verwarnung zur Entlassung führen können.

³⁴ K.k. Justizministerium, Gewerbegerichtliche Entscheidungen Nr. 300.

³⁵ K.k. Justizministerium, Gewerbegerichtliche Entscheidungen Nr. 198.

³⁶ K.k. Justizministerium, Gewerbegerichtliche Entscheidungen Nr. 640.

Mangels entsprechender Ausführungen in den Materialien zur GewO-Novelle 1885 lassen sich die Überlegungen des historischen Gesetzgebers, die zu dieser Differenzierung führten, nicht mehr nachvollziehen. Unabhängig davon ist aber klar, dass die Beurteilung der Alkoholisierung als solcher als Pflichtverletzung gemäß lit. f nicht gut zum System des § 82 passt.

Für eine Entscheidung des Gewerbegerichts Brünn, in der Trunkenheit als Entlassungsgrund gemäß lit. h verstanden wurde, gilt diese Kritik nicht in derselben Weise. Hier war ein Bäckergehilfe so betrunken zur Arbeit gekommen, dass er sie nicht verrichten konnte. Das Gericht erläuterte dazu, „dass §. 82, lit. h Gew. O. selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit schlechthin als Entlassungsgrund aufstellt und keinen Unterschied in der Richtung macht, ob sie dauernd oder nur vorübergehend ist“, weshalb es die Entlassung für gerechtfertigt hielt.³⁷

Auch hier führte die Anwendung eines anderen Entlassungsgrundes dazu, dass der Bäckergehilfe wegen Trunkenheit entlassen werden konnte, ohne dass er – wie nach lit. c erforderlich – zumindest zweimal verwarnet worden war. In diesem Fall handelte es sich aber wohl nicht um eine Aushebelung der strengeren Erfordernisse nach lit. c, sondern um eine sachliche Differenzierung. Die Besonderheit im Fall des Bäckergehilfen bestand nämlich darin, dass er so betrunken war, dass er seine Arbeit nicht mehr verrichten konnte. Bei Entlassungen wegen Trunksucht nur nach lit. c wurde nicht thematisiert, ob die Alkoholisierung zur Arbeitsunfähigkeit des Entlassenen geführt hatte. Daraus lässt sich ableiten, dass die Trunksucht bei wiederholter fruchtloser Verwarnung auch dann ein Entlassungsgrund war,

wenn der Entlassene noch arbeitsfähig war. War der Entlassene wegen seiner Alkoholisierung hingegen arbeitsunfähig, konnte er ohne mehrfache Verwarnung nach lit. h entlassen werden.

Im Übrigen war auch jener Maurergehilfe, dessen Entlassung wegen beharrlicher Pflichtverletzung gemäß lit. f das Gewerbegericht Mährisch-Schönberg bestätigt hatte, mehrfach so schwer betrunken, dass er arbeitsunfähig war. Vor diesem Hintergrund wirkt das Ergebnis dieser Entscheidung weniger problematisch. Es bleibt aber trotzdem die Frage, warum hier der Entlassungsgrund der Pflichtverletzung und nicht jener der Arbeitsunfähigkeit herangezogen wurde.

b) Die Judikatur seit dem Zweiten Weltkrieg

Die Trunksucht gehörte schon in der Monarchie und der Zwischenkriegszeit nicht zu den Entlassungsgründen, mit denen sich die Gerichte besonders häufig beschäftigten, und dabei ist es bis heute geblieben.³⁸ Da der Wortlaut des § 82 lit. c GewO 1859 seit seinem Inkrafttreten 1885 nicht geändert wurde, ist dafür auch die Judikatur aus der Monarchie und der Zwischenkriegszeit grundsätzlich noch immer anwendbar.³⁹ Die Judikatur der Zweiten Republik brachte dementsprechend weniger grundlegende Änderungen als Präzisierungen und Ergänzungen.

Es ist unverändert so, dass nur Alkoholisierungen am Arbeitsplatz zur Entlassung berechtigen. Allerdings muss es nicht notwendigerweise eine Alkoholisierung in der Dienstzeit sein. Auch die Trunkenheit außerhalb der Dienstzeit, aber am Arbeitsplatz kann – wenn die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind – eine Entlassung rechtfertigen.⁴⁰

Auch die neuere Judikatur bestätigte, dass eine einmalige Alkoholisierung grundsätzlich nicht

³⁷ K.k. Justizministerium, Gewerbegerichtliche Entscheidungen Nr. 209.

³⁸ MAYR, Arbeitsrecht enthält zu § 82 lit. c GewO nur 12 Entscheidungen (die dreizehnte, E 50, ist nur der Verweis auf eine Entscheidung zum AngG).

³⁹ Die ersten beiden Entscheidungen, die in MAYR, Arbeitsrecht zu § 82 lit. c GewO angeführt werden, stammen dementsprechend aus den Jahren 1912 (E 41) bzw. 1926 (E 42).

⁴⁰ TRINKL, Entlassung 31 unter Verweis auf eine leider nicht zitierte OGH-Entscheidung.

für eine Entlassung genügt.⁴¹ In bestimmten Fällen kann aber schon eine Alkoholisierung eine beharrliche Pflichtverletzung sein und damit eine Entlassung rechtfertigen. 1995 entschied der OGH, dass ein Busfahrer bei der ersten Alkoholisierung und ohne Verwarnung entlassen werden konnte. Die Entlassung wurde aber nicht auf lit. c sondern auf lit. f gestützt. Der Gerichtshof führte dazu aus:

„Das Fahren mit einem Autobus nach Alkoholgenuß ist [...] eine beharrliche Pflichtenvernachlässigung. Gerade für den Kläger als Buslenker ist nicht nur aufgrund der Straßenverkehrsordnung, sondern vor allem des § 8 Abs 1 Z 2 der Betriebsordnung für den nicht linienmäßigen Personenverkehr 1986 das schon im Alkoholgenuß allein gelegene pflichtwidrige Verhalten, das eine Gefährdung von Leben grundsätzlich auch dann herbeizuführen geeignet ist, wenn keine Fahrgäste im Bus sind, bekannt. Die aus dem Arbeitsvertrag geschuldeten Pflichten des Klägers umfaßten nicht nur die Unterlassung von jeglichem Alkoholgenuß während der Dauer der Fahrt mit Fahrgästen, sondern auch bis zur Beendigung der Dienstfahrt, die aber so lange dauert als das Fahrzeug vereinbarungsgemäß in Betrieb genommen werden mußte.“

Hier wurde also in gewisser Weise dieselbe Überlegung angewandt, wie bei der Entlassung des betrunkenen Maurergehilfen, über die das Gewerbegericht Mährisch-Schönberg 1900 entscheiden hatte. Allerdings ist die Entscheidung von 1995 viel überzeugender, als jene von 1900. Wie gefährlich ein alkoholisierte Busfahrer ist, liegt auf der Hand. In der Baubranche ist es hingegen durchaus üblich, den Durst mit Bier zu löschen⁴²

– an der Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert vielleicht sogar noch mehr als heute.

Etwas uneinheitlich ist die – spärliche – Judikatur zur Zeit zwischen den einzelnen Alkoholisierungen. 1956 entschied das Landesgericht für Zivilrechtssachen Wien, dass ein „Verfallen in Trunksucht“ nicht ausgeschlossen ist, wenn zwischen zwei Alkoholisierungen 14 Monate lagen.⁴³ In einem jüngeren Judikat wurde der Entlassungsgrund hingegen verneint, weil zwischen zwei Alkoholisierungen am Arbeitsplatz 15 Monate lagen.⁴⁴ Auch in der Literatur wird eine Entlassung abgelehnt, wenn sich ein Arbeiter oder eine Arbeiterin einmal im Jahr – etwa bei der Weihnachtsfeier – schwer betrinkt.⁴⁵

Der Faktor Zeit spielt auch in einem anderen Zusammenhang eine Rolle, nämlich für die Frage, wann eine Entlassung erklärt werden muss. Nach ganz unbestrittener Ansicht müssen Entlassungsgründe unverzüglich geltend gemacht werden.⁴⁶ 1989 nahm das Landesgericht Innsbruck diesbezüglich einen sehr strengen Standpunkt ein: Ein Arbeiter war bereits mehrere Male alkoholisiert zum Dienst erschienen und deshalb unter Androhung der Entlassung ermahnt worden. Als der Arbeiter wieder alkoholisiert zum Dienst erschien, sprach der Dienstgeber erst nach dreieinhalb bis vier Stunden die Entlassung aus. Das Gericht billigte dem Dienstgeber allerdings nur eine Überlegungsfrist von wenigen Minuten zu und hielt die Entlassung damit für verspätet.⁴⁷

Der OGH legt in dieser Frage einen weniger strengen Maßstab an. Da die Alkoholisierung ein Dauertatbestand ist, ist eine Entlassung nach der höchstgerichtlichen Judikatur zulässig, solange der Arbeiter alkoholisiert ist.⁴⁸ Der Gerichtshof

⁴¹ OGH 26. 4. 1995, 9 ObA 34/95.

⁴² So auch TRINKL, Entlassung 30.

⁴³ LGZ Wien 44 Cg 10/55; zitiert bei MAYR, Arbeitsrecht § 82 GewO E 43.

⁴⁴ OGH 17. 5. 2000, 9 ObA 101/00v.

⁴⁵ KUDERNA, Entlassungsrecht 60; TRINKL, Entlassung 30.

⁴⁶ BURGER-EHRNHOFER, DRS, Beendigung 45–51; FRIEDRICH, Grundfragen; KUDERNA, Entlassungsrecht 15–20;

NEUMANN, BAMBERGER, Handbuch 99–103; TRINKL, Entlassung 90–97.

⁴⁷ LG Innsbruck 24. 10. 1989 45 Cga 233/89 = MAYR, Arbeitsrecht § 82 GewO E 47.

⁴⁸ OGH 26. 1. 2010, 9 ObA 87/09v; dazu BURGER-EHRNHOFER, DRS, Beendigungsrecht 92.

lässt auch zu, mit der Entlassungserklärung solange zuzuwarten, bis der Arbeiter wieder einigemaßen nüchtern ist.⁴⁹

Judikatur und Lehre bis zum Zweiten Weltkrieg scheinen sich nicht mit dem Verschulden beim Alkoholkonsum beschäftigt zu haben. In der moderneren Literatur dafür wird das Beispiel eines Arbeiters genannt, der ohne Wissen und Wollen Alkohol trank:⁵⁰ Praktisch bedeutender sind Fälle, in denen die Trunksucht zu einer nicht mehr kontrollierbaren Krankheit wurde, sodass die einzelne Alkoholisierung nicht mehr vorwerfbar ist. In diesen Fällen lässt die Rechtsprechung eine Entlassung gemäß lit. c nicht zu, allenfalls aber eine Entlassung wegen dauernder Dienstunfähigkeit nach lit. h.⁵¹

In der Literatur wird vertreten, dass der Entlassungsgrund nach lit. c analog auf Drogensucht anwendbar ist,⁵² (publizierte) Gerichtsentscheidungen, in denen lit. c analog auf Drogen angewandt wurde, liegen aber nicht vor.

Ob die unterschiedliche Interpretation des Wortes „Verwarnung“ im Zusammenhang mit der Trunksucht einerseits und dem unvorsichtigen Umgang mit Feuer und Licht andererseits noch immer aktuell ist, lässt sich schlecht beurteilen, weil der Entlassungsgrund des unvorsichtigen

Umgangs mit Feuer und Licht praktisch keine Rolle mehr spielt.⁵³

Das wird nicht zuletzt daran deutlich, dass der gefährliche Umgang mit Feuer und Licht – im Gegensatz zur Trunkenheit – in einem Aufsatz aus dem Jahr 2002 zur Verwarnung im Entlassungsrecht nicht einmal erwähnt wird. Nach der dortigen Definition dient eine Ermahnung dazu, zu verdeutlichen, dass ein „Verhalten vertragswidrig ist und ein weiteres Fehlverhalten nicht toleriert wird.“⁵⁴

Ob diese Definition für Verwarnungen – in Abkehr von der Judikatur aus der Monarchie – auf die Entlassung wegen unvorsichtigen Umgangs mit Feuer oder Licht anwendbar ist, muss offen bleiben; für die Entlassung wegen Trunksucht ist sie jedenfalls anwendbar.

II. Alkohol und die Beendigung anderer Dienstverhältnisse

Auch Dienstnehmer:innen, die nicht der GewO 1859 unterliegen, konnten und können wegen Alkoholisierung im Dienst entlassen werden, zum Teil, weil sie im Gesetz ausdrücklich genannt wurde, zum Teil, weil sie unter Entlassungsgründe zu subsumieren ist, in denen Alkohol nicht genannt wird.⁵⁵

⁴⁹ OGH 13. 2. 1991, 9 ObA 15/91; dazu BURGER-EHRNHOFER, DRS, Beendigungsrecht 92.

⁵⁰ BURGER-EHRNHOFER, DRS, Beendigungsrecht 92.

⁵¹ OGH 2. 9. 1987, 14 ObA 75/87; OGH 31. 8. 1988, 9 ObA 177/88; zu dieser Problematik ausführlich: PACIC, Beendigung.

⁵² BURGER-EHRNHOFER, DRS, Beendigungsrecht 92.

⁵³ TRINKL, Entlassung 41; NEUMANN, BAMBERGER, Handbuch Beendigungsrecht 127; KUDERNA, Entlassungsrecht 80 plädierte 1966 für eine zeitgemäße Auslegung unter Einbeziehung von Sprengstoff, Strom, Gas, Wasser, Dampf, Gift, Bakterien oder Radioaktivität; in diesem Zusammenhang plädierte er auch dafür, diesen Entlassungsgrund auch auf das Rauchen anzuwenden – das tat allerdings bereits die Rechtsprechung in der Monarchie (K.k. Justizministerium, Gewerbegerichtliche Entscheidungen Nr. 870, 1276, 1414); 1996 zog der

OGH bei unvorsichtigem Umgang immerhin eine vorsichtige Analogie zu § 82 lit. g in Betracht (OGH 29. 8. 1996, 8 ObA 2240/96 = MAYR, Arbeitsrecht, § 82 GewO E 502b); in MAYR, Arbeitsrecht § 82 GewO E 555 wird auch immer noch die Entscheidung des Gewerbegerichts Brünn angeführt, nach der bzgl. des unvorsichtigen Umgangs mit Feuer und Licht auch ein Anschlag eine Verwarnung ist.

⁵⁴ RAUCH, Verwarnung.

⁵⁵ Im Folgenden wird das Recht der Angestellten (inkl. Gutsangestellten), der Dienstboten und der Land- und Forstarbeiter behandelt. Weitere – hier nicht behandelte – arbeitsrechtliche Sonderregelungen bestanden bzw. bestehen für Bergarbeiter (Berggesetz, RGBI. 146/1854), Eisenbahnarbeiter (Regiebautenarbeitergesetz,

1. Angestellte⁵⁶

Im Bereich der – in moderner Terminologie – Angestellten wurden die Entlassungsgründe in den entsprechenden Gesetzen seit der Mitte des 19. Jahrhunderts immer demonstrativ aufgezählt, wobei Alkohol nie ausdrücklich genannt wurde.

Ausgangspunkt des Arbeitsrechts der Angestellten war das Allgemeine Handelsgesetzbuch von 1862,⁵⁷ in dem der sechste Titel des ersten Buchs „Von den Handlungsgehilfen“ handelte. Art. 64 AHGB nannte sechs Gründe, aus denen „[g]egen den Handlungsgehilfen [...] insbesondere die Aufhebung des Dienstverhältnisses ausgesprochen werden“ konnte.⁵⁸ Aus dem Wort „insbesondere“ ergab sich eindeutig, dass diese Aufzählung demonstrativ war.

RGBl. 156/1902), Privatkraftwagenführer (Privatkraftwagenführergesetz, BGBl. 359/1928), Hausbesorger (Hausbesorgergesetz BGBl. 878/1922), Schauspieler (Schauspielergesetz, BGBl. 441/1922; Theaterarbeitsgesetz, BGBl. I 100/2010), Journalisten (Journalistengesetz, StGBI. 88/1920); Pharmazeuten (Gehaltskassengesetz, StGBI. 410/1919); dazu: VERKAUF, Arbeitsrecht A. Arbeitsvertrag 150–157; LEDERER, Grundriß 79–86; KIETAIBL, Arbeitsrecht I, 53f.; das Bäckereiarbeitergesetz (BGBl. 410/1996) und das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BGBl. 414/1972) enthalten seit jeher keine Regelungen über die Beendigung der Arbeitsverhältnisse.

⁵⁶ Zur Entwicklung des Arbeitsrechts der Angestellten generell: BARYLI, Geschichte.

⁵⁷ RGBl. 1/1863.

⁵⁸ „Gegen den Handlungsgehilfen kann insbesondere die Aufhebung des Dienstverhältnisses ausgesprochen werden:

- 1) wenn derselbe im Dienste untreu ist oder das Vertrauen mißbraucht;
- 2) wenn derselbe ohne Einwilligung des Prinzipals für eigene Rechnung oder für Rechnung eines Dritten Handelsgeschäfte macht;
- 3) wenn derselbe seine Dienste zu leisten verweigert oder ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit unterläßt; [416]
- 4) wenn derselbe durch anhaltende Krankheit oder Kränklichkeit oder durch eine längere Freiheitsstrafe oder Abwesenheit an Verrichtung seiner Dienste verhindert wird;

1910 wurden die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des AHGB durch ein neues Handlungsgehilfengesetz ersetzt,⁵⁹ dessen § 27 die Entlassung regelte. Auch das Handlungsgehilfengesetz listete sechs Entlassungsgründe auf, die etwas anders formuliert und gruppiert waren als im AHGB, dabei aber keine grundlegenden Änderungen brachten,⁶⁰ nicht zuletzt, weil sich auch im Handlungsgehilfengesetz aus dem Einleitungssatz eindeutig ergab, dass die Aufzählung der Entlassungsgründe demonstrativ war.⁶¹

1921 trat das noch immer geltende Angestelltengesetz an die Stelle des Handlungsgehilfengesetzes.⁶² § 27 Angestelltengesetz entsprach der Vorgängerbestimmung im Handlungsgehilfengesetz. Die Änderungen bestanden lediglich darin,

5) wenn derselbe sich thätlicher Mißhandlungen oder erheblicher Ehrverletzungen gegen den Prinzipal schuldig macht;

6) wenn derselbe sich einem unsittlichen Lebenswandel ergibt.“

⁵⁹ Gesetz von 16. Jänner 1910 über den Dienstvertrag der Handlungsgehilfen und anderer Dienstnehmer in ähnlicher Stellung (Handlungsgehilfengesetz), RGBl. 20/1910.

⁶⁰ Das Handlungsgehilfengesetz wurde drei Mal als Regierungsvorlage im Abgeordnetenhaus eingebracht, in der 18. Session (Beil. 192), in der 19. Session (Beil. 13) und schließlich in der 20. Session (Beil. 334); in den Motiven zur ersten Regierungsvorlage wurde zum dortigen § 20 über die Entlassungsgründe ausgeführt: „In der Aufzählung der einzelnen Auflösungsgründe weicht der Entwurf nur insofern vom geltenden Rechte ab, als in einigen Punkten eine bestimmtere Direktive für den Richter wünschenswert schien. In eine weitere Kasuistik sich einzulassen, wie dies namentlich in einigen Punkten von den Dienstnehmern gewünscht wird, müßte vom gesetzestechnischen Standpunkte aus als bedenklich bezeichnet werden.“

⁶¹ „Als ein wichtiger Grund, der den Dienstgeber zur vorzeitigen Entlassung berechtigt, ist insbesondere anzusehen: [...]“

⁶² Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz), BGBl. 292/1921.

dass das Wort „Dienstnehmer“ durch „Angestellter“ ersetzt wurde. Erst 1975 wurden die Entlassungsgründe des AngG insofern geändert, als die längere Dienstverhinderung wegen Krankheit oder Unglücksfalls als Entlassungsgrund abgeschafft wurde.⁶³ Seither blieb § 27 AngG unverändert.

Auch wenn die gesetzlichen Entlassungsgründe für Handlungsgehilf:innen bzw. Angestellte seit jeher nur demonstrativ sind, kommen doch vor allem drei der gesetzlichen Gründe im Zusammenhang mit Alkohol in Betracht:⁶⁴ die Vertrauenswürdigkeit,⁶⁵ die beharrliche Pflichtverletzung⁶⁶ und die Dienstunfähigkeit.⁶⁷ Sie alle haben gemeinsam, dass nicht eine Alkoholisierung als solche der Entlassungsgrund ist, sondern die Alkoholisierung dazu führen muss, dass einer der gesetzlichen Gründe verwirklicht ist.

1914 wurde das Arbeitsrecht der Gutsangestellten (damals Gutsbeamten genannt) in einem eigenen Gesetz geregelt,⁶⁸ das 1923 durch das bis

heute geltende Gutsangestelltengesetz ersetzt wurde.⁶⁹ Beide Gesetze folgten in der Ausgestaltung der Entlassung grundsätzlich dem Angestelltengesetz. Die – im Detail etwas anderen – Entlassungsgründe wurden demonstrativ aufgezählt und Alkohol wurde in den Aufzählungen nicht ausdrücklich erwähnt.⁷⁰ Wie im AngG wurden die Entlassungsgründe für Gutsangestellte 1975 insofern geändert, als die längere Dienstverhinderung wegen Krankheit oder Unglücksfalls kein Entlassungsgrund mehr ist.⁷¹

2. Dienstbot:innen

Ein Teilbereich des Arbeitsrechts, der im 19. Jahrhundert eine ungleich größere Rolle spielte, als heute, war das Gesinderecht, oder in modernerer Terminologie das Recht des Hauspersonals. Von den zahlreichen Gesindeordnungen der Monarchie⁷² seien hier nur die Wiener Gesindeordnungen (für den städtischen Bereich) und die niederösterreichische Dienstbotenordnung (auch für

⁶³ BGBl. 418/1975.

⁶⁴ PACIC, Beendigung.

⁶⁵ Art. 64 Z 1 AHGB, § 27 Z. 1 HandlungsgehilfenG bzw. AngG; MAYR, Arbeitsrecht § 27 AngG E 252–257.

⁶⁶ Art. 64 Z. 3 AHGB, § 27 Z. 4 HandlungsgehilfenG bzw. AngG; MAYR, Arbeitsrecht § 27 AngG E 418.

⁶⁷ Art. 64 Z. 4 AHGB, § 27 Z. 5 HandlungsgehilfenG bzw. AngG; MAYR, Arbeitsrecht § 27 AngG E 454.

⁶⁸ RGBl. 9/1914.

⁶⁹ BGBl. 538/1923.

⁷⁰ § 29 Gutsbeamtengesetz 1914: „Als ein wichtiger Grund, der den Dienstgeber zur vorzeitigen Entlassung berechtigt, ist insbesondere anzusehen:

1. wenn der Dienstnehmer im Dienste untreu ist oder sich einer Handlung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt;
2. wenn der Dienstnehmer unfähig ist, die übernommenen Dienste (§ 5) zu leisten;
3. wenn der Dienstnehmer ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer erheblichen Zeit die Dienstleistung unterläßt oder sich beharrlich weigert, seine Dienste zu leisten oder sich den seinen Dienst betreffenden Anordnungen (§ 8) zu fügen, oder wenn er andere Bedienstete zum Ungehorsam gegen den Dienstgeber zu verleiten sucht;
4. wenn der Dienstnehmer unbefugter Weise für die mit seinem Dienste zusammenhängende Tätigkeit von

dritten Personen Geschenke annimmt oder sich Vorteile zuwenden läßt;

5. wenn der Dienstnehmer durch Krankheit oder Unglücksfall länger als während der im § 12 bezeichneten Frist oder sonst durch Abwesenheit während einer den Umständen nach erheblichen Zeit an der Verrichtung seiner Dienste gehindert ist;

6. wenn der Dienstnehmer sich Kontrollmaßregeln nicht unterwirft oder sich weigert, Rechnung zu legen oder ihm anvertraute Vermögensbestandteile, Belege, Schriftstücke usw. auszufolgen;

7. wenn der Dienstnehmer sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Stellvertreter, deren Angehörige oder gegen Mitbedienstete zuschulden kommen läßt;

8. wenn der Dienstnehmer oder seine im selben Hause lebenden Angehörigen einen unsittlichen Lebenswandel führen.“ § 26 Gutsangestelltengesetz brachte keine inhaltliche Änderung; es wurde lediglich der bisher separat in Z. 4 geregelte Entlassungsgrund in Z. 1 integriert, was auch der Anordnung der Entlassungsgründe im Handlungsgehilfengesetz und im Angestelltengesetz entsprach.

⁷¹ BGBl. 418/1975.

⁷² Dazu: MORGENSTERN, Gesinderecht.

den ländlichen Bereich) herausgegriffen. Für den größten Teil des 19. Jahrhunderts war das Recht des Hauspersonals in Wien in der Gesindeordnung von 1810 geregelt,⁷³ die 1911 durch eine neue ersetzt wurde.⁷⁴

In der Gesindeordnung 1810 waren die Entlassungsgründe in § 97 geregelt, wobei Alkohol in diesem Zusammenhang nicht ausdrücklich erwähnt wurde. Ob die Aufzählung des § 97 taxativ oder demonstrativ war, geht aus dem Wortlaut nicht eindeutig hervor. Jedenfalls gab es zwei Gründe, die für die Entlassung alkoholisierter Dienstboten in Betracht kamen:

„5) Wann sich zeigt, daß der Dienstbote den Dienst, aus was immer für einer Ursache, zu versehen unfähig ist.

6) Wenn ein Dienstbote, was ihm übergeben worden, so nachlässig oder unordentlich besorgt, daß, wenn dasselbe länger unter seinen Händen bliebe, täglich zunehmender und beträchtlicher Schaden zu befürchten wäre.“

Nach § 97 Z. 5 berechnete die Dienstunfähigkeit zur Entlassung, nach Z. 6 die Nachlässigkeit. In Z. 5 wurde ausdrücklich festgelegt, dass es auf den Grund für die Dienstunfähigkeit nicht ankam. In Z. 6 fehlte ein vergleichbarer ausdrücklicher Hinweis auf den Grund der Nachlässigkeit. Da aber auch keine Gründe dafür genannt wurden, war es auch hier im Ergebnis irrelevant, warum der Dienstbote oder die Dienstbotin nachlässig war. Somit konnten Dienstbot:innen, die wegen Alkoholkonsums dienstunfähig wurden, ebenso entlassen werden wie solche, die ihre Aufgaben unter Alkoholeinfluss nicht mehr sorgfältig erledigten. Eine Alkoholisierung als solche war hingegen kein Entlassungsgrund (bzw. unter der Annahme einer demonstrativen Aufzählung zumindest kein ausdrücklich genannter).

Das änderte sich durch die Gesindeordnung 1911, in deren § 12 die Entlassung folgendermaßen geregelt wurde: „Der Dienstgeber kann ferner den Dienstnehmer ohne Kündigung und Entschädigung sofort entlassen aus besonders wichtigen Gründen, wie: [...] 10. wenn er der Trunkenheit oder anderen Ausschweifungen und Unsittlichkeiten sich ergibt, insbesondere, wenn er die Kinder, Verwandten oder Hausgenossen des Dienstgebers dazu zu verleiten sucht [...].“

Die Entlassungsgründe in der Gesindeordnung 1911 waren deutlich strenger, als jene der § 82 GewO 1859. Die größere Strenge ergab sich allgemein daraus, dass die Entlassungsgründe in der Dienstbotenordnung 1911 nicht taxativ, sondern bloß demonstrativ aufgezählt wurden. Außerdem wurde im Zusammenhang mit Alkohol nicht wie in der GewO auf die Trunksucht, sondern auf die Trunkenheit abgestellt, also nicht auf den Hang zum Alkoholgenuß, sondern auf die Alkoholisierung als solche. Da außerdem auch keine Verwarnung verlangt wurde, konnten Dienstbot:innen im Gegensatz zu Arbeiter:innen schon wegen einer einzigen Alkoholisierung entlassen werden.

Die Formulierung von § 12 Z. 10 der Wiener Gesindeordnung orientierte sich deutlich an der – nicht für Wien geltenden – niederösterreichischen Dienstbotenordnung von 1877. In deren § 24 Z. 8 war die Entlassung wegen Trunkenheit wie folgt geregelt: „Der Dienstherr kann den Dienstboten ohne Aufkündigung und sofort entlassen: [...] 10. wenn er dem Spiele, der Trunkenheit oder anderer Ausschweifungen und Unsittlichkeiten sich ergibt, insbesondere wenn er die Kinder oder Verwandten des Dienstherrn dazu zu verleiten sucht: [...]“

⁷³ Gesindeordnung für die Stadt Wien und den Umkreis innerhalb der Linien (Sr. k. k. Majestät Franz des Ersten politische Gesetze und Verordnungen für die Oesterreichischen, Boehmischen und Galizischen Erbländer 34, 1811, Nr. I).

⁷⁴ Gesindeordnung, LGBl. Wien 118/1911.

Der Unterschied zwischen der Wiener Gesindeordnung und der niederösterreichischen Dienstbotenordnung bestand einerseits darin, dass in letzterer ausdrücklich auch das Spielen als Entlassungsgrund genannt war, und dass sich andererseits aus dem Wortlaut des niederösterreichischen Gesetzes nicht eindeutig ergab, ob die Aufzählung der Entlassungsgründe taxativ oder demonstrativ war.

Das Hausgehilfengesetz 1920⁷⁵ und das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz 1962,⁷⁶ mit denen die Dienstboten- und Gesindeordnungen (teilweise) ersetzt wurden, enthalten überhaupt keine Aufzählungen von Entlassungsgründen, sondern beschränken sich darauf festzuhalten, dass das Dienstverhältnis „von jedem Teil[e] aus wichtigen Gründen gelöst werden“ kann.⁷⁷

3. Land- und Forstarbeiter:innen⁷⁸

Das Arbeitsrecht der Land- und Forstarbeiter:innen war bis nach dem Ersten Weltkrieg teilweise im Rahmen der Gesindeordnungen geregelt, teilweise gab es keine Spezialregelungen. In den 1920er-Jahren erließen die meisten österreichischen Bundesländer Gesetze über das Arbeitsrecht der Land- und Forstarbeiter:innen.⁷⁹ 1948⁸⁰ und 1984⁸¹ erließ dann der Bund Landarbeitsgesetze, die gemäß Art. 12 B-VG Grundsatzgesetze waren, die von den Ländern ausgeführt werden mussten. 2021 schließlich wurde – nach einer Kompetenzänderung im B-VG – ein einheitliches

Landarbeitsgesetz als unmittelbar anwendbares Bundesgesetz erlassen. Im Folgenden soll die Entwicklung des Entlassungsrechts in Niederösterreich als Beispiel behandelt werden.

Das System der niederösterreichischen Landarbeitsordnung von 1921 unterschied sich von den Regelungen für (gewerbliche) Arbeiter:innen und Angestellte. In der niederösterreichischen Landarbeitsordnung gab es nämlich zwei verschiedene Arten der vorzeitigen Beendigung aus wichtigem Grund: Einerseits die sofortige Beendigung aus wichtigen Gründen,⁸² und andererseits die Beendigung aus (nicht ganz so schwerwiegenden) wichtigen Gründen binnen 14 Tagen.⁸³ Während die sofortige Beendigung auf befristete wie unbefristete Verträge anwendbar war, war die Beendigung aus wichtigem Grund binnen 14 Tage nur für befristete Verträge relevant, weil unbefristete Verträge auch ohne Grund mit einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden konnten.⁸⁴

In der – wohl taxativen – Aufzählung der Gründe für eine sofortige Beendigung wurde Alkohol nicht erwähnt, aber mit der groben Vernachlässigung des Dienstes nach Ermahnung gab es einen Grund, der durch eine Alkoholisierung verwirklicht werden konnte.⁸⁵ Unter den – wohl ebenfalls taxativen – Gründen für eine Beendigung binnen 14 Tagen wurde ausdrücklich die Trunksucht genannt, wobei das Gesetz keine weiteren Voraussetzungen wie etwa Verwarnungen verlangte.⁸⁶

die Regelung der Dienstverhältnisse der häuslichen, landwirtschaftlichen und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer im Lande Salzburg (Landarbeiterordnung), LGBL. 52/1922; für Vorarlberg: Gesetz, betreffend die Regelung der Dienstverhältnisse in der Haus-, Land- und Forstwirtschaft (Dienstboten- und Landarbeiterordnung); LGBL. 6/1924.

⁷⁵ Hausgehilfengesetz, StGBL. 101/1920.

⁷⁶ Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. 235/1962.

⁷⁷ § 18 Hausgehilfengesetz 1920; § 14 Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz 1962.

⁷⁸ Dazu: HEINDL, Arbeitsrecht; KALCHER, Landarbeitsgesetz.

⁷⁹ Gesetz vom 1. Juni 1921, betreffend die Landarbeiter- und Hausgehilfenordnung für das Land Kärnten, LGBL. 102/1921; Gesetz vom 17. Juni 1921, betreffend die Landarbeiterordnung für das Land Niederösterreich-Land, LGBL. 218/1921; Gesetz über die Regelung der Dienstverhältnisse der häuslichen, land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer in Oberösterreich (Haus- und Landarbeitsordnung), LGBL. 11/1921; Gesetz über

⁸⁰ BGBl. 140/1948.

⁸¹ BGBl. 287/1984.

⁸² § 7.

⁸³ § 8.

⁸⁴ § 9.

⁸⁵ § 7 lit. a Z. 3.

⁸⁶ § 8 lit. a Z. 2.

Dieses System der differenzierten Auflösung aus wichtigem Grund wurde nicht in das Bundes-Landarbeitsgesetz von 1948 übernommen, das vielmehr taxative Entlassungsgründe enthielt, die sich deutlich an der GewO 1859 orientierten. Gemäß § 33 lit. b Bundes-Landarbeitsgesetz 1948 konnte ein Landarbeiter entlassen werden, der „sich trotz mehrmaliger Ermahnung während der Arbeitszeit dem Trunke ergibt“.

Diese Formulierung wirkt wie der Versuch, die Terminologie der GewO 1859 etwas deutlicher zu gestalten, ohne dabei den Inhalt von deren § 82 lit. c zu ändern. Es wurde klargestellt, dass es nicht auf die Trunksucht, den Hang zum Alkohol als solche ankam, sondern auf konkrete Alkoholisierungen in der Arbeitszeit. In der Regierungsvorlage zum Bundes-Landarbeitsgesetz 1948 wurde aber nicht die GewO 1859, sondern das Gutsangestelltengesetz 1923 als Vorbild für die Gestaltung der Entlassungsgründe genannt.⁸⁷ Das ist insofern bemerkenswert, als im Gutsangestelltengesetz Alkohol gerade nicht als eigener, ausdrücklicher Entlassungsgrund genannt wurde. Diese Formulierung des Bundes-Landarbeitsgesetzes 1948 wurde unverändert in die Bundes-Landarbeitsgesetze 1984⁸⁸ und 2021⁸⁹ sowie in die niederösterreichischen Landarbeitsordnungen von 1949⁹⁰ und 1973⁹¹ übernommen.

Gerade die unterschiedlichen Formulierungen der GewO 1859 einerseits und der verschiedenen Landarbeitsgesetze bei wohl gleichem Regelungsinhalt zeigen, wie problematisch die strukturelle Zersplitterung des österreichischen Arbeitsrechts ist. Obwohl die letzten Jahre durchaus Ansätze zu einer Reduktion dieser Zersplitterung brachten, ist ihr Ende insgesamt nicht absehbar.⁹² Dabei könnte man die Zersplitterung durch gesetzgeberische Maßnahmen unmittelbar beenden, während das bei Alkoholisierungen am

Arbeitsplatz und allen damit verbundenen Problemen so nicht möglich ist.

Korrespondenz:

Christoph SCHMETTERER
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und
Rechtsgeschichte
Universitätsring 4
D-06108 Halle a.d. Saale
christoph.schmetterer@jura.uni-halle.de
ORCID-Nr. 0000-0002-2996-7851

Abkürzungen:

ASoK Arbeits- und SozialrechtsKartei
(Zeitschrift)
RdW Recht der Wirtschaft (Zeitschrift)
ZAS Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht
Siehe das allgemeine Abkürzungsverzeichnis:
[<http://www.rechtsgeschichte.at/files/abk.pdf>]

⁸⁷ RV 332 BlgNR V. GP 26.

⁸⁸ § 34 Z. 2.

⁸⁹ § 109 Abs. 2 Z. 2.

⁹⁰ LGBl. 66/1949, § 33 Z. 2.

⁹¹ LGBl. 9020-31, § 33 Z. 2.

⁹² Einerseits das einheitliche Bundes-Landarbeitsgesetz 2021 (siehe oben), andererseits die Vereinheitlichung der Kündigungsfristen durch BGBl. I 153/2017.

Literatur:

- Andreas BARYLI, Die Geschichte des Dienstrechts der Angestellten in Österreich, in: Harald STEINDL (Hg.) Wege zur Arbeitsrechtsgeschichte (= Ius Commune Sonderhefte 20, Frankfurt am Main 1984) 295–368.
- DERS., Konzessionssystem contra Gewerbefreiheit. Zur Diskussion der österreichischen Gewerberechtsreform 1835 bis 1860 (= Rechtshistorische Reihe 32, Frankfurt am Main u.a. 1984).
- Stephen BIWALD, Die Gewerbeordnung von 1859 und 1883. Ein Vergleich (Dipl.Arb. Univ. Wien 1996).
- Karin BURGER-EHRNHOFER, Monika DRS, Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Arten, Ansprüche und Rechtsfolgen (Wien 2014).
- Kurt EBERT, Der Industrielle Arbeitsvertrag in der österreichischen Gesetzgebung und Rechtswissenschaft des 19. Jahrhunderts, in: ZRG GA 92 (1975) 143–173.
- Michael FRIEDRICH, Grundfragen des Entlassungsrechts. Wesen des wichtigen Grundes und unverzügliche Geltendmachung, in: ASoK (2008) 453.
- Bernhard W. GRUBER, Entlassungsgründe für Arbeiter. Demonstrative oder taxative Aufzählung?, in: eolex (1991) 868.
- Heinrich HEINDL, Das Arbeitsrecht der Land- und Forstwirtschaft (Wien 1925).
- K.k. Justizministerium (Hg.), Sammlung der Entscheidungen der k.k. Gewerbegerichte Entscheidungen 19 Bde. (Wien 1900–1918).
- Lukas KALCHER, Ausgewählte Aspekte des Landarbeitsgesetzes (LAG) 2021 – insbesondere Anwendungsbereich, Entgelt und kollektive Rechtsgestaltung (Dipl.Arb. Univ. Graz 2022).
- Christoph KIETAIBL, Arbeitsrecht I. Gestalter und Gestaltungsmittel (Wien ¹¹2020).
- Friedrich KUDERNA, Das Entlassungsrecht. Eine systematische Darstellung (Wien 1966).
- Max KULISCH, System des Österreichischen Gewerbe-rechtes. 1. (und einziger) Band (Innsbruck ²1912).
- Max LEDERER, Grundriß des österreichischen Sozial-rechtes (Wien 1929).
- Klaus MAYR, Österreichisches, europäisches und internationales Arbeitsrecht (Wien, Stand 1.12.2022).
- Ernst MISCHLER, Arbeitsrecht: Begriff und Übersicht, in: DERS., Josef ULBRICH (Hgg.), Österreichisches Staatswörterbuch, 2. Bd: A–E (Wien ²1905) 146–149.
- Hugo MORGENSTERN, Österreichisches Gesinderecht: Handbuch und systematische Darstellung des gesamten, in Österreich geltenden Gesinderechtes nach den bestehenden 24 Dienstbotenordnungen, einschließlich der Gesindepolitik und des Verwaltungsverfahrens in Gesindestreitigkeiten (Wien 1912).
- Johannes NEUMANN, Christoph BAMBERGER, Handbuch Beendigungsrecht (Wien 2016).
- Jasmin PACIC, Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit Alkoholikern, in: RdW (2007) 542.
- Eva PICHLER, Die Auswirkungen der Liberalisierung und der späteren Entliberalisierung des Gewerbe-rechts in Österreich in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts, in: Geschichte und Gesellschaft 20 (1994) 57–87.
- Thomas RAUCH, Die Verwarnung im Entlassungsrecht, in: ASoK (2003) 221.
- Edda SCHÄFFL, Die Bedeutung der Entlassungstatbestände des § 82 GewO, in: ZAS (1989) 7.
- Walter SCHRAMMEL, in: Attila FENYVES, Ferdinand KERSCHNER, Andreas VONKILCH (Hgg.), ABGB. 3. Auflage des von Heinrich Klang begründeten Kommentars. Bd. 22: §§ 1151–1164a (Wien 2012).
- Renée Elisabeth TRINKL, Die Entlassung. Ratgeber für Arbeitnehmer und Arbeitgeber (Wien 1998).
- Leo VERKAUF, Arbeitsrecht: A. Arbeitsvertrag, in: Ernst MISCHLER, Josef ULBRICH (Hgg.), Österreichisches Staatswörterbuch, 2. Bd: A–E (Wien ²1905) 149–187.
- Franz von ZEILLER, Commentar über das allgemeine bürgerliche Gesetzbuch für die gesammten deutschen Erbländer der oesterreichischen Monarchie. Bd. 3, Abt. 2 (Wien–Triest 1812).