

**Anzeigen-Verträge.**

Daß Anzeigenverträge durch den Krieg nicht aufgehoben werden, hat erneut das OLG. Hamburg am 18. Februar 1921 entschieden. (Rechtsprechung der OLG. Bd. 41, S. 101). Das Urteil stellt fest, daß der Handel mit den betreffenden Gegenständen, die der Inserent zu verkaufen hatte und anzeigte, an sich auch während des Krieges durchaus möglich war, und daß eine subjektive Verhinderung in der Ausnutzung einer Anzeige vom Besteller der Anzeige getragen werden muß. Die Zeitung selbst ist immer weiter erschienen und ihr Interessengebiet war so, daß der Inserent, selbst wenn er die bisher angezeigten Waren nicht mehr gut anzeigen konnte, doch andere in den Bereich dieses Blattes fallende Gegenstände anzukündigen in der Lage war. »Es kann dahingestellt bleiben«, sagt das Gericht, »ob die Klausel gleichbleibender Umstände auf einen Anzeigenvertrag von längerer Dauer überhaupt anzuwenden ist. Jedenfalls kann sie nur in Betracht kommen, wenn im Vertrag auf bestimmte Waren hingewiesen ist, und wenn der Vertrieb dieser Waren unmöglich oder so verändert wird, daß er wirtschaftlich als ein ganz anders gearteter Vertrieb erscheint. Hier stand aber dem Beklagten jede Art der Anzeige frei, und die Verhinderung, die bei ihm durch den Krieg in der Benutzung dieser Anzeige eintrat, unterschied sich nicht von Verhinderungen, die bei jedem Anzeigenvertrag auch im Frieden möglich sind und daher bei dem Vertragsschlusse mit in Rechnung gezogen werden oder als in Rechnung zu ziehen anzusehen sind.«

In diesem Zusammenhang sei übrigens bemerkt, daß die Handelskammer Berlin in einem Gutachten über Inserate ausgeführt hat, daß auch unter den jetzigen Verhältnissen an dem Handelsgebrauch festgehalten werden müsse, daß mangels entgegenstehender Vereinbarung der Besteller eines Inserats dem Verleger den vollen Preis zu zahlen hat, wenn das Inserat durch des Bestellers Verschulden nicht erscheinen konnte. Ersparnisse an Papier und Druckkosten habe der Verleger auch unter den jetzigen Verhältnissen in einem solchen Falle nicht, da der durch den Ausfall des Inserats leer gebliebene Raum in anderer Weise gefüllt werden müsse. Die Frage, ob der Verleger in der Lage ist, durch nicht an Daten gebundene Inserate einen Ausgleich zu schaffen, vermag hieran nichts zu ändern, abgesehen davon, daß nicht an ein Datum oder an eine bestimmte Nummer des Blattes gebundene Inserataufträge durchaus selten sind, erscheint auch unter Berücksichtigung dieses Punktes die volle vertragsmäßige Vergütung der nicht abgerufenen Zeilen angemessen.

**Annahmefrist brieflicher Angebote.**

Es wird häufig die Frage auftauchen, wie eine Frist zu berechnen sei, wenn sich ein Anbietender an sein Angebot für eine bestimmte Anzahl von Tagen gebunden erklärt. Also, ob beispielsweise ein Zeitraum von drei Tagen so zu berechnen ist, daß der Anbietende im Laufe dieser drei Tage die Antwort schon in der Hand haben muß, oder ob es genügt, daß der andere, dem angeboten worden ist, nur im Laufe dieser Frist seine Antwort zur Post gegeben hat, oder ob die drei Tage erst von dem Zeitpunkt an zu laufen beginnen, wo der Empfänger das Angebot erhalten hat. Das OLG. Hamburg hat am 1. Oktober 1920 einen solchen Fall entschieden und sich darüber grundsätzlich, und, wie ich meine, durchaus zutreffend, wie folgt ausgesprochen (Rechtsprechung der Oberlandesgerichte Bd. 41, S. 91):

»Die Frage, wie lange der Erklärende an seine Erklärung gebunden sein will, kann nur aus dem Inhalt seiner Erklärung selbst entschieden werden, und dieser ist im Wege der Auslegung zu ermitteln. Sinn und Zweck der zeitlichen Begrenzung gehen dahin, daß der Erklärende seine Gebundenheit nur für einen genau begrenzten Zeitraum festlegen will, dergestalt, daß er nach dessen Ablauf die Freiheit des Handelns zurückgewinnt. Er will im Gegensatz zu der gesetzlichen Regelung, die eintritt, wenn er das Angebot zeitlich nicht begrenzt, jede Ungewißheit über die Dauer seiner Bindung ausschließen und nach Ablauf der Frist völlig frei sein. Diesen Zweck kann er nur dann erreichen, wenn die Fristberechnung auf völlig sicherer Grundlage beruht, so daß der Erklärende mit Bestimmtheit übersehen kann, wann seine Bindung aufhört. Diese Sicherheit hat er aber nur dann, wenn der Zeitpunkt der Datierung des Angebotschrei-

bens den Beginn der Frist bestimmt. Nur dann weiß er, wann er wieder frei ist. Die Wahl jedes anderen Zeitpunkts schafft eine Ungewißheit, die ja gerade durch die Befristung der Gebundenheit beseitigt werden soll, und stellt den Anbietenden ungünstiger, als wenn er, es bei der jetzigen Regelung belassend, seine Gebundenheit zeitlich nicht begrenzt hätte. Denn in dem Fall würde er gemäß § 147, 2 nur bis zu dem Zeitpunkt gebunden sein, an welchem er den Eingang der Antwort unter regelmäßigen Umständen erwarten konnte; dagegen gingen, wenn der Zugang des Angebots oder der Zeitpunkt der Abstempelung für die Fristberechnung maßgebend wären, alle Zufälligkeiten der Postbeförderung zu seinen Lasten, so daß der Zeitpunkt des Fristablaufs und damit des Rückgewinns seiner Handlungsfreiheit völlig ins Ungewisse gerückt wäre, und seine Bindung unter Umständen länger dauerte, als wenn er sie zeitlich überhaupt nicht begrenzt hätte.«

**Wichtiger Grund zur sofortigen Lösung des Dienstverhältnisses.**

Ein für das Dienstverhältnis zwischen Prinzipal und Angestellten wichtiges Urteil hat das Reichsgericht am 15. Februar 1921 gefällt (Deutsche Juristen-Zeitung 1921, S. 561). Ein höherer Angestellter (Direktor einer Fabrik) blieb vor seinem Erholungsurlaub eine Woche vom Dienst fern, weil er von dem Inhaber der Firma beleidigt und taktlos behandelt worden sei und deshalb aus Gesundheitsrücksichten die daraus folgenden Aufregungen vermeiden zu sollen glaubte. In dem Briefe, mit dem der Direktor diesen Sachverhalt an seine Firma schrieb, erblickte nun diese (d. h. der Inhaber) eine Beleidigung und entließ den Direktor sofort ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, sowohl wegen dieser brieflichen Beleidigung, wie wegen unbefugten Fernbleibens vom Dienste. Der Direktor klagte und verlangte sein Gehalt. Die beiden ersten Instanzen wiesen seine Klage ab, weil er den Dienst trotz der Aufregungen hätte leisten können, zumal er nicht kündigen, sondern das Arbeitsverhältnis hätte fortsetzen wollen. Das Reichsgericht entschied anders. Es führte u. a. aus:

Dem Angestellten sei nicht zuzumuten, seine Tätigkeit in für ihn beleidigenden Verhältnissen auszuüben. Sei er wiederholt beleidigt worden und seien weitere Beleidigungen zu befürchten, so könne er nicht bloß fristlos kündigen, sondern auch eine Sicherung gegen weitere Beleidigungen verlangen und, bis eine solche gegeben, also ordnungsmäßige Vertragserfüllung des Geschäftsherrn gesichert sei, die vertragliche Dienstleistung verweigern. Auch könne man bei einem Fernbleiben des Angestellten vom Dienste einen Entlassungsgrund nicht schlechtweg darin finden, daß die Erkrankung, durch die er sich an der Dienstleistung verhindert glaubte, in Wahrheit kein Hindernis bildete, vielmehr wäre in solchem Falle und namentlich bei Zuständen nervöser Erregung zu prüfen, ob nicht der Angestellte der Überzeugung war, daß er durch seinen Zustand an der Dienstleistung verhindert sei.

Das Reichsgericht mißt hier also den seelischen Momenten größere Bedeutung bei, als es die unteren Instanzen getan hatten, und es auch wohl bisher meist beurteilt worden wäre. Für höhere Angestellte dürfte die Stellungnahme richtig sein, nicht etwa weil deren Seelenzustände an sich größere Beachtung fordern als bei niederen Arbeiten, — denn Ehre und Psyche auch des kleinen Angestellten sind sehr wesentliche und beachtliche Rechtsgüter —, wohl aber weil, je höher die Leistung ist, auch der Seelenzustand des Leistenden dafür in Betracht kommt, während mechanische Arbeiten etwas andersartige Beurteilung verlangen. Dieses Reichsgerichtsurteil wird also nur für gewisse qualifizierte Fälle ein Präjudizium sein dürfen.

**Haftbarkeit des Prinzipals für Versehen des Angestellten.**

Der Chef kann nicht alles wissen und nicht alles selbst besorgen. Passiert etwas, so tritt immer die Frage auf, ob und wie weit der Angestellte allein verantwortlich ist oder zugleich seinen Chef, auch ohne daß dieser in der fraglichen Angelegenheit per-