

Westdeutsche Uhrmacher-Woche

Verlag und Schriftleitung: Leipzig O 5, Breite Straße 7. Fernruf: 681 00 und 681 01.
Telegramm-Adresse: Uhrmacher-Woche Diebener Leipzig. Postscheckkonto: Wilhelm Diebener, Leipzig Nr. 4107. Zweigstelle Pforzheim, Simmlerstr. 4, Fernsprecher 7621
Bezugspreis für Deutschland: Vierteljährlich 3,90 RM (einschließlich 0,22 RM für Überweisungsgebühr). Bei Vorauszahlung für 1 Jahr ermäßigter Jahrespreis 14,25 RM

Anzeigenpreis: Raum von $\frac{1}{100}$ Seite (= 10 mm hoch, 46 mm breit) 2 RM, $\frac{1}{2}$ Seite 200 RM.
Berechnung der Seitenteile entsprechend. Bei Wiederholung Rabatt. Stellenmarkt $\frac{1}{100}$ Seite 1,50 RM. Platzaufschlag nur bei bindender Vorschrift nach Tarif. Erfüllungsort Leipzig
Ausgabefag. Wöchentlich jeden Sonnabend, ab 1. 12. 41 vorübergehend vierzehntäglich.
Annahmeschluss für kleine Anzeigen: Mittwoch mit der Nachmittagspost unverbindlich

50. Jahrg. 1943, Nr. 3/4, 16. 1. 43.

Unberechtigter Nachdruck aus dem gesamten Inhalt ist verboten

Was ist bei Auskünften über frühere Gefolgschaftsangehörige zu beachten?

Von Dr. jur. Werner Weigelt

Es kommt vor, daß der Uhrmacher um Auskunft über einen früher bei ihm beschäftigten Gefolgschaftsangehörigen angegangen wird. Dabei ist — ähnlich wie bei der Ausstellung eines Zeugnisses (vgl. den Aufsatz in der Uhrmacher-Woche Nr. 51/1942) — mancherlei zu beachten, wenn man sich vor Schaden bewahren will.

1. Besteht eine Rechtspflicht zur Auskunft?

Diese Frage wird von der Rechtsprechung grundsätzlich verneint, die vor allem die Auffassung ablehnt, daß jeder Dienstvertrag aus dem Gedanken der Treupflicht die Verpflichtung in sich trage, auch nach der Beendigung des Dienstverhältnisses dem Angestellten bei Bewerbungen um eine neue Stelle kein Hindernis zu bereiten. Dem Betriebsführer steht es also frei, ob er die erbetene Auskunft erteilen will oder nicht. Entscheidet er sich für die Ablehnung der Auskunft, so empfiehlt es sich, dies damit zu begründen, daß er hierzu rechtlich nicht verpflichtet sei. Zwar ist die bloße Ablehnung der Auskunft nicht sittenwidrig, — auch dann nicht, wenn sie willkürlich erfolgt. Auch ist es nicht zu beanstanden, die Auskunftsverweigerung mit Vorgängen zu begründen, die sich tatsächlich zugetragen haben. Jedoch ist zu beachten, daß die Mitteilung solcher Vorgänge für die Beurteilung desjenigen, über den eine Auskunft erbeten wird, von erheblicher Bedeutung sein kann. Wird z. B. ohne nähere Angaben lediglich mitgeteilt, daß man mit dem früheren Gefolgsmann einen Prozeß habe durchfechten müssen, so ergibt sich hieraus, daß die Parteien in Unfrieden auseinander gegangen sind, ohne daß etwas über die Schuld an der unfriedlichen Trennung gesagt wird. Dies muß den Verdacht nicht einwandfreier Führung erwecken.

2. Haftung bei Auskunfterteilung

Bei einer auf Anfordern erteilten Auskunft geht es ebenso wie beim Zeugnis um das Fortkommen des ausgeschiedenen Gefolgsmannes. Deshalb verbietet sich jede wahrheitswidrige Beurteilung von selbst. Ist Grund für eine ungünstige Auskunft vorhanden, dann müssen wenigstens Tatsachen angegeben werden, auf die sich das Urteil stützt. Übertreibungen müssen ebenso vermieden werden, wie bewußt unrichtige Angaben (RAG. vom 13. April 1938 in ArbR.-Samml. Bd. 33 S. 74). Die Angaben in der Auskunft müssen also der Wahrheit entsprechen, widrigenfalls der Betriebsführer sich schadenersatzpflichtig machen kann. Dabei kommt es nicht nur darauf an, ob die Mitteilungen in der Auskunft dem Buchstaben nach wahr sind. Es kann für die Entstehung der Schadenersatzpflicht vielmehr genügen, wenn in dem unbefangenen Leser falsche Vorstellungen erweckt werden. Die Haftung ist sowohl gegenüber dem Anfragenden als auch gegenüber dem Gefolgsmann gegeben, über den die Auskunft erteilt wird.

a) Haftung gegenüber dem Anfragenden

Zwischen dem Betriebsführer und dem Anfragenden werden in der Regel keine vertraglichen Rechtsbeziehungen bestehen, so daß eine Haftung für unrichtige Auskunft nur nach den Vorschriften des BGB. über unerlaubte Handlungen gegeben sein kann. In Betracht kommt dabei § 826 BGB., wonach, wer in einer gegen die guten Sitten verstößenden Weise einem anderen vorsätzlich Schaden zufügt, dem anderen zum Ersatz dieses Schadens verpflichtet ist. Fahrlässigkeit reicht also nicht aus, wohl aber kann bedingter Vorsatz genügen, der z. B. schon dann anzunehmen sein wird, wenn der Betriebsführer erhebliche ungünstige Tatsachen verschweigt und damit rechnet, daß der Anfragende durch die Auskunft getäuscht und geschädigt wird.

b) Haftung gegenüber dem Gefolgsmann

Wird die Auskunft wahrheitswidrig erteilt, so haftet der Betriebsführer dem früher bei ihm beschäftigten Gefolgsmann nach

den Grundsätzen über unerlaubte Handlungen, also wie im Fall a) nach § 826 BGB.

c) Haftung für Angestellte

Häufig wird der Betriebsführer die erbetene Auskunft über seinen früheren Gefolgsmann nicht selbst erteilen, sondern dies einem Angestellten überlassen. Damit fällt freilich seine Haftung für falsche Auskunfterteilung nicht ohne weiteres weg. Vielmehr hat er im Rahmen des § 831 BGB. als Geschäftsherr ein etwaiges Mitverschulden seiner Angestellten zu vertreten. Jedoch entfällt die Haftung des Betriebsführers, wenn er bei der Auswahl und Überwachung der in Betracht kommenden Angestellten die im Verkehr erforderliche Sorgfalt beobachtet hat oder wenn der Schaden auch bei Anwendung dieser Sorgfalt entstanden sein würde. Zur Führung dieses Entlastungsbeweises muß der Betriebsführer dartun, daß er sich dauernd über die Eignung des Angestellten vergewissert hat. Allgemeine Ausführungen, daß über die Zuverlässigkeit des Angestellten nie ungünstige Beobachtungen gemacht wurden, reichen nicht aus. Auch genügt es nicht zur Führung des Entlastungsbeweises, wenn der Betriebsführer sich darauf beruft, der betreffende Angestellte habe mit der Auskunfterteilung seine Befugnisse überschritten; denn dies legt ohne weiteres die Vermutung nahe, daß er den Angestellten in der Einhaltung seines Aufgabenkreises nicht ausreichend überwacht und unterwiesen hat (RAG. vom 21. März 1936 in ArbRSamml. Bd. 26 S. 256).

d) Mitverschulden des Geschädigten

Hat der Geschädigte es unterlassen, den Schaden abzuwenden oder zu mindern, so bewirkt dieses Mitverschulden nach § 254 BGB. eine entsprechende Verminderung seiner Schadenersatzansprüche. Dieser Grundsatz findet auch auf die Haftung wegen unrichtiger Auskunft Anwendung. Zur Zuerkennung eines Schadenersatzes genügt also nicht schon der Nachweis, daß der Gefolgsmann wegen der wahrheitswidrigen Auskunft eine bestimmte Stellung nicht erhalten hat, sondern es ist vor allem auch zu prüfen, ob er, wenn er sich in der richtigen Weise darum bemüht hätte, nicht doch eine andere Stelle hätte finden können. Dies muß ganz besonders in der heutigen Zeit des gesteigerten Arbeitseinsatzes gelten.

3. Auskunft über die erteilten Auskünfte

Die Frage, ob der Gefolgsmann von seinem früheren Betriebsführer Auskunft über die erteilten Auskünfte verlangen kann, hat das Arbeitsgericht Potsdam in einem bemerkenswerten Urteil vom 23. August 1935 (ArbRSp. 1935 S. 300) bejaht, und zwar mit folgender Begründung: Das durch den Arbeitsvertrag geschaffene Treueverhältnis ist nicht schon mit der Beendigung des Vertrages erloschen. Es wirkt sich insbesondere noch bei den von dem früheren Betriebsführer zu erteilenden Auskünften über sein ehemaliges Gefolgschaftsmitglied aus. Zwar ist der Betriebsführer rechtlich nur zur Zeugniserteilung, nicht aber zu einer Auskunft an einen anderen Unternehmer verpflichtet. Findet er sich aber zu einer solchen Auskunft freiwillig bereit, dann muß auch von ihm verlangt werden, daß er für diese Auskunft jederzeit einsteht, besonders aber den durch die Auskunft in erster Linie Betroffenen, dem früheren Beschäftigten gegenüber. Der Betriebsführer hat es in der Hand, durch die Erteilung von ungünstigen Auskünften die Zukunft seines früheren Gefolgsmannes zu erschweren. Deshalb muß der Gefolgsmann die Möglichkeit haben, von dem Inhalt der Auskunft Kenntnis zu erhalten, um sich gegebenenfalls gegen die Auskunft zu wehren. Diese lebenswichtigen Interessen des früheren Gefolgsmannes überwiegen bei weitem das Interesse des Betriebsführers an der Geheimhaltung der Auskunft.