

Kontraksbruch (Vertragsbruch).

Im Verlag von Wilhelm Knapp, Halle a. S., ist jetzt ein Buch unseres verstorbenen Syndikus, Dr. jur. Biberfeld, erschienen. Dasselbe behandelt die „Rechtskenntnis und Rechtsausübung für Privatangestellte aller Berufe“. Die klare und geschickte Schreibweise, die alle Arbeiten unseres, leider zu früh verstorbenen Syndikus auszeichnete, kommt auch in diesem Werke zum Ausdruck. Wir bringen einen kleinen Abschnitt daraus zum Abdruck, der auch bei unseren verehrten Lesern sicher Interesse finden wird. Das Werk kostet gebunden 3,60 Mk.

Die Redaktion.

Unter Vertragsbruch versteht man dasjenige Verhältnis eines an einem Dienstvertrag Beteiligten, das sich kundgibt in der vorzeitigen und ungerechtfertigten Verweigerung der schuldigen Leistung. Eines Vertragsbruches macht sich der Prinzipal mithin schuldig, wenn er, ohne hierzu einen vom Gesetze anerkannten Grund zu haben, seinen Angestellten plötzlich entlässt und ihm die Fortzahlung des Gehaltes verweigert. Der Angestellte seinerseits begeht einen Vertragsbruch, wenn er, ohne die Kündigungsbedingungen zu wahren, ungerechtfertigterweise seinen Dienst verlässt, oder wenn er sich weigert, ihn anzutreten. Von diesem Gesichtspunkte aus vertragsbrüchig ist also auch derjenige Angestellte, der zwar einen verbindlichen Engagementsvertrag abgeschlossen hat, es aber unterlässt, seinen Posten anzutreten, obwohl er hierzu an und für sich imstande wäre.

Die nächstliegende Folge, die sich eng an Vertragsbruch knüpft, ist die Pflicht zu Schadenersatz, die auch ohne dass das Gesetz es ausdrücklich ausspricht, den allgemeinen Rechtsregeln gemäss eintreten muss. Begeht der Prinzipal einen Vertragsbruch, so besteht der Schaden, der dem Angestellten daraus erwächst, regelmässig darin, dass er des Gehaltes bis zu dem Zeitpunkt verlustig geht, zu welchem bei ordnungsmässigem Verhalten das Dienstverhältnis hätte gelöst werden können. Sein Anspruch also richtet sich darauf, dass ihm bis zum Ende dieses Termines das Gehalt gezahlt werde.

Beispiel. Der Techniker A., dem nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist zum Schlusse eines Kalendervierteljahres gekündigt werden kann, wird am 20. August ohne weiteres seines Postens enthoben, obwohl für diese Massregel im Sinne des Gesetzes ein wichtiger Grund nicht vorliegt. Wäre ordnungsmässig verfahren worden, so hätte ihm am 20. August frühestens für den 31. Dezember desselben Jahres gekündigt werden können, wogegen die Kündigungsfrist zum 30. September nicht mehr gewahrt werden konnte. Als Schadenersatz kann er also verlangen, dass ihm der Prinzipal das Gehalt bis zum 31. Dezember fortzahle. Freilich muss er sich alles das anrechnen lassen, was er in der Zwischenzeit anderweitig verdient oder doch bei gutem Willen anderweitig hätte verdienen können; denn um eben diesen Betrag mindert sich ja sein Schaden.

Macht sich aber der Angestellte eines Vertragsbruches schuldig, so muss der Prinzipal zunächst überhaupt nachweisen, dass ihm hierdurch ein Vermögensnachteil erwachsen ist, erfuhr sein Betrieb durch den plötzlichen Wegfall einer Arbeitskraft keine Beeinträchtigung, so hat er auch keinen Schaden erlitten. Musste er, um den Posten schleunigst wieder zu besetzen, ihn in der Zeitung ausschreiben und hierfür Insertionsgebühren entrichten, einem anderen Angestellten, einem Nachfolger, nur um ihn so rasch wie möglich zu erlangen, günstigere Bedingungen zugestehen, musste der Besuch der auswärtigen Kundschaft für die Saison ausfallen, weil der Reisende, der hierzu bestimmt war, unter Kontraktbruch seine Stelle verlassen hat, so bedeutet der entgangene Geschäftsgewinn den Schaden, den der Prinzipal von dem kontraktbrüchigen Beamten ausgeglichen verlangen kann.

Während also der Schaden, dessen Ersatz zu fordern der Angestellte berechtigt ist, wenn ihm gegenüber ein Kontraktbruch begangen worden ist, regelmässig feststeht und nicht des besonderen Nachweises bedarf, so liegt dem Prinzipal, wenn er behauptet, durch den Kontraktbruch seines Angestellten benachteiligt zu sein, die besondere Nachweispflicht hierfür ob. Ist im

Vertrage für diesen Fall, für den Fall eines Kontraktbruches, eine Konventionalstrafe von bestimmter Höhe vorgesehen, so hat der schuldige Teil sie verwirkt, ohne dass ihm der Nachweis eines entstandenen Schadens erbracht zu werden braucht.

2. Besondere Vorschriften der Gewerbeordnung für den Fall des Vertragsbruches. Um zu verhüten, dass ein Angestellter ohne Berechtigung seinen Posten vorzeitig verlasse, hat das Gesetz gewisse Bedingungen getroffen, die die Erlangung eines neuen Postens erschweren sollen. Alle die Vorschriften aber, die in dieser Richtung sich bewegen, sind in der Gewerbeordnung niedergelegt, sie beziehen sich also nur auf solche Beamte, deren Dienstverhältnis sich nach diesem Gesetzbuche regelt, mithin nicht auf kaufmännische Beamte, wohl aber wiederum auf die Betriebsbeamten, Werkmeister, Techniker, Chemiker, Zeichner u. s. f. Dagegen aber gilt folgendes:

- a) Hat ein Angestellter rechtswidrig die Arbeit verlassen, so kann der Prinzipal von ihm natürlich in erster Reihe Schadenersatz fordern; es steht ihm aber auch frei, anstatt dessen für den Tag, an welchem der Vertragsbruch begangen ist, und für jeden folgenden Tag, jedoch höchstens für eine Woche, den Betrag zu fordern, den der ortsübliche Tagelohn ausmacht. Erhebt der verletzte Prinzipal diesen Rechtsanspruch, so braucht er das Vorhandensein eines Schadens und dessen Höhe nicht nachzuweisen. Wie hoch sich aber der ortsübliche Tagelohn beläuft, bestimmt sich wiederum nach § 8 des Krankenversicherungsgesetzes.
- b) Ein Arbeitgeber, welcher einen Angestellten verleitet, vor rechtmässiger Beendigung seines gegenwärtigen Dienstverhältnisses den Posten zu verlassen, ist dem früheren Arbeitgeber für den entstandenen Schaden ersatzpflichtig; eventuell haftet er als Gesamtschuldner mit dem vertragsbrüchigen Angestellten für die von diesem an den verletzten Prinzipal verwirkte Strafsumme. Dasselbe gilt für den Fall, dass jemand einen Beamten in Stellung nimmt, von dem er weiss, dass er einem anderen Arbeitgeber gegenüber zu Dienstleistungen verpflichtet ist, sei es nun, dass er diesen letzteren kontraktbrüchig verlassen hat, oder dass er sich rechtswidrig weigert, den Dienst bei ihm anzutreten.
- c) In demselben Umfange, wie dies eben unter b gekennzeichnet worden ist, zieht auch derjenige Arbeitgeber sich die Mithaftung zu, der einen Angestellten, von dem er weiss, dass er einem anderen Arbeitgeber noch zur Arbeit verpflichtet ist, während der Dauer dieser Verpflichtung in der Beschäftigung behält, sofern nicht seit der unrechtmässigen Lösung des Dienstverhältnisses bereits 14 Tage verflossen sind.

Beispiele: A. hat seinen Posten als Braumeister bei B. unter Kontraktbruch am 2. Juli verlassen, und ist Tags darauf in eine ebensolche Stellung bei C. getreten. Wusste C., als er den A. annahm, unter welchen Umständen dieser seinen früheren Dienst verlassen, so ist er dem B. ganz ebenso wie A. zivilrechtlich verantwortlich. A. kann also von C. den Betrag des ortsüblichen Tagelohnes für die Dauer von einer Woche, oder Ersatz des positiv entstandenen Schadens verlangen. Hat C. erst am 5. Juli erfahren, dass A. dem B. gegenüber kontraktbrüchig geworden ist, so muss er ihn sofort entlassen; andererseits zieht er sich die Haftung zur Schadloshaltung dem B. gegenüber zu.

Zu ähnlichen Ergebnissen gelangt man übrigens auch in Ansehung aller übrigen Kategorien Privatbeamter vom Gesichtspunkte des § 826 BGB. aus. Danach wird zwar ein Prinzipal, der einen kontraktbrüchigen Beamten in Dienste genommen hat, ohne von dem Vorhandensein einer solchen Vertragsverletzung Kenntnis zu besitzen, zwar nicht verpflichtet sein, ihn sofort wieder zu entlassen, wohl aber wird ihm das Recht (vergl. oben) zugestanden, ihn entlassen zu lassen. Hat er einen in fremden Diensten stehenden Privatbeamten zum Vertragsbruch verleitet, so hat er damit einen Verstoss gegen die guten Sitten begangen, und die Pflicht zur Leistung von Schadenersatz aus dem Gesichtspunkte des § 826 BGB. auf sich geladen. Freilich steht dem verletzten Prinzipal nicht zu, irgendwelche, ein für allemal fest-