

Verkäufer grosse Ungelegenheiten schufen. In solchen Fällen entschieden die Gerichte, dass diese plötzliche Forderung der ganzen ausstehenden Ware nicht zulässig sei. Denn der Verkäufer konnte nach dem bisherigen Verhalten ein solch „ungestümes“ Vorgehen nicht annehmen.

In eine unangenehme Situation wurde der Kaufmann versetzt, der sich seinerseits gegenüber seinem Lieferanten auf die Kriegsklausel eingelassen, aber gegenüber seinem Kunden nicht selbst wieder die Kriegsklausel vereinbart hatte. Z. B. ein Händler hat von einem Hamburger Grossgeschäft unter Vereinbarung der Kriegsklausel 20 Zentner einer Ware bestellt; gegenüber seinem Abnehmer, einem Kleinhändler, hat er sich zur Lieferung von einem Zentner verpflichtet, aber hier die Kriegsklausel nicht beigefügt. Verweigert nun das Hamburger Grossgeschäft die Lieferung unter Hinweis auf den Kriegsausbruch, so muss er sich das gefallen lassen, kann aber nicht seinerseits gegenüber seinem Kunden ebenfalls die Lieferung ablehnen. Diese Auffassung haben die Gerichte wiederholt vertreten; die Kriegsklausel gilt immer nur zwischen den Parteien, unter denen sie vereinbart ist.

Hat der Kaufmann mit seinem Kunden die Kriegsklausel nicht ausgemacht, so kann er die Lieferung nur aus den allgemeinen Gründen des Bürgerlichen Gesetzbuches versagen, insbesondere also wegen Unmöglichkeit der Leistung. Manche Verkäufer suchten sich dadurch ihrer Lieferungspflicht zu entziehen, dass sie ganz allgemein geltend machten, der Krieg habe veränderte Umstände, neue Verhältnisse geschaffen, infolgedessen hätten sie das Recht, von dem Verkaufe zurückzutreten. Ein derartiges Rücktrittsrecht haben jedoch die Gerichte niemals anerkannt. Der Verkäufer muss vielmehr, wie bereits angedeutet, nachweisen, dass er überhaupt nicht mehr liefern kann, dass Tatsachen eingetreten sind, die ihm die Leistung unmöglich machen.

Wann ist nun eine Leistung unmöglich? Die Gerichte sind bei der Prüfung dieser Frage durchaus nicht engherzig. Sie betrachten eine Leistung schon dann als unmöglich, wenn die Beschaffung der Ware infolge Beschlagnahme oder Aufhörens der Einfuhr oder ähnlicher Gründe halber so schwierig geworden ist, dass sie niemandem mehr zugemutet werden kann. Durch diese Stellungnahme kommen sie den Bedürfnissen der Praxis in willkommener Weise entgegen. Würde man den Begriff Unmöglichkeit im strengsten Sinne fassen, so wäre nur äusserst selten dem Verkäufer die Lieferung unmöglich. Durch unverhältnismässige Opfer von Arbeit, Zeit und vor allem Geld könnte schliesslich ein Kaufmann immer noch die Ware beschaffen. Aber solche Selbstverleugnung, solches Arbeiten zum eignen Nachteil mutet das Gesetz dem Kaufmann nicht zu. In derartigen Fällen ist die Schwierigkeit der Beschaffung ihrer Unmöglichkeit gleichzustellen. Auf der anderen Seite geben aber verhältnismässig geringe Preissteigerungen dem Verkäufer noch nicht die Befugnis, die Lieferung der Ware abzulehnen. So haben z. B. die Gerichte entschieden, dass man dann, wenn die seinerzeit zwischen Verkäufer und Käufer vereinbarten Preise nach Kriegsausbruch um 70 Proz. gestiegen sind, noch nicht von Unmöglichkeit der Leistung sprechen könne.

Im Laufe der Kriegszeit hat bei den Prozessen im Gebiete des Dienstvertrages die Frage die Hauptrolle gespielt, ob der Kriegsausbruch den Arbeitgeber ohne weiteres berechtige, den Angestellten zu entlassen. Eine Fülle widerstreitender Meinungen wurde darüber laut. Jetzt allerdings hat sich die Rechtsprechung so ziemlich ausnahmslos zu dem Grundsatz bekannt, dass der Krieg als solcher dem Dienstherrn keinen Grund gibt, den Angestellten auf die Strasse zu setzen. Selbst wenn der Krieg den Geschäftsbetrieb des Arbeitgebers weniger lohnend gemacht hat, selbst wenn infolge des Wegfalls der Exportgebiete England und Frankreich die Arbeit knapp geworden ist, so hat der Arbeitgeber deshalb noch kein Recht, den Dienstvertrag aufzulösen. Nur falls die Einwirkung des Krieges auf das Geschäft so stark ist, dass der Betrieb überhaupt nicht weitergeführt werden kann, wenn also z. B. feindliche Okkupation, Inbrandsetzung, Beschlagnahme der Rohstoffe die weitere Ausübung des Geschäftsbetriebes völlig unmöglich machen, steht dem Arbeitgeber die Befugnis zur Entlassung des Angestellten zu.

Allerdings geht diese Pflicht des Arbeitgebers, den Angestellten auch nach dem Kriegsausbruch zu behalten, nicht bis zur Selbstzerfleischung. Sind durch den Kriegsausbruch die wirtschaftlichen Verhältnisse des Dienstherrn völlig auf den Kopf gestellt und so erschüttert worden, dass die Aufrechterhaltung der laufenden Dienstverträge direkt seinen finanziellen Zusammenbruch, seinen Konkurs zur Folge hätte, so darf er das Dienstverhältnis auflösen. In einem solchen Falle wäre es unbillig, dem Arbeitgeber zuzumuten, dass er sich noch an die Angestelltenverträge hält.

Häufig haben Arbeitgeber ihre Angestellten bei Kriegsausbruch zwar nicht entlassen, aber mit ihnen die Kürzung ihres Gehalts vereinbart. Ging der Angestellte in der Erkenntnis, dass der Prinzipal bei den geänderten wirtschaftlichen Verhältnissen die alten Löhne nicht mehr zahlen könne, auf die Kürzung ein, so lässt sich dagegen nichts sagen. Anders ist die Sache aber dann, wenn der Arbeitgeber den Angestellten nur unter Ausnutzung seiner Notlage dazu drängte, mit der Kürzung seiner Bezüge einverstanden zu sein. In einem solchen Fall ist das Abkommen nichtig, und der Angestellte kann sein volles Gehalt verlangen. Manche Arbeitgeber haben auch versucht, ihren Angestellten einfach mit der Begründung weniger Gehalt zu geben, dass infolge der Geschäftsstockung die Arbeitszeit und die Arbeitslast des Gehilfen sich verringert habe, und dass deshalb auch die Gegenleistung, der Lohn, niedriger zu bemessen sei. Die Gerichte haben jedoch diese Begründung der Gehaltskürzung nicht für stichhaltig erachtet und entschieden, dass die Kürzung der Arbeitszeit dem Arbeitgeber noch nicht das Recht verleihe, deshalb auch das Gehalt zu kürzen.

Da die Mehrzahl der Angestellten auf eine Kürzung ihres Gehalts nicht so ohne weiteres einging, so griff man nicht selten zu folgendem Ausweg: Der Angestellte erklärte sein Einverständnis damit, dass ihm während des Krieges weniger Entlohnung gewährt werde, dafür verpflichtete sich aber der Arbeitgeber, das Abgezogene nach Friedensschluss bei der Rückkehr regelmässiger Verhältnisse nachzuzahlen. Wenn in einem solchen Fall nun der Arbeitgeber den Angestellten während des Krieges entlässt, so hat er damit sogleich die Pflicht, die Nachzahlung des Abgezogenen zu bewirken. Man nehme z. B. an, der Verkäufer eines Geschäftes hatte vor Kriegsausbruch ein monatliches Gehalt von 200 Mk. Sein Prinzipal vereinbarte mit ihm, dass er vom 1. Januar 1915 an für die Dauer des Krieges nur 150 Mk. beziehen, nach dem Kriege das Abgezogene aber nachbezahlt erhalten solle. Auf den 1. Januar 1916 kündigte der Geschäftsinhaber dem Verkäufer. Hier ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Angestellten am 1. Januar 1916 die gesamten abgezogenen 600 Mk. zu bezahlen, er darf seine Zahlungspflicht nicht etwa bis nach dem Kriege hinausschieben.

In dem Bestreben, die Rechtslage des Angestellten als des wirtschaftlich Schwächeren zu stärken, sind aber die Gerichte noch weiter gegangen. Einzelne Gerichte haben nämlich folgende Anschauung vertreten: Wenn Arbeitgeber und Angestellter Kürzung des Gehalts für die Kriegsdauer vereinbaren, so liegt darin immer auch die Abmachung, dass der Arbeitgeber während des Krieges nicht kündigt. Kündigt der Arbeitgeber doch, so wird damit auch die Vereinbarung über die Lohnkürzung hinfällig und der Angestellte kann — gleichviel, ob die Nachzahlung des abgezogenen Gehaltes nach Friedensschluss verabredet war oder nicht — Nachzahlung des Abgezogenen beanspruchen.

Man kann wohl mit Recht fragen, ob diese Rechtsprechung noch dem Willen der Parteien entspricht. Haben wirklich Arbeitgeber und Angestellter, als sie über die Gehaltskürzung einig wurden, den übereinstimmenden Willen gehabt, dass der Dienstherr nun während des Krieges nicht kündigen dürfe? Einen derartigen Willen werden die Parteien wohl in der Regel nicht gehabt haben, und es ist daher auch bedenklich, nachträglich ihn zu unterstellen.

Auch die Frage, ob die Einberufung des Angestellten zum Militär den Arbeitgeber zur sofortigen Entlassung berechtige, war wiederholt Gegenstand gerichtlicher Entscheidung. Am Anfang wurde die Frage in verschiedenem Sinne beantwortet, später aber so ziemlich einheitlich verneint. Man findet aber auch Meinungen vertreten, die einen billigen Ausgleich zwischen