

Betriebseinstellungen und langfristige Verträge.

Hier drängt sich unmittelbar die Frage auf, wie es denn angesichts des Kriegszustandes und der durch ihn herbeigeführten Betriebseinschränkungen und Einstellungen mit den Verträgen, insbesondere den langfristigen Verträgen der Angestellten steht, und ob die Prinzipale im Falle nachweislich notwendiger Betriebseinschränkungen und Einstellungen über die mit ihren Angestellten früher abgeschlossenen Verträge hinweggehen können. Ist (präzise gefaßt) eine derartige, durch die Verhältnisse erzwungene Betriebseinschränkung oder Einstellung ein wichtiger Grund zur sofortigen Lösung des Dienstverhältnisses ohne Entschädigung des Dienstnehmers? Das Moratorium selbst gibt auf diese Frage keine Auskunft, es befaßt sich gar nicht mit ihr. Nach seinem Wesen berührt das Moratorium die bestehenden Verträge nicht, es ordnet nur Stundung der aus bestehenden Verträgen entstandenen Geldforderungen an. Die aufgeworfene Frage kam daher nur nach den Grundsätzen des bürgerlichen Rechtes gelöst werden, da auch das Handlungsgehilfengesetz auf sie nicht eingeht.

Nach § 1155 ABGB. haftet der Dienstgeber für Zufälle, die sich in seiner Person ergeben. Wird er krank, trifft ihn ein Unglücksfall und ähnliches, so wird er dadurch seiner Verpflichtungen gegenüber den Angestellten nicht enthoben. „Nur Zufälle, die nicht auf Seite des Dienstgebers liegen, das heißt weder in seiner persönlichen noch in seiner vermögensrechtlichen Sphäre ihren Grund haben, werden den Dienstgeber von den ihn treffenden Verpflichtungen befreien“, erklärt der Kommentar Mayer-Grünberg, S. 139, zum Handlungsgehilfengesetz. In der Tat läßt die Rechtsprechung das Abbrennen einer Fabrik, selbst wenn das Feuer als höhere Gewalt anzusehen war, nicht als Entlassungsgrund gelten; auch nicht, daß es dem Dienstgeber an Beschäftigung für die Dienstnehmer fehlte. Die Entwicklung in der Auslegung der oben hervorgehobenen Worte des § 1155 ABGB. drängte überhaupt zu dem Ergebnis, daß ein den Dienstgeber in seiner Person oder seinem Vermögen treffender Zufall ebenso wie das Verschulden des Dienstgebers behandelt werde.

Man wird daher den Dienstgebern das Recht zur Entlassung von Angestellten wegen der durch die Kriegsnot erzwungenen Betriebseinschränkungen und -einstellungen nicht zugestehen können. Mindestens wird der Prinzipal im Falle derartiger Entlassungen kostspielige und im Ausgang höchst unsichere Prozesse riskieren, so daß eine gütliche Einigung mit den Angestellten, die entlassen werden sollen, stets zu empfehlen ist:

dies nicht anders, wie überhaupt in der Zeit sonstiger wirtschaftlicher Krisen. Es leuchtet überdies von selbst ein, daß wenn die Nötigung des Prinzipals, die bestehenden Dienstverträge zu respektieren, Härten erzeugt, doch wieder die Gestattung der Entlassung von Angestellten aus Gründen wirtschaftlicher Kalamität die Angestellten nicht minder hart treffen würde. Vernünftige Ausgleichs bieten hier, da das Gesetz eigentlich ver sagt und die Rechtsprechung bisher den Angestelltenschutz in der Vordergrund stellte, den einzig richtigen Ausweg. Da wir solange die Segnungen des Friedens genossen, ist die angeschnittene Frage nie akut geworden. Eine künftige Reform des Arbeitsrechtes wird wohl auch hier ein gesetzliches Kompromiß schaffen müssen. Für heute ist es nur die Rechtsprechung, die die erörterte Frage zu entscheiden vermag. Ob sie von ihrer bisherigen Haltung schlechthin abgehen würde, läßt sich nicht sagen. Es ist aber kaum zu vermuten.