

ich das Mineral mit  $\text{Na}_2\text{O}_2$  schmelze, und dann verfahre ich mit einem Teil der alkalischen Lösung wie Bornträger, indem ich mich genau an seine Vorschriften halte. Dabei habe ich günstige Resultate erhalten. Zu gleicher Zeit versuche ich, in einem aliquoten Teile der alkalischen Flüssigkeit die Wolframsäure vom Zinn zu trennen, und komme auf den Gedanken, das Reduktionsvermögen des Zinkes zu benutzen, das in dem Werk über qualitative Analyse von Fresenius beschrieben ist. Nebenbei will ich meine Ergebnisse kontrollieren nach der Methode des Herrn E. d. Donath und finde dabei immer etwas weniger  $\text{WO}_3$ . Er filtriert nach 24ständigem Stehen das  $\text{WO}_3$ , das er bei der Oxydation des blauen Oxydes durch Kaliumchlorat erhalten hat, und vernachlässigt die Menge  $\text{WO}_3$ , die in dem Filtrat bleiben kann und in der Tat bleibt.

Ich hätte diese Tatsache erwähnen können, aber ich habe es vorgezogen, einfach die Resultate meiner Untersuchungen zu veröffentlichen und nicht eine Methode zu kritisieren, die ich nach meinen Versuchen aufgeben mußte. Ich glaube, es gibt eine gewisse Sucht, Fehler aufzudecken, die man in den Arbeiten von Kollegen vorfindet. Wenn ich das getan hätte, würde ich nicht durch ihn gezwungen worden sein, aus meiner Reserve herauszutreten. Aber Herr Donath würde, wie er sagt, nicht davon gesprochen haben, daß er das Verfahren schon früher angewandt, wenn nicht meine Methode der seinen sehr ähnlich, nur viel langwieriger und komplizierter wäre. Bei seinem Verfahren, wie es in dem Werke von Dr. A. Clasen (Ausgewählte Methoden der anal. Chemie I. 225) beschrieben ist, hat man die Wahl zwischen 3 Modifikationen; nach einer kann man das Zink verwenden zur Reduktion der Wolfram- und Zinnsäure; dann muß man die beiden Säuren in reinem Zustand mischen, um sie mit dem Zink zu erhitzen usw. Schließlich muß man das  $\text{WO}_3$  24 Stunden stehen lassen. Wenn ich am Morgen die Analyse eines Minerals oder einer Wolfram-Zinnlegierung begann, hatte ich sie nach meiner Methode am nächsten Morgen beendet.

Ich erkenne also an, daß Herr Donath-Brünn bei der Trennung von  $\text{SnO}_2$  und  $\text{WO}_3$  die Reduktion schon lange vor mir mit Zink ausgeführt hat, aber man kann nicht behaupten, daß meine Methode der seinen ähnlich sei, und ich habe bei zinnreichen Gemengen nach seinem Verfahren nie zufriedenstellende Resultate erhalten. Daß meine Methode langwieriger sei als seine, darauf erwidere ich nur, Herr Donath soll doch vergleichende Versuche anstellen, um sich vom Gegen teil zu überzeugen.

## Die Rechtsverhältnisse der höheren industriellen Angestellten.

(Eingeg. d. 14. 4. 1906.)

Herr Rechtsanwalt und Privatdozent an der Technischen Hochschule Berlin, Dr. Paul Alexander Katz-Berlin, hat am 5./3. 1906 vor dem Verein zur Beförderung des Gewerbfleißes über den oben genannten Gegenstand einen ein-

gehenden Vortrag gehalten. Nachdem das Protokoll jener Sitzung jetzt gedruckt vorliegt<sup>1)</sup>, wollen wir ihm einige Punkte entnehmen, deren Kenntnis weiteren Kreisen der Fachgenossen nur von Vorteil sein kann.

Dr. Alexander-Katz erörtert zunächst den Begriff der höheren technischen Angestellten. Dahn gehören alle Privatangestellte in technischen Betrieben vom Werkmeister aufwärts. Werkmeister, Betriebsbeamte, Betriebsleiter, Ingenieure, Chemiker, Techniker, Zeichner und dgl., sie alle werden von der Gewerbeordnung gleichmäßig behandelt, ohne daß es auf die Art ihrer Vorbildung ankäme. Die wissenschaftliche Ausbildung und die soziale Stellung sind rechtlich ohne Bedeutung. Von einer gewissen rechtlichen Bedeutung ist aber die Höhe der Dienstbezüge. So finden die Beschränkungen der Vertragsfreiheit bezüglich der Kündigungsfristen keine Anwendung auf Angestellte, die mindestens 5000 M Gehalt für das Jahr beziehen, wobei Tantième, Provision und dgl. nicht in Anrechnung kommen (§ 133a, b Gewerbeordnung). Es kommen überhaupt nur solche technische Angestellte in Betracht, die gegen feste Bezüge angestellt sind. Von ausschlaggebender Bedeutung für die rechtliche Qualifizierung der Angestellten ist vornehmlich die Art der von ihnen zu leistenden Dienste. Die höheren technischen Angestellten sind nach Auffassung unserer Gesetzgebung gewerbliche Arbeiter. Es kommen also nur diejenigen Angestellten in Frage, die in solchen Gewerbetrieben beschäftigt sind, auf welche die Gewerbeordnung Anwendung findet. Daher fallen die Angestellten in landwirtschaftlichen Betrieben mit Einschluß derjenigen in landwirtschaftlichen Nebengewerben, ferner die Angestellten in Apotheken, in Bergwerken und die Angestellten der Eisenbahnunternehmungen aus der Betrachtung heraus.

Die höheren technischen Angestellten unterstehen als gewerbliche Arbeiter auch dem Sonderrechte des Gewerbes und der Gewerbetreibenden, der Gewerbeordnung. Nur Lücken dieses Sonderrechts werden durch das allgemeine Recht (Bürgerliches Gesetzbuch usw.) ausgefüllt.

Die Festsetzung der Verhältnisse zwischen dem Dienstherrn und dem höheren technischen Angestellten ist im allgemeinen Gegenstand freier Übereinkunft (§ 105 G.-O.); nur durch Reichsgesetz kann die Vertragsfreiheit beschränkt werden. Es können Bestimmungen über die zu leistenden Dienste nach Art, Umfang und Zeit, über die Festsetzung des Entgeltes nach Höhe und Art, über die Dauer des Dienstverhältnisses getroffen werden. Auch sonst können persönliche Verhältnisse durch weitere Vereinbarungen geregelt werden. Dahn gehören Konkurrenzkläuseln, Vereinbarung von Konventionalstrafen, Vereinbarung über die Wohnung, Sparkasseneinlagen, Versicherungs- und Pensionskasse, auch die Verpflichtung, sich an gewissen Vereinigungen oder Agitationen nicht zu beteiligen. Nur soweit solche Vereinbarungen sich als gegen die guten Sitten verstörend herausstellen, sind sie unverbindlich (§ 138 B. G.-B.).

<sup>1)</sup> Sitzungsbericht des Vereins zur Beförderung des Gewerbfleißes, S. 49—71. 5./3. 1906.

Durch den Vertrag verpflichtet sich der Angestellte zur Leistung der versprochenen Dienste, der Arbeitgeber zur Gewährung der vereinbarten Vergütung (§ 611 B. G.-B.). Die Art der letzteren, die Auszahlung des Gehaltes usw. sind geregelt durch §§ 612—616 B. G.-B. und § 115 und 119 G.-O. Die Vorschriften über die Höhe der Lohnneinbehaltungen finden auf die höheren technischen Angestellten keine Anwendung (§ 133e und § 119 G.-O.).

Im Konkurs des Geschäftsherrn sind die rückständigen Gehaltsforderungen der Angestellten bevorrechtigt. Tritt der Konkurs über das Vermögen des Geschäftsherrn ein, so kann das Dienstverhältnis sowohl von dem Angestellten, wie von dem Konkursverwalter gekündigt werden. Die Kündigungsfrist ist, falls nicht eine kürzere Frist bedungen war, die gesetzliche der Gewerbeordnung. Kündigt der Verwalter, so ist der Angestellte berechtigt, Ersatz des ihm durch die Aufhebung des Dienstverhältnisses entstehenden Schadens zu verlangen. Beziiglich dieser Schadensersatzforderungen ist der Angestellte einfach Konkursgläubiger.

Die Gehaltsforderungen der Angestellten dürfen, soweit sie 1500 M für das Jahr nicht übersteigen, regelmäßig nicht mit Beschlag belegt werden; sie sind also unpfändbar.

Wenn das Dienstverhältnis auf eine bestimmte Zeit abgeschlossen ist, so endigt es mit dem Ablaufe dieser Zeit, ohne daß es irgend welcher Erklärungen von Seiten des einen oder des anderen Kontrahenten bedarf.

Ist die Anstellung auf Lebenszeit oder für längere Zeit als 5 Jahre eingegangen, so ist hieran nur der Geschäftsherr gebunden. Der Angestellte ist berechtigt, den Vertrag nach Ablauf von 5 Jahren mit sechsmonatiger Frist zu kündigen (§ 624 B. G.-B.). Hier tritt nicht die sechswöchige Kündigungsfrist ein.

Ist das Dienstverhältnis auf bestimmte Dauer festgesetzt, wird es aber nach dem Ablaufe dieser Zeit von dem Angestellten mit Wissen des Geschäftsherrn fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn nicht der andere Teil unverzüglich widerspricht (§ 625 B. G.-B.). Dann gilt aber für das neue Dienstverhältnis die gesetzliche Kündigungsfrist.

Das Dienstverhältnis erlischt 1. mit dem Tode des Dienstverpflichteten, denn letzterer hat die Dienste im Zweifel in Person zu leisten, 2. mit dem Tode des Dienstherrn, denn der Anspruch auf die Dienste ist im Zweifel nicht übertragbar (§ 620 B. G.-B.), 3. durch Kündigung, ordentliche und außerordentliche.

Für die höheren technischen Angestellten bestimmt das Gesetz, daß die Kündigungsfrist sechs Wochen beträgt, sofern nicht etwas anderes vereinbart worden ist; sie darf aber in diesem Falle nicht weniger als einen Monat betragen, und sie muß für beide Teile gleich sein. Enthält der Vertrag keine Bestimmung darüber, für welchen Zeitpunkt die Kündigung zulässig ist, so kann sie nur für den Ablauf eines Kalendervierteljahrs erfolgen. Durch Vereinbarung kann dieser Zeitpunkt auch auf den Schluß eines Kalendermonats festgesetzt werden. Vereinbarungen, die diesen Vorschriften zuwiderlaufen, sind nichtig.

Ist die Kündigung des Anstellungsverhältnisses von dem einen oder dem anderen Teile erfolgt, so ist dem Angestellten auf Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses zu gewähren (§ 629 B. G.-B.).

Eine außerordentliche Kündigung, d. h. also auf Seiten des Arbeitgebers die sofortige Entlassung, auf Seiten des Arbeitnehmers die sofortige Arbeitsniederlegung, ist nur zulässig, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der nach den Umständen des Falles die Aufhebung des Dienstverhältnisses rechtfertigt. Solcher Gründe gibt es eine ganze Anzahl, die Gewerbeordnung führt selbst eine Reihe von Fällen an, auf die wir aber hier nicht eingehen können. Als wichtiger Grund ist regelmäßig anzusehen, wenn der Arbeitgeber die Entlohnung nicht oder nicht rechtzeitig gewährt, wenn ferner der Arbeitnehmer bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses sein Leben oder seine Gesundheit einer wirklichen Gefahr aussetzen würde, welche bei Eingehung des Dienstverhältnisses nicht erkennbar war. Derjenige, welcher die außerordentliche Kündigung des anderen in schuldhafter Weise veranlaßt, haftet diesem für den Schaden, den er durch die außerordentliche Kündigung erleidet.

Beim Abgänge kann der Angestellte ein Zeugnis über die Art und Dauer seiner Beschäftigung fordern; dieses Zeugnis ist auf Verlangen des Angestellten auch auf seine Führung und seine Leistungen auszudehnen. Dem Dienstherrn ist es untersagt, die Zeugnisse mit Merkmalen zu versehen, welche den Zweck haben, den Angestellten in einer aus dem Wortlaute des Zeugnisses nicht ersichtlichen Weise zu kennzeichnen.

Unter den Vertragsklauseln, die sich bisweilen in ganz bedeutenden Betrieben vorfinden, ist namentlich bemerkenswert die Ehrenwortsklausel. Es kommt vor, daß die höheren Angestellten in den Vertragsformularen das Ehrenwort auf die pünktliche Erfüllung aller Dienstverpflichtungen und insbesondere darauf geben, auch den Inhalt des Vertrages geheim zu halten. Solche Klauseln entsprechen, wie Alexander-Katz ausführt, nicht den Anforderungen der guten Sitten und des Anstandes. Die Ehrenwortsklausel sollte gesetzlich unter Strafandrohung verboten werden.

Häufig wird zwischen dem Angestellten und dem Geschäftsherrn vereinbart, daß der Angestellte sich verpflichten muß, nach seinem Ausscheiden aus seiner Stellung weder ein Konkurrenzgeschäft zu begründen, noch in einem Konkurrenzgeschäft Stellung zu nehmen usw. (Konkurrenzklause). Solche Vereinbarungen hindern den Angestellten in seinem weiteren Fortkommen. Sie sind für den Angestellten nur insoweit verbindlich, als die Beschränkung nach Art, Zeit und Gegenstand nicht die Grenze überschreitet, durch welche eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Angestellten ausgeschlossen wird. Was in dieser Beziehung billig und unbillig ist, entscheidet im Streitfalle das Gericht (§ 133 ff. G.-O.).

In einem bekannten Falle hat das Kammergericht die Vereinbarung zwischen einer Meierei und einem Nahrungsmittelchemiker für unverbindlich erklärt, welche dahin ging, daß der Nahrungsmittelchemiker sich verpflichtete, innerhalb dreier

Jahre nach seinem Ausscheiden aus der Meierei keine ähnliche Stellung wieder anzunehmen.

Während das Handelsgesetzbuch die ausdrückliche Bestimmung enthält, daß die Konkurrenzklause sich nicht auf mehr als drei Jahre von der Beendigung des Dienstverhältnisses an erstrecken kann, fehlt diese Bestimmung in der Gewerbeordnung. Gleichwohl wird man regelmäßig längere Beschränkungen der gewerblichen Tätigkeit für unzulässig zu erachten haben.

Häufig enthalten die Dienstverträge der höheren Angestellten Klauseln, folgenden Inhalts: Alle Erfindungen, welche der Angestellte innerhalb oder außerhalb seiner Dienstverrichtungen, gleichviel auf welchem Gebiete der Technik, macht, gehören dem Dienstherrn. Die Gültigkeit einer solchen Vereinbarung kann im allgemeinen nicht bezweifelt werden. Ist eine solche Vereinbarung getroffen, so gehören alle Erfindungen, welche der Angestellte macht — mögen sie sich auf den Geschäftsbetrieb des Dienstherrn beziehen oder nicht — dem Dienstherrn. Sie gehören ihm nicht etwa infolge einer Übertragung von Seiten des Angestellten, sondern mit der Konzeption der Erfindung entsteht das Recht an der Erfindung originär in der Person des Dienstherrn. Das Erfinderrecht in seinen vermögensrechtlichen Bestandteilen entsteht also von vornherein in der Person des Geschäftsherrn.

Andererseits wird dadurch an der Tatsache, daß der Angestellte der Erfinder ist, nichts geändert. Aus dieser Tatsache folgt aber auch als höchst persönliches Recht die Befugnis, sich als den Erfinder zu bezeichnen usw. Hier spaltet sich also von vornherein das Erfinderrecht in seine höchst persönlichen und seine vermögensrechtlichen Bestandteile. Daraus folgt, daß der Angestellte, der eine von ihm gemachte Erfindung dem Geschäftsherrn verheimlicht, wider die Pflichten seines Vertrages und somit untreu handelt.

Meist sind die Vertragsabreden aber weniger klar und weniger weitgehend.

Nicht selten wird im Vertrage bestimmt, daß der Angestellte eine nach dem Ermessen des Geschäftsherrn festzusetzende Entschädigung erhalten soll. Hier stößt man häufig auf die Meinung, daß der Geschäftsherr in der Festsetzung der Höhe der Beteiligung des Angestellten vollständig frei wäre. Dies trifft jedoch nicht zu; vielmehr hat er die Höhe der Beteiligung nach billigem Ermessen, also in angemessener Höhe festzusetzen. Kommt hierbei eine Einigung nicht zustande, so würde das Gericht das Ermessen des Geschäftsherrn zu ergänzen haben. Selbst wenn im Vertrage erklärt wäre, daß der Geschäftsherr unter Ausschluß des Prozeßweges die Höhe der Entschädigung nach seinem freien Ermessen feststellen kann, so würde doch, wenn der Geschäftsherr die Höhe der Vergütung in unangemessener Weise zu niedrig normiert, von seiner Befugnis also in dolo ser Weise Gebrauch gemacht, die diesbezügliche Vertragsklausel im Prozesse nicht wirksam eingewendet werden können.

Ist aber in dem Vertrage die Frage der Erfindungen der Angestellten überhaupt nicht erwähnt, so beginnen erst die eigentlichen Schwierigkeiten. Alexander-Katz erörtert die hier in Betracht kommenden Verhältnisse (u. a. auch die sog. Etablissementserfindungen); es würde uns hier aber zu weit führen, auf alle diese Punkte einzugehen. Als allgemeiner Grundsatz sei folgender hervorgehoben: Das Recht des Geschäftsherrn an den Erfindungen von Angestellten folgt aus dem Anstellungsverhältnisse und aus der wirtschaftlichen Notwendigkeit. Es reicht aber auch nur so weit, wie es sich logischerweise aus dem Anstellungsverhältnisse und der wirtschaftlichen Notwendigkeit ergibt.

Wth.

## Referate.

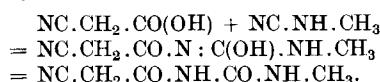
### 1. 3. Pharmazeutische Chemie.

#### Verfahren zur Darstellung von Acidylderivaten des Cyanamids und des Harnstoffs. (Nr. 167 138.

Kl. 12o. Vom 6./12. 1904 ab. Farbenfabrik vorm. Friedr. Bayer & Co. in Elberfeld.)

**Patentanspruch:** Verfahren zur Darstellung von Acidylderivaten des Cyanamids und des Harnstoffs, dadurch gekennzeichnet, daß man Cyanamid oder dessen Monoalkylderivate auf Cyanessigsäure oder Halogenessigsäuren einwirken läßt. —

Aus Cyanessigsäure und Cyanamid entsteht das Cyanacetylcyanamid ( $\text{CN} \cdot \text{CH}_2 \cdot \text{CO} \cdot \text{NH} \cdot \text{CN}$ ). In manchen Fällen bildet sich direkt das Harnstoffderivat, z. B. aus Methylcyanamid nach folgendem Schema:



Die äußerst leicht sich vollziehende Umsetzung zwischen den freien Säuren und den ebenfalls Säurecharakter besitzenden Cyanamiden muß über-

raschen, da analoge Reaktionen mit Cyanessigester sich in der Regel nur bei Anwendung von dessen Metallverbindungen bzw. unter Zusatz von alkalischen Kondensationsmitteln vollziehen.

Karsten.

#### Verfahren zur Herstellung eines leicht löslichen

Doppelsalzes aus Theobrominbaryum und Natriumsalicylat. (Nr. 167 140. Kl. 12p. Vom 7./3. 1905 ab. A.-G. für Anilin-Fabrikation in Berlin. Zusatz zum Patente 164 424 vom 25./5. 1904; s. diese Z. 19, 192 [1906].)

**Patentanspruch:** Weitere Ausbildung des durch Patent 164 424 geschützten Verfahrens zur Herstellung eines leicht löslichen Doppelsalzes aus Theobrominbaryum und Natriumsalicylat, darin bestehend, daß man Theobrominnatrium (2 Mol.) mit Baryumsalicylat (1 Mol.) in Gegenwart von Natriumsalicylat (2 Mol.) umsetzt. —

Das Verfahren unterscheidet sich von dem des Hauptpatents dadurch, daß die Bildung des Theobrominbaryums und eines Teils des erforderlichen Natriumsalicylates in einer Operation vereinigt wird.