

ich das Mineral mit  $\text{Na}_2\text{O}_2$  schmelze, und dann ver-  
fahre ich mit einem Teil der alkalischen Lösung wie  
B o r n t r ä g e r, indem ich mich genau an seine  
Vorschriften halte. Dabei habe ich günstige Resultate  
erhalten. Zu gleicher Zeit versuche ich, in einem ali-  
quoten Teile der alkalischen Flüssigkeit die Wolfram-  
säure vom Zinn zu trennen, und komme auf den Ge-  
danken, das Reduktionsvermögen des Zinkes zu be-  
nutzen, das in dem Werk über qualitative Analyse von  
F r e s e n i u s beschrieben ist. Nebenbei will ich  
meine Ergebnisse kontrollieren nach der Methode  
des Herrn E. d. D o n a t h und finde dabei immer  
etwas weniger  $\text{WO}_3$ . Er filtriert nach 24stündigem  
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 Ver-  
suchen 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 hervorzutreten.  
Aber Herr D o n a t h 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. C l a s s e n (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  
Minerales oder einer Wolfram-Zinnlegierung begann,  
hatte ich sie nach meiner Methode am nächsten  
Morgen beendet.

Ich erkenne also an, daß Herr D o n a t h -  
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 D o n a t h soll doch ver-  
gleichende 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. P a u l A l e -  
x a n d e r K a t z - Berlin, hat am 5./3. 1906 vor  
dem Verein zur Beförderung des Gewerbfließes  
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. A l e x a n d e r - K a t z erörtert zunächst  
den Begriff der höheren technischen Angestellten.  
Dahin gehören alle Privatangestellte in technischen  
Betrieben vom Werkmeister aufwärts. Werk-  
meister, Betriebsbeante, 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 Be-  
schränkungen der Vertragsfreiheit bezüglich der  
Kündigungsfristen keine Anwendung auf Ange-  
estellte, die mindestens 5000 M Gehalt für das Jahr  
beziehen, wobei Tantiëmen, Provision und dgl. nicht  
in Anrechnung kommen (§ 133a, b Gewerbeordnung).  
Es kommen überhaupt nur solche technische An-  
gestellte 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 techn-  
ischen Angestellten sind nach Auffassung unserer  
Gesetzgebung gewerbliche Arbeiter. Es  
kommen also nur diejenigen Angestellten in Frage,  
die in solchen Gewerbebetrieben beschäftigt sind,  
auf welche die Gewerbeordnung Anwendung findet.  
Daher fallen die Angestellten in landwirtschaft-  
lichen Betrieben mit Einschluß derjenigen in land-  
wirtschaftlichen Nebengewerben,  
ferner die Angestellten in Apotheken, in  
Bergwerken und die Angestellten der Eisen-  
bahnunternehmungen aus der Betrachtung heraus.

Die höheren technischen Angestellten unter-  
stehen als gewerbliche Arbeiter auch dem Sonder-  
rechte des Gewerbes und der Gewerbetreibenden,  
der Gewerbeordnung. Nur Lücken dieses Sonder-  
rechts werden durch das allgemeine Recht (Bürger-  
liches Gesetzbuch usw.) ausgefüllt.

Die Festsetzung der Verhältnisse zwischen dem  
Dienstherrn und dem höheren technischen Ange-  
estellten ist im allgemeinen Gegenstand freier Über-  
einkunft (§ 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 Ver-  
einbarungen geregelt werden. Dahin gehören Kon-  
kurrenzklauseln, Vereinbarung von Konventional-  
strafen, Vereinbarung über die Wohnung, Spar-  
kasseneinlagen, Versicherungs- und Pensionskasse,  
auch die Verpflichtung, sich an gewissen Verein-  
igungen oder Agitationen nicht zu beteiligen. Nur  
soweit solche Vereinbarungen sich als gegen die  
guten Sitten verstoßend herausstellen, sind sie un-  
verbindlich (§ 138 B. G.-B.).

<sup>1)</sup> Sitzungsbericht des Vereins zur Beförderung  
des Gewerbfließes, 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 Lohneinbehaltenen finden auf die höheren technischen Angestellten keine Anwendung (§ 133e und § 119 G.-O.).

Im Konkurse 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. Bezüglich dieser Schadensersatzforderungen ist der Angestellte einfach Konkursgläubiger.

Die Gehaltsforderungen der Angestellten dürfen, soweit sie 1500 M für das Jahr nicht übersteigen, regelmäßig nicht mit Beschlagnahme 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 Abgange 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. (Konkurrenzsklausel). 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 Konkurrenzklausel 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 Verträge 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 Verträge 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 d o l o s e r Weise Gebrauch macht, die diesbezügliche Vertragsklausel im Prozesse nicht wirksam eingesetzt werden können.

Ist aber in dem Verträge 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. Etablisementserfindungen); 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.

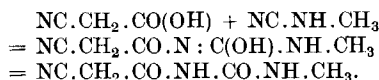
## Referate.

### 1. 3. Pharmazeutische Chemie.

**Verfahren zur Darstellung von Acidylderivaten des Cyanamids und des Harnstoffs.** (Nr. 167 138. Kl. 12o. Vom 6./12. 1904 ab. Farbenfabriken 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 (CN).CH<sub>2</sub>.CO.NH.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 Cyanessigestern 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 Natriumsalicylats in einer Operation vereinigt wird.