

zu den Bestrebungen des Regierungs- und Kommissionsentwurfs, gerade die mindergestellten Angestellten vor einer Schädigung durch Karenzverpflichtungen zu bewahren. Durch diese Vorschriften würde es ja gerade wesentlich erleichtert, den minderbesoldeten Angestellten strenge Karenzverpflichtungen aufzuerlegen. Diese Bestimmungen widersprechen vollkommen den in der These 4 Punkte ausgesprochenen Prinzipien. Durch Annahme dieser Bestimmung könnte aus diesem Grunde das Gesetz auf keinen Fall ein soziales genannt werden. Die mindeste Forderung, die daher von den Angestellten als Garantie gefordert werden muß, ist die Änderung dieses gerügten Passus im Sinne der Danziger Beschlüsse, welche ein Jahr Kündigung vorsehen.

Ehrenwort im Vertrag.

Wenn auch Bestimmungen über das Ehrenwort im Vertrage nicht vorgesehen sind, so erscheint es mir doch zweckmäßig, die Frage anzuschneiden, ob es nicht wünschenswert wäre, in einer eventuellen Eingabe besonders auf diesen Punkt hinzuweisen. Wenn auch die Allgemeinheit das Ehrenwort für Karenzverpflichtungen verwirft. und sich auch das Reichsgericht in mehreren Entscheidungen darüber ausgesprochen hat, daß das Verlangen nach dem Ehrenwort gegen den § 138 des B. G. B. verstößt, so wäre es doch vielleicht zweckmäßig und vielleicht die einfachste Lösung, wenn in einem weiteren Zusatze zu § 133 der Gewerbeordnung deutlich ausgesprochen wird, daß Verträge, in welchen ehrenwörtliche oder dement sprechend lautende Zusicherungen verlangt werden, nichtig sind. Einer besonderen Begründung der Zweckmäßigkeit eines solchen Zusatzes bedarf es wohl nicht. Ich möchte daher zum mindesten die Erörterung der Frage nach der Zweckmäßigkeit eines solchen Passus in der Gewerbeordnung zur Diskussion stellen.

Zusammenfassung.

Regierungsentwurf, Reichstagskommissions beschluß und Vorschlag des Vereins zur Wahrung der Interessen der chemischen Industrie entsprechen nicht den Forderungen der Angestellten, die Konkurrenzklause nach Möglichkeit einzuschränken. Der Vorschlag des zuletzt genannten Vereins ist für die Angestellten nur dann annehmbar, wenn in dem vorgeschlagenen Absatz 2 des § 133f ein Zusatz aufgenommen wird, der die Gefahr, daß das feste Gehalt bedeutend herabgesetzt wird, wenigstens zum Teil mindert. Im Interesse der Angestellten ist die Streichung des Absatz 3 des § 133g des Vereinsvorschlags zu verlangen, weil durch ihn das Gesetz gerade für die minderbesoldeten Angestellten ungünstig würde, und dadurch die Absichten des Regierungs- und Kommissionsentwurfs in das Gegenteil umgewandelt werden würden.

Hannau, 3./8. 1909.

Anhang.

Vorschlag des Vereins zur Wahrung der Interessen der chemischen Industrie zur Abänderung der Gewerbeordnung.

§ 133f.

Eine Vereinbarung zwischen den Gewerbe unternehmern und einem der in § 133a bezeich-

neten Angestellten, durch die der Angestellte für die Zeit nach der Beendigung des Dienstverhältnisses in seiner gewerblichen Tätigkeit beschränkt wird, ist für den Angestellten nur insoweit verbindlich, als die Beschränkung nach Zeit, Ort und Gegenstand nicht die Grenzen überschreitet, durch welche eine unbillige Erschwerung seines Fortkommens ausgeschlossen wird.

Eine solche Erschwerung liegt nicht vor, wenn dem Angestellten für die Dauer der Karenzzeit sein zuletzt bezogenes vertragsmäßiges, festes Gehalt weiter gezahlt wird, oder mindestens eine Schädigung gewährt wird, die ihm eine seiner Stellung entsprechende Lebensführung ermöglicht.

Die Vereinbarung ist nichtig, wenn der Angestellte zur Zeit des Abschlusses minderjährig ist, oder sein Gehalt die Summe von 1500 M für das Jahr nicht übersteigt.

§ 133g.

Gibt der Gewerbeunternehmer durch vertragswidriges Verhalten dem Angestellten Grund, das Dienstverhältnis gemäß der Vorschriften der §§ 133b und d aufzulösen, so kann er aus einer Vereinbarung der im § 133f bezeichneten Art Ansprüche nicht geltend machen.

Das Gleiche gilt, wenn der Gewerbeunternehmer das Dienstverhältnis auflöst, es sei denn, daß für die Auflösung ein erheblicher Grund vorliegt, den er nicht verschuldet hat, oder daß während der Dauer der Beschränkung dem Angestellten das zuletzt von ihm bezogene Gehalt weiter gezahlt wird.

Der Gewerbeunternehmer ist berechtigt, auf die Einhaltung der vereinbarten Beschränkung jederzeit zu verzichten. Wenn die Verzichtserklärung seitens des Unternehmers bereits bei der Kündigung oder, falls eine solche nicht vorgesehen ist, zwei Monate vor Ablauf des Dienstverhältnisses ausgesprochen wird, so steht dem Angestellten ein Anspruch auf Vergütung nicht zu. Erfolgt die Verzichtleistung später, so behält der Angestellte den Anspruch auf die vorgesehene Vergütung nur noch für die Dauer eines Jahres von Empfang der Verzichtserklärung ab.

Hat der Angestellte für den Fall, daß er die in der Vereinbarung übernommene Verpflichtung nicht erfüllt, eine Strafe versprochen, so kann der Gewerbeunternehmer nicht nur die verwirkte Strafe verlangen, sondern hat auch Anspruch auf Ersatz eines weiteren Schadens. Die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über die Herabsetzung einer unverhältnismäßig hohen Vertragsstrafe (§ 343 B. G. B.) bleiben unberührt. Vereinbarungen, welche diesen Vorschriften zuwiderlaufen, sind nichtig.

[A. 162.]

Die Konkurrenzklause.

Referat für den Sozialen Ausschuß des Vereins deutscher Chemiker

von Dr. F. RASCHIG-Ludwigshafen a. R.

(Eingeg. d. 31.8. 1909.)

Unter Konkurrenzklause versteht man eine Vertragsbedingung, durch welche ein Angestellter sich verpflichtet, bei Wechsel seiner Stellung sich

von Geschäften, die mit dem seiner bisherigen Arbeitgeber konkurrieren, fernzuhalten. Solche Klauseln bestehen wohl, solange es ein geschäftliches Leben überhaupt gibt; daß es im Altertum und im Mittelalter erfolgreich gelang, Geschäfts- und Fabrikationsgeheimnisse jahrhundertlang zu bewahren, ist wenigstens nicht anders zu erklären. Auch ging erst vor kurzem der Wortlaut einer ausgesprochenen Konkurrenzklause aus dem Mittelalter durch die Zeitungen. Aber größere Verbreitung gewann sie doch erst in neuester Zeit, wo die Freizügigkeit und Gewerbefreiheit, ferner die Verbilligung und Beschleunigung des Reisens den Stellungswchsel im Vergleich zu früher erheblich erleichterte. Erst da empfanden Geschäfte, die im Besitz von Geheimnissen sind oder zu sein glauben — und wenigstens das letztere trifft wohl für die meisten Geschäfte zu — allgemein die Notwendigkeit, sich den Nutzen aus solchen Geheimnissen, die sie notgedrungen ihren Angestellten mitteilen mußten, dadurch auf längere Zeit zu sichern, daß sie den Eintritt solcher Angestellten in Geschäfte, für die gerade diese Geheimnisse von Interesse sind, auf dem Vertragswege verhindern.

Hätten wir ein Gesetz gehabt, das den Verrat von Geheimnissen eines Geschäfts nicht nur für seine Angestellten, sondern auch für Außenstehende und namentlich für frühere Angestellte unter Strafe stellt, so würde die Konkurrenzklause vermutlich nicht so große Verbreitung erlangt haben. Wir besaßen aber ein solches Gesetz bisher nicht, und es bleibt abzuwarten, ob der § 18 des neuen Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb sich in der richterlichen Praxis dazu entwickeln wird. So ist es nur erklärlich, daß die Arbeitgeber zur Selbsthilfe griffen, um sich vor Preisgabe ihrer Geheimnisse zu schützen.

Gewisse Organisationen von Angestellten laufen seit einer Reihe von Jahren gegen die Konkurrenzklause Sturm und suchen die Gesetzgebung dahin zu beeinflussen, daß man solche Klauseln für ungesetzlich erkläre. Sie machen vor allen Dingen dagegen geltend, daß die Konkurrenzklause das Prinzip der Gewerbefreiheit und Freizügigkeit, überhaupt die persönliche Freiheit verletze. Dem gegenüber ist aber zu betonen, daß jede persönliche Freiheit naturgemäß da ihre Grenze findet, wo sie in die Rechtssphäre eines anderen eingreift. Der Dieb, der nachts mein Haus betritt, darf sich nicht damit entschuldigen, daß er sagt, er könne gehen, wohin er wolle. Die Gesetze belehren ihn eines anderen und sagen ihm, daß er die Grenze meines Besitzes nicht überschreiten dürfe. Auch wer mir keine Sachen entwendet, sondern geistiges Eigentum — und dazu gehören unbedingt auch Geschäftsgeheimnisse — überschreitet damit die Grenze, die seiner persönlichen Freiheit gesetzt ist, und sollte den Gesetzen verfallen. Versagen diese, so soll man die Selbsthilfe dagegen wenigstens nicht für ungesetzlich erklären.

Man wird hier einwenden, die Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen durch Angestellte sei keine Entwendung, denn die Angestellten seien nicht auf unrechtem Wege in den Besitz dieser Geheimnisse gelangt. Der Begriff des Diebstahls an geistigem Eigentum könne also hier nicht zur Anwendung gebracht werden. Das ist zuzugeben. Desto mehr

aber wird hier der Begriff der Unterschlagung in Frage kommen; denn es ist ganz klar, daß ein Geschäft seinen Angestellten Geschäftsgeheimnisse nur anvertraut zu dem Zwecke, sie im Geschäftsinteresse zu verwenden, nicht aber, um sie später einmal für sich persönlich oder für andere Geschäfte zu verwerben. Gäbe es eine Möglichkeit, einem Angestellten beim Austritt aus einem Geschäft, wie einem Reisenden seinen Musterkoffer, die ihm anvertrauten Geheimnisse abzuverlangen, so brauchte man ihm keine Konkurrenzklause aufzuerlegen. Da man aber niemand verpflichten kann, etwas zu vergessen, zumal wenn ihm sein Wissen nützlich ist, so bleibt nur der Weg übrig, ihn am Benutzen dieses nur anvertrauten Gutes zu verhindern.

Aus dem Gesagten dürfte klar hervorgehen, was die Konkurrenzklause beweckt, wo sie innere Berechtigung hat und wo nicht. Sie will die Preisgabe von Geschäftsgeheimnissen verhindern; sie richtet sich also in erster Linie nicht gegen die Angestellten, sondern gegen die Schmutzkonkurrenz, die auf dem Wege des Herüberziehens von Angestellten versucht, auf leichte und billige Art sich schnell die Geschäftsvorteile zu sichern, die ein anderer sich durch schwere Arbeit und mit Hilfe großer Kosten und langjähriger Bemühungen hat erwerben müssen. Namentlich die chemische Industrie mit ihrer Fülle von Fabrikationsgeheimnissen, die man nicht immer durch Patente schützen kann, ist solchem unlauteren Wettbewerb am meisten ausgesetzt; gerade sie hat daher die Anwendung der Konkurrenzklause besonders notwendig empfunden. Man hat nun zwar oft behauptet, gegen anständige Angestellte brauche man sich nicht auf diesem Wege zu schützen, denn sie würden schon freiwillig nichts unternehmen, was ihren früheren Brotgeber schädige, und gegen unanständige könne man sich auch durch eine noch so ausgeklügelte Konkurrenzklause nicht wehren; sie fänden immer noch Wege, sie zu umgehen. Mir hat die Erfahrung gezeigt, daß mit derartigen Aussprüchen sehr falsch geurteilt wird. Ich hatte früher meine kaufmännischen Angestellten und meine Aufseher durch keine Konkurrenzklause gebunden und mußte es erleben, daß die Firma H.-L.-R. in B. sich zuerst einen Aufseher engagierte, der bei mir die Herstellung der synthetischen Carbolsäure geleitet hatte, daß sie mit seiner Hilfe diese Fabrikation einrichtete, betrieb und noch betreibt, und daß sie ferner anderthalb Jahr später auch den Kaufmann bei sich anstellte, der bei mir den Versand dieser Ware besorgte. Sie gab ihm auch gerade diesen selben Gegenstand zur Bearbeitung und beschäftigt ihn heute noch damit. Zwei Jahre später lernte ich den ersten Chemiker dieser Firma kennen und gab ihm unverhohlen zu verstehen, daß ich eine derartige Handlungsweise nicht für anständig halten könne. Die Folge war, daß ich nach einigen Tagen ein Rechtfertigungsschreiben von H.-L.-R. & Co. erhielt, in dem es heißt, daß man sich „sowohl bei Anstellung des Aufsehers K. wie auch des Kaufmanns D. ausdrücklich verwissert habe, daß sie durch keinerlei Karenzbestimmungen gebunden seien. Es lag daher zu irgend welchen Bedenken kein Anlaß vor.“

Hier sieht man dreierlei ganz klar. Erstens, daß H.-L.-R. diese beiden Angestellten bei sich auf-

nahmen direkt zu dem Zweck, die Erfahrungen, die in meinem Betrieb auf meine Kosten über Herstellung und Vertrieb von synthetischer Carbolsäure gemacht waren, auf billige Weise in Besitz zu bekommen, denn sonst hätten sie die beiden ja in anderen Abteilungen ihres ausgedehnten Betriebes beschäftigen können. Daß die gewinnbringende Herstellung von synthetischer Carbolsäure mir erst nach großen Opfern an Arbeit, Zeit und Geld gelungen ist, daß sie im Interesse meines Geschäfts geheim gehalten werden mußte, und daß die Preisgebung dieses Geheimnisses einen schweren Schlag für mich bedeutete, war sowohl jener Firma wie auch meinen Beamten klar.

Und zweitens sieht man ganz deutlich, daß die Konkurrenzklause im Anstellungsvertrag meiner beiden Beamten mich gegen diesen Verrat geschützt hätte. Denn H.-L.-R. sagen ja selbst, daß sie, da keinerlei Karenzbestimmungen vorlagen, kein Bedenken trugen, die Leute anzustellen.

Drittens aber, daß der Satz, zwischen anständigen Leuten sei die Konkurrenzklause überflüssig, falsch ist. Die Begriffe von Anstand sind eben zu verschieden. H.-L.-R. & Co. halten sich ja heute noch für eine anständige Firma und haben den genannten Brief an mich gerade deshalb geschrieben, um sich gegen den Vorwurf der unanständigen Handlungsweise zu rechtfertigen.

Und noch etwas sehr Bemerkenswertes hat sich bei diesem Anlaß gezeigt. Diejenigen, welche die Handlungsweise jener beiden am schwersten verurteilten, waren ihre früheren Kollegen, meine anderen Beamten, die mir treu geblieben sind. Und ganz mit Recht. Denn der Abbruch, der einem Geschäft durch Verrat seiner Geheimnisse geschieht, wird ja nicht nur den Inhabern, sondern auch den Angestellten fühlbar, die ganz selbstverständlich in einer Blütezeit besser gestellt werden können, als zur Zeit des Niederganges. Hier tritt ein Moment auf, das von den Gegnern der Konkurrenzklause bisher stets übersehen worden ist. Die Konkurrenzklause ist keineswegs ein Instrument, das nur dem Interesse des Arbeitgebers dient; sie ist vielmehr mittelbar auch den Angestellten nützlich, indem sie das Gedeihen des Geschäfts befördert und ihm erleichtert, seine Beamten gut zu stellen. Es ist kein Zufall, daß gerade die Industrie, wo die Konkurrenzklause am meisten verbreitet und am strengsten durchgeführt wird, die chemische Großindustrie, auch ihre Angestellten am besten bezahlt. Es mag ja sein, daß ein gesetzliches Verbot der Konkurrenzklause, wie es von vielen Seiten verlangt wird, einzelnen wanderlustigen Angestellten leichter Gelegenheit zum Vorwärtskommen bieten könnte; für die große Mehrzahl aber, die gern seßhaft bleibt, würde ein solches Verbot von größtem Nachteil sein.

Man hört sehr häufig, die Konkurrenzklause und eine Rechtsordnung, welche sie zuläßt, stelle den Rechtsgrundsatz, daß jeder Leistung auch eine angemessene Gegenleistung gegenüberstehen müsse, auf den Kopf. Denn der Prinzipal verlange hier auf Jahre nach dem Weggang eines Angestellten eine Leistung, für die er nichts ausgebe.

Ich kann mich mit diesen Anschauungen gar nicht befrieden. Ganz abgesehen von der Frage, ob man die Pflicht, sich einer Tätigkeit in gewisser Richtung zu enthalten, als Leistung ansehen kann,

ist doch so viel sicher, daß eine Gegenleistung des Arbeitgebers (auch wenn er nicht für die Karenzzeit bezahlt, wie es ja die chemische Industrie tun will) wohl vorliegt. Nur trifft sie nicht zeitlich mit der Leistung zusammen, sondern ist schon vorher erfolgt, ähnlich wie auch die Leistung einer Lebensversicherungsgesellschaft viel später eintritt, als die Gegenleistung, das Prämienzahlen, stattfand. Die Gegenleistung des Arbeitgebers bestand darin, daß er dem Angestellten Geheimnisse anvertraute, die ihn in einen Zustand höherer Leistungsfähigkeit versetzten. Natürlich in erster Linie zum Nutzen des Geschäfts, in zweiter Linie aber auch zum eigenen Besten. Und dieser Zustand höherer Leistungsfähigkeit geht keineswegs damit verloren, daß der Angestellte aus dem Geschäft austritt und nun durch die Konkurrenzklause angehalten wird, dessen Geheimnisse zu wahren. Denn als unverlierbares Gut bleibt ihm immer der weitere Blick, den er bekommen, die große Erfahrung, die er sich angeeignet, die umfassenden allgemeinen Kenntnisse in Fabrikation und Vertrieb, die er sich erworben hat.

Es wird ferner, wie schon eingangs erwähnt, oft geltend gemacht, die Konkurrenzklause verstöße gegen die Grundregeln des modernen Geschäftslebens, gegen die Gewerbefreiheit und die Freizügigkeit. Das ist zweifellos richtig. Aber es gibt noch viele andere anerkannt nützliche Einrichtungen, die ebenso den genannten Grundsätzen zuwiderlaufen. Ich nenne nur das Patentgesetz, das ganz bewußt die Gewerbefreiheit beschränkt und jeden bestraft, der die Erfindung eines anderen innerhalb einer bestimmten Frist ausnützt, oder an die Apothekenordnung, die den Handel und die Herstellung von Arzneimitteln konzessionspflichtig macht, sie nur unter gewissen Bedingungen und nur an gewissen Orten genehmigt und damit die Freizügigkeit aufhebt. Auch die Gewerbeordnung mit ihrer ganzen Reihe von genehmigungspflichtigen Fabrikationen könnte hier angeführt werden zum Zeichen, daß wir an gewisse Einschränkungen der Gewerbefreiheit und Freizügigkeit längst gewöhnt sind und ihre Aufhebung sicher für einen Fehler halten würden.

Und dann darf man doch nicht übersehen, daß die unentwegten Gegner der Konkurrenzklause, die sie durch Gesetz verboten wissen möchten, damit einen Eingriff fordern in ein anderes Freiheitsgut, das wir auch hoch halten sollten, in das Prinzip der Vertragsfreiheit. Wer im Glashaus sitzt, soll nicht mit Steinen werfen; und wer stets vom Grundsatz der Gewerbefreiheit und Freizügigkeit spricht, der soll auch erlauben, daß jedermann seinen Anstellungsvertrag so abschließt, wie er es für sich selbst am vorteilhaftesten hält. Wer bessere Bezahlung mit Konkurrenzklause der schlechteren ohne diese Klausel vorzieht, den soll man nicht durch Gesetzesparaphen daran hindern.

Aus dem Gesagten dürfte wohl hervorgehen, daß Handel und Gewerbe, vor allem aber die chemische Industrie, die Konkurrenzklause nicht entbehren kann. Man mag wünschen, daß sie entbehrlich wäre; man mag ihr Verschwinden erstreben, aber man muß sich bewußt bleiben, daß man damit einen Idealzustand herbeisehnt, den wir in abseh-

barer Zeit nicht erreichen werden, dem wir uns höchstens nähern können.

Was aber erreichbar ist und erreicht werden sollte, das ist ihre Befreiung von Auswüchsen und Übertreibungen. Es ist erfreulich, zu sehen, daß neuerdings die doktrinäre Forderung des gesetzlichen Verbots der Konkurrenzklause in den Hintergrund tritt, und daß man sich vielmehr allgemein mit der praktischen Frage beschäftigt, wie man bessernd und mildernd eingreifen könne. Wunde Punkte, wo der Besserungshebel anzusetzen wäre, gibt es ja genug.

Auch das Referat des Herrn Dr. Haag� bewegt sich auf dieser praktischen Linie, und ich kann gern bezeugen, daß ich mit fast allen seinen Erwägungen einverstanden bin. Aber weit schwieriger als auseinanderzusetzen, was alles jetzt gebessert werden sollte, ist es offenbar, eine Form für den Gesetzgeber vorzuschlagen, die ihm erlaubt, die schlimmsten Auswüchse abzuschneiden, ohne den Baum selbst zu schädigen; und so sehen wir, daß auch Herr Dr. Haag� keinen Vorschlag macht, wie man die beiden größten Mißstände, die sich hier herausgestellt haben, beseitigen könnte.

Von diesen beiden Mißständen ist der erste, daß vielfach Karenzzeit auferlegt wird für Betriebe, aus denen heraus es gar keine Geheimnisse zu verraten gibt. In Zuckerfabriken, Düngerfabriken, in der Salz- und Schwefelsäureindustrie herrscht ein derart lebhafter Austausch der Erfahrungen, sind auch alle Neuerungen bereits so in das Arbeitsgebiet von Bau- und Ingenieurfirmen übergegangen, daß kaum eine Fabrik vor der anderen Geheimnisse von Bedeutung voraus hat, und das Blühen eines Geschäfts weniger von einem fabrikatorischen Vorsprung, als von der geographischen Lage, der Kapitalkraft und der Ordnung, die in ihm herrscht, abhängt. Hier den Chemikern Konkurrenzklausen aufzuerlegen, halte ich für übertriebene Härte und würde mich freuen, wenn ich einen Weg sähe, sie in derart offenkundigen Betriebsarten unmöglich zu machen. Ich finde aber leider keinen. Denn so wenig Geheimnisse es an vielen Orten zu verraten gibt, so sehr werden sich doch viele Geschäftsinhaber einbilden, solche zu haben, und ich wüßte nicht, wer im Streitfalle hier entscheiden sollte. Dabei fällt erschwerend in das Gewicht, daß der Streit nicht dann ausbricht, wenn der Vertrag, in den der Arbeitgeber die Konkurrenzklause hineinsetzt, geschlossen wird, sondern erst dann, wenn er zur Auflösung kommt. Der Richter in dieser Angelegenheit würde also vor der Tatsache stehen, daß der Angestellte einen Vertrag mit Konkurrenzklause wirklich unterschrieben hat und soll nachträglich entscheiden, ob diese Klausel zur Zeit des Vertragsabschlusses innere Berechtigung hatte. Das wird er kaum können.

Sehe ich also keine Möglichkeit, diesen ersten Mißstand zu beseitigen, so scheint mir das beim zweiten wohl möglich. Er zeigt sich darin, daß vielfach den Chemikern Karenz auferlegt wird für den ganzen Umfang eines Geschäfts, obwohl sie nur mit einem Teil vertraut gemacht werden. Das hat nicht viel auf sich, wenn der Geschäftsumfang nur einen kleinen Teil des chemischen Industriegebietes einnimmt. Ein Chemiker einer Teerdestillation z. B., der mit der Herstellung von Anthracen

und Naphthalin beschäftigt war, wird kaum viel benachteiligt sein, wenn ihm sein Vertrag Karenz für das gesamte Gebiet der Teerdestillation auferlegt, also ihm auch eine Anstellung in der Fabrikation von Benzol und Carbonsäure unmöglich macht. Denn ihm bleiben immer noch die großen Gebiete der anorganischen Großindustrie, der organischen Zwischenprodukte, der Teerfarben, der künstlichen Heilmittel usw. offen. Es gibt aber eine Reihe von großen Fabriken, die alle diese Fabrikationsgebiete zusammen betreiben, und ein Chemiker, der hier etwa den Salzsäurebetrieb geleitet hat, und vertraglich gehalten ist, nach seinem Austritt in kein Geschäft einzutreten, das in irgend einem Gegenstande mit dem seines früheren Arbeitgebers konkurriert, ist in der Tat in übler Lage. Es ist ihm soviel verschlossen und bleibt ihm so wenig Bewegungsfreiheit übrig, daß man hier wirklich, wie der Gesetzgeber sagt, von einer unbilligen Erschwerung des Fortkommens reden muß.

Ich würde daher dem § 133f des Entwurfs der Gewerbeordnungsnovelle, der folgendermaßen lautet:

„Eine Vereinbarung zwischen dem Gewerbeunternehmer und einem der im § 133a bezeichneten Angestellten, durch die der Angestellte für die Zeit nach der Beendigung des Dienstverhältnisses in seiner gewerblichen Tätigkeit beschränkt wird, ist für den Angestellten nur insoweit verbindlich, als die Beschränkung nach Zeit, Ort und Gegenstand nicht die Grenzen überschreitet, durch welche eine unbillige Erschwerung seines Fortkommens ausgeschlossen wird;“

noch einen Zusatz geben:

„Insbesondere ist die Beschränkung nur auf Gegenstände und Verfahren zulässig, mit denen der Angestellte im Dienstverhältnis beschäftigt war.“

Im übrigen bin ich mit Herrn Dr. Haag� darin einverstanden, daß es wenig Zweck hat, tiefgreifende Änderungen an den Beschlüssen der Reichstagskommission, die ohne Zweifel in der nächsten Session wieder aufgenommen werden, vorzuschlagen. Ich glaube auch, daß wir nicht hartnäckig am Wortlaut unserer Danziger Beschlüsse festhalten sollten. Ebensowenig kann ich mich mit den Abänderungen befrieden, die der Verein zur Wahrung der Interessen der chemischen Industrie Deutschlands auf S. 189—192 der Chem. Industr. 1909 vorschlägt. Die Schwierigkeiten, die er bei den Angestellten der Kategorie 2 (von 1500 bis 3000 M. Verdienst) findet, daß der Gesetzentwurf hier die Karenzzeit auf 1 Jahr beschränkt, läßt sich leicht dadurch beheben, daß man mit diesen Angestellten zwei- oder dreijährige Kündigungsfrist vereinbart. Kündigt dann ein solcher Angestellter, so zahlt man ihm einfach, (was der Verein zur Wahrung usw. ohnehin angeboten hat) sein Gehalt für 2 oder 3 Jahre weiter und hat sogar den Vorteil, daß der Betreffende, da noch angestellt, für diese ganze Zeit unter dem § 17 des Gesetzes gegen unlauteren Wettbewerb steht.

Auch den Zusatz, den Dr. Haag� auf S. 1799 vorschlägt, muß ich als unpraktisch ablehnen. Der Verein zur Wahrung usw. hat ja bereits darauf

hingewiesen, daß alle derartigen Vorschriften zu umgehen sind, indem man einfach an Stelle einer vertragsmäßigen Tantieme eine vollkommen freie Gratifikation setzt. Auch geht es nach meinem Gefühl zu weit und legt dem Arbeitgeber eine allzu große Last auf, wenn er einen Angestellten, der beispielsweise 5000 M Gehalt und 3000 M Tantieme bezog, nach seinem Austritt 5000 und 1500 = 6500 M jährlich für eine Reihe von Jahren weiter zahlen soll. Man muß doch immer bedenken, daß der Ausgetretene seinem früheren Prinzipal nichts mehr aktiv verdient, sondern ihn nur durch Passivität vor gewissen Verlusten schützt; und daß dem Nachfolger in der Stellung doch auch Tantieme bezahlt werden muß.

Erfolg versprechen meines Erachtens bei dem vorgeschnittenen Stadium, in dem sich die ganze Angelegenheit befindet, nur Vorschläge oder Änderungen, die mit wenig Federstrichen dem Entwurf der Reichstagskommission einzufügen sind. Ich schlage daher außer dem erwähnten Zusatz zu § 133f nur noch zwei kleine Änderungen am § 133g vor. Die erste zu § 133g Abs. 3 hält fest an dem, was im Jahre 1907 von unserem Verein in Danzig gefordert wurde, daß nämlich, wenn der Gewerbeunternehmer bei der Kündigung oder später erklärt, auf die Karenz des Angestellten zu verzichten, er doch für ein ganzes Jahr nach dieser Erklärung dem Angestellten sein Gehalt weiter zu zahlen hat.

Die zweite verlangt die Streichung des Wortes „nicht“ im § 133g Abs. 4. Er besagt jetzt, sowohl nach dem Regierungsentwurf, wie auch nach den Kommissionsbeschlüssen, daß es dem Arbeitgeber nicht gestattet sein soll, neben der verwirkteten Strafe einen Schadenersatz zu fordern. Das ist ein offenkundiges Unrecht, widerspricht dem B. G. B. § 340 und fordert die Schmutzkonkurrenz geradezu auf, sich gegen Zahlung der auf Bruch der Konkurrenzklause gesetzten Konventionalstrafe Angestellte anderer Firmen zu kaufen. Ja, dieser Abs. 4 würde eine derartige Handlungsweise direkt zu einer gesetzlichen stempeln und sie vielleicht sogar mit dem Nimbus der „Anständigkeit“ umgeben.

Auch steht die vorgeschlagene Fassung nicht im Einklang mit den Rechtsgrundsätzen, welche das neue Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb vom 7./6. 1909 aufgestellt hat. Im § 18 dieses Gesetzes heißt es ausdrücklich:

„Mit Gefängnis bis zu einem Jahre und mit Geldstrafe bis zu fünftausend Mark oder einer dieser Strafen wird bestraft, wer die ihm im geschäftlichen Verkehr anvertrauten Vorlagen oder Vorschriften technischer Art, insbesondere Zeichnungen, Modelle, Schablonen, Schnitte, Rezepte zu Zwecken des Wettbewerbs unbefugt verwertet oder an andere mitteilt.“

Und § 19 fährt fort:

„Zu widerhandlungen gegen die Vorschriften der §§ 17, 18 verpflichten außerdem zum Ersatz des entstandenen Schadens.

Mehrere Verpflichtete haften als Gesamtschuldner.“

Nun kann es gar keine Frage sein, daß ein Mitteilen von Fabrikgeheimnissen, Vorschriften, Rezepten usw. unter Bruch der Konkurrenzklause eine unbefugte Handlung ist. Nach dem Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb also müßte der Richter die Ersatzpflicht für den entstandenen Schaden aussprechen. Es könnte höchstens in Frage kommen, ob eine schon gezahlte Konventionalstrafe bei der Schadensfeststellung mit angerechnet werden darf.

Meine Vorschläge lassen sich also dahin zusammenfassen, daß der soziale Ausschuß des Vereins deutscher Chemiker sich im wesentlichen mit den Beschlüssen der Reichstagskommission einverstanden erkläre, und nur in § 133f einen Zusatz, in § 133g Abs. 3 eine Änderung zugunsten der Angestellten, in § 133g Abs. 4 eine Änderung zugunsten der Angestellten befürworte. [A. 163.]

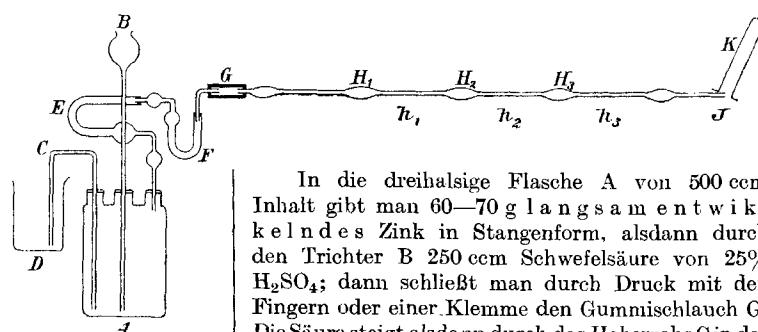
Qualitativer Nachweis und quantitative Schätzung geringer Mengen Arsen.

Von R. BENSEMANN in Berlin.

(Eingeg. 27.7. 1909.)

Durch eine lange Reihe von Jahren habe ich für die Prüfung technischer Produkte auf Arsengehalt, mit sehr günstigem Erfolge, den in beifolgender Skizze dargestellten Wasserstoffapparat angewendet. Es ist derselbe, welchen schon Julius und Robert Otto empfohlen haben, mit Änderungen, die ich, obwohl sie unbedeutend erscheinen, dennoch als Verbesserungen bezeichnen möchte.

Ich will die Beschreibung des Apparates und der Handhabung desselben zusammenfassen.



In die dreihalsige Flasche A von 500 ccm Inhalt gibt man 60—70 g langsam entwickelndes Zink in Stangenform, alsdann durch den Trichter B 250 ccm Schwefelsäure von 25% H_2SO_4 ; dann schließt man durch Druck mit den Fingern oder einer Klemme den Gummischläuche G. Die Säure steigt alsdann durch das Heberrohr C in das Becherglas D; erfolgt dies allzu langsam, so gibt man in D oder in B einen Tropfen Platinchlorid und läßt durch Öffnen von G die Säure wieder nach A zurückfließen. Man schließt nun von neuem G so lange, bis fast alle Säure nach D hinübergestiegen, C aber noch ganz mit Säure gefüllt ist. Dann öffnet man G und hält zugleich über die offene Spitze I ein Reagensglas K so lange, bis die Säure wieder