

Normalanstellungsvertrag.

Vorwort.

Die Ausarbeitung eines Normalvertrages hatte der Soziale Ausschuß schon im ersten Jahre seines Bestehens in Aussicht genommen und auf sein Programm gesetzt, wovon die Herren Professor Osterrieth und Dr. Quincke gelegentlich ihres Berichtes über die Tätigkeit des Sozialen Ausschusses der Hauptversammlung in Frankfurt a. M. im September 1909 auch Mitteilung gemacht hatten.

Zunächst wandte sich der Soziale Ausschuß der Bearbeitung einiger spezieller Fragen zu, welche für die spätere Aufstellung des Normalvertrages von Wichtigkeit waren, und übertrug in seiner Sitzung vom 17./1. 1909 in Berlin den Herren Dr. Flemming und Dr. Goldschmidt die Erstattung eines Berichtes über die Angestelltenerfindung und den Herren Dr. Haagn und Dr. Raschig ein Referat über die Konkurrenzklausele und den Geheimnisschutz. In der Sitzung am 13./2. 1910 in Berlin wurde sodann beschlossen, durch eine Umfrage weiteres Material zu beschaffen, um allgemeine Bedingungen und spezielle Anforderungen für einen Normalvertrag sichten und klären zu können. Mit den erforderlichen Erkundigungen wurden die Herren Dr. Scheithauer und Dr. Haagn betraut.

In der darauf folgenden Sitzung am 18./5. 1910 in München wurde das bis dahin gesammelte Material diskutiert, und die Bearbeitung einer Anzahl anderer für den Normalvertrag gleichfalls wichtiger Fragen unter den Mitgliedern des Sozialen Ausschusses wie folgt verteilt:

- | | |
|-------------------------------|-----------------------------------|
| a) Konventionalstrafen | } Dr. Raschig, Dr. Haagn. |
| b) Ehrenwort | |
| c) Kündigungsfrist | } Dr. Quincke, Dr. Scheithauer. |
| d) Dienstzeugnis | |
| e) Krankheit der Angestellten | } Dr. Goldschmidt und Dr. Jaeger. |
| f) Militärdienstleistung | |
| g) Erholungsurlaub | |

Die Bearbeitung der Herrn Dr. Scheithauer übertragenen Fragen übernahm nach dessen Übertritt in den Vorstand Herr Dr. Diehl.

In den Sitzungen des Sozialen Ausschusses am 4./12. 1910 (Leverkusen) und am 9./6. 1911 (Stettin) wurden die eingegangenen größtenteils später in der Vereinszeitschrift veröffentlichten Berichte einer eingehenden Besprechung unterzogen.

Nachdem im Laufe des Jahres 1911 noch einige Fragen von den Referenten weiter bearbeitet worden waren, wurde in der Sitzung vom 22./11. 1911 in Berlin auf Grund des gesammelten Materials und nach einer Erörterung sämtlicher in Betracht kommender Punkte beschlossen, nunmehr einen Vertragsentwurf auszuarbeiten und denselben mit Anmerkungen zu versehen, um die Bestimmungen der einzelnen Paragraphen und die verschiedenen Möglichkeiten ihrer Fassung zu erläutern. Mit der Ausarbeitung dieser Unterlagen wurde eine Kommission beauftragt, welche aus den Herren Prof. Osterrieth, Dr. Quincke und Dr. Diehl bestand.

Am 5./3. 1912 konnte die Kommission dem Sozialen Ausschuß in der in Frankfurt a. M. stattfindenden Sitzung den Vertragsentwurf nebst Erläuterungen zur ersten Lesung vorlegen. Es wurde eine Reihe von Änderungen und Ergänzungen im Entwurf und in den Erläuterungen beschlossen, über welche dann am 28. und 29./5. 1912 in Freiburg i. Breisgau in zweiter Lesung beraten wurde. Die in dieser Sitzung vereinbarten Abänderungen wurden im Laufe des Sommers durch die Kommission vorgenommen und den übrigen Mitgliedern des Sozialen Ausschusses zur Genehmigung vorgelegt. Der fertiggestellte Entwurf wurde alsdann von dem Vorsitzenden des Sozialen Ausschusses am 26./10. 1912 dem Hauptvorstande vorgelegt.

Die dritte und letzte Lesung des Entwurfes fand am 7./12. 1912 in Leverkusen statt, wo gleichzeitig auch der Vorstand tagte, um über den Entwurf zu beraten. In dieser Lesung ist eine Anzahl vom Vorstand empfohlener Abänderungen und Ergänzungen vom Sozialen Ausschuß einstimmig angenommen worden, und es wurden ferner im Einverständnis mit dem Vorstande auch noch einige vom Sozialen Ausschuß vorgeschlagene Änderungen vorgenommen. In der so zustande gekommenen Fassung fand der Normalvertrag nebst Erläuterungen die Zustimmung des Vorstandes, der daraufhin die Veröffentlichung des Entwurfes in der Vereinszeitschrift beschloß.

I. Dienstobliegenheiten und Verpflichtungen (§§ 1–7).

§ 1.

Die Firma im folgenden die Firma (der Ansteller) genannt stellt Herrn in ihrer Fabrik (Laboratorium) in als an. Seine Tätigkeit soll sich hauptsächlich auf erstrecken. Die Firma behält sich aber vor, Herrn in einer anderen, seiner Berufsstellung oder Vorbildung entsprechenden Beschäftigung in ihrer Fabrik in oder in einer ihrer Niederlassungen in Deutschland zu verwenden.

§ 2.

Herr ist verpflichtet, seine Tätigkeit ausschließlich der Firma zu widmen und die Interessen der Firma im Dienste und nach außen auf das beste zu wahren.

Demgemäß ist die Übernahme einer gewerblichen Nebenbeschäftigung für Dritte oder die Übernahme von literarischen Arbeiten, Vorträgen, Gutachten u. dgl. nur mit Genehmigung der Firma zulässig.

§ 3.

Herr ist verpflichtet, den Anordnungen und Weisungen nachzukommen, die von der Firma im allgemeinen innerhalb des Geschäftes erlassen oder ihm von seinen vorgesetzten Beamten erteilt werden.

§ 4.

Herr hat die Arbeitszeit pünktlich einzuhalten. Diese beträgt unter gewöhnlichen Verhältnissen Stunden. In außergewöhnlichen Bedarfsfällen hat er eine längere Arbeitszeit, auch während der Nacht, auf sich zu nehmen.

§ 5.

Herr hat seinen Wohnsitz in zu nehmen; er hat der Firma seine Wohnung anzugeben und insbesondere jeden Wohnungswechsel der Firma zur Kenntnis zu bringen.

§ 6.

Erfindungen oder andere technische Neuerungen oder Verbesserungen, die Herr... macht, und die innerhalb des Arbeitsgebietes der Firma liegen, stehen, ohne Rücksicht darauf, ob sie patent- oder gebrauchsmusterschutzfähig sind oder nicht, der Firma als freies Eigentum zu. Insbesondere steht ihr die Verfügung darüber zu, ob eine Erfindung im Inlande und im Auslande zum Patent oder zum Gebrauchsmusterschutz angemeldet werden soll.

Herr ist in einem solchen Falle verpflichtet, ein Patent oder Gebrauchsmuster auf Verlangen der Firma auf seinen Namen allein oder gemeinsam mit der Firma anzumelden, die nötigen Unterlagen auszuarbeiten und der Firma das Patent oder Gebrauchsmuster oder die aus der Anmeldung fließenden Rechte ausdrücklich zu übertragen.

Die Firma ist verpflichtet, auf Verlangen des Herrn ihn bei der Anmeldung solcher Erfindungen zum Patent oder Gebrauchsmuster in den Ländern, wo das Gesetz es erlaubt, als Erfinder zu benennen.

Wenn mehrere Angestellte auf die Urheberschaft an der Erfindung Anspruch machen, entscheidet die Firma, wer als Erfinder benannt werden soll.

§ 7.

Herr ist verpflichtet, die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Firma streng geheim zu halten, insbesondere Tatsachen, Beobachtungen und Vorgänge innerhalb des Betriebes, sofern sie nicht etwa offenkundig sind, niemand außerdienstlich bekannt zu geben.

Herr ist ferner verpflichtet, alle das Geschäft betreffende Berechnungen, Beschreibungen, Zeichnungen, Modelle und Aufzeichnungen irgendwelcher Art sorgfältig aufzubewahren und der Firma spätestens bei seinem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis auszuliefern.

II. Gehalt und Gewinnanteil. (§§ 8–10).

§ 8.

Die Firma gewährt Herrn als Vergütung für seine Dienste:

- a) ein Gehalt von M im ersten Jahre;
- ein Gehalt von M im zweiten Jahre;
- ein Gehalt von M im dritten Jahre;

ein Gehalt von M im vierten Jahre;
ein Gehalt von M im fünften Jahre;
zahlbar in monatlichen Raten am Monatsende.

b) Wohnung, geschätzt auf M jährlich, bestehend in
oder Wohnungsentschädigung von M, zahlbar am 1. eines jeden Kalendervierteljahres.

c) Heizung und Beleuchtung, geschätzt auf M jährlich.
Die Firma stellt Herrn bei zufriedenstellenden Leistungen eine Zuwendung (Gratifikation) in Aussicht;
1. bei Abschluß des Geschäftsjahres,
2. zu Weihnachten,
insofern die Verteilung einer solchen an die Beamten der Firma von der Geschäftsleitung beschlossen wird.

§ 9.

Herr hat (abgesehen von der Vereinbarung des § 10) Anspruch auf eine Tantieme oder Provision von

- | | |
|---|--|
| a) ... % vom Reingewinn (im Mindest- oder Höchstbetrage von M); | } der ihm
unterstellten
Fabrikteile. |
| b) ... % von den Ersparnissen in den Ausgaben (im Mindest- oder Höchstbetrage von M) | |
| c) ... % von dem Umsatz der unter seiner Leitung hergestellten Fabrikate (im Mindest- oder Höchstbetrage von M); | |
| d) ... % in Höhe der Dividende, die auf nominell M Aktien der Gesellschaft entfällt. | |

Die Feststellung des Reingewinnes erfolgt durch die Firma nach der bei ihr jeweils hierfür geltenden Berechnungsart; eine unmittelbare Einsichtnahme oder Prüfung der betreffenden Bücher der Firma steht jedoch Herrn nicht zu. Er kann aber, im Streitfalle, unter Ausschließung des Rechtsweges eine mittelbare Nachprüfung durch die „Treuhandgesellschaft“ vornehmen lassen.

§ 10.

In solchen Fällen, in denen die Verwertung einer der in § 6 genannten Erfindung einen Nutzen abwirft, insbesondere auch durch Verkauf von Patenten oder Gebrauchsmustern, oder durch Lizenzerteilungen, zahlt die Firma Herrn
auf die Dauer seines Anstellungsvertrages,
auf die Dauer des Patentes,
auf Jahre
eine Vergütung, und zwar

III. Urlaub, militärische Übung und Krankheit (§§ 11–13).

§ 11.

Herr hat in jedem Vertragsjahre Anspruch auf einen Urlaub von Wochen, dessen Zeitpunkt nach den Interessen des Betriebes jedesmal mit der Firma zu vereinbaren ist.

Der Gehalt und die sonstigen Bezüge laufen während der Urlaubszeit weiter.

§ 12.

Falls Herr zu militärischen Pflichtübungen einberufen wird (deren Dauer in einem Jahre aber 8 Wochen nicht übersteigen darf), erhält er von der Firma seine Bezüge unverkürzt weiter. Diese Übungszeit wird für das betreffende Jahr und gegebenenfalls für das nächste Jahr auf den Urlaub angerechnet.

§ 13.

Im Falle einer Erkrankung des Herrn zahlt die Firma seine Bezüge (Gehalt, Gewinnanteile usw.) ohne Abzug der Beträge weiter, die Herr auf Grund gesetzlicher oder anderweitiger vertragsmäßiger Verpflichtungen durch Krankenkassen oder Unfallversicherungen zukommen. Sobald sich aber zeigt, daß es sich um eine andauernde Krankheit handelt, die die Firma zur Aufhebung des Dienstverhältnisses berechtigt, so ist die Firma von dem Zeitpunkte der Aufhebung des Dienstverhältnisses an verpflichtet, Herrn sein zuletzt bezogenes Gehalt nebst Gewinnanteil, wenn er

- kürzer als zwei Jahre lang bei ihr angestellt war, auf sechs Wochen;
 - wenn er länger als zwei Jahre angestellt war, auf die Dauer von drei Monaten, und
 - wenn er länger als fünf Jahre angestellt war, auf sechs Monate
- weiter zu bezahlen.

IV. Vertragsdauer und Endigung. (§§ 14—18).

§ 14.

Der Vertrag wird geschlossen entweder

- a) auf unbestimmte Zeit vom ab und kann von beiden Teilen spätestens 6 Wochen vor Ablauf jedes Kalendervierteljahres, gekündigt werden;
- b) auf die Dauer von mindestens 3 Jahren, und zwar vom bis; er gilt jeweilig als stillschweigend um ein Jahr verlängert, falls nicht von einem der beiden Teile spätestens ein Vierteljahr vor Ablauf gekündigt wird;
- c) auf die Dauer von Jahren, und zwar vom bis zum

§ 15.

Herr hat, abgesehen von dem durch § 630 des Bürgerlichen Gesetzbuches festgesetzten Anspruch, auch schon beim Kündigungstermin, oder falls der Vertrag keine Kündigung vorsieht, ein Vierteljahr vor Ablauf des Vertrages Anspruch auf Erteilung eines schriftlichen Zeugnisses über Art und Dauer des Dienstverhältnisses. Auf Verlangen des Herrn ist das Zeugnis auch auf Leistungen und Führung auszudehnen.

§ 16.

Herr verpflichtet sich, nach Austritt aus seiner Dienststellung auf die Dauer von Jahren in ohne Genehmigung der Firma keinerlei Stellung in einem Unternehmen anzunehmen, das sich mit Herstellung oder Vertrieb von solchen von der Firma hergestellten oder vertriebenen Erzeugnissen befaßt, von deren Herstellung Herr während seines Dienstverhältnisses bei der Firma Kenntnis erhalten hat. Als solche Erzeugnisse gelten insbesondere:

Diese Verpflichtung erstreckt sich außerdem auf solche von der Firma hergestellte oder vertriebene Erzeugnisse, die Herrn während seines Dienstverhältnisses unter Berufung auf diese Bestimmung schriftlich als unter sein Wettbewerbsverbot fallend bezeichnet werden.

Er verpflichtet sich ebenso, an einem Unternehmen dieser Art sich unmittelbar oder mittelbar nicht zu beteiligen, ein solches Unternehmen nicht zu gründen und auch nicht mit Rat und Tat zu unterstützen.

Herr verpflichtet sich ferner, während dieser Sperrzeit keine Arbeiten zu veröffentlichen und kein Patent oder andere Schutzrechte anzumelden, welche die oben genannten Erzeugnisse oder ihre Herstellung betreffen.

Als Gegenleistung zahlt die Firma, wenn sie das Wettbewerbsverbot beansprucht, während seiner Dauer Herrn eine Vergütung von

Falls Herr während der Sperrzeit eine anderweitige Beschäftigung annimmt, so ist er verpflichtet, sich das Einkommen aus dieser auf die Sperrvergütung anrechnen zu lassen, soweit beide zusammen sein früheres Dienst Einkommen überschreiten.

§ 17.

Die Firma ist verpflichtet, Herrn spätestens 3 Monate vor der Beendigung des Vertragsverhältnisses mitzuteilen, ob sie die Einhaltung des Wettbewerbsverbotes beansprucht oder darauf verzichtet.

Der Firma steht aber auch nach Ablauf dieser Frist noch das Recht zu, jederzeit auf das Wettbewerbsverbot zu verzichten; doch hat in diesem Falle Herr für die Dauer eines Jahres, von der Verzichtserklärung ab gerechnet, — jedoch nicht über die vertragliche auferlegte Sperrzeit hinaus — Anspruch auf die Sperrvergütung.

§ 18.

Herr ist verpflichtet, für die Dauer von ... Jahren nach seinem Dienstaustritt solche der Öffentlichkeit unbekannte Tatsachen und Vorgänge, die er in dem Betriebe der Firma während seines Dienstverhältnisses auf Grund seiner Vertrauensstellung kennen gelernt hat, und die ihm als Gegenstand der Geheimhaltung bezeichnet worden sind, weder dritten Personen mitzuteilen, noch selbst geschäftlich zu verwerten. Als Gegenleistung für diese Schweigepflicht zahlt die Firma Herrn eine Vergütung von

V. Vertragsverletzung und Strafen (§§ 19—20)

§ 19.

Die Firma ist berechtigt, außer den in § 133c der Gewerbeordnung bezw. § 72 des HGB. vorgesehenen Fällen den Vertrag ohne vorhergehende Kündigung und ohne Entschädigung aufzuheben, wenn Herr die Verpflichtungen des § 2 Abs. 1 und § 7 dieses Vertrages verletzt.

§ 20.

Falls Herr durch Vertragsverletzung zu seiner Entlassung Anlaß (§ 19) gibt oder widerrechtlich den Vertrag löst, verfällt zugunsten der Firma eine

Vertragsstrafe in Höhe des dreifachen Betrages des Jahresgehaltes (oder der Bezüge), den Herr zur Zeit der Lösung der Vertrages bezogen hat. Die gleiche Vertragsstrafe verfällt, wenn Herr die in den §§ 16 und 18 übernommenen Verpflichtungen verletzt.

Der Firma steht außerdem der Anspruch auf Schadenersatz zu, wobei jedoch die verwirkte Vertragsstrafe einzurechnen ist. Der Anspruch der Firma auf Einhaltung des Wettbewerbsverbotes bleibt in diesem Falle bestehen, jedoch ohne daß Herr eine Entschädigung erhält.

VI. Vertragsänderungen und Gerichtsstand (§§ 21 u. 22.)

§ 21.

Änderungen oder Ergänzungen an diesem Vertrage haben nur dann Geltung, wenn sie schriftlich vereinbart sind. Dieser Vertrag ist bindend sowohl für die Rechtsnachfolger der Firma als auch diesen gegenüber

§ 22.

Für etwa aus diesem Vertrage entspringende Streitigkeiten soll das Landgericht zuständig sein.

Erläuterungen zum Normalvertrag.

Das vorliegende Schema ist kein Normalvertrag, der einfach ausgefüllt und unterzeichnet zu werden braucht. Vielmehr ist er als Richtschnur für den Abschluß von Verträgen gedacht, und zwar sowohl für Chemiker welche in der Industrie tätig sind, als auch für solche in Untersuchungsämtern, Laboratorien und wissenschaftlichen Anstalten.

Bei Abfassung des Vertrags waren drei Gesichtspunkte maßgebend:

I. alle Fragen zu berücksichtigen, deren Regelung im Anstellungsvertrag notwendig ist, oder unter gegebenen Verhältnissen zweckmäßig sein kann;

II. in solchen Fragen, in denen ein Interessenstreit zwischen dem Dienstherrn und dem Angestellten vorzuliegen scheint, ausgleichende und beiden Teilen gerecht werdende Vereinbarungen herbeizuführen;

III. allen Vereinbarungen eine klare und bestimmte Fassung zu geben.

Hiernach ist bei der Benutzung des Schemas zum Zwecke des Abschlusses eines Vertrages folgendes zu beachten:

a) Beide Teile mögen sich das Schema und die Erläuterungen genau durchlesen und diejenigen Bestimmungen herausgreifen, deren Regelung im Hinblick auf die vorliegenden Verhältnisse geboten erscheint. Es würde dem Zwecke dieses Schemas durchaus widersprechen, jeden Punkt, der in dem Schema vorgesehen ist, auch in alle Verträge aufzunehmen.

b) Unbedingt notwendig ist nach dem Gesetz zum Abschluß eines Dienstvertrages, daß sich der Angestellte zur Übernahme bestimmbarer Dienste verpflichtet, und daß ihm dafür eine bestimmbare Vergütung zugesagt wird. (BGB. § 611.)

c) Vereinbarungen über alle übrigen Punkte zu treffen, unterliegt dem freien Ermessen beider Teile.

d) Jedoch sind solche Vereinbarungen von vornherein unwirksam, die gegen eine zwingende Gesetzesbestimmung oder gegen die guten Sitten verstoßen. Sollte aus Versehen eine solche anfechtbare Bestimmung von dem einen Teile in einen Vertragsentwurf aufgenommen werden, so möge der andere Teil gleich hierauf aufmerksam machen und den Vertrag nicht mit stillem Vorbehalt unterschreiben, daß der Vertrag ungültig sei. (BGB. § 138.)

e) Manche Punkte werden bei dem Mangel einer ausdrücklichen Vereinbarung durch das Gesetz geregelt, z. B. die Fragen der Kündigung, des Rücktritts vom Vertrage, des Dienstzeugnisses usw. Allein, es ist nicht zweckmäßig, sich unbedingt hierauf zu verlassen. Manche gesetzlichen Vorschriften lassen verschiedenartige Auslegungen zu, so daß es in Streitfällen zweifelhaft bleibt, wie die Entscheidung ausfallen würde.

f) Zwistigkeiten, und vor allem Rechtsstreite, werden durch klare Vereinbarungen vermieden. Daher ist es zu empfehlen, daß überall Punkte eine Vereinbarung getroffen wird, über welche Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten entstehen könnten.

g) Bei Regelung jedes einzelnen Punktes sollen beide Teile sich klar machen, was sie wollen, und sich die möglichen Wirkungen einer Vereinbarung für sich selbst und für den anderen Teil vergegenwärtigen.

h) Nach diesen Gesichtspunkten ist zwischen den verschiedenen in dem Schema vorgesehenen Regelungen eine Auswahl zu treffen.

i) Das Weitere ergibt sich aus den Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen.

Der Übersichtlichkeit halber ist das Vertragsschema in sechs Unterabteilungen eingeteilt, welche jeweils die untereinander im Zusammenhang stehenden Bestimmungen enthalten.

I. Dienstobliegenheiten und Verpflichtungen.

Zu § 1. Eine Angabe über Stellung und Tätigkeit erscheint, wenn es auch nicht überall durchführbar ist, an und für sich wünschenswert, besonders im Hinblick auf die Bestimmungen der §§ 16 und 18 über Karenz und Geheimhaltung.

So würde der § 1 z. B. folgendermaßen lauten:

„Die Firma Alfred Schumann, Chemische Fabrik in Danzig, stellt Herrn Dr. Ing. August Schulze aus Berlin in ihrer Fabrik in Danzig als Laboratoriums- und Betriebschemiker an. Seine Tätigkeit soll sich hauptsächlich auf die Leitung, Kontrolle, Ausarbeitung und Erweiterung der Fabrikation von Superphosphat, Salpeter und zugehörigen Produkten erstrecken.“

In ähnlicher Weise wäre die Tätigkeit anzugeben, für welche der vertragschließende Chemiker zunächst bestimmt ist, z. B.:

Ausführung wissenschaftlicher Arbeiten zur Auffindung neuer Verfahren und Produkte; Analysen von Rohstoffen und Fabrikaten;

Oberleitung und Kontrolle der Fabriken für organische Zwischenprodukte.

Da mit der Möglichkeit eines Wechsels der Stellung immer zu rechnen ist, soll der letzte Satz des § 1 vorsehen, daß bei einem derartigen Wechsel der Angestellte mindestens eine seiner bisherigen Stellung oder seiner Ausbildung entsprechende Tätigkeit erhalten soll.

Falls eine Firma in Deutschland mehrere Fabrikationsstätten besitzt, erscheint es erwünscht, von vornherein gleich zu berücksichtigen, ob der Beamte damit einverstanden ist, eine Tätigkeit auch an einem anderen Orte als im Domizil seiner ersten Stellung zu übernehmen.

Bei Abschluß des Vertrags ist auch der Fall zu berücksichtigen, daß eine Firma den anzustellenden Chemiker ev. später in einer ausländischen Filiale beschäftigt. Es kommt z. B. häufig vor, daß Firmen ihren Chemiker nach vorheriger Ausbildung in der deutschen Fabrik vorübergehend oder dauernd in einer ausländischen Filiale verwenden. Da die Verhältnisse im Auslande anders liegen, so würde für die Beschäftigung in der ausländischen Filiale in der Regel ein neuer Vertrag erforderlich sein, falls nicht etwa von vornherein schon im Einverständnis mit dem betreffenden Chemiker die Anstellung mit der bestimmten Aussicht der späteren Verwendung im Auslande erfolgt ist, und die erforderlichen Festsetzungen über Bezüge u. dgl. in dem vorliegenden Schema eingesetzt wurden.

Findet während der Dauer des Anstellungsvertrages ein solcher Domizilwechsel nach einer anderen Betriebsstätte im In- oder Auslande statt, so sind die Umzugskosten dem betreffenden Angestellten von der Firma zu vergüten. Eine besondere Erwähnung dieser selbstverständlichen Maßnahme im Vertrag erschien nicht erforderlich; es dürfte genügen, darauf hinzuweisen, daß gegebenenfalls dieser Punkt nicht übersehen werden darf.

Zu § 2. Es ist an und für sich selbstverständlich und liegt auch im eigenen Interesse des Angestellten, daß er seine Tätigkeit voll und ganz dem Geschäftsbetriebe widmet, in dem er sein Fortkommen sucht. Schon aus diesem Grunde verbietet sich die Übernahme jeglicher des Erwerbes wegen oder gewerbsmäßig betriebener Nebenbeschäftigung. Der § 2 soll diesen Grundsatz im Interesse beider Parteien aber noch besonders zum Ausdruck bringen, ohne daß aber damit eine unnötige, die persönliche Freiheit des Angestellten beschränkende Bindung bezweckt und gestattet werden soll. — Im übrigen kommen die Bestimmungen im § 2 dem Angestellten insofern entgegen, als die Übernahme einer Nebenbeschäftigung — sogar einen bezahlten — nach vorher eingeholtem Einverständnis der Geschäftsleitung unter Umständen doch erfolgen kann; von Fall zu Fall hat die Geschäftsleitung zu entscheiden, ob eine von dem Angestellten gewünschte Nebentätigkeit sich mit den Interessen des Geschäftsbetriebes vereinigen läßt. Welcher Art aber eine nebenberufliche Beschäftigung eines Angestellten immer sein mag — auch wenn es eine solche ist, die dem Geschäftsbetrieb der Firma völlig fernsteht, wie beispielsweise eine künstlerische —, so wird man immer als leitenden Grundsatz gelten lassen müssen, daß sie die Arbeitskraft des Angestellten für seine vertragsmäßig übernommene Tätigkeit nicht beeinträchtigen darf.

Zu § 3. Die allgemeinen Anordnungen und Weisungen, die von der Leitung einer chemischen Fabrik erlassen werden, finden sich manchmal in dem Vertrage selbst angegeben, wie z. B. das Verbot des Betretens gewisser Laboratoriums- und Fabrikräume, den geschäftlichen Verkehr mit dem Bureau und anderen Abteilungen des Betriebes usw. In anderen Fällen wird eine derartige Instruktion als ein besonderes Schriftstück den Beamten ausgehändigt, und der letztere Fall ist in dem vorliegenden Schema als Beispiel angenommen.

In das Vertragsschema ausdrücklich mit aufzunehmen, wer der vorgesetzte Beamte ist, erscheint nicht zweckmäßig, da in dieser Beziehung namentlich in größeren Fabriken leicht ein Wechsel eintreten kann. Selbstverständlich wird aber der vertragschließende Chemiker sich bei Vertragsabschluß darüber zu informieren haben, welches seine speziellen Vorgesetzten sind, deren Anordnungen er nachzukommen hat.

Zu erwähnen ist noch, daß die Angestellten einer Firma den Vorschriften der Gesetze und den polizeilichen Verordnungen unterstehen und sich auch nach Anordnungen zu richten haben, welche auf Grund der Gesetze von den Behörden erlassen werden.

Die Dienstpflichten des Angestellten haben ihre Grenze an dem Gesetze und den behördlichen Anordnungen. Die Firma ist nicht berechtigt, von dem Angestellten eine Handlung zu fordern, die ihn mit dem Gesetze in Widerstreit bringt.

Zu § 4. Es ist selbstverständlich, daß im Bedarfsfalle der Angestellte auch über die vertraglich festgelegte Arbeitszeit hinaus der Firma sich zu Verfügung zu stellen hat, insbesondere, wenn es sich um Betriebsstörungen oder um Einrichtung neuer Betriebe handelt, wobei ev. auch eine Tätigkeit in den Nachtstunden in Betracht kommen kann. Eine besondere Vergütung in solchen Fällen zu fordern, würde für den akademisch gebildeten Chemiker nicht standesgemäß sein. Anders kann der Fall aber liegen, wenn eine Verlängerung der Arbeitszeit zur Regel gemacht werden sollte, diese z. B. von 8 Stunden auf dauernd 10 Stunden verlängert werden sollte, oder eine regelmäßige Tätigkeit während der Nachtstunden gefordert werden sollte. Hierin würde unter Umständen eine Änderung des Vertrags liegen, die nach § 21 nur erfolgen kann, wenn beide Teile der Änderung zustimmen.

Was nun eine vorübergehende Verlängerung der Arbeitszeit betrifft, so erscheint es angemessen, dem Angestellten hier eine besondere Vergütung zuzuweisen, falls diese Verlängerung erhebliche Zeit anhält. Über die Art dieser besonderen Vergütung, die entweder nach dem Gehalt zu bemessen ist oder aber auch in einem erhöhten Urlaub bestehen kann, wäre eine besondere Vereinbarung zu treffen.

Zu § 5. Ein Angestellter wird in der Regel seinen Wohnsitz da wählen, wo der Ort seiner Beschäftigung ist. Wenn eine Firma an verschiedenen Orten Niederlassungen hat, so kann es wünschenswert sein, im Verträge diejenige Niederlassung bzw. denjenigen Ort näher zu bezeichnen, in welchem der betreffende Chemiker tätig sein und wohnen soll.

Ferner können dem Angestellten Vorschriften über seine Wohnung gemacht werden, wenn die Gefahr besteht, daß der Angestellte so weit von der Fabrik wohnt, daß er in eiligen Fällen nicht erreichbar ist, oder daß die Pünktlichkeit seines Erscheinens im Betriebe in Frage gestellt wird.

Wird dem Angestellten vorgeschrieben, an einem bestimmten Orte zu wohnen, so wird dabei immer die Voraussetzung bestehen, daß er dort auch eine angemessene Wohnung finden kann.

Eine Angabe des Wohnungswechsels ist im Interesse des Betriebes erforderlich, damit der betreffende Chemiker bei außergewöhnlichen Vorkommnissen, wie Brand, Unglücksfällen, sowie auch bei einer Erkrankung u. dgl. jederzeit erreichbar ist.

Zu § 6. Es gibt keine gesetzlichen Bestimmungen über die Erfindungen Angestellter. Jedermann kann eine Erfindung, in deren Besitz er auf rechtmäßige Weise gekommen ist, zum Patent anmelden. Andererseits ist an sich niemand berechtigt, von anderen die Überlassung seiner Erfindung zu fordern.

Dagegen ist es zulässig, daß ein Dienstherr sich von dem Angestellten die Erfindungen übertragen läßt, die er während seiner Dienstverhältnisse machen wird, oder die er früher gemacht hat. Die Gültigkeit dieser Übertragung ist an sich nicht von der Gewährung einer Vergütung abhängig. Die Gerichte haben entschieden, daß unter gewissen Voraussetzungen die Erfindungen des Angestellten auch ohne ausdrückliche Abmachung auf die Firma übergehen, nämlich, wenn die Dienstobliegenheiten des Angestellten eine erfinderische Tätigkeit in sich schließen.

Da jedoch die Grundsätze der Rechtsprechung nicht so bestimmt sind, daß sie für jeden einzelnen Fall eine unzweideutige Rechtslage schaffen, scheint es zweckmäßig, eine ausdrückliche Vereinbarung in allen solchen Fällen zu treffen, in denen Anspruch der Firma auf die Erfindung des Angestellten in Frage stehen kann.

Dabei sind folgende Punkte zu erwägen:

1. auf welche Erfindungen sich der Anspruch der Firma erstrecken soll,
2. ob der Firma a) nur ein einfaches Nutzungsrecht zustehen soll, oder b) ein Anspruch auf Anmeldung von Patenten oder Gebrauchsmustern im Inlande, oder c) ein Anspruch auf alle Schutzrechte im In- und Auslande;
3. ob dem Angestellten ein Anspruch auf eine Vergütung gewährt werden soll, in welchem Umfange, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Höhe.

(Siehe hierüber in § 10 und den zugehörigen Erläuterungen.)

Was die Benennung des Erfinders in dem Patent betrifft, so ist nach den Bestimmungen des deutschen Patentgesetzes das Patent nicht dem Erfinder, sondern dem ersten Anmelder zu erteilen.

Die Erwähnung des Erfinders könnte nun entweder im Titel des Patentes oder im Text der Beschreibung erfolgen.

Die erste Möglichkeit ist mit Weiterungen verbunden, weil dann in den Prüfungs-, Einspruchs- und Nichtigkeitsverfahren, ebenso bei ev. Prozessen stets die Firma und der betreffende Chemiker gemeinsam zeichnen müssen. Die Behandlung der Angelegenheit wird hierdurch erschwert und kann z. B. beim Austritt des betreffenden Chemikers oder im Falle seines Todes ganz in Stockung geraten. Wenn also die obenerwähnte Form gewählt werden soll, so dürfte es zweckmäßig sein, mit der Einreichung der Anmeldung gleich den Antrag auf Übertragung zu verbinden, wie es z. B. in Amerika üblich ist; die Einreichung

des Antrages beim Patentamte kann ev. bis zur Auslegung oder Patenterteilung verschoben werden.

Die zweite Möglichkeit ist, in der Beschreibung den Erfinder oder diejenigen Erfinder zu nennen, welche das betreffende Verfahren gefunden und ausgearbeitet haben. Das deutsche Patentamt hat zwar wiederholt einen derartigen Vermerk abgelehnt, offenbar, weil es die Richtigkeit der Angabe zu prüfen nicht in der Lage ist, und ohne eine solche Prüfung ihre Aufnahme in die Beschreibung nicht gestattet. Es ist aber denkbar, daß das Patentamt von dieser Praxis abgeht, wenn ihm seitens der Industrie ein dahingehender Wunsch unterbreitet wird. Sollte dies nicht der Fall sein, dann ist es jedenfalls wünschenswert, wenigstens in der ursprünglich eingereichten Anmeldung die Erfinder zu nennen, um ihre Namen aktenmäßig festzulegen.

Es ist jedoch bei dieser Namensnennung noch eines in Betracht zu ziehen. Es kann der Fall eintreten, daß es einer Firma aus geschäftlichen Gründen wichtig erscheint, bei der Anmeldung nicht erkennen zu lassen, daß sie aus ihrem Betriebe hervorgegangen ist; in solchen Fällen, die wiederholt vorgekommen sind, wird die Anmeldung durch eine dritte außerhalb des Geschäftsbetriebes stehende Persönlichkeit eingereicht. Liegt aber ein Fall so, dann muß selbstverständlich das Interesse des Angestellten, welcher bei der Firma die Erfindung gemacht hat, vor dem größeren geschäftlichen Interesse der Firma zurücktreten.

Zu § 7. Diese Bestimmung bezieht sich nur auf die Geheimhaltungspflicht während des Dienstverhältnisses. Die Bestimmung des Abs. 1 entspricht den bestehenden gesetzlichen Vorschriften des § 17 des UWG. (Über die Geheimhaltungspflicht nach Beendigung des Dienstverhältnisses s. § 18 des Vertrags.)

II. Gehalt und Gewinnanteil.

Zu § 8. Die Bestimmungen dieses Paragraphen sehen die verschiedenen Möglichkeiten der neben dem Gehalt gewährten Leistungen vor; je nach den Verhältnissen der Beamtens-kategorien wird hier von den Bestimmungen a—c das Gewünschte zu wählen sein.

Falls bei einer Firma eine Pensionseinrichtung besteht, oder die Firma in anderer Weise z. B. durch eine Zulagekasse, durch Übernahme der Versicherungsbeiträge, durch Einkauf in eine Lebensversicherung oder durch eine weiter als die gesetzlich vorgeschriebene Unfallversicherung gehende Maßnahme für ihre Angestellten sorgt, würde in dem § 8 noch eine dahingehende Bestimmung aufzunehmen sein, daß Herr zur Mitbenutzung dieser Einrichtungen berechtigt, und die Firma verpflichtet ist, ihn teilnehmen zu lassen.

Zu § 9. Es ist vielfach üblich, dem Angestellten neben seinem festen Gehalt noch eine Tantieme (Gewinnbeteiligung) zu zahlen, und in dem § 9 sind die verschiedenen Formen, unter welchen dies geschehen kann, angeführt. Welche dieser Formen gewählt wird, hängt ab von der geschäftlichen Tätigkeit und Stellung des betreffenden Beamten. Es werden die Bestimmungen a—d bei einem jüngeren Chemiker, der einen Probevertrag schließt, in der Regel nicht in Betracht kommen, sondern erst in seinem späteren Verträge, oder bei Chemikern, welche bereits vor ihrem Eintritt in eine Firma eine Tätigkeit in der Praxis gehabt haben.

Was nun diese Bestimmungen im einzelnen betrifft, so wird eine Meinungsverschiedenheit in dem Falle unter d, der allerdings nur bei Aktiengesellschaften in Betracht kommt, nicht entstehen. Ebenso dürfte in den Fällen b und c eine solche ausgeschlossen sein, da der betreffende Beamte in seiner beruflichen Tätigkeit ja sowieso schon einen Einblick in die in Betracht kommenden Verhältnisse hat. Meinungsverschiedenheiten können somit nur in den Fällen unter a auftreten. Da es sich in diesem Falle nicht mit dem Prinzip der Wahrung des Geschäftsgeheimnisses verträgt, dem Angestellten oder einem Richter Einblick in die gesamte Kalkulation und Bücher zu gestatten, ist hier im Streitfall eine Nachprüfung von dritter Seite, nämlich durch eine Treuhandgesellschaft, vorgesehen. Der Rechtsweg soll aber ausgeschlossen bleiben. Das Ergebnis dieser Nachprüfung durch die Treuhandgesellschaft soll für beide Teile als bindend angesehen werden. Über die Frage der Kosten dieser Nachprüfung wird zwischen den Beteiligten vorher eine Vereinbarung zu treffen sein.

Zu der Bestimmung unter b ist noch zu bemerken, daß selbstverständlich festgelegt werden muß, um die Ersparnisse und damit die Gewinnbeteiligung berechnen zu können, welcher Gestehungspreis vor der von dem betreffenden Chemiker vorgenommenen Ersparnis bzw. Ausbeuteverbesserung der kalkulationsmäßige war. Diese Feststellung dürfte aber in der Regel keine Schwierigkeiten bieten, denn dem betriebsführenden Chemiker sind aus den Monats- oder Vierteljahrskalkulationen die Herstellungskosten der von ihm oder unter seiner Leitung fabrizierten Produkte bekannt, so daß bei Vornahme einer Verbesserung man als Norm, bei der Berechnung der Ersparnis immer die Kalkulation zugrunde legen kann, welche vor Auffindung der Verbesserung die geltende war.

Es ist in sämtlichen Fällen von a—c die Möglichkeit angedeutet, diese Tantiemen in Form eines Mindest- und Höchstbetrages festzulegen. Für den angestellten Chemiker ist die Mindestgarantie selbstverständlich von großem Wert und besonders bei einer beginnenden Fabrikation zweckmäßig. Andererseits kann die Geschäftsleitung, welche einem Angestellten neben dem Gehalt eine Zuwendung im Sinne des § 9 machen will, und sich ungefähr über

die Höhe dieser Zuwendung schlüssig gemacht hat, sehr wohl den Prozentsatz derartig wählen, daß mit dem Mindestbetrag jedenfalls der Betrag erreicht wird, welchen sie dem betreffenden Chemiker zugedacht hat.

Zu § 10. Die Festlegung der für eine Erfindung zu zahlenden Gewinnbeteiligung gehört zu den schwierigsten Fragen, namentlich weil bei Vertragsschluß in der Regel weder die Erfindung, noch die Art ihrer Verwertung vorliegt, und es daher sehr schwer ist, im voraus diese Beteiligung festzulegen. Aber selbst dann, wenn eine Erfindung vorliegt, kann es sehr häufig Schwierigkeiten begegnen, in welcher Weise der dem Erfinder zufallende Anteil berechnet werden soll. Es ist zu berücksichtigen, daß hier in den einzelnen Industrien die Fälle verschieden liegen und vor allem, daß man es nicht immer mit Erfindungen zu tun hat, welche direkt zu marktfähigen Produkten führen, die für zu berechnende Abgaben eine feste Grundlage bieten.

Es mögen nachstehend folgende Beispiele dafür gegeben werden, wie ein solcher Anteil des Erfinders an dem Nutzen aus seiner Erfindung festgelegt werden kann.

Der Erfinder erhält z. B.:

a) eine einmalige oder jährliche besondere Vergütung, deren Höhe die Firma unter Berücksichtigung der in Betracht kommenden Verhältnisse nach billigem Ermessen festzustellen hat;

b) insofern der Nutzen sich bei Jahresabschluß direkt berechnen läßt, eine Tantieme von ..% des Reingewinnes;

c) insofern der Nutzen nicht direkt festzustellen ist, eine Tantieme von ..% vom Reingewinn derjenigen Endprodukte, bei deren Herstellung die Erfindung des Herrn benutzt worden ist.

d) eine Tantieme von ..% in Höhe der Dividende, die auf nominell M Aktien der Gesellschaft entfällt.

Bei dem Eventualvorschlag a würde die Tantieme von der Art der Verwertung der Produkte unabhängig sein und eine einmalige oder jährlich wiederkehrende besondere Gratifikation vorstellen. Die Höhe in diesem Falle a priori zu bemessen oder mit einer Mindestgebühr einzusetzen, erscheint nicht wohl angängig, weil es hier auf die praktische Bedeutung und den Erfolg der Erfindung ankommt. Doch dürfte ein vernünftiger Arbeitgeber bei bedeutender Leistung in seinem eigenen Interesse dieser Gratifikation eine angemessene Höhe geben und, insofern die Form einer Mindestvergütung gewählt war, sie gleichfalls angemessen erhöhen.

Die Bestimmung unter b läßt sich ohne weiteres anwenden, wenn es sich um Verkauf oder Lizenzierung eines Patentes handelt, oder wenn die Erfindung zu einem Verkaufsprodukt führt, dessen Nutzen sich aus den Büchern der Firma feststellen läßt.

Die Bestimmungen zu c hätten Anwendung zu finden, wenn die Erfindung ein Zwischenprodukt betrifft, das nicht zum Verkaufe, sondern lediglich zur weiteren Verarbeitung auf verkaufsfähige Endprodukte dient. Dabei ist es aber noch in Betracht zu ziehen, daß unter Umständen beide Berechnungsarten (b und c) eintreten können, wenn das Produkt verkauft wird und außerdem zur weiteren Verarbeitung auf andere Endprodukte dient.

Die Dauer, für welche die Gewinnbeteiligung gezahlt wird, kann je nach Lage der Verhältnisse verschieden bemessen werden. Es sind im ersten Absatz des § 10 die verschiedenen Möglichkeiten für die Dauer angegeben.

Wird die Tantieme vom Reingewinn gezahlt, so finden auch hier die Bestimmungen des Schlußabsatzes von § 9 über Berechnung und Nachprüfung Anwendung.

III. Urlaub, militärische Übungen und Krankheiten.

Zu §§ 11 und 12. Die Bestimmungen zu §§ 11 und 12 entsprechen den Beschlüssen des Sozialen Ausschusses vom 4./12. 1910 in Leverkusen (vgl. auch Referate der Herren Dr. Jaeger und Goldschmidt in dieser Z. 24, 49 ff. [1911]).

Als militärische Pflichtübungen sind auch die drei vorgeschriebenen Übungen eines Reserveoffiziers anzusehen.

Zu § 13. Die Rechtslage nach § 133c. G.-O. ist im Falle der Erkrankung eines Angestellten folgende:

Wird ein Angestellter durch unverschuldete Krankheit an der Erfüllung seiner Dienstobligationen verhindert, so bleibt ihm Anspruch auf die vertragmäßige Vergütung unverändert bestehen. Im Falle andauernder Krankheit kann jedoch der Dienstherr das Dienstverhältnis aufheben. Er bleibt indessen, wenn er von diesem Rechte Gebrauch macht, verpflichtet, dem Angestellten während 6 Wochen noch nach der Aufhebung des Dienstverhältnisses seinen Gehalt weiter zu bezahlen, unter Abzug der Beträge, die der Angestellte auf Grund einer gesetzlichen Krankenversicherung bezieht. Die Aufhebung des Dienstverhältnisses ist erst dann zulässig, wenn der dauernde Charakter der Erkrankung feststeht. Dies wird unter Umständen sehr bald, in manchen Fällen aber erst nach längerer Zeit möglich sein. Deshalb läßt sich eine bestimmte vertragliche Regelung bezüglich der Dauer dieser Periode nicht treffen. Im übrigen wird aber eine Firma einen tüchtigen oder älteren Beamten, selbst im Falle einer längeren Erkrankung, nicht ohne weiteres völlig entlassen,

sondern es wird sich dann immer ein vermittelnder Ausweg finden lassen. So ist es z. B. denkbar und auch vorgekommen, daß nach einem gewissen Zeitraum der Vertrag vorübergehend gelöst, gewissermaßen suspendiert wird, bis zur Gesundung des betreffenden Beamten, dem damit die Möglichkeit der Wiederaufnahme seiner Tätigkeit gewahrt wurde.

Im Interesse der Angestellten sieht das Vertragsschema aber vor, daß dem Angestellten während seiner Krankheit bis zur eventuellen Aufhebung des Vertrages seine Bezüge unverkürzt weiter gezahlt werden. Allerdings mag es prinzipielle Bedenken erwecken, wenn durch unverkürzte Fortzahlung der Bezüge und gleichzeitige Zahlung von Versicherungsgeldern das Einkommen während der Krankheit höher wird, als es der gesunde Angestellte hat. Es dürfte aber die in dem Entwurf vorgeschlagene Bestimmung in derartigen seltenen Fällen bei dem Chemikerstande praktische Bedenken nicht haben.

Es erschien ferner billig, einem Angestellten, der längere Zeit bei einer Firma tätig war, im Falle der Lösung des Vertrages wegen dauernder Erkrankung seine Bezüge noch über die gesetzliche Frist hinaus zu sichern, und diesem Gedanken entspricht der Vorschlag am Ende des § 13.

IV. Vertragsdauer und Endigung.

Zu § 14. In diesem Paragraphen sind für die Vertragsdauer drei Vorschläge gegeben, unter welchen je nach Lage der Verhältnisse die Wahl zu treffen ist.

Die Bestimmung unter a bezieht sich in erster Linie auf einen Probevertrag, wie er mit Chemikern abgeschlossen wird, die von der Hochschule in die Industrie übertreten und zuerst probeweise angestellt werden. Der Soziale Ausschuß hat sich in seiner Sitzung vom 4./12. 1910 auf den Standpunkt gestellt, daß derartige Probeverträge nicht länger als ein Jahr dauern sollten. Als Kündigungsfrist bei einem auf unbestimmte Zeit geschlossenen Vertrag ist — falls nicht etwa eine längere Frist vertraglich vereinbart wird — die gesetzliche Mindestfrist, d. h. 6 Wochen vor dem Kalenderquartal, vorgesehen.

Die unter b und c gegebenen Bestimmungen betreffen Verträge, welche sich dem Probevertrag anschließen oder mit Angestellten geschlossen werden, die schon über eine praktische oder längere wissenschaftliche Tätigkeit verfügen. Es muß den Vertragsschließenden überlassen werden, ob ihnen b oder c besser geeignet erscheint. Die Form b setzt eine gewisse Frist für die Kündigung fest, welche nach einem Beschluß des Sozialen Ausschusses für beide Teile, unabhängig von der Höhe des Gehaltes, gleich lang, nicht kürzer als ein Vierteljahr und nicht länger als ein halbes Jahr sein sollte.

Die Form b gewährt die Möglichkeit, daß bei Versäumung der Kündigungsfrist der Vertrag noch weiterläuft, und daß andererseits, falls beide Teile sich über einen neuen längeren Vertrag nicht schlüssig machen können, zunächst noch eine Übergangszeit eintritt.

Es ist aber auch möglich, daß die Bestimmungen a und b zusammengezogen werden, d. h. also, daß der Vertrag während einer gewissen Zeit von beiden Teilen mit verhältnismäßig kurzer Frist kündbar ist, daß aber, falls dies nicht geschieht, der Vertrag auf eine gewisse Reihe von Jahren weiterläuft. In einem solchen Falle ist bei Bemessung des Gehaltes dann gleich die spätere Vertragszeit mit zu berücksichtigen.

Die Form c vermeidet das Odium der Kündigung oder Forderung verbesserter Anstellungsbedingungen und stellt den Vertragsschließenden anheim, rechtzeitige Verhandlungen anzubahnen. Für solche Verhandlungen besteht übrigens insofern doch ein gewisser Zwang, als nach § 17 die Firma dem Angestellten spätestens drei Monate vor Vertragsablauf die Erklärung abzugeben hat, ob sie die Karenzzeit beansprucht oder darauf verzichtet. Es ist somit bei der Form c etwa vier Monate vor Vertragsablauf eine Aussprache über die Vertragsverlängerung gleichfalls erforderlich.

Zu § 15. Der in diesem Paragraphen angezogene § 630 BGB. hat folgenden Wortlaut: „Bei der Beendigung eines dauernden Dienstverhältnisses kann der Verpflichtete von dem anderen Teile ein schriftliches Zeugnis über das Dienstverhältnis und dessen Dauer fordern. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf die Leistungen und die Führung im Dienste zu erstrecken.“

Nach der Rechtsprechung kann der Angestellte die Annahme eines Zeugnisses über Führung und Leistungen verweigern oder auf dem Klagewege eine Berichtigung verlangen, wenn die gemachten Angaben der Wahrheit nicht entsprechen, also z. B. ein Urteil enthalten, das entweder wieder besseres Wissen abgegeben ist oder auf einer unrichtigen Information des Prinzipals (z. B. durch den Abteilungsvorstand) beruht. In gleicher Weise besteht ein klagbares Recht auf Berichtigung, wenn über den Grund der Entlassung nach Ansicht des Angestellten eine einseitige oder unvollkommene Angabe des tatsächlichen Vorganges gemacht wird.

Eine vertragliche Regelung, welche instande wäre, Streitigkeiten der vorgenannten Art auszuschließen, erscheint nicht möglich. Dagegen schien es dem Sozialen Ausschuß (vgl. Protokoll der Sitzung vom 4./12. 1910) erforderlich, dem Angestellten das Recht auf Ausstellung eines Zeugnisses nicht erst beim Austritt, sondern schon bei der Kündigung oder spätestens ein Vierteljahr vor Ablauf des Vertrages zuzuerkennen, um ihn in seinen Bemühungen um eine anderweitige Stellung nicht zu behindern.

Zu § 16. Die Bestimmungen dieses Paragraphen gehen davon aus, daß das Wettbewerbsverbot sich zunächst nur auf diejenigen Erzeugnisse erstrecken soll, deren Zusammensetzung und Bearbeitung dem Angestellten durch seine Dienstobliegenheiten nach § 1 bekannt geworden sind. Deshalb ist die namentliche Aufzählung der betreffenden Erzeugnisse im § 16 noch besonders vorgeschlagen. Es ist außerdem die Möglichkeit vorgesehen, daß, wenn der Angestellte entweder durch Wechsel seiner Stellung oder durch die Aufnahme neuer Fabrikate seitens der Firma noch mit der Herstellung weiterer Produkte bekannt wird, auch auf diese das Wettbewerbsverbot durch eine besondere Erklärung ausgedehnt werden kann. (§ 16 Abs. 2.) Auf dem in der vorstehend angegebenen Weise genau umgrenzten und beschränkten Gebiet ist allerdings das Verbot in dem Vertragsschema nach allen Richtungen hin streng durchgeführt.

Was nun zunächst das sachliche Gebiet des Verbotes betrifft, so ist noch zu berücksichtigen, daß es für ein und dasselbe Produkt mehrere Verfahren seiner Herstellung geben kann. In einem solchen Falle dürfte es richtig sein, das Wettbewerbsverbot nur auf die bestimmten Verfahren zu beschränken, welche der austretende Chemiker bei der betreffenden Firma ausgeübt bzw. durch seine Berufsobliegenheiten hat kennen lernen. Eine Ausdehnung des Verbotes auf Produkte an und für sich, unabhängig von ihrer Herstellungsweise, oder auf eine Gruppe von Erzeugnissen, also ein gewisses Arbeitsgebiet, ist aber denkbar und unter Umständen vielleicht im Interesse der betreffenden Firma gelegen. Bei jeder derartigen Erweiterung des Sperrgebietes würden dann die weiter unten folgenden Bemerkungen über Höhe der Sperrvergütung zu beachten sein.

Es sind sodann noch Fälle denkbar, in denen das Wettbewerbsverbot auch auf die Spezialapparate ausgedehnt werden kann, welche zur Herstellung der Erzeugnisse dienen, deren Fabrikation usw. den Angestellten nach § 16 Absatz 1 bekannt geworden ist. Eine derartige Ausdehnung des Wettbewerbsverbotes könnte in den — allerdings wohl selteneren — Fällen erfolgen, in denen ein chemisches Verfahren sich ohne weiteres aus der Beschreibung der „Spezial“-Apparatur ergibt. Der Zweck einer solchen Bestimmung würde dann der sein, zu verhüten, daß das nur auf das chemische Verfahren gerichtete Wettbewerbsverbot durch Mitteilungen über diese Apparatur an Dritte oder auch durch Herstellung und Vertrieb derselben unwirksam gemacht wird.

Der § 16 enthält dann weiter das in gewissen Zweigen der Industrie schon seit längerer Zeit und dann später auch von gesetzgeberischer Seite und von namhaften Korporationen anerkannte Prinzip der Zahlung einer Entschädigung, falls der Angestellte die Sperrzeit einzuhalten hat¹⁾.

Bei Festsetzung dieser Vergütung im einzelnen dürfte zunächst daran festzuhalten sein, daß ihre Höhe unabhängig davon ist, welche der Vertragsparteien die Kündigung ausgesprochen hat; denn anderenfalls wird die Gefahr einer chikanösen Behandlung der Kündigungsfrage und unangenehmer Weiterungen bestehen.

Hinsichtlich der Höhe der Sperrvergütung ist im Interesse des Angestellten grundsätzlich davon auszugehen, daß ihn die Vergütung im vollen Maße für die auferlegte Beschränkung entschädigen soll. Deshalb ist die Höhe der Entschädigung davon abhängig zu machen, welche Verpflichtungen der ausführende Chemiker zu übernehmen hat, ob sie sich auf einen größeren oder kleineren Teil seines Arbeitsgebietes beziehen, auf wie lange und in welchem örtlichen Umfange. Je weitgehender und andauernder diese Verpflichtungen sind, um so höher wird die zu zahlende Entschädigung sein müssen.

Bei Erweiterung des Sperrgebietes bis zu einer Verallgemeinerung kann unter Umständen sogar eine Vergütung in der Höhe der zuletzt bezogenen Gesamtbeträge in Betracht kommen.

Es ist fernerhin ein Gebot der Billigkeit, älteren Chemikern, die vielleicht schwieriger eine andere Stellung bzw. eine solche mit gleichem Einkommen finden, verhältnismäßig eine höhere Sperrvergütung zu bewilligen als jüngeren Chemikern.

Die Zahlung des zuletzt bezogenen Gehaltes während der Sperrzeit als Norm festzusetzen, dürfte nicht für alle Fälle das Richtige sein. Es wird häufig vorkommen, daß ein Chemiker ein nicht sehr hohes Gehalt, dagegen eine Gewinnbeteiligung bezieht, die wesentlich höher ist, vielleicht sogar das mehrfache des festen Gehaltes beträgt. Das Gehalt allein würde in einem solchen Falle nicht ausreichen für den Lebensunterhalt bei einer der Stellung des betreffenden Beamten entsprechenden Lebensführung, und um diejenige Sicherstellung zu bieten, auf die es nach den übereinstimmenden Beschlüssen des Vereins deutscher Chemiker, sowie des Vereins zur Wahrung der Interessen der chemischen Industrie

1) Vgl. die Beschlüsse der Reichstagskommission betr. Novelle zur Gewerbeordnung. Rundschreiben des preußischen Handelsministers von 1910. Beschlüsse der Hauptversammlungen des Vereins deutscher Chemiker in Danzig 1907 und Frankfurt 1909. Beschluß und Eingabe des Vereins zur Wahrung der Interessen der chemischen Industrie Deutschlands auf den Lübecker, Bremer und Dresdener Hauptversammlungen 1907, 1909 und 1910; ferner Haagn sowie Raschig. Die Konkurrenzklausel, Zeitschr. f. angew. Chem. 1909, S. 1797.

ankommt. Bei Fällen der eben angedeuteten Art wird daher für das Einhalten des Wettbewerbsverbots neben dem Gehalt auch ein gewisser Teil der zuletzt bezogenen Tantieme als Vergütung zu zahlen sein. Die genaue Festsetzung der Beträge hängt von den jeweiligen Verhältnissen ab.

Ebensowenig dürfte eine Festlegung eines Höchstbetrages der Sperrvergütung, wie dies z. B. der Verein zur Wahrung der Interessen der chemischen Industrie in seiner Eingabe an den Handelsminister vom 4./10. 1910 vorgeschlagen hat (8000 M), zu empfehlen sein. Dieser Betrag kann unter Umständen bei einem älteren Beamten, der Familie hat, zu einer entsprechenden Lebensführung nicht ausreichen. Außerdem werden Beamten in gehobener Stellung in der Regel auch weitgehendere Verpflichtungen während der Sperrzeit auferlegt, für deren Einhaltung auch die Zahlung eines über 8000 M hinausgehenden Betrages gerechtfertigt scheint.

Was den örtlichen Umfang des Wettbewerbsverbots betrifft, so kommt in erster Linie das Inland in Frage. Es wird aber in manchen Industriezweigen sich nicht umgehen lassen, das Verbot auch auf das Ausland oder wenigstens auf gewisse ausländische Staaten auszudehnen. So liegt es z. B. ohne weiteres nahe, daß Fabriken im Westen Deutschlands auf die benachbarten Staaten Belgien und Holland das Verbot ausdehnen. Im übrigen ist es ja eine bekannte Tatsache — man braucht z. B. nur die Inserate in manchen Fachzeitschriften durchzusehen —, daß deutsche Chemiker häufig vom Auslande zur Verbesserung, Erweiterung und Neueinrichtung dortiger Betriebe gesucht werden. Gegen diese Konkurrenz des Auslandes durch Anwendung des Wettbewerbsverbots sich zu schützen, kann man der deutschen Industrie nicht verübeln; es ist aber ein Gebot der Billigkeit, daß dann auch die austretenden Angestellten in entsprechender Weise seitens der Fabriken entschädigt werden, wenn sie im Interesse der letzteren die Einhaltung des Wettbewerbsverbots auch für Auslandsstaaten übernehmen. Die Höhe der Entschädigung wird, wie bereits oben erwähnt, auch durch den örtlichen Umfang des Verbots beeinflußt werden.

Zu § 17. Die Bestimmungen entsprechen dem Beschluß des Vereins deutscher Chemiker auf der Frankfurter Hauptversammlung.

Zu § 18. Diese Bestimmung dient gegebenenfalls dazu, das Wettbewerbsverbot zu ersetzen bzw. die Bestimmungen der letzteren zu mildern und zu erleichtern. Es kann z. B. der Fall eintreten, daß es für eine Firma genügt, wenn der ausscheidende Angestellte nur die Verpflichtung zur Geheimhaltung bestimmter Dinge (Verfahren, technische oder geschäftliche Erfahrungen, Bezugsquellen u. dgl.) in einem gewissen zeitlichen und örtlichen Umfang übernimmt, so daß bei Eingehung dieser Verpflichtung auf die Sperrzeit des § 16 entweder ganz verzichtet oder ihre Dauer verkürzt werden kann. Deshalb wird in vielen Fällen der § 18 mit § 16 zur Wahl stehen oder zu seiner Ergänzung dienen.

Um jedoch zu verhüten, daß das Schweigegebot etwa zu einer Umgehung der Bestimmungen des § 16 benutzt werden kann, so daß z. B. dem Angestellten keine bezahlte Sperrzeit, dagegen ein vielleicht sehr weitgehendes Schweigegebot auferlegt wird, ist im § 18 vorgeschlagen, auch für die Schweigepflicht eine Vergütung zu zahlen. Die Höhe dieser Vergütung richtet sich nach dem Umfange des Schweigegebotes. Wenn das Schweigegebot keine Beschränkung des Fortkommens bedeutet, so kann die Vergütung in einer mäßigen Anerkennungsgebühr bestehen.

V. Vertragsverletzung und Strafe.

Zu §§ 19 und 20. Die Festsetzung, Vertragsstrafen und Schadensersatz betreffend, entspricht dem Beschluß des Sozialen Ausschusses in der Stettiner Sitzung vom 7./3. 1911. Bei der Vertragsstrafe sollte das Dreifache des letzten Jahresgehaltes die Höchstgrenze sein.

Es sei schließlich darauf hingewiesen, daß es zweckmäßig sein dürfte, dem Vertrag als Anhang einen Abdruck der einschlägigen Paragraphen des BGB. (§§ 611—630) und der G.-O. (§§ 133a—133f) beizufügen.