

# Zeitschrift für angewandte Chemie

Band I, S. 193—196

Aufsatzteil

10. August 1920

## Die Anleitung für Anstellungsverträge des Sozialen Ausschusses und der Reichstarifvertrag für die akademisch gebildeten Angestellten der chemischen Industrie.

Von A. OSTERRIETH.

(Eingeg. am 22./7. 1920.)

Der Soziale Ausschuß unseres Vereins hat, nach gründlichen Vorarbeiten und eingehenden Beratungen, der Breslauer Hauptversammlung seine „Anleitung für den Abschluß von Anstellungsverträgen“ vorgelegt. Sie wurde von der Hauptversammlung gebilligt und den Mitgliedern des Vereins zur Anwendung empfohlen (Jahrg. 26, Aufsatzteil, S. 412 ff.; auch als Sonderdruck erschienen). Es war ein Versuch, die Anstellungsbedingungen innerhalb der chemischen Industrie im Einklang mit Gesetz und Rechtsprechung und unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Beteiligten zu regeln. Er war getragen von folgenden Gedanken: In der chemischen Industrie, in der Arbeitnehmer und Arbeitgeber sich durch eine einheitliche wissenschaftliche Vorbildung nahe stehen, laufen die beiderseitigen Interessen in dem Streben zusammen, die technische Leistung auf den höchsten erreichbaren Stand zu bringen. Das setzt Unternehmerorganisationen voraus, die mit allen wissenschaftlichen und technischen Hilfsmitteln und mit der nötigen Kapitalmacht ausgerüstet sind, und einen Stand arbeitsfreudiger Beamten, die in dem Erfolge des Unternehmens auch die Vorbedingung ihres eigenen Wohlergehens und Vorwärtkommens erblicken. Sind beide Teile von dieser „Wahrheit durchdrungen, bietet die Regelung des Angestelltenverhältnisses keine Schwierigkeit. — In dem Vertragsmuster wurden die wichtigsten Fragen, deren Regelung in Betracht kommen kann, in der Form von Vertragsbestimmungen veranschaulicht; in den Erläuterungen wurden die leitenden Gesichtspunkte zu jeder Bestimmung erörtert, unter Hervorhebung der Umstände, die eine abweichende Regelung erfordern können.

In welchem Umfang die Anleitung des Sozialen Ausschusses für die Abfassung von Verträgen benutzt worden ist, läßt sich auch heute nach sieben Jahren nicht mit ausreichender Bestimmtheit sagen. Der Rechtsankunftsstelle haben einige Fälle vorgelegen, in denen die Anleitung für den ganzen Vertrag oder für einzelne Abmachungen als Vorbild gedient hat. Im großen und ganzen scheint aber die Industrie an ihren alten Vertragsscheinen festgehalten zu haben<sup>1)</sup>. Die Anleitung gab eben nur Ratschläge, deren Wirkung lediglich von ihrer eigenen Überzeugungskraft abhing.

Hierin liegt der Hauptunterschied zwischen der „Anleitung“ des Sozialen Ausschusses und dem „Reichstarifvertrag für die akademisch gebildeten Angestellten der chemischen Industrie“. Dieser zwischen dem Arbeitgeberverband der chemischen Industrie Deutschlands und dem Bunde angestellter Chemiker und Ingenieure und der Vereinigung der leitenden Angestellten in Handel und Industrie abgeschlossene Vertrag erzeugt zwischen den Verbänden und zwischen ihren Mitgliedern allgemein verbindliches Recht. Bestehende oder künftige Dienstverträge sind unwirksam, soweit sie von der tariflichen Regelung zuungunsten der Angestellten abweichen. Hätte man vor sieben Jahren die Anleitung mit gleicher zwingender Kraft ausstatten können, wäre der Tarifvertrag in seinen meisten Bestimmungen vorgezogen worden.

Dies ergibt schon ein flüchtiger Vergleich des Hauptinhalts beider Vertragsmuster. Eine solche Betrachtung wird dadurch wesentlich erleichtert, daß der Verhandlungsausschuß des Bundes angestellter Chemiker und Ingenieure den Tarifvertrag mit Erläuterungen herausgegeben hat, die durch ihre Klarheit und ruhige Sachlichkeit wesentlich zum Verständnis beitragen.

Die schwierigsten und wichtigsten Fragen des Anstellungsvertrages sind die des Erfinderrechts und des Wettbewerbsverbots.

1. Der Tarifvertrag regelt die Frage des Erfinderrechts auf breiter Grundlage. Er unterscheidet: Betriebserfindungen, Dienstfindungen und freie Erfindungen. Erstere gehören ohne

<sup>1)</sup> Die Nachfrage nach Sonderdrucken der „Anleitung“ war zeitweise recht beträchtlich; daraus geht hervor, daß sie auch außerhalb der Kreise der Vereinsmitglieder Beachtung gefunden hat. Die Mitglieder fanden die „Anleitung“ in der Zeitschrift.

Geschäftsstelle des Vereins deutscher Chemiker.

weiteres dem Betriebe, letztere dem Erfinder. Die Mittelgruppe umfaßt diejenigen Fälle, bezüglich deren besondere Abmachungen notwendig sind. Die Anleitung spricht weder von Betriebs- noch von freien Erfindungen. In der grundsätzlichen Abgrenzung der Dienstfindung stimmt aber die Anleitung mit dem Tarifvertrag überein.

Über die allgemeine Bedeutung der Betriebserfindung bestand bisher keine Meinungsverschiedenheit; dagegen bot die Angabe ihrer begrifflichen Merkmale gewisse Schwierigkeiten. Der Tarifvertrag bringt eine neue und ansprechende Lösung (§ 9 II A). Sie läuft darauf hinaus, daß der einzelne Angestellte, der an dem Zustandekommen einer Erfindung mitgewirkt hat, dessen Tätigkeit aber über die normale fachmännische Arbeit nicht hinausgeht, die Erfindung als eine — dem Arbeitgeber gehörige — Betriebserfindung gelten lassen muß. Für den Arbeitgeber ist die Erfindung allerdings erst dann eine gesicherte Betriebserfindung, wenn keiner seiner Angestellten ein eigenes Erfinderrecht daran beanspruchen kann.

Nach der „Anleitung“ sollte die Erfindung eines Angestellten auf den Betriebsinhaber übergehen, wenn sie innerhalb des Arbeitsgebietes der Firma lag (§ 6 Abs. 1). Der Tarifvertrag erweitert die Voraussetzungen der Dienstfindung: Sie gehört dem Arbeitgeber nicht nur, wenn die Verwertung oder Verwendung der Erfindung in den Rahmen der wirtschaftlichen Betätigung des Unternehmens fällt, sondern auch dann, wenn die erfinderische Tätigkeit zu den dienstlichen Obliegenheiten des Angestellten gehört (§ 9 B). Offenbar wird hier an solche Fälle gedacht, in denen der Arbeitgeber erst die Absicht hat, seine wirtschaftliche Betätigung auf das Gebiet zu erstrecken, auf dem ein Beamter zum Erfinden angestellt worden ist.

Die Anleitung (§ 6 Abs. 3) wie der Tarifvertrag (§ 9 II B. Abs. 2) geben dem Erfinder ein Recht auf Nennung seines Namens.

Die Gewährung einer Erfindervergütung hatte die Anleitung in § 10 in Aussicht genommen. Sie wollte dabei vermeiden, alle Fälle gleich zu behandeln, und freie, die verschiedenartigen praktischen Verhältnisse berücksichtigende Vereinbarungen anregen. Der Tarifvertrag verleiht dieser Vereinbarung Zwangscharakter, unter der Voraussetzung, daß eine gewerbliche Verwertung stattfindet. — Vorschrift ist Gewährung einer angemessenen Vergütung; die Festsetzung der Höhe und die Art der Bemessung unterliegen dagegen der Vereinbarung. Wesentlich ist die Neuerung, daß die Vergütung, unter der Voraussetzung der gewerblichen Verwertung, für einen Zeitraum von 15 Jahren, also für die gesetzliche Höchstdauer des Patents, festgesetzt wird (falls der Erfinder in dieser Zeit stirbt, zugunsten der nächsten Angehörigen in absteigender und aufsteigender Linie) (§ 9 III). — Ob die Bemessung der angemessenen Vergütung im Hinblick auf einen Zeitraum von 15 Jahren im allgemeinen zum Nutzen der Arbeitnehmer ausschlägt, wird die Zukunft lehren.

2. Die Notwendigkeit von Wettbewerbsverboten wird in dem Tarifvertrag anerkannt. Jedoch sollen solche Sperrgebote nur soweit verbindlich sein, als sie zum Schutze eines berechtigten gewerblichen Interesses des Unternehmens dienen (§ 11 II). Diese gleiche Voraussetzung ist in der „Anleitung“ zwar nicht ausdrücklich ausgesprochen. Jedoch wird sie (in der Anm. zu § 16 Abs. 1) ebenfalls anerkannt, und zwar mit scharfer Hervorhebung des wesentlichen Interesses an dem Wettbewerbsverbot: Geheimhaltung aller der Dinge, die der Angestellte in dem Betriebe kennen gelernt hat. — Es mag zugegeben werden, daß das berechtigte Interesse des Unternehmens auch über diese Geheimhaltung hinausgehen kann. Insofern ist allerdings die Fassung des Tarifvertrages vorzuziehen, da sie eine breitere Grundlage für die Berücksichtigung aller in Betracht kommenden Verhältnisse bietet.

In der Forderung der genauen Umschreibung des Sperrgebietes stimmt der Tarifvertrag mit der Anleitung überein (§ 16 der Anleitung u. Anm. und § 11 III des Tarifvertrages). Ebenso in der Forderung einer Sperrvergütung (§ 16 Abs. 5 u. 6 Anl.; § 11 IV des Tarifvertrages). Da der Tarifvertrag die Zahlung einer Entschädigung zur Zwangsvorschrift macht, können auch genaue Bestimmungen über die Höhe der Sperrvergütung gegeben werden; sie wird nach der Dauer des Wettbewerbsverbots abgestuft (§ 11 IV, V und VI). Ebenso hat der Tarifvertrag die auch in der Anleitung (§ 16 Abs. 6) vorgesehene Anrechnung des eigenen Einkommens des Angestellten während der Sperrfrist auf die Sperrvergütung, in Ablehnung an die Bestimmungen des HGB., genau festgelegt.

Die Bestimmungen des Tarifvertrages über die Unwirksamkeit des Wettbewerbsverbots im Falle der Lösung des Dienstverhältnisses durch den Angestellten wegen vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers und im Falle der ohne erheblichen Anlaß erfolgenden Kündigung des Vertrages durch den Arbeitgeber beruhen auf der neueren Rechtsprechung und den neuen Bestimmungen des HGB. Sie sind der Anleitung unbekannt. Ob übrigens die letztere Bestimmung für die Angestellten von erheblichem Nutzen ist, mag zweifelhaft sein; es gibt Mittel, einem Angestellten sein Verweilen in einem Betriebe auch ohne Kündigung unerträglich zu machen. Die persönlichen Umstände, die für die Stellung und Wirksamkeit des Angestellten im Leben eine so wichtige Rolle spielen, lassen sich eben nicht im voraus in Rechnung stellen.

In den Bestimmungen über die Geltendmachung des Wettbewerbsverbots und über den Verzicht stimmen die Anleitung (§ 17) und der Tarifvertrag (§ 11 IX) im wesentlichen überein.

Die Anleitung (§ 18) hatte noch eine Bestimmung über ein nachträgliches Geheimhaltungsgebot vorgesehen, um es in gewissen Fällen an die Stelle eines Wettbewerbsverbots zu setzen. Diese mildere Form einer über den Angestellten verhängten Sperre sieht der Tarifvertrag nicht vor.

3. In der Frage der Vertragsdauer hatte die Anleitung dem Vertragswillen freiesten Spielraum gelassen: für Probeverträge oder kurzfristige Verträge war 6 wöchentliche Kündigung auf Vierteljahrsschluß empfohlen, für längere Verträge auf unbestimmte Zeit viertel- und halbjährliche Kündigung (§ 14 a und b). Bei Verträgen mit fester Dauer war Kündigung mit 3—4 monatlicher Frist vorgesehen (§ 14, Erläuterung Abs. 7). Der Tarifvertrag schreibt für das erste Jahr 6 wöchentliche Kündigung zum Vierteljahrsschluß vor, für die folgenden Jahre 3 monatliche Kündigung auf Vierteljahrsschluß; bei festen Verträgen 3 monatliche Kündigung. Anleitung und Tarifvertrag stimmen also in diesen Punkten überein.

Den Anspruch auf ein Zeugnis geben beide am Kündigungstage (§ 15 Anl. § 4, Tarifvertrag Abs. 3).

4. Vertragsstrafen ließ die Anleitung zu für die Sicherung der Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse und des Wettbewerbsverbots, sowie wegen widerrechtlicher Vertragslösung (§ 20). Abgesehen von diesem letzteren Fall stimmt der Tarifvertrag damit überein (§ 5). Die Anleitung suchte die Höhe der Vertragsstrafen in einem bestimmten Verhältnis zu dem Gehalt zu begrenzen. Der Tarifvertrag läßt es bei der Bezugnahme auf §§ 343 und 340 BGB. bewenden (§ 5 und § 11 X).

5. Die Einhaltung der Arbeitszeit wird in der Anleitung (§ 4) wie in dem Tarifvertrag (§ 8) gefordert. Eine durch außergewöhnlichen Bedarf gebotene Überarbeit soll nicht besonders entschädigt werden (§ 4 Anl. § 8 Abs. 2 Tarifvertrag). Der Tarifvertrag schließt eine besondere Entschädigung allerdings nur aus für „die aus eigenem pflichtmäßigen Ermessen für notwendig befundene und geleistete Mehrarbeit“. Damit ist aber offenbar diese Mehrarbeit nicht in die Willkür der Angestellten gestellt; vielmehr wird, was durchaus zu billigen ist, vorausgesetzt, daß akademisch gebildete Beamte als Maßstab ihres pflichtgemäßen Ermessens das anerkennen, was auch ein verständiger Arbeitgeber fordern kann. Für regelmäßige oder dauernde Mehrarbeit sehen Anleitung wie Tarifvertrag eine besondere Entschädigung vor.

6. Was die Beschäftigung der Angestellten betrifft, hatte die Anleitung den Grundsatz ausgesprochen, daß der Angestellte verpflichtet ist, seine Tätigkeit ausschließlich der Firma zu widmen, und daß eine gewerbliche Nebenbeschäftigung für Dritte der Genehmigung der Firma bedürfe. Der Tarifvertrag enthält eine gleiche Bestimmung nicht; sie dürfte sich aber in der Regel aus dem Wesen des Anstellungsvertrages ergeben, wenigstens wenn die übernommenen Dienste die berufliche Tätigkeit des Angestellten voll in Anspruch nehmen. — Auch stimmen Anleitung und Tarifvertrag darin überein, daß Veröffentlichungen, die das besondere wissenschaftliche oder technische Arbeitsgebiet des Unternehmens betreffen, nur mit Zustimmung der Werkleitung zulässig sein sollen (§ 2 Anl. § 21 Tarifvertrag); die Anleitung spricht hier auch von Gutachten, der Tarifvertrag hat solche nicht im Auge, soweit sie nicht zur Veröffentlichung bestimmt sind. Es dürfte aber selbstverständlich sein, daß auch durch solche Privatgutachten die Interessen des Unternehmens, dem der Angestellte dient, nicht geschädigt werden dürfen. Im übrigen wollen weder der Tarifvertrag noch die Anleitung die berufliche und außerberufliche Betätigung des Angestellten einschränken (Anl. § 2, Tarifvertrag §§ 20 und 21). Der Tarifvertrag (§ 6) erwähnt noch besonders die ehrenamtliche Tätigkeit der Angestellten in Staats-, Gemeinde- und Angestelltenvertretungen, soweit dadurch der Angestellte nicht in seiner beruflichen Tätigkeit wesentlich behindert wird. Diese Bestimmung entspricht durchaus dem Geist der Anleitung, wenn diese sich auch nicht besonders darüber ausspricht.

7. In der Gehaltsfrage hatte die Anleitung lediglich die verschiedenen Arten der Vergütung aufgezählt (§§ 8 ff.). Der Tarifvertrag verweist auf die örtlichen und bezirklichen Tarifverträge.

Das ist eine Neuerung, die sich aus den veränderten Zeitverhältnissen ergibt. Grundsätzlich neu ist nur die gewerkschaftliche Regelung der Gehaltstarife. Im übrigen handelt es sich um eine rein wirtschaftliche Angelegenheit. Die Durchführung und Wirkung dieses Tarifsystems wird wesentlich von der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Industrie abhängen.

Sieht man von dieser letzteren Frage ab, so ergibt der vorstehende Vergleich eine erfreuliche Übereinstimmung zwischen Anleitung und Tarifvertrag. Sie beweist, worauf schon einleitend hingewiesen war, daß der Soziale Ausschuß, und ihm folgend der Gesamtverein, der die Vorschläge des Ausschusses gut hieß, eine soziale Verständigungsarbeit geleistet haben, die auch nach den Maßstäben unserer durch schwere Erfahrungen belehrten Zeit allen billigen und verständigen Anforderungen entspricht. [A. 115.]

## Die Reinigung des Kesselspeisewassers.

Von Prof. Dr. A. KOLB.

(Eingeg. 6./5. 1920.)

In Nr. 22, 24 und 25 dieser Zeitschrift berichtet Herr Oberingenieur a. D. B. Preu über Fortschritte in der Reinigung von Kesselspeisewasser.

Leider zeigt sich beim Lesen des Artikels bald, daß er Neues nicht enthält, vielmehr nur eine Wiederholung der vielen Beschreibungen des seit etwa 9 Jahren bekannten Neckar-Verfahrens ist. Dem Verfasser des Artikels sind mehrfach unrichtige Angaben über andere Wasserreinigungsverfahren unterlaufen und eine Richtigstellung erscheint daher im Interesse der Sache notwendig.

Zunächst ist hervorzuheben, daß die zweckmäßigste Lösung der Frage der Kesselspeisewasserreinigung die Destillation des Speisewassers ist; wenn die Destillation bisher nicht in dem entsprechenden Maße Eingang gefunden hat, so dürfte dies auf die verhältnismäßig hohen Betriebskosten zurückzuführen sein. Das in jüngster Zeit bekannt gewordene, praktisch beinahe keinerlei Betriebskosten verursachende Destillierverfahren von Geheimrat Prof. Dr. Josse (vgl. Zeitschrift für das gesamte Turbinenwesen, Heft 7) beseitigt diesen Übelstand und dürfte daher hier Wandel schaffen.

Nach den Angaben des Verfassers wird das jeweils verfügbare Rohwasser nach Entfernung aller schädlichen oder nachteiligen Bestandteile, z. B. Öl, Kohlensäure, Sauerstoff und Härtebildner, als Speisewasser verwendet.

Bezüglich des Ölgehaltes ist zu bemerken, daß Öl kein normaler Bestandteil eines Speisewassers bildet und nur bei Verwendung ölhaltigen Kondensats von Dampfmaschinen in Frage kommt. Die notwendige Entölung des ölhaltigen Speisewassers ist durchaus nicht neu und Beschädigungen von Kesseln, die auf Ölgehalt des Speisewassers zurückzuführen sind, sind in der Literatur mehrfach bekannt geworden.

Hinsichtlich der Kohlensäure muß hervorgehoben werden, daß durch die Untersuchungen des Materialprüfungsamtes Berlin-Großlichterfelde, Heyn & Bauer, wie auch durch die Praxis einwandfrei festgestellt ist, daß Kohlensäure allein keine schädlichen Wirkungen auf die Kesselwandungen ausübt.

Geradezu glänzend bewiesen ist durch die gleiche Untersuchung die Schutzwirkung von Soda und Alkali in hoher Konzentration auf Eisen sowohl bei gewöhnlichen, als auch bei höheren Temperaturen.

Auf die von Herrn Preu gemachten Ausführungen, was das Permutit-Enthärtungsverfahren anlangt, insbesondere seine Angabe, daß „aber auch die vollständige Enthärtung sich beim Betriebe wohl kaum durchführen läßt, da sich die Wirkung des Natrium-Permutits infolge von Umsetzung stark abschwächt und selbstverständlich die Regeneration mit Kochsalz nicht fortlaufend, sondern nur von Zeit zu Zeit stattfinden kann“, muß ich annehmen, daß Herr Preu meine Ausführungen in dieser Zeitschrift vom Jahre 1918, Heft 7, Seite 12 als falsch und unrichtig hinzustellen sucht.

Eine Behauptung wie die vorstehend erwähnte ist unerklärlich nach den Erfahrungen, die viele Hunderte von Betrieben mit dem in ungewöhnlich schnellem und starkem Maße eingeführten Permutitverfahren gemacht haben, und man hätte erwarten müssen, daß auch Herr Preu Gelegenheit genommen hat, sich die diesbezüglichen Erfahrungen zu eigen zu machen, bevor er gegenteilige Angaben der Öffentlichkeit übergibt, wenn er bei Abfassung seines Artikels die Absicht objektiver Darstellung und nicht nur einer Reklame für das Neckar-Verfahren hatte.

Die Angabe des Artikels über die Filtrationsgeschwindigkeit bei der Permutit-Enthärtung mit 3—4 m in der Stunde ist unrichtig. Tatsächlich steht die Geschwindigkeit in einem bestimmten Ver-