

# Anleitung für den Abschluß von Anstellungs=Verträgen

Ausgearbeitet vom Sozialen Ausschuß des Vereins und auf der Hauptversammlung zu Breslau 1913 von der geschäftlichen Sitzung den Mitgliedern des Vereins deutscher Chemiker zur Anwendung empfohlen.

Sonderabdruck aus der „Zeitschrift f. angewandte Chemie“  
Jahrgang 26, Nr. 57 vom 18. Juli 1913, Aufsatzteil, Seite 412 ff.



Springer-Verlag  
Berlin Heidelberg GmbH

# Anleitung für den Abschluß von Anstellungs=Verträgen

Ausgearbeitet vom Sozialen Ausschuß des Vereins und auf der Hauptversammlung zu Breslau 1913 von der geschäftlichen Sitzung den Mitgliedern des Vereins deutscher Chemiker zur Anwendung empfohlen.

Sonderabdruck aus der „Zeitschrift f. angewandte Chemie“  
Jahrgang 26, Nr. 57 vom 18. Juli 1913, Aufsatzteil, Seite 412 ff.



Springer-Verlag Berlin Heidelberg GmbH

**Der Verein deutscher Chemiker** hat in seiner geschäftlichen Sitzung auf der Hauptversammlung zu Breslau am 16. September 1913 einstimmig folgenden Beschluß gefaßt:

*„Der Verein deutscher Chemiker empfiehlt beim Abschlusse von Anstellungsverträgen seinen Mitgliedern die vom Sozialen Ausschuß ausgearbeitete Anleitung.“*

ISBN 978-3-662-33743-1

ISBN 978-3-662-34141-4 (eBook)

DOI 10.1007/978-3-662-34141-4

## Einleitung.

Der nachstehende Entwurf 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 der Anleitung 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 der Anleitung folgendes zu beachten:

Beide Teile mögen sich die Anleitung genau durchlesen, diejenigen Bestimmungen herausgreifen, deren Regelung im Hinblick auf die vorliegenden Verhältnisse geboten erscheint und sich bei jedem einzelnen Punkt klarmachen, was sie wollen und die möglichen Wirkungen einer Vereinbarung für sich selbst und für den anderen Teil vergegenwärtigen.

Es würde dem Zweck dieser Anleitung aber durchaus widersprechen, jeden Punkt, der in dem Schema vorgesehen ist, auch in alle Verträge aufzunehmen. Es ist aber zu empfehlen, daß eine Vereinbarung über alle Punkte getroffen wird, über welche Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten entstehen könnten; denn Zwistigkeiten und vor allem Rechtsstreite werden am besten durch klare Vereinbarungen vermieden.

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

Durch das Gesetz geregelt werden bei Mangel einer ausdrücklichen Vereinbarung einige wichtige Punkte, z. B. die Fragen der Kündigung, des Rücktritts vom Vertrag, des Dienstzeugnisses usw. Allein, es ist nicht zweckmäßig, sich unbedingt darauf zu verlassen, weil manche gesetzliche Vorschriften verschiedenartige Auslegungen zulassen, so daß es in Streitfällen zweifelhaft bleibt, wie die Entscheidung ausfallen würde.

Gesetzlich unwirksam sind von vornherein solche Vereinbarungen, die gegen eine zwingende Gesetzesbestimmung oder gegen die guten Sitten verstoßen. Insbesondere sei darauf hingewiesen, daß eine belastende Verpflichtung auf Ehrenwort nach der geltenden Rechtsprechung als wider die guten Sitten verstoßend zu betrachten und daher hinfällig ist. — Sollte aus Versehen eine solche anfechtbare Bestimmung von dem einen Teil in einen Vertragsentwurf aufgenommen werden, so möge der andere Teil gleich hierauf aufmerksam machen und den Vertrag nicht mit dem stillen Vorbehalt unterschreiben, daß der Vertrag ungültig sei (BGB. § 138).

Nach vorstehenden Gesichtspunkten ist zwischen den verschiedenen in der Anleitung vorgesehenen Regelungen eine Auswahl zu treffen. **Diejenigen Bestimmungen, deren Aufnahme in einem Anstellungsvertrag unter allen Umständen für wünschenswert gehalten wird, sind durch fetten Druck kenntlich gemacht.** Die Aufnahme der übrigen Bestimmungen hängt von den jeweiligen Verhältnissen ab und unterliegt dem freien Ermessen beider Teile, da sie nicht für alle Betriebe zutreffen, sondern in erster Linie auf größere Firmen zugeschnitten sind.

Das übrige ergibt sich aus den Erläuterungen, welche Zweck und Tragweite der betreffenden Paragraphen beleuchten und bei Streitfällen nicht nur den Parteien, sondern gegebenenfalls auch dem Richter einen Anhalt geben können.

Der Übersichtlichkeit halber ist das Schema in 6 Unterabteilungen eingeteilt, welche jeweils die untereinander im Zusammenhange stehenden Bestimmungen enthalten.

Es sei schließlich darauf hingewiesen, daß es zweck-

mäßig sein dürfte, dem Vertrag als Anhang einen Abdruck der einschlägigen Paragraphen des BGB. (§§ 611—630) und der G.-O. (§§ 133a—133f) beizufügen.

## Vertragsschema.

### 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.

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.

Der Absatz 2 beschäftigt sich mit dem Wechsel in der Tätigkeit des Angestellten während der Vertragsdauer. In vielen, namentlich kleineren Betrieben, wird ein solcher Fall unwahrscheinlich sein; die Aufnahme des Absatzes 2 erscheint alsdann überflüssig.

Liegt aber die Möglichkeit hierzu vor, wie es bei größeren Betrieben oft sein wird, so ist es zweckmäßig, die Frage gleich bei Vertragsschluß zu regeln. Der Absatz 2 soll daher vorsehen, daß bei einem derartigen Wechsel der Angestellte eine gleichwertige, seiner bisherigen Stellung oder seiner Ausbildung entsprechende Tätigkeit erhält. Diese Bestimmung ist von Wichtigkeit. Denn, wie die Anfragen bei der Rechtsauskunftsstelle des Vereins ergeben haben, führt gerade dieser Punkt häufig zu unliebsamen Erörterungen und zu Meinungsverschiedenheiten.

Falls eine Firma in Deutschland mehrere Fabrikationsstätten besitzt — was wohl auch nur bei größeren Fabriken zutreffen wird — so kann es erwünscht sein, von vornherein gleich zu berücksichtigen, ob der Beamte eine Tätigkeit auch an einem andern Orte als am Platz seiner ersten Stellung zu übernehmen hätte. Auch in diesem Falle wird der Beamte zunächst darauf bedacht sein müssen, daß er eine in seinen Bezügen und seinem Wirkungskreis gleichwertige Stellung erhält. Sodann muß der Beamte sich hierbei klar machen, welche andere Betriebsstätten in Betracht kommen könnten, und überlegen, ob nicht gewichtige Gründe (Wohnungs- und Lebensverhältnisse, Schulverhältnisse usw.) ihm den Domizilwechsel erschweren. Sollte ein Beamter nach einem Ort versetzt werden, in dem das Leben kostspieliger ist, als an dem Platz seiner seitherigen Tätigkeit, so wird er Anspruch auf eine entsprechende Gehaltszulage haben.

Es ist selbstverständlich, daß die Umzugskosten für einen von der Firma veranlaßten Domizilwechsel während der Vertragszeit dem Angestellten zu vergüten sind. Eine dahingehende Bestimmung ist im Abschnitt II, Gehalt usw., in § 8 aufgenommen.

Bei Abschluß des Vertrags ist auch der Fall zu berücksichtigen, daß eine Firma den anzustellenden Chemiker gegebenenfalls später in einer ausländischen Filiale beschäftigt. Es kommt z. B. häufig vor, daß größere Firmen ihre Chemiker nach vorheriger Ausbildung in der deutschen Fabrik vorübergehend oder dauernd in einer ausländischen Filiale verwenden. Da die Verhältnisse im Ausland anders liegen, so wird hier in der Regel ein neuer Vertrag erforderlich, falls nicht etwa von vornherein schon im Einverständnis mit dem betreffenden Chemiker die Anstellung in der bestimmten Aussicht auf spätere Verwendung im Ausland erfolgt ist und die nötigen Festsetzungen über Bezüge usw. in den ersten Vertrag eingesetzt wurden.

## § 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 gewerbsmäßigen Nebenbeschäftigung für Dritte oder die Übernahme von literarischen Arbeiten, Vorträgen, Gutachten u. dgl., soweit diese in das Arbeitsgebiet der Firma fallen, nur mit Genehmigung der Firma zulässig.

Es ist an und für sich selbstverständlich und liegt auch in dem eigenen Interesse des Angestellten, daß er seine Tätigkeit in vollstem Maße dem Geschäftsbetriebe widmet, in dem er sein Fortkommen sucht. Schon aus diesem Grunde verbietet sich die Übernahme jeglicher des Erwerbs wegen oder gewerbsmäßig betriebener Nebenbeschäftigungen. Andererseits wird man dem Angestellten eine nicht gewerbsmäßige Nebenbeschäftigung irgendwelcher Art — literarisch, künstlerisch, sportlich, politisch u. dgl. — nicht verwehren können, vorausgesetzt, daß sie nicht zu einer Beeinträchtigung seiner beruflichen Tätigkeit führt oder mit den Interessen der Firma kollidiert. Obgleich der Absatz 1 des § 2 an und für sich genügen würde, um in diesem Sinn in Streitfällen dem Richter einen Anhalt zu geben, kann es trotzdem in manchen

Fällen den Vertragschließenden erwünscht sein, ausdrücklich festzulegen, bis zu welcher Grenze die Beschränkung der Nebenbeschäftigung geht. Diesem Zweck dient der zweite Absatz des § 2, der gewissermaßen als Erläuterung zum Absatz 1 vorgeschlagen ist, ohne daß aber damit eine unnötige, die persönliche Freiheit des Angestellten beschränkende Bindung hervorgerufen werden darf. Der Absatz 2 kommt dem Angestellten sogar insofern entgegen, als die Übernahme einer Nebenbeschäftigung, sogar einer gewerbmäßigen und bezahlten, nach vorher eingeholtem Einverständnis der Firma unter Umständen doch erfolgen kann. Von Fall zu Fall hat die Firma zu entscheiden, ob eine solche Nebentätigkeit mit den Interessen des Geschäftsbetriebs vereinbar ist. Nach den Bestimmungen des Absatz 2 ist es den Angestellten ferner gestattet, nicht gewerbmäßige, literarische Arbeiten u. dgl. auszuführen, soweit sie nicht in das Arbeitsgebiet der Firma eingreifen.

### § 3.

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

Die allgemeinen Anordnungen und Weisungen, die von der Leitung einer chemischen Fabrik erlassen werden, finden sich manchmal in dem Verträge selbst angegeben, wie z. B. das Verbot des Betretens gewisser Laboratoriums- und Fabrikräume, Vorschriften für 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 oben als Beispiel angenommen.

Derartige allgemeine im Betriebe übliche Instruktionen sollen dem Angestellten beim Vertragsschluß dann bekannt gegeben werden, wenn — wie dies zuweilen geschieht — die Bestimmungen dieser Instruktion als zum Verträge gehörig angesehen werden und ihre Nichtbeachtung für den Angestellten nachteilige Folgen haben soll. Es steht jeder Firma selbstverständlich zu, während der Vertragsdauer neue Anordnungen und Weisungen innerhalb ihres Geschäftsbetriebs zu erlassen oder bestehende umzuändern. Jedoch dürfen derartige nachträglich erlassene Instruktionen nicht mit den vertraglich übernommenen Verpflichtungen des Angestellten im Widerspruch stehen; denn dies wäre eine Vertragsänderung, die nach § 21 nur mit beiderseitiger Zustimmung vorgenommen werden darf.

In den Vertrag 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.

§ 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.

Die vertragliche Regelung der Arbeitszeit wird nicht in allen Fällen erforderlich sein, da z. B. in kleineren Betrieben, in denen neben dem Chef nur eine beschränkte Anzahl von Chemikern tätig ist, die Einteilung der Arbeitszeit, die Vertretung usw. sich durch persönliche Zusammenarbeit und Aussprache leichter ergibt. Anders liegen die Verhältnisse in größeren Betrieben, in denen die vertragliche Festlegung der Arbeitszeit in beiderseitigem Interesse wünschenswert erscheint. In solchen Fällen würden die Bestimmungen des § 4 in den Vertrag einzufügen sein.

Es ist selbstverständlich, daß im Bedarfsfalle der Angestellte auch über die vertraglich festgelegte Arbeitszeit hinaus der Firma sich zur 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.

§ 5.

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

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.

Im übrigen dürfen die Bestimmungen des § 5 ebenso wie die des vorstehenden Paragraphen in kleineren Betrieben entbehrlich sein, da sie im wesentlichen auf die Verhältnisse in größeren Fabriken zugeschnitten sind.

### § 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. Kosten der Anmeldung und Übertragung von Patenten und Gebrauchsmustern trägt in jedem Falle die Firma.

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 im Streitfall die Firma, wer als Erfinder benannt werden soll.

Es gibt keine gesetzlichen Bestimmungen über die Erfindungen Angestellter. Dagegen ist es zulässig, daß ein Dienstherr vertraglich von dem Angestellten sich die Erfindungen übertragen läßt, welche dieser während seines Dienstverhältnisses machen wird, oder welche er früher gemacht hat. Die Gültigkeit dieser Übertragung hängt nicht von der Gewährung einer besonderen Vergütung ab. Die Gerichte haben entschieden, daß auch ohne ausdrückliche Vereinbarung Erfindungen des Angestellten auf die Firma übergehen, wenn die Dienstobliegenheiten des Angestellten eine erfinderische Tätigkeit in

sich schließen. Es bestehen fernerhin keine gesetzlichen Bestimmungen über die Pflicht, dem Angestellten für von ihm gemachte Erfindungen eine Vergütung oder Gewinnbeteiligung zu gewähren. Wenn jedoch in einem solchen Falle sich der Dienstherr in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise übermäßige Vorteile sichert, so würde dies anfechtbar sein (§ 138 BGB.).

Als Anhalt für die vertragliche Regelung der in Betracht kommenden Verhältnisse können die Kongreßbeschlüsse des „Deutschen Vereins für den Schutz gewerblichen Eigentums“ (Stettin, Mai 1909) dienen, denen sich der „Verein zur Wahrung der Interessen usw.“ (Bonn 1909) glatt angeschlossen hat, und ebenso der „Verein Deutscher Chemiker“, der auf der Frankfurter Hauptversammlung (1909) diesen Beschlüssen unter Beifügung der beiden unten erwähnten Zusätze beigetreten ist.

Die Stettiner Beschlüsse, soweit sie Erfinderrecht, Übereignung von Erfindungen und Gewinnbeteiligung der Angestellten betreffen, lauten wie folgt:

„II. Das Recht an der Erfindung einschließlich des Anspruchs auf das Patent ist grundsätzlich übertragbar. Eine gesetzliche Beschränkung der Vertragsfreiheit ist nicht zu empfehlen.“

„IV. A. Der Kongreß spricht aus:  
daß er es für undurchführbar und überaus nachteilig für die deutsche Industrie, und zwar sowohl für die Unternehmer wie für die Angestellten selbst hält, einen Rechtssatz des Inhalts aufzustellen, wonach jedem Angestellten, der eine Erfindung macht, schematisch ein Recht auf ‚Gewinnbeteiligung‘ daran zustehe.“

„B. Mangels einer ausdrücklichen Vereinbarung soll das Recht an der Erfindung stillschweigend auf einen andern übergehen, insoweit als der Erfinder kraft seines Dienst- oder sonstigen Vertragsverhältnisses dem anderen zu einer Beschäftigung verpflichtet ist, in deren Bereich Gegenstand oder Verfahren von der Art des Erfindenen fallen.“

Diese Bestimmung gilt mit folgender Maßgabe:

„Gehört die im Dienstverhältnis gemachte Erfindung nicht zum Bereich des Unternehmers, ist sie aber geeignet, in seinem Betriebe verwendet zu werden, so kann der Unternehmer eine freie Lizenz beanspruchen; wünscht er eine weitergehende Ausnutzung, so hat er den Angestellten angemessen zu entschädigen.“

„VI. a) Mit Zustimmung des Anmelders ist der Name des Erfinders in der Patentrolle zu vermerken.“

Der Frankfurter Beschluß des Vereins deutscher Chemiker hat folgenden Wortlaut:

„Der Verein deutscher Chemiker schließt sich den Beschlüssen des Stettiner Kongresses für gewerblichen Rechtsschutz mit der Maßgabe an, daß der Ziffer II die Worte beigefügt werden: ‚unbeschadet der Bestimmungen des § 138 des BGB. über die Unwirksamkeit sittenwidriger Vertragsbestimmungen.‘

Der Verein deutscher Chemiker spricht außerdem die Ansicht aus, daß als gegen die guten Sitten verstoßend solche Vertragsbestimmungen anzusehen sind, durch die den Angestellten eine Vergütung versagt wird für Leistungen, die das Durchschnittsmaß der geschuldeten Leistungen erheblich übersteigen.“

Was diese vom Sozialen Ausschuß unter Zustimmung von Vorstandsrat und Vorstand beantragten Zusätze betrifft, so vertrat der

Soziale Ausschuß damals die Ansicht, und vertritt sie auch heute noch, daß eine gesetzliche Vorschrift über die an Erfinder zu zahlende Vergütung immer nur eine schematische sein kann, wie dies z. B. auch bei dem § 5 Absatz 4 des Österreichischen Patentgesetzes der Fall ist. Ein schablonenhafter Schematismus wird aber der Vielseitigkeit der Verhältnisse niemals Rechnung tragen können. Wie auf der Frankfurter Hauptversammlung ausdrücklich ausgesprochen wurde, sollte der Zweck der beiden Zusätze im übrigen auch der sein, als Ansicht des Vereins festzulegen, daß speziell mit Bezug auf das Erfinderverhältnis die Vertragsfreiheit ihre Grenze an dem Verstoß gegen die guten Sitten haben muß. Zugleich sollte dieser Zusatz für die weitere Entwicklung der Rechtsprechung den Gerichten einen Fingerzeig der berufenen Interessenvertretung des Chemikerstandes geben.

Im Zusammenhang mit vorstehenden Beschlüssen verdient schließlich noch der von dem „Verein zur Wahrung usw.“ in seiner Freiburger Hauptversammlung 1908 aufgestellte Satz Erwähnung:

„Die Deutsche Chemische Industrie hatte es stets nicht nur als eine Ehren-, sondern auch als eine Verstandespflicht angesehen, ihren Angestellten in einer angemessenen Weise für ihre Leistungen, zu denen die erfinderische Tätigkeit mit gehört, zu entlohnen. Sie bedauert und verurteilt es, wenn einzelne Unternehmer ihrer Pflicht in dieser Hinsicht nicht voll gerecht geworden sind.“ . . . . .

Auf die Übereignung von Erfindungen und die den Angestellten für Erfindungen zu gewährende Vergütung beziehen sich nun die §§ 6 und 10 dieses Vertrages, die deshalb auch im engsten Zusammenhang miteinander stehen, und sich gegenseitig ergänzen. Die Aufnahme des § 6 — und sinngemäß die des § 10 — in jedem Anstellungsvertrag ist jedoch nicht immer nötig. Wenn die Dienstobliegenheiten des Angestellten oder die Natur des Betriebs solche sind, daß Erfindungen des Angestellten überhaupt nicht in Frage kommen können, so ist der § 6 — und ebenso § 10 — im Vertrag überflüssig. Denn der § 6 hat zur Voraussetzung, daß das Auffinden neuer Verfahren oder Produkte, technischer Neuerungen oder Verbesserungen zu den Aufgaben des Angestellten gehört oder im allgemeinen Rahmen seiner Dienstobliegenheiten liegt.

Im einzelnen ist zu § 6 noch folgendes zu bemerken: Nach der Anleitung gehen alle Neuerungen und Verbesserungen, welche der Angestellte während seiner Vertragszeit macht, in den Besitz der Firma über, als deren „freies Eigentum“. Durch diese Worte soll zum Ausdruck gelangen, daß der Firma die Patentierung im In- und Ausland nach ihrem Ermessen überlassen bleibt, daß sie die Erfindung Dritten lizenzieren, verkaufen oder im Austausch zugänglich machen kann, und daß sie die Form der Patentanmeldung (auf ihren Namen, den des Erfinders, oder mit dem Erfinder gemeinsam) zu bestimmen hat. Der Firma steht ferner die Entscheidung darüber zu, welcher Angestellte oder welche Angestellten als Erfinder zu nennen sind, falls mehrere Angestellte Anspruch hierauf machen.

Die Kosten der Patententnahme, Übertragung usw. fallen der Firma als der unbeschränkten Besitzerin der Erfindung zur Last.

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 Patentbesitzes 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 oben erwähnte 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 Patentamt kann ev. bis zur Auslegung oder Patenterteilung verschoben werden.

Die zweite Möglichkeit ist die, 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. Die Nennung des Erfindernamens könnte ja in unverbindlicher Weise geschehen, etwa in der Form: „Von dem Anmelder wird . . . als Erfinder benannt.“ Sollte dies nicht zu erreichen sein, dann ist es jedenfalls wünschenswert, wenigstens in der ursprünglich eingereichten Anmeldung den Erfinder zu nennen, um seinen 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.

## § 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 bekanntzugeben.**

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

Diese Bestimmung bezieht sich nur auf die Geheimhaltungspflicht während des Dienstverhältnisses. Die Bestimmung des Absatz 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 (§§ 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.

Veranlaßt die Firma während der Dauer des Anstellungsvertrags Herrn ..... zur Veränderung seines Wohnsitzes, so hat sie ihm die durch den Umzug entstehenden Kosten zu ersetzen.

Die Bestimmungen dieses Paragraphen sehen die verschiedenen Möglichkeiten der neben dem Gehalt gewährten Leistungen vor; je nach den Verhältnissen der Beamtenkategorien 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.

### § 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)
  - 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.
- } der ihm  
} unterstellten  
} Fabrikteile;

Die Feststellung des Reingewinnes (Fall a) 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.

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, um die Ersparnisse und damit die Gewinnbeteiligung berechnen zu können, festgelegt werden muß, welcher Gestehungspreis vor der von dem betreffenden Chemiker vorgenommenen Ersparnis bzw. Ausbeuterverbesserung 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 man bei Vornahme einer Verbesserung als Norm bei der Berechnung der Ersparnis immer die Kalkulation zugrunde legen kann, welche v o r 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.

### § 10.

In solchen Fällen, in denen die Verwertung einer der in § 6 genannten Erfindungen 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 Patentbesitzes,
- auf .... Jahre

eine Vergütung, und zwar . . . . .

Zunächst sei auf die allgemeinen Ausführungen zu § 6 verwiesen.

Der soziale Ausschuß betrachtete es als eine Aufgabe seiner ausgleichenden Tätigkeit, auch hier für eine der freien Vereinbarung unterliegende vertragliche Regelung Vorschläge zu machen, die unter Vermeidung des Schematismus gesetzlicher Bestimmungen die verschiedenartigen praktischen Verhältnisse berücksichtigen. Voraussetzung für die Aufnahme des § 10 ist hierbei, daß nicht etwa bereits die in § 8 und § 9 vorgesehenen Vergütungen eine entsprechende Gegenleistung bilden für erfinderische Tätigkeit oder diese einschließende Dienstobliegenheiten. In solchen Fällen wird der § 10 häufig nicht oder jedenfalls in der Regel nicht in Frage kommen.

Die Festlegung der Gewinnbeteiligung bietet häufig erhebliche Schwierigkeiten, 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 zweifellos 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, in welcher Weise der Anteil des Erfinders am Nutzen seiner Erfindung vertraglich festgelegt werden kann, ohne daß jedoch durch diese Beispiele die Möglichkeiten erschöpft werden sollen und den vertraglichen Abmachungen nicht noch ein weiterer Spielraum gegeben 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 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. U r l a u b , m i l i t ä r i s c h e Ü b u n g u n d K r a n k h e i t (§§ 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.**

Die Bestimmungen zu §§ 11 und 12 entsprechen den Beschlüssen des Sozialen Ausschusses vom 4./12. 1910 in Leverkusen (vgl. auch Referate der Herren Dr. J a e g e r und G o l d s c h m i d t in dieser Z. 24, 49 ff. [1911]).

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

Die Anrechnung der militärischen Übungszeit auf den Urlaub des nächsten Jahres ist für den Fall vorgesehen, daß ein Angestellter, der seinen vertragsmäßigen Urlaub bereits gehabt hat, in dem gleichen Jahr später noch zu einer Übung eingezogen wird. Die gleiche Anrechnung des Urlaubs auf das folgende Jahr soll stattfinden können, wenn ein Beamter erst im Laufe eines Jahres eintritt und im gleichen Jahr schon eine Übung abzuleisten hat.

§ 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, Herr . . . . . sein zuletzt bezogenes Gehalt nebst Gewinnanteil, wenn er**

**kürzer als zwei Jahre lang bei ihr angestellt war, auf sechs Wochen;**

**länger als zwei Jahre angestellt war, auf die Dauer von drei Monaten,**

**länger als fünf Jahre angestellt war, auf sechs Monate weiter zu bezahlen.**

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

Wird ein Angestellter durch unverschuldete Krankheit an der Erfüllung seiner Dienstobliegenheiten verhindert, so bleibt sein Anspruch auf die vertragsmäßige 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

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.

Die Bestimmungen dieses Paragraphen treffen jedoch nicht diejenigen Fälle, in denen Erkrankungen des Angestellten mit seiner beruflichen Tätigkeit zusammenhängen bzw. durch sie veranlaßt sind. In Fällen der letztgenannten Art treten die Bestimmungen des Unfallversicherungsgesetzes (vgl. auch BGB § 618 und § 120 a G-O) in Wirksamkeit.

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

##### § 14.

###### Der Vertrag wird geschlossen auf

a) unbestimmte Zeit vom . . . . . ab und kann von beiden Teilen auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen jeweilig spätestens 6 Wochen vor Ablauf jedes Kalender- vierteljahres, gekündigt werden;

b) 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 (Halbjahr) vor Ablauf gekündigt wird;

c) die Dauer von .... Jahren, und zwar vom ..... bis zum .....

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, nur nicht kürzer als ein Vierteljahr und nicht länger als ein halbes Jahr sein sollte.

Welche dieser beiden Kündigungsfristen gewählt wird, hängt von den jeweiligen Verhältnissen ab. Die sechsmonatliche Kündigungsfrist ist jedenfalls für Angestellte, die bereits längere Zeit im Dienste sind, vorzuziehen.

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.

## § 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.**

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 wider 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 imstande 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.

§ 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 Herr ..... 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 oder 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.

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 Sperrgebiets 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 hat<sup>1)</sup>.

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 in vollem Maße für die aufzulegende Beschränkungen 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 Gesamtbezüge 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 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 Beiträge hängt von den jeweiligen Verhältnissen ab.

Ebensowenig dürfte eine Festlegung eines Höchstbetrages der

---

<sup>1)</sup> 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 Konkurrenzklause, Zeitschr. f. angew. Chem. 1909. S. 1797.

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.

#### § 17.

Die Firma ist verpflichtet, Herrn .....  
spätestens 14 Tage nach dem in § 14 vorgesehenen Kündigungstermin  
3 Monate vor Beendigung des Dienstverhältnisses (bei Verträgen ohne Kündigungsfrist)  
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.

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

#### § 18.

Herr ..... ist verpflichtet, für die Dauer von ... Jahren nach seinem Dienstaustritt solche der Öffentlichkeit unbekannt 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 .....

Diese Bestimmungen dienen gegebenenfalls dazu, das Wettbewerbsverbot zu ersetzen, bzw. die Bestimmungen des letzteren zu mildern und zu erleichtern. Deshalb wird in der Regel der § 18 mit § 16 zur Wahl stehen, in einzelnen Fällen wird er auch zur Ergänzung der Karenzklausel dienen, nämlich wenn die Karenzklausel mit Rücksicht auf § 18 eingeschränkt ist. 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 entweder auf die Sperrzeit des § 16 ganz verzichtet oder ihre Dauer verkürzt werden kann.

Das Schweigegebot des § 18 darf jedoch nicht in solcher Weise gehandhabt werden, daß es den Angestellten ungünstiger stellt, als wenn er eine Sperrzeit gemäß § 16 einzuhalten hätte. Dies würde z. B. der Fall sein, wenn dem Angestellten keine bezahlte Sperrpflicht dagegen ein sehr weitgehendes Schweigeverbot auferlegt würde. Aus diesem Grunde ist in § 18 vorgeschlagen, auch für das Schweigegebot eine Vergütung zu zahlen. Die Höhe dieser Vergütung muß dem Umfang des Schweigegebots, was die sachliche, örtliche und zeitliche Beschränkung betrifft, in angemessener Weise Rechnung tragen. Wenn das Schweigegebot keine Beschränkung des Fortkommens bedeutet, so kann die Vergütung in einer mäßigen Anerkennungsgebühr bestehen.

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

##### § 19.

Die Firma ist berechtigt, außer in den in § 133c der Gewerbeordnung bzw. §§ 70 und 72 des HGB. vorgesehenen Fällen den Vertrag ohne vorhergehende Kündigung und ohne Entschädigung aufzuheben, wenn Herr ..... den § 7 Abs. 1 dieses Vertrages verletzt oder beharrlich der in § 2 Abs. 1 übernommenen Verpflichtung zuwiderhandelt.

##### § 20.

Falls Herr ..... durch Verletzung des § 7 zu seiner Entlassung Anlaß gibt oder widerrechtlich den Vertrag löst, verfällt zugunsten der Firma eine Vertragsstrafe in Höhe des

einfachen  
zweifachen  
dreifachen

Betrages des Jahresgehaltes (oder der Bezüge), den Herr ..... zur Zeit der Lösung des 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 Schadensersatz zu, wobei jedoch die verwirkte Vertragsstrafe einzurechnen ist. Der Anspruch der Firma auf Einhaltung des Wettbewerbsverbotes bleibt in diesem Falle sowie in den Fällen des § 19 bestehen, jedoch ohne daß Herr . . . . . eine Entschädigung erhält.

Was die Bestimmungen dieser Paragraphen betrifft, so ist zu berücksichtigen, daß Rechtsfolgen, wie die in § 19 erwähnten auch nach allgemeinen geltenden Rechtsgrundsätzen nur bei schuldhaftem Handeln entstehen können. Hierzu gehören, außer den in den angezogenen Gesetzesparagraphen erwähnten Handlungen, insbesondere Verletzungen des Geschäfts- und Betriebsgeheimnisses (§ 7) und sonstige Handlungen, die dem Interesse des Geschäftes zuwiderlaufen (§ 2). Es erscheint aber zu weitgehend, wenn eine geringfügige oder unabsichtliche Zuwiderhandlung gegen § 2 ohne weiteres die Dienstentlassung zur Folge haben sollte. Deshalb ist durch die Schlüßworte des § 19 zum Ausdruck gebracht, daß eine beharrliche z. B. trotz Verwarnung nicht unterlassene und somit schuldhafte Handlung vorliegen muß.

Bei Festsetzung der Vertragsstrafe gemäß § 20 ist davon auszugehen, daß eine materielle Buße von dem Angestellten nur dann verlangt werden sollte, wenn eine Schädigung der Firma vorliegt. Die Gründe, welche nach § 133c Abs. 1, 3, 4, 5 und 6 der Gewerbeordnung die Firma zur Aufhebung des Vertrags berechtigen, sind deshalb nicht hinreichend und schwerwiegend genug, um außerdem noch eine Vertragsstrafe von dem Entlassenen zu verlangen. Vertrauensmißbrauch und Dienstuntreue (§ 133c. Abs. 2) sind wohl ausnahmslos als eine Zuwiderhandlung gegen § 7 dieses Vertrages anzusehen und unterliegen als solche der Vertragsstrafe nach § 20. Die Preisgabe von Geschäfts- und Dienstgeheimnissen und fernerhin nach dem Austritt des Angestellten die Verletzung der Sperrpflicht und des Schweigegebots sind unter allen Umständen triftige Gründe, um die Vertragsstrafen und ev. darüber hinausgehend Schadensersatz zu fordern.

Der dreifache Betrag des letzten Jahresgehalts soll die Höchstgrenze der Vertragsstrafe sein.

## 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 etwaige aus diesem Vertrage entspringende Streitigkeiten soll das Gericht in . . . . . zuständig sein.**

---

---

**Druck der Spamerschen Buchdruckerei in Leipzig.**

---

---