

Vergleichender Kommentar: Lohngerechtigkeit in der Praxis

Thomas Pierson, Gießen

I. Die Untersuchung von Lohngerechtigkeit in der historischen Praxis begegnet der erheblichen Schwierigkeit, dass die Akteure oftmals nicht artikulierten, warum sie diesen oder jenen Lohn für gerecht erachteten. Im Rahmen heutiger öffentlichkeitswirksam ausgehandelter Tarifverhandlungen mag man anderes gewohnt sein, weil vielfach Gerechtigkeitsargumente vorgetragen werden: Verteilung von Arbeitsproduktivitätszuwächsen, Inflationsbewegungen, Geschlechtergerechtigkeit, Angleichung der Lebensverhältnisse, um nur einige wenige zu nennen. Soweit Löhne individuell ausgehandelt werden, ist die Rekonstruktion von Lohngerechtigkeitsmerkmalen erheblich komplizierter, zumal das Entgelttransparenzgesetz von 2017 Ergebnis einer neueren Entwicklung ist. Vielmehr sind Geheimhaltungsklauseln über das Gehalt mindestens seit der Frühen Neuzeit bekannt.

Anne Allstadt und Jürgen Brand lösen dieses Quellenproblem, indem sie sich auf Lohnkonflikte vor Gericht konzentrieren. Sie erhalten damit lediglich einen Ausschnitt aus der realen Praxis, den für Juristen notorischen ‚pathologischen Fall‘. Dass die Beantwortung der Frage nach Lohngerechtigkeit damit Einschränkungen unterliegt, wird nicht durchgängig reflektiert. Dennoch ist der methodische Ausgangspunkt, die Heranziehung der Gerichtspraxis, ebenso naheliegend wie fruchtbar, trotz der bezüglich der frühen Arbeitsgerichtsbarkeit bekannten Überlieferungsproblematik, für die beide Autoren allerdings auf erhebliche eigene Forschungsexpertise zurückgreifen können.

II. Anne Allstadt fokussiert in ihrem Beitrag über die Entgeltkonflikte vor den Gewerbe- und Kaufmannsgerichten einen Teil ihres Dissertationsvorhabens. In Anbetracht der mittlerweile guten Forschungslage zu deren Institutionengeschichte konzentriert sich Allstadt ganz auf einige ausgewählte Fallgruppen, die der Rechtsprechung im Untersuchungszeitraum, d.h. vom Gewerbegerichtsgesetz 1890 bis zur Einführung der Arbeitsgerichte 1926, erhebliche Probleme bereiteten. Sie kommt zu sehr beachtlichen Antworten auf konkrete Fragen der Lohngerechtigkeit, die zwar nur begrenzt verallgemeinerungsfähig sind, aber weit über die Arbeitsrechtsgeschichte hinaus

für die Wirtschaftsrechts- und auch die allgemeine Sozialgeschichte erhellend sind. Ausgehend von einem durchgängig hohen Klageaufkommen stellt sie als besonders konfliktbehaftete Branchen bzw. Berufsgruppen das Hotel- und Gaststättengewerbe einerseits, andererseits die Arbeitsverhältnisse von Handelsreisenden (abzugrenzen von selbständigen Handelsvertretern) dar. Im ersten Fall kann Allstadt zwei wesentliche Gegenstände von Lohnstreitigkeiten identifizieren, zum einen Trinkgelder als „Vergütungsform“, zum anderen pauschalisierte Abgaben in Form von Lohnabzügen zur Finanzierung der Betriebskosten, weil man Kellner wirtschaftlich als Mitteilhaber des Geschäfts verstanden habe. Bei den Reisenden ging es um die Verteilung des Unternehmerrisikos, d.h. inwieweit Absatzerfolg Voraussetzung des Lohns war, um die Haftung für Angestellte und um Spesenzahlungen, übrigens ein Dauerthema von Reisen in fremdem Interesse mindestens seit dem Mittelalter. Die Gewerbegerichte zogen im ersten Fall das Instrument der Sittenwidrigkeit heran, um einen Subsistenzlohn zu gewährleisten. In der zweiten Fallgruppe wurden die Vorspiegelung illusorischer Einkommensaussichten oder die Abwälzung des Unternehmerrisikos als sittenwidrig erachtet. Allstadt meint daher, als gerecht habe dasjenige gegolten, das üblicherweise gezahlt wurde, und dasjenige, das im Rahmen von Verhandlungen auf Augenhöhe und auf Grundlage einer ausgeglichenen Risikoverteilung vereinbart worden sei.

Die Autorin macht es sich m.E. an dieser Stelle zu leicht, da sie zwar die Lösung eines Lohngerechtigkeitsproblems durch die Rechtsprechung rekonstruiert, aber ohne weiteres die Grenze der Sittenwidrigkeit mit gerechtem Lohn gleichsetzt. Ist denn jeder Lohn, der nicht so evident korrekturbedürftig ist, dass die Sittenwidrigkeitsformel greift, im Sinne der Rechtspraxis „gerecht“? Eine Konkretisierung ihres Lohngerechtigkeitsbegriffs wäre insoweit wünschenswert gewesen.

Anschließend geht Allstadt auf einige situationsbedingte Spezialprobleme ein, insbesondere Notlagen infolge von Krieg und Inflation. Sie macht eine für die Gerichte kompliziertere Interessenabwägung infolge der Existenzbedrohung auch der Unternehmerseite aus, die durch eine engere Auslegung der Sittenwidrigkeit einerseits, Festsetzung absoluter Mindeststandards andererseits gelöst worden sei. Nicht nur an dieser Stelle wäre eine tiefergehende Erörterung erforderlich, für die man gespannt die Dissertation erwartet. Ein spannender Aspekt ist auch die Einberufungsproblematik im Weltkrieg mit der auch juristisch wichtigen Unterscheidung zwischen § 63 HGB und § 161 BGB. Der Bezug zur Lohngerechtigkeitsproblematik bleibt allerdings etwas im Dunkeln, da es hier – wie schon die Überschrift

klarstellt – um die Frage der Kriegslastenverteilung zwischen Staat und Wirtschaft geht. Abschließend stellt Allstadt zwei weitere zentrale historische Ereignisse und ihre Bedeutung für die Lohnproblematik vertiefend dar, den Abbruch des passiven Widerstands gegen die Ruhrbesetzung und die Hyperinflation. Die Verschlechterung der Wirtschaftslage führte zu einer Wiedereinstellung der Arbeiter nach Wiederaufnahme des Betriebs auf niedrigerem Lohnniveau. Unerklärt bleibt allerdings der nicht unmittelbar naheliegende Befund, dass die Inflation die Arbeitgeber zu einer Herabsetzung der Nominal(?) -Löhne unterhalb der Tarifsätze veranlasst habe, da die Geldentwertung die Zahlung der veralteten Nominalallöhne erheblich erleichtert haben dürfte. Auch das Verhältnis zum damaligen Stand des kollektiven Arbeitsrechts und dem Tarifvertragsrecht hätte interessiert. Jedenfalls seien wiederum beide Seiten schutzbedürftig gewesen, so dass ein strengerer Sittenwidrigkeitsmaßstab erforderlich wurde. Das Kriterium der Ortsüblichkeit habe wegen des niedrigen Lohnniveaus nach Ende des Ruhrkampfes „automatisch zu einer verhältnismäßigen Anpassung“ geführt. Sittenwidrigkeitsgrenze und Gerechtigkeitskriterium sei gewesen, dass sich Arbeit lohnen musste, also eine Besserstellung gegenüber der Erwerbslosenunterstützung. Diese Konzeption eines Abstandsgebots lädt zu Vergleichen mit dem beamtenrechtlichen Alimentationsprinzip ein (dazu mein Beitrag in diesem Band).

Mit der Untersuchung der Hyperinflation gelingt der Autorin ein ungeahnter Coup, weil die Arbeitsgerichte die berühmt-berüchtigte Aufwertungsrechtsprechung des Reichsgerichts vorwegnahmen, was bislang unbekannt geblieben ist. Verschiedene Arbeitgeber nutzten die galoppierende Inflation zur Zurückhaltung der Lohnzahlung und auch von einer Lohnklage profitierte wegen des Zeitlaufs bloß die Arbeitgeberseite. Trotz erheblicher Bedenken hinsichtlich der Kausalität (mir scheint die Zurechnung sehr viel einfacher möglich als der Autorin und den von ihr angeführten Zeitgenossen), wurde schließlich eine Lösung über einen erweiterten Verzugsschadensersatz gefunden.

Allstadt gelingt es also, spannende und teilweise unbekannte Lohnprobleme in der Rechtsprechung der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte zu identifizieren und ihre Lösung anhand der Frage der Lohngerechtigkeit nachvollziehbar zu beschreiben. Jedoch bleibt der Gerechtigkeitsbegriff eher diffus. Insoweit verwundert es auch nicht, dass das Fazit der Autorin vor allem die konkrete Tätigkeit der Gerichte in ihrem Bemühen, einen Interessenausgleich zu finden, fokussiert. Die Ausgangsfrage, wie das Ver-

ständnis von Gerechtigkeit die richterliche Wertung eines angemessenen Entgelts geprägt habe, bleibt so zumindest teilweise offen.

III. Jürgen Brand spannt einen sehr viel weiteren Bogen, indem er nicht nur die Rechtsprechung der Fabriken- und Gewerbeberichte, sondern auch eine Vielzahl literarischer und rechtswissenschaftlicher Stimmen sowie über die Tarifvertragspraxis auch die Arbeitsvertragsparteien zu Wort kommen lässt und neben der deutschen auch die französische Perspektive beleuchtet. Er schöpft aus dem Vollen seiner jahrzehntelangen Beschäftigung mit der frühen Fabriken- und Gewerbegerichtsbarkeit und legt ein umfassendes zeitgenössisches Panorama der Lohn- und Gerechtigkeitsvorstellungen in der Praxis vor. Er beginnt mit einer kritischen Reflexion des Lohngerechtigkeitsbegriffs und ergänzt somit den Beitrag von Allstadt um grundlegende Punkte, indem er herausstellt, dass der Gerechtigkeitsbegriff kein Stichwort für die arbeitsgerichtliche Praxis ist und auch für Karl Marx der Lohn nicht aus dem Gerechtigkeitsbegriff kalkulierbar gewesen sei. Eignermaßen unverständlich bleibt jedoch sein vehementes geschichtstheoretisches Plädoyer gegen eine ahistorische Herangehensweise (bei Brand ‚woke‘ Gerechtigkeitsvorstellungen, polit-ästhetischer Konformismus), da es an einem erkennbaren Widersacher fehlt.

Brand kontextualisiert seine Quellen, die neben einer umfangreichen Stichprobe der 2. Instanz eine Totalerhebung der Jahrgänge 1842, 1843, 1855 und 1891 des Vergleichsbüros des Fabriken- und Gewerbegerichts Elberfeld umfassen, indem er die zeitgenössischen, allgemein bekannten Lohnprobleme der Zeit und ihre gesetzlichen Grundlagen referiert, also das Trucksystem und sein Verbot und ebenso die Regulierung von Kinder- und Jugendarbeit. Er zeigt auch, wie Friedrich Engels die Situation in Elberfeld beschrieb. Hier kann man Brands Marx-Verweise dahingehend ergänzen, dass dieser Kinderarbeit für ökonomisch notwendig und ab dem 9. Lebensjahr, in dem jedes Kind ein produktiver Arbeiter werden sollte, auch für wünschenswert hielt.

Brand wählt einen problemgeschichtlichen Zugang, indem er unter Verweis auf Lotmar auf die entscheidende Kenntnis der „faktischen Umwelt“ abstellt. Er beschreibt dementsprechend die ökonomische Situation mit der Textilindustrie als dominierendem regionalem Wirtschaftszweig und erläutert die Organisation der Verlagsarbeit. Die Zeitgenossen zentrierten daher die Lohnform – Zeitlohn oder Stücklohn – als wesentliche Gerechtigkeitsfrage, wobei vielfach eine Umstellung auf den Stücklohn als billig und gerecht angesehen wurde. Brand arbeitet die ökonomischen Vorteile dieser

Wahl, hauptsächlich Arbeitsanreize und Schonung des Kapitalstocks, ebenso heraus, wie die damit verbundenen Probleme der eingeschränkten Kontrollmöglichkeiten für eine gleichmäßige Warenqualität im Verlagsbetrieb. Immerhin kann Brand zeigen, dass Lohndrückerei mit Kontraktbruch und Sabotage beantwortet wurde. M.E. zeigt das auch eine Form von faktischer Aushandlung und damit eine spezielle Form von Aushandlungsgerechtigkeit, auch weil Brand darauf hinweist, dass weiterhin alle hoheitlichen Maßnahmen wie die jahrhundertelange Bekämpfung des Kontraktbruchs weitgehend wirkungslos blieben.

Er nutzt diesen Befund jedoch für eine andere Überlegung, nämlich die Deutung des Tarifvertrags als Ideal des gerechten Lohns wegen seines systemimmanenten Kompromisscharakters. Kritisch weist er darauf hin, dass auch dieser nicht a priori gerecht sei, weil von der Konjunktur und den jeweiligen Machtverhältnissen abhängig. Dem ist im Ergebnis zwar zuzustimmen, jedoch hätte sich spätestens hier eine Diskussion verschiedener Gerechtigkeitstheorien angeboten, die Brand jedoch pauschal als nicht anwendbar zurückweist, weil er mit Rüthers die Idee eines richtigen Vertrags ablehnt und bloß den angemessenen Interessenausgleich zulässt. Dessen Verhältnis zu Lohngerechtigkeitsvorstellungen wäre allerdings zu beleuchten. Brand verweist stattdessen mit Wieacker auf den Bruch mit dem älteren Tarifwesen durch den Abbau der Standesgesellschaft und die Übernahme des liberalen Modells zulasten anderer Klassen und Berufsstände. Die Koalitionsverbote mit der gleichzeitigen Aufhebung der Lohntaxen hätten eine „Verschiebung der Lohngerechtigkeit“ zugunsten der Arbeitgeber gebracht. Diese Deutung ist nur teilweise nachvollziehbar. Die Assoziation ist das liberale Modell zur Lösung der sozialen Frage im Untersuchungszeitraum Brands, zu dem die bestehenden Koalitionsverbote natürlich im Widerspruch standen. Die Aufhebung der Lohntaxen konnte nur dann zugunsten der Arbeitgeber wirken, wenn es sich nicht ohnehin – wie wohl überwiegend – um Höchstlohntaxen handelte. Auch irritiert die anscheinend intendierte Gleichsetzung von Aushandlungsmacht mit Lohngerechtigkeit.

Brand betont erhellend die Bedeutung des alten Tarifvertragswesens (zuletzt wurde von der Düsseldorfer Regierung 1785 ein Tarifvertrag für die Messerfabrikation für allgemeinverbindlich erklärt) und der folgenden Anknüpfungsversuche im 19. Jahrhundert, einschließlich per Polizeiordnung für allgemeinverbindlich erklärter Einigungen zwischen den Parteien, als Vorbilder für die Zeit nach Einführung der Koalitionsfreiheit 1869. In diesem Umfeld – und hier kommt der Autor zum Kern seiner Untersuchungen

– hätten die frühen Gewerbe- und Arbeitsgerichte als institutioneller Fortschritt auf dem Weg zum gerechten Lohn gewirkt. Die ordentlichen Gerichte waren schon mangels Sachkenntnis überfordert. Die Dimensionen sind eindrücklich, waren doch, wie Brand zeigen kann, in der preußischen Rheinprovinz zwischen 1840-1890 unter dem Code civil mehr als 100.000 Verfahren vor den Fabriken- und Gewerbegerichten anhängig. In Elberfeld dominierten der Verlag und das klassische Handwerk das Verfahrensaufkommen. In der Sache handelte es sich hauptsächlich um Schadensersatz- und Lohnklagen, wobei Brand plausibel erstere ebenfalls dem Kontext der Lohnklagen zurechnet, weil es sich regelmäßig um Gegenansprüche wegen Mängel der abgelieferten Waren handelte. Er geht davon aus, dass in Bereichen, in denen das kollektive Bewusstsein der Gesellentradition erhalten geblieben war, die Vertragsautonomie nur auf dem Papier gestanden habe. Individuelle Vorstellungen der Parteien seien nur bedingt zum Ausdruck gekommen, vor Gericht seien kaum detaillierte Angaben zu Laufzeit und den übrigen Bestandteilen des Vertrags gemacht worden und auch die Lohnhöhe sei oft nicht ausdrücklich vereinbart gewesen, wie er u.a. am schönen Beispiel eines minderjährigen Kartenschlägers zeigt. Die Gerichte gaben dann den ortsüblichen Mittelsatz. Allerdings überstrapaziert Brand den Aussagewert seiner Quellen, wenn er daraus schlussfolgert, dass die geläufige Vorstellung einer Ausübung von Privatautonomie beim Vertragschluss bis in die 2. Hälfte des 19. Jahrhunderts unzutreffend und ein modernes Konstrukt gewesen sei. Vor Gericht gelangten eben nur die problematischen Konfliktfälle und auch hier war das Fehlen einer ausdrücklichen Lohnvereinbarung nur ein häufiger oder „nicht ungewöhnlicher“ Fall. Die Lohntaxen waren gerade Mittel gewesen, die individuelle Lohnaushandlung einzuschränken und vielfach wurde dagegen ‚privatautonom‘ verstoßen. Zu wessen Gunsten das wirkte, war von der einzelnen Klausel (Höchstlohn, Mindestlohn oder fester Satz) ebenso abhängig wie von der jeweiligen Konjunktur und Marktmacht.

Brand legt entscheidende branchen- und arbeitsorganisatorische Unterschiede auch für die Frage der Lohnfindung offen, indem er Handwerk und Textilindustrie danach unterscheidet, dass letztere nicht auf traditionelle Ortsgebräuche unter Einschluss der Lohntaxen zurückgreifen konnte und Zeitlohn dort ohnehin eine absolute Ausnahme darstellte. Hier könnte man vertiefend weiterfragen, ob es nicht auch detaillierte Werklohntaxen gab, da diese im Spätmittelalter und in der frühen Neuzeit eigentlich weit verbreitet waren, und wenn ja, warum diese anders als die Zeitlohntaxen keinen stabilisierenden Effekt ausübten. Weiter macht der Autor auf den

wesentlichen Unterschied in der Verhandlungsmacht aufmerksam, weil die Heimarbeiter anders als die Handwerker wegen fehlender Mobilität nicht das Druckmittel der Mobilität hatten und vor Ort ein Oligopol der Verleger den Markt beherrschte. Er weist darauf hin, dass die Protestbewegung der Wuppertaler Textilarbeiter daher vorrangig nicht höhere Löhne, sondern den Aushang einer Lohnliste zu Vergleichszwecken verlangte, um den Einzelnen nicht der Marktmacht des Arbeitgebers auszuliefern. Dem ist zuzustimmen, gleichzeitig belegen diese Quellen aber eben doch, dass die Lohnfindung individuell erfolgte und unterschiedlich in welcher Art auch immer ‚ausgehandelt‘ war, denn sonst wären diese Forderungen überflüssig gewesen.

Neben der Wirkung der Lohntaxen zeigt Brand noch ein zweites wesentliches Instrument der Herstellung von Lohngerechtigkeit, nämlich eine Inhaltskontrolle der Verträge am Maßstab der *équité* (Art. 1135 CC), die nach Einschätzung der Zeitgenossen recht wirksam gewesen zu sein scheint. In der Gewerbegerichtsbarkeit bei Allstadt war das Korrektiv die Sittenwidrigkeitsformel. Es könnte lohnen, hier zu vergleichen, ob und wie genau diese französische Billigkeit im Vergleich zu stärkeren Eingriffen in das Vertragsgefüge durch die Gerichte motivierte. Ein Indiz gibt bereits Brand, wenn er aus einem französischen Standardwerk zitiert, dass die Billigkeit von allen Regeln zunächst zu berücksichtigen sei und die Entscheidung im Zweifel zugunsten des Arbeiters ausschlagen müsse, weil die Billigkeit den Schwächsten schütze. Er zeigt nicht nur, dass in Elberfeld immerhin stolze 6% der Entscheidungen des Hauptbureaus auf dieser Grundlage beruhten, sondern argumentiert überzeugend mit einer Ausstrahlungswirkung des Prinzips auf eine Kompromissbereitschaft im Verfahren mit sehr beachtlichen Vergleichsquoten (knapp 70% der Fälle insgesamt).

Brand fasst die Ergebnisse seiner Untersuchung dahingehend zusammen, dass die rheinische Gewerbegerichtsbarkeit Teil des institutionellen Überbaus war, der gemeinsam mit anderen Instrumenten die sozialen Folgen des frühkapitalistischen Systems abfederte und eine Entwicklung „from status to contract“ nur sehr langsam und zäh verlief. Die Löhne seien nicht individuell bestimmt worden, weil man sich an den herkömmlichen Observanzen orientierte. Soweit das der Fall war, belegt das m.E. übrigens vor allem die Praxisnähe des BGB durch eine damals hohe Relevanz des § 612 II, die implizit auch bei Allstadt durchscheint. Trotz Arbeitgeberdominanz in der Gerichtsbesetzung seien über 70% der Klagen durch Arbeitnehmer erhoben worden, um ein erwartetes und gebilligtes Ergebnis zu erreichen,

so dass sich der Kreis um die Hypothese von Lohngerechtigkeit als Umsetzung des Erwartbaren und Gebilligten für diese Zeit schließt.

Das Ergebnis des quellengesättigten und faszinierenden Panoramas überzeugt vollauf. Der wissenschaftliche Diskurs gebot den Hinweis, dass m.E. einige Einzelpunkte grundlegend anders gedeutet werden sollten, die zwar von allgemeinem Interesse, aber für die Frage der Lohngerechtigkeit in der Praxis zu vernachlässigen sind. Neben den genannten Punkten irritiert Brands Vergleich von Code civil und BGB. Während das BGB das Arbeitsleben ausgeblendet habe, weise der Code civil mit Artt. 1710, 1779 und 1780 nur scheinbar eine geringe Regelungstiefe auf, weil der Weg in das gewohnheitsrechtlich-gewerbliche Parallelrecht und Spezialgesetze offen gestanden habe. Neben vielen anderen Dingen, die man dazu sagen könnte, verwundert das, weil gerade das BGB eine solche arbeitsteilige Vorgehensweise mit Gewerbeordnung und vielen anderen Spezialordnungen verfolgte. Bezeichnenderweise finden die zahlreichen Arbeiten Joachim Rückerts dazu keine Erwähnung. Im Vertrauen auf seine eigenen Quellen hätte sich der Autor stärker von der traditionellen, aber überholten Rechtsgeschichtsschreibung in der Tradition Wieackers lösen können. Zweifelsohne ist das Arbeitsrecht des 19. Jahrhunderts eine schwer zu deutende Melange aus fortwirkenden Traditionen, liberalen Ideen, und interventionsstaatlichen Maßnahmen (Kontraktbruchstrafbarkeit, Koalitionsverbote usw.), welche die Implementation dieser Ideen massiv behinderten. Die Unterschiede der Einzelbranchen treten bei Brand zudem deutlich zutage. Hinzu kommen die regional unterschiedlichen Rechtslagen und Akteure, so dass eine faire Gesamtdarstellung eine Herkulesaufgabe bleibt.

IV. Für die Frage nach Lohngerechtigkeit haben beide Autoren ebenso überzeugende wie wichtige Bausteine geliefert. Trotz des vergleichbaren Ausgangsmaterials, der Gewerbegerichtsrechtsprechung, haben sie jedoch sehr unterschiedliche Ansätze verfolgt und Antworten geliefert. Allstadt vermeidet Großdeutungen und zeigt induktiv aus der Rechtsprechung gewonnene zentrale, aber bislang teilweise nahezu unbekannte Probleme in ihrem zeithistorischen Kontext und rekonstruiert konkret juristisch die gefundenen Lösungen. Brand gelingt es, durch die Heranziehung weiterer Quellenmassen, aber auch durch eine stärkere regionale und dadurch auch branchenbezogene Konzentration wesentlich tiefer in die Alltagspraxis der Parteien des Arbeitsverhältnisses vorzudringen. Dennoch zeigen beide Arbeiten zentrale Gemeinsamkeiten auf. Lohnklagen machten, wenig überraschend, immer einen wesentlichen Teil der Streitfälle aus, so dass

die Quellen reichlich sprudeln. Dennoch bleibt der Lohngerechtigkeitsbegriff eher diffus, was zum Teil daran liegt, dass Gerechtigkeit, wie Brand anmerkt, kein Thema für die Gerichte ist. Dennoch ergibt sich, dass es für beide Gerichte ein zentrales Kriterium gab, um in das Leistungsgefüge der Verträge einzugreifen und damit wohl auch immanente Gerechtigkeitsvorstellungen zu verwirklichen. Während die *équité* in der rheinischen Fabrikgerichtsbarkeit dafür ein naheliegendes Instrument scheint, ist der Terminus der Sittenwidrigkeit in der späteren Praxis der Gewerbegerichte *prima facie* dafür nur noch begrenzt geeignet. Dennoch zeigt Allstadt, dass die Gerichte den Sittenwidrigkeitsmaßstab den jeweiligen Zeitumständen anpassten und dabei offenbar recht stark veränderten. Deutlich wird auch, dass so jeweils den Interessen der Schutzbedürftigen gedient werden sollte. Weitere Forschungen müssten versuchen, diese wichtigen Bausteine zu ergänzen und zu einem schlüssigen Gesamtbild zu formen, das bei Brand für einen spezielleren Ausschnitt bereits durchscheint.

