

Geschichte berühmter Diamanten

Der Jonker-Diamant

Der fehlerfreie, blauweiße Stein wurde 1934 von dem fast 70-jährigen Farmer Jonker auf der Elandsfontein-Farm im alluvialen Schwemmland eines Nebenarms des Pienaarsflusses gefunden. Die Fundstelle liegt in der Nähe der bekannten Premier-Mine. Wahrscheinlich ist also der Jonker-Diamant durch eine Eruption ausgeschleudert worden. In der Form ähnelt er dem Cullinan, der ebenfalls der Premier-Mine entstammt. Das Gewicht des Rohsteines betrug 726 Karat und sein sofortiger Verkaufswert 1 500 000 RM. Die Steuern, die auf dem Fund ruhten, machten etwas über eine halbe Million Reichsmark aus.

Ein New Yorker Händler namens Harry Winston erwarb den Rohstein und ließ ihn vorerst in drei Stücke mit den Gewichten 505, 185 und 36 Karat spalten. Aus diesen wurden elf achteckige und ein Stein

von Marquiseform von zusammen 370,87 Karat geschliffen. Alle Steine besitzen die feinste blauweiße Farbe.

Der Getulio-Vargas-Diamant

Im Gewicht ist dieser am 13. August 1935 im Rio Santo Antonio (Coromandel-Distrikt des nördlichen Minas Geraes, Brasilien) gefundene Stein dem Jonker-Diamant um ein Bruchteil eines Karats überlegen. Das Gewicht beträgt 726,6 Karat. Ebenso wie der Jonker-Diamant ist dieser Diamant lupenrein und von bester blauweißer Farbe. 1938 wurde er von Amsterdam aus nach New York für 2 800 000 \$ verkauft. Der Wert an der Grube selber soll 1 600 000 \$ betragen haben. Das spezifische Gewicht wurde zu 0,53 bestimmt; die Maße waren folgende: Länge 68 mm, Breite 53 mm, Höhe 23 mm.

Die Erziehungsbeihilfe des Lehrlings

Das Lehrverhältnis ist seinem Wesen nach ein Erziehungs- und Ausbildungsverhältnis. Der Inhalt des Lehrverhältnisses ist nicht in erster Linie die Leistung produktiver Arbeit und die Erziehungsbeihilfe demnach kein Arbeitsentgelt, sondern eine Leistung des Unternehmers zu den Kosten, die während der Berufsausbildung erwachsen. Wenn sich auch die Erziehungsbeihilfe regelmäßig mit der Dauer der Lehrzeit erhöht und darin auch die mit der Vervollkommnung der Ausbildung wachsende produktive Leistung des Lehrlings zum Ausdruck kommt, so ist doch für die verschiedene Höhe der Erziehungsbeihilfe in den einzelnen Lehrjahren nicht allein die Steigerung der nützlichen Dienste des Lehrlings ausschlaggebend, sondern die erhöhte Erziehungsbeihilfe soll ihrem Wesen nach in erster Linie den mit zunehmendem Alter des Lehrlings wachsenden Unterhalts- und Ausbildungskosten Rechnung tragen. Die Erziehungsbeihilfe stellt daher grundsätzlich weder Lohn noch Gehalt dar.

Diese Auffassung vom Wesen der Erziehungsbeihilfe hat sich mehr und mehr durchgesetzt. Die Erziehungsbeihilfe ist als solche auch weitgehend in den Tarifordnungen der Reichstreuhand der Arbeit verankert worden. Soweit eine tarifliche Regelung der Erziehungsbeihilfe nicht erfolgt ist, bestehen in der Regel Richtsätze der Kammern für die Höhe der Erziehungsbeihilfe in den einzelnen Wirtschaftszweigen. Diese Richtsätze sind zwar nicht im gleichen Sinne rechtsverbindlich wie die unabdingbaren Sätze einer Tarifordnung; praktisch sind jedoch die Richtsätze der Kammern, soweit sie nicht in den Tarifordnungen verankert sind, dadurch gewährleistet, daß Lehrverträge mit Erziehungsbeihilfen, die den Richtsätzen der Kammern widersprechen, in die Lehrlingsrolle im allgemeinen nicht eingetragen werden.

Die Erziehungsbeihilfe kann in Geld oder in Naturalleistungen bestehen. Infolge des Krieges hat die Gewährung von Naturalleistungen an Bedeutung gewonnen, insofern, als Lehrlinge und Anlernlinge, die in Auswirkung des Krieges vom Familienverband getrennt wurden, heute vielfach vom Ausbildungsbetrieb untergebracht und gepflegt werden. In solchen Fällen ist die Gewährung eines angemessenen Taschengeldes zweckmäßig und üblich. Die Gewährung eines zu hohen Taschengeldes an Lehrlinge, die vom Betrieb kostenlos untergebracht und gepflegt werden, ist jedoch wegen der Gefahr einer Falschung und für die Erziehung des Jugendlichen abträglichen Verausgabung von Geldbeträgen bedenklich; insbesondere in der Kriegswirtschaft ist auch bei der jugendlichen Gefolgschaft möglichst frühzeitig der Sparsinn zu wecken.

In Auswirkung des Krieges ergab sich als besonderes Problem die Frage der Vergütung der erhöhten Beanspruchung der Leistung des Lehrlings. Dabei ist zu unterscheiden zwischen der vom Lehrling geleisteten Mehrarbeit (Überstunden) und der innerhalb der regelmäßigen achtstündigen Arbeitszeit erfolgenden verstärkten Heranziehung zu nützlichen Arbeiten.

Auch der Lehrling ist im Rahmen des Jugendschutzgesetzes zur Leistung der vom Betriebsführer rechtmäßig angeordneten Mehrarbeit verpflichtet. Entsprechend dem Wesen des Lehrverhältnisses als Ausbildungsverhältnis und dem Charakter der Erziehungsbeihilfe hat der Lehrling grundsätzlich keinen Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung. Diese Auffassung war jedoch insoweit nicht mehr streng durchführbar, als auch Lehrlinge in zunehmendem Maße nicht nur zur gelegentlichen, sondern auch zur regelmäßigen Mehrarbeit infolge des Krieges herangezogen werden mußten. Die Reichstreuhand der Arbeit haben deshalb in besonderen Anordnungen eine angemessene Vergütung der von Lehrlingen regelmäßig geleisteten Mehrarbeit sichergestellt.

Diese beträgt regelmäßig im ersten Lehrjahr 40 %, im zweiten Lehrjahr 60 %, im dritten Lehrjahr 90 % des Lohnes bzw. Gehaltes, den der Lehrling im ersten Berufsjahr nach vollendeter Lehre erhalten würde. Wenn auch der Lohn bzw. das Gehalt, das im ersten Jahr nach vollendeter Lehre erzielt würde, Bemessungsgrundlage für die Vergütung regelmäßiger Mehrarbeit darstellt, so bleibt damit doch das Wesen der Lehrlingsvergütung als Erziehungsbeihilfe unberührt, zumal die regelmäßige Mehrarbeit der Lehrlinge und die besondere Art ihrer Vergütung eine kriegsbedingte Ausnahmeerscheinung darstellt, was auch darin zum Ausdruck kommt, daß die Reichstreuhand die Mehrarbeitsvergütung auf Grund der Lohngestaltungsverordnung geregelt haben.

Während bei regelmäßiger Mehrarbeit von Lehrlingen eine allgemeine Regelung der Vergütung erfolgt ist, besteht für den Fall produktiver Mehrleistung innerhalb der normalen achtstündigen Arbeitszeit eine entsprechende Regelung nicht. Teilweise besteht die Neigung, derartige Mehrleistungen durch Zahlung von Lohn, Gehalt oder durch Gewährung von Leistungszulagen abzugelten. Gegen die Abgeltung produktiver Mehrarbeit von Lehrlingen in dieser Form bestehen jedoch erhebliche Bedenken, da hierbei die Gefahr besteht, daß das Lehrverhältnis mehr und mehr in ein reines Arbeitsverhältnis gewandelt wird und an die Stelle der Ausbildung und instruktiven Arbeiten die produktiven Arbeiten für den Betrieb treten. Gegen eine gelegentliche Anerkennung der dem Betriebe geleisteten nützlichen Arbeiten in Form einmaliger besonderer Zuwendungen werden die Reichstreuhand im allgemeinen keine Bedenken erheben. Die Zustimmung des Reichstreuhanders ist hierfür einzuholen.

Da die Erziehungsbeihilfe ihrem Wesen nach weder Lohn noch Gehalt darstellt, ist sie in erster Linie an das Bestehen des Lehr-(Anlern-)Verhältnisses und nicht an die Arbeitsleistung gebunden. Daraus folgt, daß im Krankheitsfalle die Erziehungsbeihilfe fortzuzahlen ist. Der Reichsarbeitsminister hat mit einer Anordnung über die Zahlung der Erziehungsbeihilfe bei Arbeitsverhinderung und Arbeitsausfall, welche am 1. April 1942 in Kraft getreten ist, bestimmt, daß Lehrlingen, die auf Grund eines Lehrvertrages, und Anlernlingen, die in einem anerkannten Anlernberuf auf Grund eines Anlernvertrages ausgebildet werden, die Erziehungsbeihilfe (Barleistung, Kost, Wohnung) bis zur Dauer von sechs Wochen in folgenden Fällen weiterzuzahlen ist:

- a) bei einer durch Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit;
- b) bei einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung aus sonstigen in ihrer Person liegenden Gründen;
- c) bei einem Arbeitsausfall aus nicht in ihrer Person liegenden Gründen.

Wenn die Krankheit durch einen Betriebsunfall verursacht worden ist, ist die Erziehungsbeihilfe bis zur Dauer von 12 Wochen weiterzuzahlen. In keinem Falle ist jedoch die Erziehungsbeihilfe über die Beendigung des Berufserziehungsverhältnisses hinaus weiterzugewähren, insoweit nicht durch Tarifordnung oder Anordnung des Reichstreuhanders der Arbeit etwas anderes bestimmt ist. Können Kost und Wohnung infolge der Krankheit nicht mehr weitergewährt werden, sind sie nach den Bewertungsgrundsätzen der Oberfinanzpräsidenten und Vorsitzenden der Obergewerkschaften abzugelten. Wird der Lehrling (Anlernling) in einem Krankenhaus untergebracht, so entfällt die Verpflichtung zur Abgeltung von Kost und Wohnung. Das Taschengeld ist jedoch weiterzugewähren.