

# Kommentar zur vorläufigen Landarbeitsordnung

vom 24. Januar 1919

nebst einem Abdruck der Bestimmungen über  
die Anwerbung und Beschäftigung  
ausländischer Arbeiter

Von

**Dr. Erich Molitor**

a. o. Professor an der Universität Leipzig



---

Berlin · Verlag von Julius Springer · 1928

ISBN-13: 978-3-642-94041-5 e-ISBN-13: 978-3-642-94441-3  
DOI: 10.1007/978-3-642-94441-3

Alle Rechte, insbesondere das der Übersetzung  
in fremde Sprachen, vorbehalten.

# Vorwort

Die vorläufige Landarbeitsordnung hat bis jetzt kaum wissenschaftliche Beachtung gefunden, obwohl sie für eine verhältnismäßig große Zahl von Arbeitnehmern den Arbeitsvertrag regelt. Es mag das vornehmlich damit zusammenhängen, daß mit den nach der vorläufigen Landarbeitsordnung zu entscheidenden Streitigkeiten bisher neben den Schlichtungsausschüssen die Amtsgerichte betraut waren, deren Urteile nur sehr selten veröffentlicht wurden. Damit hängt auch wohl zusammen, daß sich eine Judikatur zur vorläufigen Landarbeitsordnung bisher kaum gebildet hat. Es ist zu erwarten, daß sich das nunmehr ändern wird, nachdem auch die Streitigkeiten aus der vorläufigen Landarbeitsordnung der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung unterliegen.

Bei dem vorliegenden Kommentar ist vor allem darauf Gewicht gelegt worden, den sachlichen Geltungsbereich der vorläufigen Landarbeitsordnung herauszuarbeiten, und die Ausführungen über den Begriff der Landwirtschaft und namentlich des Nebenbetriebes haben vielleicht weitergehende, auch für andere Gesetze maßgebende Bedeutung. Im übrigen kam es dem Verfasser hauptsächlich darauf an, den Grundgedanken der einzelnen Bestimmungen und ihren Zusammenhang mit anderen Gesetzen klarzustellen. Es ist daher bewußt darauf verzichtet worden, Ausführungen, die bereits von anderer Seite zu anderen Gesetzen mit ähnlichem oder gleichem Wortlaut gemacht worden sind, hier nochmals zu wiederholen. Es gilt das vornehmlich für die Bestimmungen der §§ 10, 13 und 16.

Dieser Kommentar ist ein Teil des im gleichen Verlage in Aussicht genommenen „Handbuch des Arbeitsrechts“, dem er nach Erscheinen des Handbuches eingegliedert werden soll.

Leipzig, im Mai 1928.

**Mollitor.**

# Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einleitung . . . . .	1
Gesetzestext mit Erläuterungen . . . . .	6
Anhang. Bestimmungen über ausländische Arbeiter:	
1. Verordnung über die Anwerbung und Vermittlung ausländischer Landarbeiter . . . . .	65
2. Verordnung über die Einstellung und Beschäftigung ausländischer Arbeiter . . . . .	68
3. Arbeitsvertrag für ausländische landwirtschaftliche Wander- arbeiter . . . . .	75
Sachverzeichnis . . . . .	81

# Buchliteratur

- Asmis, W.: Der landwirtschaftliche Arbeitsvertrag nach bürgerlichem und Gewerberecht. Berlin: Parey 1910.
- v. Diege, C.: Die ostdeutschen Landarbeiterverhältnisse seit der Revolution. Berlin: Parey 1922.
- Doehow, F.: Landwirtschaftsrecht. Breslau: Hirt 1927.
- Feig, J. und Cäsar, J.: Verordnung betr. eine vorläufige Landarbeitsordnung vom 24. Januar 1919 nebst sonstigen Bestimmungen über das landwirtschaftliche Arbeitsrecht. 3. Aufl. Berlin: Vahlen 1923.
- v. d. Goltz, Lh.: Die ländliche Arbeiterklasse und der preussische Staat. Jena: Fischer 1893.
- Hahne, B.: Das Landarbeiterrecht. 2. Aufl. Preetz: Hansen 1922.
- Hucho, W.: Die Naturalentlohnung in der Landwirtschaft. Berlin: Parey 1925.
- v. Karger, Hahne, B., Cäert, J. und Stephan: Landwirtschaftliches Arbeitsrecht. Berlin: Hobbging 1922.
- Kasfel, W.: Hauptfragen des Tarifrechts. (Beiträge von v. Waldau und Thalau.) Berlin: Julius Springer 1927.
- v. Klinggräff, D.: Über die arbeitsrechtliche Stellung des Landarbeiters, insbesondere in Mecklenburg. Rostock: Hinstorff 1927.
- Koehne, C.: Die Arbeitsordnung in der Land- und Forstwirtschaft. Berlin: Hobbging 1927.
- Molitor, C.: Landwirtschaftsrecht. 2. Aufl. Berlin: Parey 1928.
- Rosenfeld, S.: Das neue Landarbeitsrecht. Berlin: Gesellschaft und Erziehung 1920.
- Schlegelberger, J.: Das Landarbeiterrecht. Berlin: C. Heymann 1907.
- v. Volkmann, S. und Böttger, E.: Die vorläufige Landarbeitsordnung. Berlin: Deutsche Tageszeitung 1919.
- Woerner, D.: Das landwirtschaftliche Arbeitsrecht in Bayern. München: Bayerischer Kommunalchriften-Verlag 1921.

# Einleitung

## I. Geschichtliche Entwicklung

Ein besonderes Recht der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer hat sich erst mit der Aufhebung der patriarchalischen Verhältnisse in der Landwirtschaft in der 2. Hälfte des 19. Jahrhunderts sehr allmählich herausgebildet<sup>1</sup>. Bis dahin fielen die in der Landwirtschaft angestellten Personen unter den Begriff des Gesindes, dessen Rechtsverhältnisse durch sehr zahlreiche, meist aus dem 19. Jahrhundert stammende, vielfach dem Vorbild des pr. A.R. §§ 1 ff. II 5 und der für Altpreußen geltenden pr. Gesindeordnung vom 8. 11. 1810 folgende Gesindeordnungen der einzelnen Länder geregelt sind. Soweit die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer dieser Sonderregelung nicht unterfielen, weil für den Begriff des Gesindes Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft oder mindestens Unterstellung unter die Hausgewalt des Arbeitgebers gefordert wurde, unterstanden sie lediglich dem allgemeinen Recht, das in den verschiedenen in Deutschland bis 1900 geltenden Rechtsgebieten den Dienstvertrag überall gleich dürftig und unzureichend regelte. Mit der Schaffung des Bürgerlichen Gesetzbuches wurde dieses allgemeine Recht wenigstens vereinheitlicht und in einzelnen Beziehungen den sozialreformerischen Gedanken des ausgehenden 19. Jahrhunderts entsprechend ausgebaut<sup>2</sup>. Das Gesinderecht des durch Art. 95 E.G. B.G.B. ausdrücklich aufrecht erhalten worden war, fand in den meisten deutschen Ländern mit Ausnahme von Preußen aus Anlaß der Einführung des B.G.B. eine zwar inhaltlich noch patriarchalische, aber immerhin modernere Regelung. Es wurde damit überall wenigstens ein Ansatz zu einem privatrechtlichen Arbeitsschutz in der Landwirtschaft erreicht. Ein öffentlicher Arbeitsschutz, wie er seit dem Ende des 19. Jahrhunderts in zunehmendem Maße den Arbeitnehmern im Bergbau und

<sup>1</sup> Grundlegend Rnapp: Die Bauernbefreiung und der Ursprung der Landarbeiter in den alten Teilen Preußens<sup>2</sup>; vgl. auch Nagel: Zur Geschichte des deutschen Landarbeiterstandes.

<sup>2</sup> Vgl. über den damaligen Rechtszustand Schlegelberger: Das Landarbeiterrecht und Akmis: Der landwirtschaftliche Arbeitsvertrag.

in den gewerblichen Betrieben zuteil wurde, fehlte dagegen in der Landwirtschaft völlig und auch das Kinderschutzgesetz vom 30. 3. 1903 schließt die Beschäftigung von Kindern in der Landwirtschaft keineswegs aus. Ein gewisser Arbeiterschutz neben dem privatrechtlichen wurde nur dadurch erreicht, daß die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer mit in die Sozialversicherung einbezogen wurden und durch die Unfallverhütungsvorschriften der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften für einen gewissen Betriebschutz gesorgt wurde.

Dagegen fehlte es bis zur Revolution völlig an einer Ausbildung eines Sonderrechts der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer, an die mit dem Fortschreiten der landwirtschaftlichen Technik immer höhere Anforderungen in bezug auf Gewöhnung und Ausbildung gestellt wurden, so daß die Tätigkeit immer mehr zu einer berufsmäßigen wurde, besonders auf den großen Gütern des deutschen Ostens<sup>1</sup>. Es hängt das zum Teil damit zusammen, daß für die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer die durch § 152 der G.D. eingeführte Vereinigungsfreiheit nicht galt und Arbeitskämpfe dadurch unmöglich gemacht wurden, daß fast überall die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer noch mit polizeilichem Zwang zur Leistung der Arbeit angehalten werden konnten, zu der sie sich vertraglich verpflichtet hatten. Diese Ausnahmegeetze gegen die Landarbeiter wurden ebenso wie die Gefindeordnungen erst durch Ziff. 8 des Ausrufs des Rates der Volksbeauftragten vom 12. 11. 1918 beseitigt, der durch das Übergangsgesetz vom 4. 3. 1919 bestätigt wurde. Schon vorher aber hatten ernsthafte Bestrebungen zur Schaffung eines Sonderrechts der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer eingesetzt<sup>2</sup>.

## II. Die Entstehung der vorläufigen Landarbeitsordnung

Auf Veranlassung des Kriegsausschusses der deutschen Landwirtschaft wurde im Sommer 1918 von Ksmis ein eingehender Entwurf einer Landarbeitsordnung ausgearbeitet<sup>3</sup>. Die Lücke die durch die Aufhebung der

<sup>1</sup> Über ältere Gesetzgebungsbestrebungen vgl. Koehne: Die Arbeitsordnung in der Land- und Forstwirtschaft S. 11 Anm.

<sup>2</sup> Über die Entwicklung und Regelung des Rechts der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer in Österreich vgl. Heindl: Das Arbeitsrecht in der Land- und Forstwirtschaft Wien 1925, dazu Lautner: Zentralbl. f. d. jur. Prag. 1927 S. 552 ff. Über die Entwicklung und Regelung in Europa Conacher: Revue internationale du travail 8 S. 181 ff. (deutsche Übersetzung Int. Rundsch. Arb. 1 S. 1037 ff.); Strunden: NWBl. 2 Nichtamtl. L. S. 619\* ff. Ansätze zu einer internationalen Regelung sind von der Internationalen Organisation der Arbeit namentlich auf der 3. Tagung in Genf 1921 gemacht worden. Vgl. insbesondere auch die Serie K der Studien und Berichte des Internationalen Arbeitsamts.

<sup>3</sup> Abgedr. ArbM. 12 S. 609 ff.

Ausnahmegesetze gegen die Landarbeiter und der Gesindeordnungen eingetreten war, sowie die Ankündigung der Einführung der achtkündigen täglichen Arbeitszeit zum 1. Januar, die für die landwirtschaftlichen Betriebe nicht paßte, zwangen zu einem schnelleren Vorgehen. Eine eingehende Durcharbeitung des genannten zunächst noch privaten Entwurfs war nicht möglich. Eine reichsgesetzliche Regelung war nicht rechtzeitig zu erreichen. Das Reichsarbeitsamt veranlaßte daher den eben durch Vereinbarung der Verbände landwirtschaftlicher Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch Bekanntmachung des Staatssekretariats des Reichsernährungsamts vom 22. 11. 1918 geschaffenen Reichs-Bauern- und Landarbeiterrat, der am 3. 12. 1918 in Berlin zusammentrat, sich selbst über eine Regelung zu einigen. Man legt dabei den Entwurf Ksmis zugrunde, aus dem man einige der wichtigsten Gegenstände über die eine Einigung erzielt werden konnte, herausgriff. Bereits am 20. 12. 1918 einigte man sich unter dem Druck der Zeitverhältnisse und dem Drängen der Arbeitnehmer auf einen Entwurf. Dieser wurde dem Reichsarbeitsamt zur Gesetzgebung vorgelegt. Auf Wunsch des Rates der Volksbeauftragten beschloß der Reichs-Bauern- und Landarbeiterrat am 23. 1. 1919 noch einige Änderungen<sup>1</sup> und am 24. 1. 1919 wurde die ausdrücklich als „vorläufig“ bezeichnete Landarbeitsordnung durch Verordnung der Reichsregierung (RGBl. 1919, S. 111 ff., Druckfehlerberichtigung S. 184) mit Gesetzeskraft versehen. Durch das Übergangsgesetz vom 4. 3. 1919 (RGBl. 1919, S. 285) wurde die Verordnung bestätigt. Änderungen der vorläufigen Landarbeitsordnung sind bisher nicht aus sachlichen Gründen, sondern nur zwecks Anpassung an die neuere Gesetzgebung erfolgt durch § 104 Ziff. 7 WRG. betr. § 13 und durch Art. 2 § 1 Ziff. 2 der SchWD. vom 30. 10. 23 und § 110 Ziff. 7 AGG. bezüglich § 8, 18 und 19.

Aus der eigenartigen Art des Zustandekommens erklärt sich nicht nur manche Flüchtigkeit in der Abfassung, sondern auch die sonst in der deutschen Gesetzgebung nicht übliche Art Richtlinien aufzustellen, die nur als Regeln gelten sollen, während Ausnahmen unbeschränkt zugelassen werden. Im übrigen ist die Landarbeitsordnung trotz der übereilten Entstehung kein schlechtes Gesetz und hat sich in der Praxis bewährt.

Im Gegensatz zu den Entwürfen, die weitere Gebiete wie Lehrlingswesen, Streif, Schlichtungswesen und Regelung der Sondergerichtsbarkeit mit einbeziehen wollten, regelt die Landarbeitsordnung überwiegend die zivilrechtlichen Beziehungen der Beteiligten, die auf Grund eines zwischen ihnen abgeschlossenen Arbeitsvertrags entstehen (über entsprechende Anwendung einzelner Bestimmungen auch auf andere Verhältnisse, vgl. Bem. 26ff. zu § 1). Der privatrechtliche Charakter der Vorschriften kann allerdings nicht daraus entnommen werden, daß Straf-

<sup>1</sup> Vgl. darüber Feig-Cäsar: LND.<sup>3</sup> Anm. 5 zu § 1.

vorschriften und sonstige Bestimmungen über die Durchsetzung der durch die Landarbeitsordnung den Parteien auferlegten Pflichten fehlen<sup>1</sup>. Denn diese würden nur einen Rückschluß auf den öffentlichrechtlichen Charakter der Pflichten zulassen, aber das Fehlen läßt bei der Möglichkeit der Durchsetzung mittels allgemeinen Verwaltungszwanges keinen sicheren Schluß zu. Ebenso kann nicht mit v. Waldau bei Kaszel, Hauptfragen des Tarifrechts S. 224 ein Schluß auf die zivilrechtliche Natur der vorläufigen Landarbeitsordnung daraus gezogen werden, daß in I der Gesetzeskraft verleihenden Schlußformel von dem ordentlichen Rechtsweg die Rede ist. Es handelt sich vielmehr nur um die Abgrenzung des ordentlichen Verfahrens von dem ursprünglich in § 8, 18 und 19 zugelassenen Schlichtungsverfahren. Ebenso läßt die Entstehungsgeschichte keine sicheren Schluß zu. Es ist zwar richtig, daß die in dem Reichs- Bauern- und Landarbeiterrat zusammengesetzten Verbände den Gesetzesentwurf vereinbart haben, daß also die Verordnung stark der Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages oder vielmehr richtiger einer Tarifgemeinschaft ähnelt<sup>2</sup>, aber zunächst ist die vorläufige Landarbeitsordnung keine Tarifgemeinschaft im technischen Sinne gewesen. Es bestand vielmehr von vorne herein die Absicht, nur auf die Grundlage des Entwurfs vom Rsmis schleunigst eine Unterlage für die Gesetzgebung zu schaffen. Dann aber würde auch der tarifrechtliche Charakter öffentlichrechtliche Vorschriften nicht ganz ausschließen<sup>3</sup>. Hinzu kommt, daß im Entwurf Rsmis ganz zweifellos gewisse Vorschriften als öffentlichrechtliche gedacht waren, die ganz oder teilweise unverändert in die Landarbeitsordnung übernommen worden sind. Unter diesen Umständen kann man den Bestimmungen der Landarbeitsordnung nicht schlechtthin privatrechtlichen Charakter zuschreiben. Es bedarf vielmehr in jedem einzelnen Fall einer Untersuchung des Inhalts der betreffenden Vorschriften<sup>4</sup>.

### III. Bestrebungen nach einer Neuregelung

Die überstürzte Art des Zustandekommens der Landarbeitsordnung ließ von vornherein den Wunsch nach einer umfassenderen und ausgereifteren Regelung auftauchen, der auch durch die ausdrückliche Bezeichnung der Landarbeitsordnung als „vorläufig“ zum Ausdruck gebracht

<sup>1</sup> So Kaszel: Arbeitsrecht<sup>3</sup> S. 74 Anm. 3; v. Waldau und Thalau bei Kaszel: Hauptfragen des Tarifrechts S. 224 und S. 233; ebenso ohne weitere Erörterung der Möglichkeit öffentlichen Rechts Feig-Cäsar: *LD.*<sup>3</sup> Anm. 3 zu den Schlußbestimmungen.

<sup>2</sup> Vgl. Jacobi: Grundlagen des Arbeitsrechts S. 110.

<sup>3</sup> Das ist bestritten. Vgl. Derjch bei Kaszel: Hauptfragen des Tarifrechts S. 182 ff.

<sup>4</sup> Vgl. dazu Bem. 1 zu § 3, Bem. 1 zu § 5, Bem. 1 zu § 13, Bem. 1 zu § 14 und Bem. 1 zu § 15.

wurde. Den weiteren Gesetzgebungsbestrebungen wurde zunächst wieder der oben erwähnte vom Rsmis ausgearbeitete Entwurf zugrunde gelegt, nachdem er mit Rücksicht auf die inzwischen erlassene vorläufige Landarbeitsordnung einer nochmaligen Durchsicht unterzogen worden war. Es wurden sowohl die Verbände der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer wie die Interessenvertretungen der Landwirtschaft zu Äußerungen dazu aufgefordert. Es gingen jedoch nur von den letzteren Äußerungen ein, auf Grund deren der umgearbeitete Entwurf Rsmis vom Reichsausschuß der deutschen Landwirtschaft Abt. 3 zu einem neuen Entwurf umgearbeitet wurde (abgedr. ArbR. 12, S. 610 ff.), der im allgemeinen gegenüber dem Entwurf Rsmis und der vorläufigen Landarbeitsordnung eine Verschlechterung der Rechtsstellung der Arbeitnehmer vorschlägt<sup>1</sup>.

Inzwischen war jedoch die ganze Gesetzgebungsfrage dadurch auf eine neue Grundlage gestellt worden, daß die Vorarbeiten für das in Art. 157 II RB. verheißene einheitliche Arbeitsrecht in Angriff genommen worden waren<sup>2</sup>. Das Recht der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer kann in diesem Rahmen nur noch als Sonderrecht einer einzelnen Gruppe geregelt werden, und Voraussetzung einer abschließenden Regelung dieses Sonderrechts ist die Regelung des allgemeinen Arbeitsrechts. Solange diese Neuregelung des allgemeinen Arbeitsrechts noch nicht erfolgt ist, kann also naturgemäß auch eine abschließende Neuregelung des Sonderrechts der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer nicht näher ins Auge gefaßt werden<sup>3</sup>. Inzwischen wird man mit der im Großen und Ganzen beide Teile befriedigenden vorläufigen Regelung auskommen und die Fortbildung des Rechts den Tarifverträgen überlassen können, die auf diesem Gebiete im allgemeinen zu einer befriedigenden Lösung geführt haben.

<sup>1</sup> Aus dem Schrifttum de lege ferenda sei hier nur das auf die Neuregelung des gesamten landwirtschaftlichen Arbeitsrechts bezügliche hervorgehoben: Strunnen: RWBl. 2, Nichtamtbl. L. S. 421\* ff.; Molitor: Ztschr. f. Agrar- u. Wasserr. 3 S. 233 ff. und ArbR. 12, S. 609 ff.; Baroda: Die Neugestaltung des landwirtschaftlichen Arbeitsrechts Bd. 1, 1 Arbeitszeitrecht, (ungebr.) Diss. Leipzig 1925 mit sehr reichem rechtstatfächlichen und rechtsvergleichenden Material.

<sup>2</sup> Über Vorarbeiten dazu vgl. Feig: ArbR. 10, S. 283.

<sup>3</sup> Von den im Entwurf des Reichsausschusses behandelten Gegenständen ist inzwischen bis jetzt (1928) die Sondergerichtsbarkeit bezüglich der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer durch das AGG. geregelt; die Regelung weiterer Gegenstände steht bevor.

# Verordnung, betreffend eine vorläufige Landarbeitsordnung vom 24. Januar 1919

## Einleitungsworte

Die Verbände landwirtschaftlicher Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben mittels Vereinbarung, die durch die Bekanntmachung des Staatssekretärs des Reichsernährungsamts vom 22. November 1918 (Deutscher Reichsanzeiger Nr. 278 vom 25. November 1918) in Kraft gesetzt worden ist, den Reichs- Bauern- und Landarbeiterrat in Berlin geschaffen. Die in ihm zusammengeschlossenen Verbände haben unter dem 20. Dezember 1918 die nachstehende vorläufige 23. Januar 1919 Landarbeitsordnung vereinbart: <sup>1 2</sup>

<sup>1</sup> Über den Entstehungsvorgang vgl. Einleitung II.

<sup>2</sup> Aus dem bisher in der Geschichte der neueren deutschen Gesetzgebung einzig dastehenden Umstand, daß der Gesetzestext von den Interessenten vereinbart worden ist, kann nicht der Schluß gezogen werden, daß für die Auslegung der Willen der Interessenten maßgebend ist. Teilweise abweichend v. Waldau bei Kasfel, Hauptfragen des Tarifrechts S. 221 und Feig-Cäsar, *MD*<sup>3</sup> S. 15, der für die eigentliche Auslegung den Willen der Interessenten entscheiden läßt, diesen aber nicht das Recht authentischer Auslegung einräumt. Da die *MD* ein Gesetz ist, kann der Wille der Interessenten nur insoweit in Betracht kommen, als er Wille des Gesetzes geworden ist. Er hat danach jedenfalls keine größere Bedeutung als die Äußerung eines an der sonstigen Gesetzgebung Beteiligten.

## Vorläufige Landarbeitsordnung

### Sonderrecht, Geltungsbereich

#### § 1<sup>1</sup>

Für die Betriebe<sup>2</sup> der Land- und Forstwirtschaft<sup>3-10</sup> einschließlich ihrer Nebenbetriebe<sup>11-15</sup> gelten die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs über den Dienstvertrag<sup>16</sup>, ergänzt<sup>17</sup> durch die nachfolgenden Bestimmungen. <sup>18 19 20-26 27 28 29 30</sup>

1 Die Fassung des Paragraphen beruht z. T. auf einer Anregung der Reichskanzlei; vgl. Feig-Cäsar, *MD*<sup>3</sup> Anm. 5 zu § 1.

2 Betrieb ist hier in objektivem Sinne zu verstehen als eine Vereinigung von persönlichen, sächlichen und immateriellen Mitteln oder einzelnen Gruppen von ihnen zur fortgesetzten Verfolgung eines von einer oder mehreren Personen gesetzten technischen Zweckes (vgl. Jacobi, *Leipziger Festschrift für Ehrenberg* S. 1 ff., wofolbst auch S. 5f. Näheres über andere Begriffsbestimmungen. Im wesentlichen zustimmend Flator, *BRG*.<sup>12</sup> Anm. 4 zu § 9. Die dort noch geforderte räumliche Einheit ergibt sich in der Land- und Forstwirtschaft von selbst aus der Bodengrundlage. Vgl. auch Kasfel, *Arbeitsrecht*<sup>3</sup> S. 287 Anm.; Hued bei Hued-Nipperdey, *Lehrbuch des Arbeitsrechts* 1 S. 69).

Wie die Mittel beschafft werden, ob die persönlichen Mittel nur aus der Person des Betriebsinhabers bestehen oder ob sie ihm auf Grund von § 1356 und § 1617 *BGB.* zur Verfügung stehen oder auf Grund eines Arbeitsvertrages verpflichtet sind, ist für den Betriebsbegriff gleichgültig (vgl. aber unten Bem. 14). Ebenso ist es gleichgültig, wie die sächlichen Betriebsmittel, insbesondere der Boden beschafft werden, ob Eigentum, Pacht oder Leihe vorliegt.

Der wirtschaftliche Zweck, der mit dem technischen Zweck verbunden ist, ist gleichgültig. Die Absicht der Gewinnerzielung braucht also nicht vorzuliegen (abw. Dochow, *Jahrb. Nat. u. Stat.* 113 S. 136f., *Landwirtschaftsrecht* S. 10f.). Auch das wissenschaftliche Lehrgut oder der nicht auf Überschüsse berechnete landwirtschaftliche Betrieb einer Heilanstalt, die Unterhaltung von Anlagen und Volksparks durch eine Stadtgemeinde sind Betriebe.

3 Der technische Zweck des Betriebes muß Land- oder Forstwirtschaft sein. Es ist nicht erforderlich, daß beide Wirtschaftsarten in dem Betriebe miteinander verbunden sind. Einer der beiden Zwecke reicht aus.

Land- und Forstwirtschaft ist die Ausnutzung der Fruchtbarkeit des Bodens zur Gewinnung organischer, d. i. pflanzlicher und tierischer Erzeugnisse, sowie die Verwertung dieser Erzeugnisse einschließlich der erzeugten Pflanzen und Tiere selbst. (Vgl. z. B. *RG.* vom 3. 6. 1901, *MDZG.* 3 S. 402.)

Es gehören dazu Ackerbau, Weinbau, Obst- und Gemüsezücht, Bau von Tabak, Hopfen und anderen Handelsgewächsen, Wiesenwirtschaft, Viehzucht einschließlich der Geflügelzücht. Zur Forstwirtschaft gehört auch die Aufforstung. Land- und Forstwirtschaft kann ineinander übergehen. Im folgenden ist daher unter Landwirtschaft stets auch die Forstwirtschaft mitverstanden. (Vgl. über den Begriff der Landwirtschaft auch das Schrifttum zu § 6 *GD.* und zu § 3 *HGB.*, insbesondere Bondi-Staub, *HGB.*<sup>12-13</sup> Anm. 1 und Ehrenberg, *Hdb. d. Handelsrecht* 2 S. 52 ff. und das dort angeführte besondere Schrifttum.)

4 Sehr zweifelhaft und bestritten ist die Frage, ob die Gärtnerei zur Landwirtschaft gehört. Regelmäßig sind zwar auch bei ihr die Voraussetzungen des in Anm. 3 gegebenen Begriffs der Landwirtschaft vorhanden. Doch ist bei der Gärtnerei die für die Landwirtschaft bezeichnende Ausnutzung des Bodens durch andere Produktionsmittel nicht selten eine so intensive, daß der Boden gegenüber den andern ihn ausnutzenden Produktionsmitteln ganz zurücktritt. Das ist namentlich der Fall bei sog. Handelsgärtnereien und Samenzüchtereien. (Vgl. über die tatsächlichen Verhältnisse Lessenow, *Die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse*

der Gärtnereien, 1924.) Während man früher dazu neigte, die Gärtnerei in jedem Falle zur Landwirtschaft zu rechnen (vgl. DLG. Kiel von 24. 1. 1910, MDLW. 21 S. 366; aber auch noch bayr. DLG vom 7. 10. 1920, ArbR. 14 S. 1010; LG. Stuttgart vom 30. 6. 1921, Dähnhardt, Beitrag zur Frage der Rechtszugehörigkeit des Gartenbaus 1921 S. 69 ff.), ist bereits durch das Abänderungsgesetz vom 28. 12. 1908 zu 154 GD., das ausdrücklich feststellt, daß Gärtnereien u. U. unter die die Landwirtschaft nicht betreffende Gewerbeordnung fallen können, gesetzlich klarstellt, daß es Gärtnereien gibt, die landwirtschaftliche Betriebe sind, und solche, die es nicht sind. (So auch die jetzt herrsch. M., vgl. Ehrenberg, Handbuch des Handelsrechts 2, S. 55 f.; Boudi-Staub, HGB. 12/13 Anm. 1 zu § 3; DLG. Karlsruhe vom 22. 7. 1921, RfZ Arb. 2, S. 266 f.; weitere Urteile bei Siegmund, ArbR. 14, S. 1003 ff.)

Der Streit dreht sich daher jetzt um die Frage, nach welchen Merkmalen die Zuweisung einer Gärtnerei zu der einen oder der anderen Gruppe zu erfolgen hat. (Für möglichste Einordnung der Gärtnerei unter die Gewerbebetriebe vor allem Reinhold in zahlreichen Schriften und Auffäßen *de lege lata* und *de lege ferenda* so: Ist Gärtnerei Gewerbe oder Landwirtschaft? 1920; die Gärtnerei als Objekt der Gesetzgebung 1921; ferner, GewRfmG. 26, S. 168 ff.; Korr Bl. MDLW. 31, S. 564 und 33, S. 98; Berl. MBl. 2, S. 194; Rhein.-Westf. MBl. 2, S. 13; für eine möglichste Zurechnung der Gärtnerei zur Landwirtschaft dagegen Dähnhardt, Beitr. zur Frage der Rechtszugehörigkeit des Gartenbaus 1921; Die Stellung des Gartenbaues im Wirtschaftsleben und im geltenden Recht, 1928; v. Karger-Hahne, MD. Anm. 2e zu § 1, Siegmund, ArbR. 14, S. 1003 ff.; dagegen Lehmann ArbR. 15 S. 129; zusammenfassend jetzt Luz Richter, Rechtsgutachten über die Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit von Gärtnereibetrieben zum Gewerbe [1928] mit weiteren Schrifttumsangaben.) Da die Entscheidung der Frage für die Interessenten in mehrfacher Hinsicht von Bedeutung ist, so für die Arbeitszeit, die Geltung der Schutzvorschriften der GewD. und des Kinderschutzgesetzes, die Besteuerung, die Zugehörigkeit zur Landwirtschaftskammer oder Handels- bzw. Handwerkskammer, so kann jedenfalls die Bezeichnung durch die Beteiligten selbst nicht als unbedingt maßgebend angesehen werden. Es kommt vielmehr auf die Art des Betriebes an. Aber hier ist nicht entscheidend die kaufmännische Art des Betriebes oder die Verwendung besonders technisch geschulter Arbeitskräfte, was beides auch in der Landwirtschaft vorkommt, ebenso wenig der Charakter der Gärtnerei als Urproduktion, der außer beim reinen Handel mit gärtnerischen Erzeugnissen stets gegeben sein wird, sondern nach dem oben Gesagten Maß und Art der Bodennutzung: Während ein Feldmäßiger Anbau von Blumen, Obst und Gemüsen oder ein Baum-schulenbetrieb zur Landwirtschaft gerechnet werden muß, ist ein Betrieb der Gärtnerei in künstlich angelegelter Erde wie Töpfen (vgl. DLG. Hoftod vom 18. 1. 1912, MDLW. 25, S. 179), Mistbeeten und dergleichen regelmäßig ein Gewerbebetrieb, ebenso jedenfalls reine Bindereien, Blumen- und Samenhandel, die überhaupt keine Erde verwenden. Bei den praktisch weitaus überwiegenden Mischbetrieben wird danach zu unterscheiden sein, ob das eine oder das andere überwiegt. (Ebenso Feig-Cäsar, MD<sup>3</sup>. Anm. 2e unter Bezugnahme auf einen Bescheid des RM. vom 9. 12. 1920, RMBl. vom 14. 3. 1919, Entsch. und Mitt. RMBl. 10, S. 247.) Doch wirkt dieser Umstand auf die verschiedenen Rechtsgebiete im einzelnen verschieden, und abweichende Entscheidungen der verschiedenen in Betracht kommenden Stellen werden sich bezüglich desselben Betriebes nicht ganz

vermeiden lassen, da die Gesichtspunkte, von denen die verschiedenen Gesetze ausgehen, oft andere sind. Besondere technische Einrichtungen wie Berieselung, Heizung können nach dem Gesagten zwar Anhaltspunkte geben, sind aber für sich allein genommen nicht ausschlaggebend. Auch wird eine Teilung nach dem Gegenstand des Betriebes, wie sie die Vorschläge der gärtnerischen Arbeitsgemeinschaft vom 5. 4. 1919 und ein Erlaß des preuß. Landwirtschaftsministers vom 1. 6. 1919 (abgedr. bei Reinhold, Ist Gärtnerei Gewerbe oder Landwirtschaft? S. 23f.) versuchen, kaum allgemein möglich sein, da die Verhältnisse auch in Betrieben mit demselben Gegenstand zu verschieden sind (ebenso R.W. Kommentar zu R.W.D. Anm. 1 zu § 917). Nur die Friedhofsgärtnerei wird man aus dem oben angeführten allein ausschlaggebenden Gesichtspunkt der Bodennutzung regelmäßig nicht zur Landwirtschaft rechnen können. Der abweichende Standpunkt des § 917 R.W.D. für den „Friedhofsbetrieb“ ist dadurch veranlaßt, daß hier ähnliche unalltechnische Verhältnisse wie in der Landwirtschaft vorliegen und ist daher über die Unfallversicherung hinaus nicht maßgebend. Auch die Samenzucht wird man regelmäßig nicht zur Landwirtschaft rechnen können (R.W. vom 8. 2. 1917, Entsch. und Mitt. R.W. 17, S. 372), wenn sie natürlich auch, namentlich in Großbetrieben, rein selbstmäßig erfolgen kann, ebenso nicht die Champignonzucht.

Soweit die Gärtnerei nicht landwirtschaftlicher Betrieb ist, kann sie aber u. U. ein landwirtschaftlicher Nebenbetrieb sein (vgl. darüber unten Bem. 11—15).

5 Die Verwertung der in einem landwirtschaftlichen Betrieb gewonnenen landwirtschaftlichen Erzeugnisse durch Verwendung, Verarbeitung, Veräußerung gehört regelmäßig mit zum landwirtschaftlichen Betrieb, kann aber u. U. auch einen besonderen Nebenbetrieb der Landwirtschaft bilden (vgl. darüber unten Bem. 11—15). Die Mast von gekauften und wieder zu verkaufendem Vieh ist daher ein landwirtschaftlicher Betrieb, sofern die Futtermittel ganz oder überwiegend selbst gebaut werden, obwohl hier zugleich auch ein Grundhandelsgeschäft nach § 1 II Ziffer 1 HGB. vorliegt, das aber gemäß § 3 HGB. trotzdem kein Handelsgewerbe ist. (Ebenso v. Karger-Hahne, L.W.D. Anm. 26 zu § 1, Feig-Cäsar, L.W.D. Anm. 2 c zu § 1.) Dasselbe gilt unter der gleichen Voraussetzung auch für die Übernahme der Sorge für fremdes Vieh, die sog. Viehverstellung. Dagegen ist die Tierhaltung ohne Ausnutzung eines bestimmten Bodens, die Schafzucht unter Abweiden fremder Brachländereien, die Taubenhaltung, die Imkerei (vgl. R.W. vom 12. 6. 1904, Entsch. und Mitt. R.W. 4, S. 432) regelmäßig kein landwirtschaftlicher Betrieb. Sie können aber sehr wohl Nebenbetrieb eines landwirtschaftlichen Betriebs sein (vgl. darüber unten Bem. 11—15). Die auf Grund des § 915 II R.W. getroffene Bestimmung des R.W., daß auch gewisse Viehhaltungsbetriebe ohne Bodennutzung als landwirtschaftliche Betriebe „gelten“, begründet keinen landwirtschaftlichen Betrieb im Sinne der L.W.D.

6 Der bloße Erwerb von Bodenerzeugnissen, die in einem landwirtschaftlichen Betrieb gezogen sind, um sie zu ernten und getrennt weiter zu verwerten, ist dagegen keine Landwirtschaft. Die Arbeiter, die ein Obsthändler mit dem Abnehmen des von ihm auf dem Baum gekauften Obstes beschäftigt, unterstehen daher nicht der L.W.D., ebenso nicht die Holzhauer, die ein Holzhändler mit dem Abschlagen des von ihm auf dem Stamme gekauften Holzes beschäftigt. (Vgl. Ehrenberg, Handbuch des Handelsrecht § 2, S. 29; R.W. vom 12. 7. 1894, Amlt. N. 95, S. 125.) Die Abgrenzung von den Betrieben, die sich mit der Gewinnung wildwachsender

Bodenerzeugnisse befassen und die zur Landwirtschaft gehören (vgl. Kaszel, Arbeitsrecht<sup>3</sup>, S. 74) ergibt sich daraus, ob der Boden dem Nutzenden zur Verfügung steht oder nicht, was im Einzelfall Tatfrage ist.

7 Jagd und Fischerei bilden als solche ebenfalls keinen landwirtschaftlichen Betrieb, denn wenn sich auch das Wild und die Fische von den Erzeugnissen des Bodens und des Wassers ernähren, so bezweckt doch die Jagd und die Fischerei nicht oder nicht unmittelbar diese Ausnutzung des Bodens, sondern den Erwerb an den herrenlosen Tieren. (Abw. bezüglich der Jagd v. Waldau bei Kaszel, Hauptfragen des Tarifrechts, S. 222 und bezüglich der Fischerei teilweise v. Karger-Sahne, *MD.* Anm. 2d zu § 1.) Dagegen liegt ein landwirtschaftlicher Betrieb vor, wenn an sich jagdbare oder der Fischerei unterliegende Tiere in so engen Gehegen oder Teichen gehalten werden, daß sie nicht herrenlos sind und Boden oder Wasser ihrer Zucht dient. Dafür, ob das eine oder das andere der Fall ist, ist entscheidend, ob Besitz an den fraglichen Tieren angenommen werden kann und dafür ist wieder die Größe der betreffenden Fläche, daneben aber auch Art und Zweck der Einhegung maßgebend. (Vgl. im übrigen das Schrifttum zu § 960 BGB. und zu den landesrechtlichen Jagd- und Fischereigesetzen mit reicher Kasuistik.) Ein Jagd- oder Fischereibetrieb wird aber sehr häufig ein landwirtschaftlicher Nebenbetrieb sein. (Vgl. darüber unten Bem. 11—15, namentlich 12c.)

8 Nicht zur Landwirtschaft gehört die Ausnutzung der anorganischen Bodenbestandteile, also Sand-, Kies-, Mergelgruben, Ziegeleien, Steinbrüche und auch der Torfabbau, da die Erneuerung des Torfs so lange dauert, daß sie kein menschliches Ziel ist, ferner auch nicht der Bergbau. Doch werden die genannten Betriebe mit Ausnahme des Bergbaus häufig landwirtschaftliche Nebenbetriebe sein. (Vgl. darüber unten Bem. 11—15, namentlich 12c.)

9 Der Haushalt gehört nicht zur Landwirtschaft. Wenn auch die Gesindeordnungen, die neben den Verhältnissen des landwirtschaftlichen Gesindes auch die des häuslichen Gesindes regelten, zusammen mit den Ausnahmegesetzen gegen die Landarbeiter aufgehoben sind und diese Lücke bisher noch kaum durch die Gesetzgebung ausgefüllt ist, so rechtfertigt das doch nicht die Anwendung auch der *MD.* auf das häusliche Gesinde. (So m. K. Feig-Cäsar, *MD.* Anm. 9 zu § 1 gegen v. Volkmann-Wöttger, *MD.* S. 14. Vgl. im übrigen bezüglich des bap. Gesinderechts auch Bem. 19.) Die Abgrenzung des Haushalts von der Landwirtschaft wird bezüglich Gärten, Parkanlagen usw. nach dem Zwecke zu treffen sein, dem sie dienen. Sind sie zum bloßen Luxus oder zur Zucht von Erzeugnissen da, die im eigenen Haushalt verwendet und nicht auf den Markt gebracht werden, so gehören sie zum Haushalt. Die Bewirtschaftung mit eigenen oder fremden Arbeitskräften, auf die neben Größe und Zweck § 917 II *ABD.* abstellt, ist dagegen für die *MD.* nicht maßgebend, weil diese Bestimmung durch die besonderen Bedürfnisse der Unfallversicherung bestimmt ist. Soweit beide Zwecke zugleich gegeben sind, entscheidet der überwiegende. Dienen die Erzeugnisse auch der Ernährung von landwirtschaftlichen Arbeitnehmern, die im Haushalt mit beschäftigt werden, kann ein landwirtschaftlicher Nebenbetrieb vorliegen. (Vgl. darüber unten Bem. 12 unter d.) Wird ein Arbeitnehmer sowohl im Haushalt wie in der Landwirtschaft beschäftigt, was namentlich in Kleinbäuerlichen Betrieben vielfach vorkommt, so liegt ein sog. gemischter Vertrag vor. (Vgl. darüber unten Bem. 30.)

10 Ein landwirtschaftlicher Betrieb liegt unter den in Bem. 3—9 angegebenen Voraussetzungen auch dann vor, wenn er Nebenbetrieb eines anderen Betriebes ist. (Vgl. Besch. d. ArbM. vom 19. 10. 1920, ArbM. Amtl. L., 1921, S. 251.) (Vgl. über Nebenbetrieb Bem. 11—15.) In einem solchen Betrieb, den § 540 Ziff. 1 RWD. zum Gegenstand hat, z. B. dem Weidebetrieb einer Fleischkonservenfabrik, gelten daher auch allein die Vorschriften der LND. Die Bestimmungen für gewerbliche Betriebe kommen auch dann nicht in Betracht, wenn der Hauptbetrieb ein gewerblicher ist. (Ebenso Feig-Cäsar, LND<sup>3</sup>. Anm. 3f. zu § 1.) Voraussetzung ist aber daß, ein landwirtschaftlicher Betrieb und nicht nur landwirtschaftliche Facharbeit in einem nichtlandwirtschaftlichen Betrieb vorliegt. (Über den Unterschied vgl. unten Bem. 11.) Letzteres wird vielfach bei landwirtschaftlichen Arbeiten im Eisenbahn, Post-, Straßenbaubetriebe, sowie bei der Reichswehr der Fall sein (RWA. vom 5. 5. 1898, Amtl. Nachr. RWA. 98, S. 364f., vgl. aber auch RWA. vom 21. 1. 1889, Amtl. Nachr. RWA. 89, S. 139, sächs. LWA. vom 17. 3. 1917, Entsch. und Mitt. RWA. 9, S. 252f.).

11 Voraussetzung eines Nebenbetriebes ist zunächst das Vorliegen eines selbständigen Betriebes, also gemäß dem Bem. 2 Dargelegten eine Vereinigung von persönlichen, sächlichen und immateriellen Mitteln zur fortgesetzten Verfolgung eines technischen Zwecks, der mit dem des Hauptbetriebes nicht zusammenfallen darf und weiter ein Zusammenhang des Nebenbetriebes mit dem Hauptbetriebe, der ersteren letzterem unterordnet (vgl. Erlaß des Reichsfinanzmin. vom 4. 11. 1924 zur Durchführung des Zinsubtriebelastungsgesetzes).

Entscheidend für das Vorliegen eines Nebenbetriebes ist weniger die Vereinigung von selbständigen Mitteln als vielmehr der besondere Zweck, der mit diesen Mitteln verfolgt wird. Dieser ist, wie stets beim Betriebe, im Gegensatz zum Unternehmen ein technischer und nicht ein wirtschaftlicher (vgl. Jacobi, Leipziger Festschrift für Ehrenberg S. 1ff., abw. Kabling bei Moesle-Kabling, Unfallversicherung<sup>3</sup> Anm. 3 zu § 539). Ob ein solcher besonderer technischer Zweck verfolgt wird, richtet sich nach dem Willen des Inhabers. Dieser genügt freilich nicht allein, sondern muß in der selbständigen Zusammenfassung von diesem Zwecke dienenden Mitteln nach außen zum Ausdruck gekommen sein. (Vgl. Reichswirtschaftsrat vom 5. 4. 1921, ArbM. Amtl. L. 1, S. 664.) Die praktisch oft nicht leicht zu entscheidende Frage, ob das der Fall ist, wird vor allem danach zu beantworten sein, ob der Betrieb auch technisch für sich allein betrieben werden könnte. Äußerliche Anzeichen dafür sind namentlich eine besondere Leitung (so namentlich Dochow, Jahrb. Nat. u. Stat. 113, S. 145), eine besondere Rechnungsführung. (Vgl. Hueck, bei Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts 1 S. 71f.; ähnlich v. Karger-Hahne, Anm. 4b zu § 1 und Feig-Cäsar, Anm. 3b zu § 1, die aber fälschlich einer im Rahmen des landwirtschaftlichen Betriebes üblichen Tätigkeit, die Natur des Nebenbetriebes absprechen.)

Fehlt es nach dem Gesagten an einem selbständigen Betrieb, so liegt nur ein unselbständiger Betriebsbestandteil vor. Beispiele von Fällen, wo das regelmäßig zutrifft, führt § 916 RWD. an. Ein bloß unselbständiger Betriebsbestandteil liegt also immer vor, wenn nur einzelne fachtechnisch besonders vorgebildete Arbeiter, sog. Facharbeiter, in einem nicht die technischen Ziele ihres Fachs verfolgenden Betrieb verwendet werden. Solche Gutshandwerker, z. B. ein auf einem größeren Gute zur Instandhaltung und Ausbesserung der landwirtschaftlichen Maschinen

angestellter Schlosser, unterstehen in jeder Beziehung der LAD. (Ebenso v. Karger-Gahne, LAD. Anm. 1c zu § 1 und Anm. 6b zu § 3, Feig-Cäsar, LAD.\* Anm. 7c zu § 1, Bescheid des Reichsarbeitsmin. vom 1. 12. 1919, RMBl. Amtl. L. 1, S. 15; abw. dagegen anscheinend v. Volkmann-Böttger, LAD. Anm. 3 zu § 2, der anscheinend nicht die Art des Betriebes, sondern der Arbeit für maßgebend erachtet; v. Klinggräff, Über die arbeitsrechtliche Stellung des Landarbeiters S. 16. Über die rechtspolitische Seite der Frage vgl. Molitor, J. Agr. u. Wafferr. 3 S. 245.)

12 Voraussetzung des Nebenbetriebes ist weiter, daß der Zweck des Nebenbetriebes dem des Hauptbetriebes dient. Das kann in sehr verschiedener Weise erfolgen. Die in § 918 RVD. aufgezählten Beispiele bieten dafür wertvolle Anhaltspunkte (vgl. Bescheid des Reichsarbeitsmin. vom 30. 11. 1922, RMBl. Amtl. L. 2 S. 706), sind aber schon nach dem Wortlaut der Bestimmung nicht erschöpfend. Die verschiedenen Möglichkeiten ergeben sich vielmehr aus dem Bem. 2 entwickelten Begriff des Betriebes als einer Vereinigung von persönlichen, sächlichen und immateriellen Mitteln, wobei die letzteren als für die vorliegende Frage weniger erheblich, hier ausgeschieden werden sollen, wenn auch zuzugeben ist, daß auch dadurch ein Betrieb z. B. eines Reklamebureaus die Natur eines Nebenbetriebes erhalten kann. In Betracht kommen namentlich folgende Gestaltungen:

a) Betriebe, die der Bereitstellung der erforderlichen persönlichen und sächlichen Mittel des Hauptbetriebes dienen, z. B. ein Arbeiterwerbureau, eine Juridikerei von Nebpfählen. Es ist nicht erforderlich, daß der Hauptbetrieb seine Betriebsmittel ausschließlich oder hauptsächlich aus dem Nebenbetrieb bezieht, wohl dagegen, daß der Nebenbetrieb die in ihm gewonnenen Betriebsmittel ausschließlich oder mindestens hauptsächlich dem Hauptbetrieb zur Verfügung stellt. Das ist dann zu verneinen, wenn der angebliche Nebenbetrieb, z. B. eine Brauerei, dem Landwirtschaftsbetrieb nur seine Abfälle liefert, das erzeugte Bier aber anderweit veräußert (vgl. Hdb. d. Unfallversicherung 2 S. 39f.). Doch können die unter bff. angeführten Gesichtspunkte den Betrieb auch in solchem Falle zum Nebenbetrieb stampeln.

b) Betriebe, die die Erzeugnisse des Hauptbetriebes verwerten, der wohl praktisch häufigste, aber nicht der einzige Fall (so Dochow, Jahrb. Nat. u. Stat. 113 S. 145f.; Landwirtschaftsrecht S. 15f.). Die Verwertung kann sowohl durch Bearbeitung, z. B. in einer Flachschwingerei (RG. vom 14. 1. 1889, RGStf. 18 S. 371) oder Verarbeitung, z. B. in einer Käse-, Brennerei, Brauerei, Marmeladefabrik, Kellerei, Essigfabrik, Harz- und Pechgewinnung, Mählerei, Sägewerk als auch durch Verkauf erfolgen, z. B. in einem Gemüseladen. Dabei ist freilich zu beachten, daß nach Bem. 5 die Landwirtschaft nicht allein auf Erzeugung, sondern auch auf Verwertung der Bodenerzeugnisse gerichtet ist, ein Nebenbetrieb also nur unter dem Bem. 11 angegebenen Voraussetzungen vorliegt (ähnlich Meisinger, Arbeitszeitrecht S. 223). Es ändert den Charakter des Nebenbetriebes nicht, wenn darin außer den im Hauptbetriebe gewonnenen Erzeugnissen auch noch fremde hinzuerworbene Erzeugnisse verwertet werden (bahr. ObLG. vom 9. 5. 1903, RDVG. 7 S. 380f.). Doch muß die Verwertung der im Hauptbetrieb gewonnenen Erzeugnisse überwiegen. (So Bescheid des Reichsarbeitsmin. vom 9. 6. 1921, RMBl. Amtl. L. 1921 S. 695, wo aber fälschlich der „landwirtschaftliche“ Charakter des Nebenbetriebes hervorgehoben wird.)

c) Betriebe zur Verwertung von Betriebsmitteln des Hauptbetriebes, die in diesem vorübergehend keine Verwendung finden, z. B. eine Flechterei zur Beschäftigung der Arbeiter im Winter, Vermietung eines zunächst für den Hauptbetrieb angeschafften Dampfpflugs oder einer Dreschmaschine (vgl. RG. vom 3. 6. 1901 RDO. 3 S. 402; RZM. vom 20. 6. 1901, Amtl. Nachr. RZM. 1901 S. 424 f.). Besonders wichtig in dieser Richtung ist die Ausnutzung des der landwirtschaftlichen Erzeugung dienenden Bodens auch in anderer Richtung, z. B. durch Gewinnung anorganischer Bodenbestandteile (vgl. Bem. 8) oder durch Ausübung der Jagd oder Fischerei (vgl. Bem. 7) oder durch Vermieten an Kurgäste (wohl zu eng RG. vom 22. 2. 1904, RZM. 4 S. 149 ff., das zu ausschließlich auf Gewinnung anorganischer Bodenbestandteile abstellt und die Verwendung der sonstigen Betriebsmittel unberücksichtigt läßt). Die Mitverwendung von Betriebsmitteln, die nicht dem Hauptbetriebe angehören, ist auch hier gleichgültig, wenn die ersteren nur überwiegen (vgl. RG. vom 22. 2. 1904, RZM. 4 S. 149 ff.). Gleichgültig ist es dagegen, ob die Betriebsmittel überwiegend im Haupt- oder im Nebenbetriebe verwendet werden, wenn sie nur im Interesse des Hauptbetriebes gehalten werden (vgl. RZM., Amtl. Nachr. RZM. 1901 S. 425 f.).

d) Betriebe, in denen Erzeugnisse für die im Hauptbetriebe beschäftigten Arbeitnehmer bereitgestellt werden, z. B. Obst- und Gemüsegärten, Wohnungsbauten, Wohlfahrtseinrichtungen.

Es ist bei einem Nebenbetriebe möglich, daß die vorstehend unter a—d entwickelten Gesichtspunkte zusammentreffen. In einem solchen Fall kann auch z. B. ein Betrieb, der überwiegend Erzeugnisse verwertet, die nicht im Hauptbetriebe gewonnen sind, Nebenbetrieb sein, weil er zugleich auch der Verwertung von Betriebsmitteln dient, die im Hauptbetriebe vorübergehend nicht verwertet werden.

13 Für den Nebenbetrieb ist ferner erforderlich, daß der Nebenbetrieb den Hauptbetrieb nicht wirtschaftlich überträgt und damit der landwirtschaftliche Betrieb nicht umgekehrt zum Nebenbetrieb des anderen Betriebes wird (vgl. über diesen Fall oben Bem. 10). Ob das eine oder das andere der Fall ist, ist nach dem Verhältnis der beiden Betriebe zueinander zu beurteilen. Auch ein an sich erheblicher Betrieb kann daher Nebenbetrieb eines landwirtschaftlichen Hauptbetriebes sein, wenn dieser einen entsprechend großen Umfang hat. Es ergibt sich das schon aus § 3 HGB. in Verbindung mit § 2 HGB., wo ein landwirtschaftliches Nebengewerbe vorausgesetzt wird, das nach Art und Umfang einen in kaufmännischer Weise eingerichteten Geschäftsbetrieb erfordert. Für die Beurteilung des Verhältnisses sind die ganzen wirtschaftlichen Umstände der beiden Betriebe in Betracht zu ziehen. Betriebskapital, Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer, Umsatz oder Ertrag je für sich allein genommen, sind dafür nicht ausschlaggebend (so RG. vom 3. 6. 1901, RDO. 3 S. 402, ausschließlich für Umsatz dagegen Freig-Gäfar, LZD.<sup>3</sup> Anm. 3 zu § 1).

Ob Nebenbetriebe dieser Art oder dieses Umfangs üblich sind, ist nach dem Gesagten gleichgültig. (Für ersteres wohl in Anlehnung an §§ 919 und 920 RDO., sowie die Bestimmungen über die berufsgenossenschaftliche Zugehörigkeit der Nebenbetriebe vom 16. 10. 1901, Bescheid ArbMin. vom 9. 6. 1921, RZM. Amtl. L. 1921 S. 695; v. Karger-Hahne, LZD. Anm. 4a zu § 1. Aber diese Bestimmung kann, da dort Unfallgefahr ausschlaggebend ist, nicht verallgemeinert werden. Bei einem über das Übliche hinausgehenden Umfang stellen

die Natur des Nebenbetriebes in Abrede Hueß, bei Hueß-Kipperden, Lehrbuch des Arbeitsrechts 1 S. 26 Anm.; Feig-Cäsar, *MD.*<sup>3</sup> Anm. 3c zu § 1, vgl. aber dagegen RG. vom 3. 6. 1901, *RDVG.* 3 S. 462; RG. vom 22. 12. 1902, *RDVG.* 6 S. 233.)

14 Für den Nebenbetrieb ist dann endlich noch erforderlich, daß der Betriebsinhaber derselbe ist wie der des Hauptbetriebes, da andernfalls der notwendig den Nebenbetrieb bestimmende wirtschaftliche Zweck nicht gemeinsam sein kann (vgl. Ehrenberg, *Hdb. d. Handelsrechts* 2 S. 58). Eine sog. Lohn Drescherei, die Landwirten ihr Getreide ausdriecht, ist daher kein Nebenbetrieb der Landwirtschaft, auch wenn sie ausschließlich für einen oder mehrere landwirtschaftliche Betriebe tätig ist. (Ebenso v. Karger-Hahne, *MD.* Anm. 2b zu § 1, Feig-Cäsar, *MD.*<sup>3</sup> Anm. 1d zu § 1.) Dabei kommt es jedoch nur darauf an, ob die Person des Inhabers dieselbe ist, nicht dagegen darauf, ob er in dem gleichen rechtlichen Verhältnis zu dem Nebenbetrieb wie zum Hauptbetrieb steht. Eine Sägemühle, die der Eigentümer des benachbarten Waldes nur gemietet hat, um darin sein Holz zu verarbeiten, kann ebensowohl ein Nebenbetrieb des forstwirtschaftlichen Betriebes sein wie die Sägemühle, deren Eigentümer den benachbarten Wald gepachtet hat, um ihn zu bewirtschaften, wenn nur die in Bem. 11—13 aufgestellten Erfordernisse vorliegen. Dagegen liegt umgekehrt ein Nebenbetrieb nicht vor, wenn der Eigentümer des Waldes und des Sägewerks das letztere verpachtet hat, mag dies auch nach wie vor nur Holz aus dem Walde des Verpächters verarbeiten. Bedenklich erscheint es daher, einen Nebenbetrieb auch dann anzunehmen, wenn der Nebenbetrieb nicht von dem Inhaber des Hauptbetriebes allein, sondern zusammen mit einem Kapitalisten betrieben wird (so RG. vom 10. 2. 1902, *RDVG.* 4 S. 459f.). Man wird das höchstens dann annehmen können, wenn eine reine Innengesellschaft, sog. stille Gesellschaft, nach §§ 335 ff. *HGB.* vorliegt, bei der nach außen hin nur der Inhaber des Hauptbetriebes als Inhaber auch des Nebenbetriebes auftritt. Sobald die mehreren auch nach außen eine Gemeinschaft zur gesamten Hand (abweichend anscheinend RG. vom 14. 12. 1891, *RGStf.* 22 S. 288 ff.) oder eine juristische Person bilden, fehlt es an der Identität des Inhabers, auch wenn der Inhaber des Hauptbetriebes maßgebend an der Gesamthandsgemeinschaft oder der juristischen Person beteiligt ist. Es wird das wohl sogar auch für den Fall gelten müssen, daß auch der Hauptbetrieb von einer Gesamthandsgemeinschaft oder einer juristischen Person betrieben wird, die sich aus denselben Menschen zusammensetzt, wenn nur zwei verschiedene Gesamthandsgemeinschaften oder juristische Personen vorliegen. Es ist das namentlich von Bedeutung für die neuerdings häufigen sog. Einmanngesellschaften.

Daraus ergibt sich auch, daß ein Betrieb nur dann Nebenbetrieb mehrerer Hauptbetriebe sein kann, wenn diese denselben Inhaber haben, z. B. ein Besitzer mehrerer getrennt bewirtschafteter Landgüter unterhält eine Zuckerrfabrik zur Verarbeitung der auf den mehreren Gütern gezogenen Rüben. Dagegen liegt kein Nebenbetrieb mehrerer Hauptbetriebe mehr vor, wenn sich die Inhaber der letzteren in, wenn auch loser Form, zum Betriebe eines Hilfsbetriebes zusammengenommen haben (abw. v. Karger-Hahne, *MD.* Anm. 4a zu § 1), erst recht natürlich nicht, wenn der Hilfsbetrieb unter eigener juristischer Persönlichkeit betrieben wird, was namentlich in der eben dazu geschaffenen Form der Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften vorkommt. (Hier zustimmend v. Karger-Hahne,

LM. Anm. 4a zu § 1; Feig-Cäsar, LM.<sup>3</sup> Anm. 3c zu § 1; RM. vom 15. 15. 1919, Entsch. u. Mitt. RM. 13 S. 192; bedenklich dagegen RM. vom 20. 6. 1901 zu 2, Amtl. Nachr. RM. 1901 S. 424f.).

15 Die Nebenbetriebe können nach ihrem Betriebszweck aller Art sein; sie können sowohl landwirtschaftlicher Art sein, wie auch eine sonstige Urproduktion zum Gegenstand haben. Am häufigsten sind die Nebenbetriebe gewerblicher Art, für die allerdings die Arbeitszeitregelung der LM. nicht gilt (vgl. darüber Bem. 1 zu § 3). Dafür, daß auch im übrigen die gewerblichen Nebenbetriebe der Landwirtschaft nicht unter die LM. fallen (so Thalau bei Kaskel, Hauptfragen des Tarifrechts S. 232), bietet das Gesetz keinen Anhaltspunkt. Die Begründung mit zweckmäßigkeitserwägungen ist de lege lata nicht stichhaltig.

16 In Betracht kommen nicht nur die Vorschriften des Titels über den Dienstvertrag, §§ 611—630, sondern auch die sonstigen Bestimmungen des BGB. über den Dienstvertrag § 113, § 655, § 675, § 1358, § 1822 Ziff. 7, § 1827, aber auch § 888 II BPO.

17 Die genannten Vorschriften bilden mit denen der LM. eine Einheit. Es gehen also weder die Bestimmungen der LM. als die zeitlich jüngeren oder spezielleren den Bestimmungen des BGB. vor (so v. Karger-Hahne, LM. Anm. 5b zu § 1; v. Klinggräff, Über die arbeitsrechtliche Stellung des Landarbeiters S. 14; v. Waldbau bei Kaskel, Hauptfragen des Tarifrechts) noch kann aus dem Wort „ergänzt“ geschlossen werden, daß die Bestimmungen des BGB. oder wenigstens die zwingenden Bestimmungen des BGB. der LM. vorgehen (so Feig-Cäsar, LM.<sup>3</sup> Anm. 5 zu § 1). Gegen letzteres spricht schon die ausdrückliche Klarstellung des Verhältnisses des § 618 BGB. zur LM. in der Schlußbestimmung, die sonst überflüssig gewesen wäre. Für den Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen des Vertrages und anderer Gesetze, damit auch das BGB. gehen der LM. schon nach § 20 vor.

18 Die Frage, ob unter Umständen neben den Bestimmungen des BGB. und der LM. auch noch die einschlägigen Bestimmungen der GD. oder des HGB. in Frage kommen können, ist bestritten.

Die Frage ist wenig praktisch für die GD., weil für gewerbliche Nebenbetriebe der Landwirtschaft, an die zunächst zu denken wäre, im Gegensatz zu der durch die ArbZGD. wieder in Kraft gesetzten Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter nach allgemein herrschender Meinung sich die GD. nicht auf landwirtschaftliche Nebenbetriebe gewerblicher Art erstreckt (vgl. v. Rohrscheidt, GD.<sup>2</sup> Anm. 2 zu § 86; v. Landmann, GD.<sup>8</sup> S. 47ff.; Min. Erl. preuß. Handelsministerium vom 14. 11. 1894, pr. Min. Bl. f. innere Verw. 55 S. 218f.; RG. vom 11. 5. 1880, RGZ. 1 S. 265 ff.; RG. v. 14. 1. 1889; RGStf. 18 S. 371 ff.; RG. vom 14. 1. 1891, RGStf. 22 S. 288 ff.; RG. vom 11. 6. 1903, RGStf. 36 S. 305). Doch unterscheidet dieses größtenteils ältere Schrifttum nicht immer genau zwischen gewerblichen Sacharbeitern im landwirtschaftlichen Betrieb und gewerblichen Nebenbetrieben der Landwirtschaft (vgl. Bem. 11) und erwähnt von gewerblichen Nebenbetrieben der Landwirtschaft nur die in Bem. 12 unter b hervorgehobenen, die der Be- oder Verarbeitung landwirtschaftlicher Erzeugnisse dienen, so daß zweifelhaft bleibt, ob man die nicht ganz unbedenkliche Ausnahme auch auf die übrigen in Bem. 12 unter a, c und d genannten Nebenbetriebe aus-

dehnen kann. Endlich wird in einem gewissen Gegensatz zu dem Bem. 12 unter b Gesagten die Ausnahme von der G.D. darauf abgestellt, daß der Landwirt nicht nur überwiegend, sondern fast ausschließlich Erzeugnisse der eigenen Landwirtschaft in dem gewerblichen Nebenbetrieb verarbeiten läßt. Überschneidungen des Geltungsbereichs der G.D. und der L.A.D. sind bei dieser unsicheren Grenzziehung immerhin denkbar.

Überschneidungen der L.A.D. und des HGB. treten dagegen stets ein, wenn der Betriebsinhaber sich für seinen nach Art und Umfang eine kaufmännische Einrichtung erfordernden gewerblichen Nebenbetrieb gemäß § 3 HGB. ins Handelsregister eintragen läßt, ferner auch bei solchen landwirtschaftlichen Betrieben, die gemäß § 6 HGB. als Handelsgewerbe gelten, weil sie von einer Aktiengesellschaft, Aktienkommanditgesellschaft, G. m. b. H. oder eingetragenen Genossenschaft betrieben werden. Dabei werden die Bestimmungen der HGB. nach § 59 ff. freilich nur für kaufmännische Angestellte, Lehrlinge und Volontäre in Frage kommen können, die in dem betreffenden Betriebe angestellt sind.

Die Frage ist zu bejahen. Denn es ist nicht ersichtlich, daß die L.A.D. die Rechtsverhältnisse dieser Personen auch da, wo sie, wie z. B. bezüglich der ordentlichen Kündigung in der L.A.D. gar nicht erwähnt werden, dadurch hat ändern wollen, daß sie an die Stelle der besonderen Vorschriften der G.D. und des HGB. die Bestimmungen des B.G.B. setzte. Die Bestimmungen der G.D. und des HGB. gelten vielmehr in den genannten Betrieben neben denen der L.A.D. Soweit sie mit dieser in Widerspruch stehen, gehen die Bestimmungen der L.A.D. als des jüngeren Gesetzes vor. Doch gilt dies gemäß § 20 L.A.D. nur so weit, als die Bestimmungen der L.A.D. für den Arbeitnehmer nicht ungünstiger sind. (So Böttger GewRfmG. 24 S. 134 f.; anscheinend auch D o c h o w, Landwirtschaftsrecht S. 76 Anm., der freilich die Landwirtschaft für ein Gewerbe ansieht; abm. v. R a r g e r - S a h n e, L.A.D. Anm. 5a zu § 1, der zu Unrecht ein „lediglich“ in den Gesetzestext einschreibt, und F e i g, GewRfmG. 24 S. 212; F e i g - C ä s a r, L.A.D.<sup>3</sup> Anm. 5 zu § 1 und Anm. 2c zu § 20, der die L.A.D. als Sonderrecht auch gegenüber dem Arbeitsvertragsrecht der G.D. und des HGB. ansieht, während sie doch ebenso wie diese Bestimmungen nur ein Sonderrecht zu dem Dienstvertragsrecht des B.G.B. darstellt.)

<sup>19</sup> Bezüglich des landwirtschaftlichen Gesindes ist in Bayern die Meinung verbreitet, Ziff. 8 des durch Übergangsgef. vom 4. 3. 1919 bestätigten Aufrufs des Rats der Volksbeauftragten vom 12. 11. 1918 habe zwar das landesrechtliche Gesinderecht aufgehoben, aber nicht die auf Grund Art. 95 GG. zum B.G.B. ergangenen gesinderechtlichen Bestimmungen in den landesrechtlichen Ausführungsgesetzen zum B.G.B., die sich z. T. und gerade in Bayern auch auf das landwirtschaftliche Gesinde, d. h. solche Arbeitnehmer eines landwirtschaftlichen Betriebes beziehen, die in die häusliche Gemeinschaft des Arbeitgebers aufgenommen worden sind (vgl. W o e r n e r, D. landwirtschaftliche Arbeitsrecht in Bayern; K o b e r bei Staudinger, B.G.B. Nachtrag zu 7./8. Aufl. S. 169; dagegen R e i d e l a. a. O. S. 439, beide mit weiteren Schrifttumsangaben). Diese bayerische Auffassung, die auch ihren Niederschlag in der auch sonst recht anfechtbaren bayr. VollzugsV.D. vom 16. 8. 1919 gefunden hat, läßt sich mit dem Reichsrecht nicht vereinbaren. Denn es kann keinem Zweifel unterliegen, daß der Aufruf des Rats der Volksbeauftragten auch gerade die privatrechtlichen landesrechtlichen Ausführungsbestimmungen zum B.G.B., die das Gesinderecht zum Teil recht engherzig regelten, beseitigen wollte.

Die Frage ist in Bayern weiter dadurch verwickelt worden, daß Ziff. I bayr. VollzugsVO. vom 16. 8. 1919 ausdrücklich bestimmt, daß die fraglichen Art. 15—31 bayr. AG. zum BGB. in Kraft bleiben. Da der Aufruf des Rats der Volksbeauftragten nur das bisherige Gefinderecht beseitigte, ohne neues Reichsrecht an seine Stelle zu setzen, so dürfte das Landesrecht zwar befugt sein, bis zu einer reichsrechtlichen Regelung neues Landesrecht auf dem Gebiete des Gefinderechts zu schaffen, wie das in der Tat in Bayern und den beiden Mecklenburg geschehen ist. Aber gerade für das landwirtschaftliche Gefinde war das ausgeschlossen, da hier eine in sich abgeschlossene reichsrechtliche Regelung des Gegenstandes in der VO. vorhanden ist. Die Ziff. 1 bayr. Vollz. VO. ist daher ganz abgesehen von der in dem Worte „bleiben“ zum Ausdruck kommenden irrtümlischen Auffassung für das landwirtschaftliche Gefinde als ungültig zu betrachten.

<sup>20</sup> Daraus, daß die Bestimmungen nur für Betriebe der Land- und Forstwirtschaft und ihre Nebenbetriebe gelten, ist zu schließen, daß sie nicht für alle Dienstverträge gelten, etwa eines Arztes oder Handwerkers, sondern nur für Dienstverträge, durch die die Dienstverpflichteten als persönliche Betriebsmittel dem Betriebe eingegliedert und damit abhängig werden. Man bezeichnet sie als Arbeitnehmer (vgl. über die im einzelnen sehr zweifelhafte und bestrittene Abgrenzung Molitor, D. Wesen des Arbeitsvertrags; Nikisch, D. Grundformen d. Arbeitsvertrags u. d. Anstellungsvertrag; weitere Schrifttumsnachweisungen bei Silber Schmid, Leipz. Z. 21 S. 286 ff.; Hu e d bei Hueck-Nipperdey, Lehrb. d. Arbeitsrechts 1 S. 32 ff.; Jacobi, Grundlehren d. Arbeitsrechts S. 34 ff.; Molitor, ZentrBlStR 3 S. 33 ff.). Die Frage ist für die Landwirtschaft besonders bei den sog. Kleinaffordanten praktisch, d. h. Personen, die die Ausführung einer bestimmten größeren Arbeit, z. B. die Einbringung einer Rübenenernte gegen einen festen Preis übernehmen. Entscheidend dafür, als ob sie persönliche Betriebsmittel anzusehen sind, oder ob ihr Betrieb einen selbständigen Hilfsbetrieb des landwirtschaftlichen Betriebs bildet, ist namentlich, ob und inwieweit sie sich Anweisungen bezüglich der Ausführung der Arbeit, insbesondere bezüglich der Arbeitszeit, von dem Landwirt gefallen lassen müssen. Die Übergänge sind flüchtig (so Hueck, bei Hueck-Nipperdey, Lehrb. d. Arbeitsrechts 1 S. 42; Jacobi, Grundlehren d. Arbeitsrechts S. 63; Feig-Cäsar, LND. Anm. 7b zu § 1 will sie dagegen regelmäßig, Kasfel, Arbeitsrecht<sup>3</sup> S. 67 Anm. sogar stets zu den Arbeitnehmern rechnen. Doch beruht das anscheinend auf einer entsprechenden Verengerung des Begriffs).

<sup>21</sup> Arbeitnehmer in diesem Sinne sind Arbeiter, Angestellte und Lehrlinge (vgl. § 1 Entw. Allg. ArbVertrG. 1923). Die Bestimmungen der VO. sind zwar hauptsächlich auf Arbeiter berechnet. Aber das schließt die Anwendung auf Lehrlinge und Angestellte nicht aus (ebenso Böttger, ZW. 48 S. 210; Feig-Cäsar, LND.<sup>3</sup>, Anm. 7 zu § 1; Koehne, D. Arbeitsordnung in der Land- und Forstwirtschaft S. 29). Doch sprechen die §§ 12, 13 und 14 ausdrücklich von Arbeitern und Arbeiterinnen, und wenn auch zweifelhaft sein kann, ob diese Worte hier als technische gemeint sind, so wird doch hier für die übrigen Arbeitnehmer höchstens eine entsprechende Anwendung der Bestimmung in Frage kommen können. Die hiernach erforderliche Abgrenzung der Arbeiter von den übrigen Arbeitnehmern, namentlich den Angestellten, ist sehr zweifelhaft und bestritten (näheres bei Hu e d, bei Hueck-Nipperdey, Lehrb. d. Arbeitsrechts 1 S. 56 ff.). Einigkeit herrscht nur darüber, daß

Arbeiter solche Arbeitnehmer sind, die überwiegend mechanische Arbeit, Angestellte solche, die überwiegend Denkarbeit einschließlich beaufsichtigender und büreau-mäßiger Arbeit zu verrichten haben. Sehr wertvolle Anhaltspunkte in dieser Richtung enthält § 1 AngVerfG. Die hier besonders zweifelhafte Gruppe des Abf. 1 Ziff. 2, der Betriebsbeamten, Werkmeister und anderen Angestellten in einer ähnlich gehobenen oder höheren Stellung, ist durch die Bestimmung von Berufsgruppen der Angestelltenversicherung vom 8. 3. 1924, in der Fassung vom 4. 2. 1927 (RGBl. 1924 I S. 247, 410, 1927 I S. 58) näher ausgeführt. Ziff. XVI gibt genauere Angaben über die in der Land- und Forstwirtschaft in Betracht kommenden Personen. Sehr bestritten ist, ob die Vorstandsmitglieder und Mitglieder sonstiger Organe juristischer Personen zu den Angestellten rechnen. Der § 12 II BRG., § 12 Ziff. 1 AngArbZWD. und § 5 II AGG., die sie ausschließen, lassen keinen sicheren Schluß zu, da diese Bestimmungen durch die besondern Verhältnisse bedingt sind, die den betreffenden Gesetzen zugrunde liegen. (Für grundsätzlichen Ausschluß Kaskel, Arbeitsrecht<sup>3</sup> S. 69f.; Jacobi, Grundlehren d. Arbeitsrechts S. 56, dagegen namentlich Molitor, Leipz. Festschr. f. Ehrenberg S. 64ff. mit weiteren Schrifttumsangaben.)

Lehrlinge sind Arbeitnehmer, die durch die zu leistende Arbeit sich zugleich ausbilden lassen, sei es zu gelernten Arbeitern, sei es zu Angestellten. Nicht dazu, wohl aber zu den Arbeitnehmern im allgemeinen gehören die Volontäre oder Eleven. Es sind gemäß § 82a HGB. Personen, die ohne als Lehrlinge angenommen zu sein, zum Zwecke ihrer Ausbildung unentgeltlich beschäftigt werden. Hueck, bei Hueck-Ripperdey, Lehrb. d. Arbeitsrechts 1 S. 65f., legt dabei das Hauptgewicht auf die unentgeltliche Beschäftigung, die Praxis dagegen oft mehr darauf, daß der Volontär sich zum selbständigen Unternehmer ausbilden lassen will oder daß er freiwillig, ohne rechtlich dazu verpflichtet zu sein, Arbeit leistet. Die beiden letzteren Merkmale, die sehr häufig Hand in Hand gehen werden, sind nach § 82a HGB. ebenso bedeutsam, wie die Unentgeltlichkeit. Manche, so Kaskel, Arbeitsrecht<sup>3</sup> S. 67, bestreiten die Arbeitnehmereigenschaft der Volontäre mit Rücksicht auf die Unentgeltlichkeit, dagegen u. a. Hueck, bei Hueck-Ripperdey, Lehrb. d. Arbeitsrechts 1 S. 40 mit weiteren Schrifttumsangaben.

<sup>22</sup> Auch unständig beschäftigte Personen unterfallen der LND., wenn die sonstigen Voraussetzungen der Arbeitnehmereigenschaft gegeben sind (zweifelnd mit Rücksicht auf § 2 LND. Böttger, GewRfM. 24 S. 136 und v. Wolfmann-Böttger, LND. Dagegen mit Recht Feig, GewRfM. 24 S. 212f.; Feig-Cäsar, LND<sup>3</sup> Anm. 7, 1 zu § 1; v. Karger-Gahne, LND. Anm. 1c zu § 1 und Anm 1 zu § 3; a. Klinggräff, Über die arbeitsrechtliche Stellung des Landarbeiters S. 17f.). Die LND. ist daher auch anwendbar auf die in Nordwestdeutschland vorkommenden sog. Heuerlinge (vgl. darüber aber auch unten Bem. 30).

<sup>23</sup> Auch ausländische Arbeitnehmer, die im Inland beschäftigt werden, unterliegen der LND. (vgl. Verf. d. preuß. Landwirtschaftsmin. vom 30. 4. 1922, MinBl. pr. Landwirtsch. Verw. 18 S. 319ff.). Es ergibt sich das nicht nur aus den allgemeinen Grundsätzen des internationalen Privatrechts, sondern überdies auch noch aus § 10 der BD. über Einstellung und Beschäftigung ausländischer Arbeiter vom 21. 1. 26. (s. Anhang), die zusammen mit der BD. über Anwerbung und Vermittlung ausländischer Arbeiter vom 2. 1. 1923/20. 9. 1927 (s. Anhang) bei ausländischen Arbeitern, nicht Angestellten oder Lehrlingen, außerdem zu beachten sind.

**24** Die öffentlichen Beamten, Staats- und Kommunalbeamten, die auf Landgütern, die der öffentlichen Hand gehören, beschäftigt werden, sind keine Arbeitnehmer im engeren Sinne und unterstehen daher nicht der LND. Ihr Verhältnis zu dem sie anstellenden öffentlichen Verband ist durch das öffentliche Recht zu einem die ganze Hingabe des Beamten erfordernden Verhältnis ausgestaltet, das umgekehrt auch dem öffentlichen Verband weitgehende, öffentlichrechtliche Pflichten auferlegt. Für eine privatrechtliche Regelung, insbesondere durch die Bestimmungen der LND, ist daneben weder Bedürfnis noch Raum (vgl. Kasfel, Arbeitsrecht<sup>3</sup> S. 4; Jacobi, Grundlehren d. Arbeitsrechts S. 57; Hueck, bei Hueck-Nipperdey, Lehrb. d. Arbeitsr. 1 S. 42f.; Molitor, SchWef. 8 S. 28; dagegen Pott-hoff zuletzt ArbR. 14 S. 845ff.; U. Richter, Arbeitsrecht als Rechtsbegriff S. 26; Sinzheimer, Grundz. d. Arbeitsrechts<sup>2</sup> S. 36ff.). Dagegen sind die sog. Privatbeamten oder Güterbeamten Angestellte in dem Bem. 20 erörterten Sinn. Die oft recht zweifelhafte Frage, ob ein öffentliches Beamtenverhältnis vorliegt, ist nach dem Anstellungsverhältnis zu entscheiden. Auch die von privaten Grundbesitzern angenommenen Feld- und Forsthüter sind öffentliche Beamte, wenn sie von der zuständigen Behörde gemäß § 58 preuß. Feld- und Forstpolizeiges. bestätigt sind.

Das gleiche wie für öffentliche Beamte gilt für Angehörige der Reichswehr oder der Reichsmarine, die etwa zu Notstandsarbeiten in landwirtschaftlichen Betrieben beschäftigt werden (vgl. im übrigen auch das Schrifttum zu § 5 II UG.).

**25** Die Bestimmungen der LND, gelten auch nicht für Personen, die aus öffentlichrechtlichen Gründen in der Landwirtschaft beschäftigt werden, wie Strafgefangene, Inhafteten von Arbeitshäusern, Fürsorgeerziehungsanstalten, Kriegsgefangene. Denn auch hier überwiegt das öffentlichrechtliche Verhältnis (so Hueck bei Hueck-Nipperdey, Lehrb. d. Arbeitsr. 1 S. 44f.; Molitor, SchWef. 8 S. 28). Es kommt aber namentlich bei Fürsorgezöglingen vor, daß ihnen der Abschluß eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages trotz Weiterbestehen des öffentlichrechtlichen Verhältnisses gestattet wird. Dann unterstehen sie insoweit der LND.

Die früher sehr zweifelhafte Stellung der Notstandsarbeiter (vgl. Jacobi, Grundlehren d. Arbeitsr. S. 57 Anm. 68 mit weiteren Angaben) ist jetzt durch § 139 IV ArbZG. dahin geklärt, daß ihr Arbeitsverhältnis trotz des öffentlichrechtlichen Gewaltverhältnisses, in dem der Notstandsarbeiter zu dem Arbeitsamt steht, das ihn jederzeit abberufen kann, ein freier Arbeitsvertrag ist. Der Notstandsarbeiter untersteht daher der LND. Über einzelne Abweichungen vgl. § 139 IV ArbZG.

**26** Keine Arbeitnehmer sind weiter alle Personen, die in landwirtschaftlichen Betrieben weniger der von ihnen geleisteten Arbeit wegen, als aus anderen Gründen beschäftigt werden, so z. B. Kranke in Irrenanstalten, Trinkheileranstalten, Genesungshäusern.

Keine Arbeitnehmer sind auch Krankenschwestern und Diakonissinnen, die in solchen Häusern mit der Beaufsichtigung der landwirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt sind, sofern ihre Beschäftigung nicht auf Grund eines privaten Dienstvertrages, sondern auf Grund der Zugehörigkeit zur Organisation erfolgt (vgl. Besch. d. Reichsarbeitsmin. vom 12. 10. 1920, RMBl. 1 Amtl. Teil S. 250; Hueck bei Hueck-Nipperdey, Lehrb. d. Arbeitsr. 1 S. 45; Molitor, SchWef. 8 S. 6f.; abw. hier überall Jacobi, Grundlehren d. Arbeitsr. S. 64).

27 Wie schon die Erwähnung der Dienstvertrags in § 1 zeigt, ist Voraussetzung der Anwendung der LMO. das Vorhandensein eines privatrechtlichen Arbeitsvertrags, der schon in den Bem. 23—26 angeführten Fällen größtenteils fehlte. Aus diesem Grunde unterstehen auch die Ehefrau und die Kinder eines Landwirts, die auf Grund von § 1356 und § 1617 BGB. in der Landwirtschaft beschäftigt werden, nicht der LMO. Anders ist es, wenn, was möglich, aber praktisch selten ist, ein besonderer Arbeitsvertrag mit ihnen abgeschlossen wird (vgl. Hueck bei Hueck-Nipperdey, Lehrb. d. Arbeitszr. 1 S. 43f.; Molitor, SchWes. 8 S. 28). Bei sonstigen Verwandten, bei denen eine solche familienrechtliche Arbeitspflicht nicht vorliegt, die aber trotzdem in dem Betriebe mitarbeiten und mitunterhalten werden, wie das vielfach namentlich in Kleinbäuerlichen Verhältnissen, vor allem bei den Geschwistern des Auerben vorkommt, wird meist ebenfalls ein Arbeitsvertrag fehlen, zumal die Form des § 2 LMO. nicht beachtet wird. Es kann hier höchstens eine entsprechende Anwendung einzelner Bestimmungen der LMO. nach dem Parteivillen in Betracht kommen.

28 Häufig kommt es in der Landwirtschaft vor, daß von den Arbeitnehmern Hilfskräfte zu stellen sind, deren rechtliche Stellung dann sehr bestritten ist. Es ist das namentlich in Ostdeutschland der Fall bei den sog. Scharwerkern, die wieder andere Personen als sog. Hofgänger zur Arbeit zu stellen haben und gewöhnlich sämtliche in ihrem Hause wohnenden arbeitsfähigen Personen, die in § 14 II Gehilfen genannt werden, zur Arbeit mitbringen (vgl. darüber Stieger, Arbeit und Beruf 1 S. 177 ff.). In Nordwestdeutschland kommt ähnliches bei den sog. Feuerlingen vor (vgl. darüber Bem. 30). Auch bei Kleinakkordanten (vgl. darüber Bem. 20) sind derartige Verhältnisse häufig, wenn die Kleinakkordanten als Arbeitnehmer anzusehen sind. In allen diesen Fällen steht heute trotz entgegenstehender Bestrebungen der Inhaber des landwirtschaftlichen Betriebes in keinem unmittelbaren Arbeitsvertragsverhältnis zu der gestellten Hilfsperson. Diese steht vielmehr nur in einem Dienstverhältnis zum Arbeitnehmer, der seinerseits wieder in einem Dienstverhältnis zum Betriebsinhaber steht. Das Verhältnis zwischen dem Betriebsinhaber und dem Arbeitnehmer bezüglich der Hilfsperson ist ein Dienstvertragsvertrag. (So Molitor bei Molitor-Hueck-Riezler, D. Arbeitsvertrag u. d. Entwurf S. 58 ff. mit weiteren Schrifttumsangaben.) Früher nahm man gelegentlich einen Werkvertrag an. (So noch Böttger, GewRsmG. 24 S. 142; dagegen Feig GewRsmG. 24 S. 213 und v. Klinggräff, Über d. arbeitsrechtliche Stellung d. Landarbeiters S. 17, die im Anschluß an Ksmis, D. landwirtsch. Arbeitsvertrag S. 25 ff. einen Dienstvertrag annehmen; ebenso Lotmar, D. Arbeitsvertrag 1 S. 99 ff.) Das Verhältnis des Arbeitnehmers zur Hilfsperson kann sehr verschiedener Natur sein: Sehr häufig wird es ein familienrechtliches sein (vgl. Bem. 27). Wenn aber der Arbeitnehmer solche Hilfspersonen nicht zur Verfügung hat, kann er sie auch durch einen Dienstvertrag beschaffen. (Über die verschiedenen Möglichkeiten Molitor, SchWes. 8 S. 89 ff. Der häufigste vorkommende Fall dürfte ein Dienstvertrag zugunsten des Betriebsinhabers nach § 328 BGB. sein.) Soweit nach dem Gesagten ein unmittelbarer Arbeitsvertrag zwischen dem Betriebsinhaber und der Hilfsperson nicht besteht, wird auch die LMO. nicht unmittelbar angewandt werden können. Es ergibt sich das ganz deutlich aus der Entstehungsgeschichte der LMO., wo man die anfängliche Absicht, eine Bestimmung aufzunehmen, die ein unmittelbares Pflichtverhältnis zwischen dem

Betriebsinhaber und der Hilfsperson begründen sollte, bewußt fallengelassen hat, weil das z. B. noch nicht durchführbar erschien. Die abweichende Auffassung von Feig-Gäjar, Anm. 7b zu § 1 und v. Waldau bei Kaskel, Hauptfragen d. Tarifrechts S. 227, kann daher nicht geteilt werden. Sehr häufig wird aber eine entsprechende Anwendung der Bestimmungen der LMD. über den Wohnungsschutz (§ 15), aber auch über die höhere Überstundenentlohnung in Frage kommen, die an den Arbeitnehmer zu zahlen ist, wenn seine Hilfsperson Überstunden geleistet hat. Über den Arbeiterinnenschutz nach § 14 vgl. Bem. 3 zu § 14. Sehr häufig wird das Rechtsverhältnis der Hofgänger in den Tarifverträgen mitgeregelt, die zur Regelung von „Arbeitsverträgen“ bestimmt sind. Es wird das trotz der oben dargelegten Auffassung für zulässig zu erachten sein, da der Dienstverschaffungsvertrag mit dem eigenen Arbeitsvertrag des Scharwerkers eine Einheit bildet. (Vgl. auch LM. Schneidemühl v. 13. 10. 1927, ArbG. Entsch. 1 S. 110 ff.) Die sehr bestrittene Frage, ob der die Hilfskraft stellende Arbeitnehmer nur für eigenes Verschulden bei Auswahl und Gestellung der Hilfsperson oder nach § 278 BGB. schlechthin für deren Verschulden haften, wird von der heute herrschenden Ansicht mit Recht im ersteren Sinne beantwortet. (Vgl. Molitor, D. Wesen d. Arbeitsvertrags S. 57 Anm.; RG. v. 18. 6. 1913, RGZ. 82 S. 427 ff.; RG. v. 1. 10. 1910 RGZ. 74 S. 163 ff.; abw. noch Lotmar, D. Arbeitsvertrag 1 S. 100; Asmis, D. landwirtschaftliche Arbeitsvertrag S. 28; v. Waldau bei Kaskel, Hauptfragen d. Tarifrechts S. 227; v. Klinggräff, Über d. arbeitsrechtliche Stellung d. Landarbeiters S. 17.)

<sup>29</sup> Ähnliche Verhältnisse wie im Falle der Bem. 28 liegen vor, wenn der Betriebsinhaber etwa zu Erntearbeiten eine Arbeiterkolonne in Dienst nimmt, die aus Arbeitern besteht, welche sich selbst auf Grund einer gesellschaftlichen oder körperlichen Organisation zu einer sog. Eigengruppe unter einem sog. Kolonnenführer zusammengeschlossen haben oder zusammenschließen. (Vgl. Clausniger bei Kaskel, D. Akkordlohn S. 266.) Das Innenverhältnis der Kolonnenmitglieder zueinander untersteht als gesellschaftliches oder körperschaftliches jedenfalls nicht der LMD. und auch auf das Außenverhältnis der Kolonne zum Betriebsinhaber, das einen Dienstverschaffungsvertrag (vgl. Bem. 28) darstellt, kann die LMD. höchstens entsprechend Anwendung finden. (So Scheffler, Gruppenarbeit; Molitor bei Molitor-Hueß-Riezler, D. Arbeitsvertrag u. d. Entwurf S. 61 ff.; teilweise abweichend Büsing, D. Gruppenarbeitsvertrag; Hedemann, NZfWR. 4 S. 257 ff.; Lewin-Guradze, ArbR. 11 S. 663 ff.)

<sup>30</sup> Nicht selten kommen in der Landwirtschaft gemischte Arbeitsverträge vor, sei es, daß andere Leistungen als Geldleistungen dem Arbeitnehmer als Entgelt gewährt werden, z. B. Deputatlöhne (vgl. Bem. zu § 7) oder Wohnung und Landnutzung (vgl. Bem. zu § 8, 17 u. 18) oder daß, wie bei den Feuerlingsverträgen, der Pächter auch zu Arbeitsleistungen an den Verpächter verpflichtet wird, sei es, daß der Arbeitnehmer sowohl in einem landwirtschaftlichen Betriebe oder landwirtschaftlichem Nebenbetriebe als auch daneben noch in einem anderen Betriebe oder dem Haushalte tätig zu sein verpflichtet ist. (Vgl. darüber Lotmar, D. Arbeitsvertrag 1 S. 176 und S. 686 ff.; Hoeniger, D. gemischten Verträge; Schreiber, Jherings J. 60 S. 106 ff.; weitere Schrifttumsangaben bei Robert-Staudinger, BGB. <sup>9</sup> 2, 2 S. 5 und Degg-Planck, BGB. <sup>4</sup> S. 641 ff., namentlich S. 642.) Eine einwandfreie wissenschaftliche Lösung der Frage, ob ein ge-

mischter Vertrag ganz nach dem Typus des überwiegenden Vertrags zu beurteilen ist (Absorptionsprinzip) oder ob die Regeln für alle in Betracht kommenden Vertragstypen nebeneinander anzuwenden sind (Kombinationsprinzip) fehlt noch. Praktisch wird man möglichst die für die besondere Leistung in Frage kommenden besonderen Regeln nebeneinander anwenden, soweit das dem durch Auslegung zu ermittelnden Parteiwillen entspricht. Soweit dagegen die Regeln einander widersprechen, das ganze Rechtsverhältnis aber nur einheitlich beurteilt werden kann, wird die dem Parteiwillen entsprechende Regelung, regelmäßig also die des praktisch überwiegenden Vertragsteils maßgebend sein müssen. (So Feig-Cäsar, *LV.D.*<sup>3</sup> Anm. 8d zu § 1 und v. Klinggräff, Über die arbeitsrechtliche Stellung des Landarbeiters S. 15f., der aber zu Unrecht — s. Bem. 11 — allzusehr auf die Art der Arbeit abstellt. Dagegen wollen allgemein das Absorptionsprinzip anwenden: Feig-Cäsar, *LV.D.*<sup>3</sup> Anm. 8a zu § 1 unter Bezugnahme auf einen Besch. d. Reichsarbeitsmin. v. 21. 2. 1920; v. Karger-Hahne, *LV.D.* Anm. 1b zu § 1, abw. aber Anm. 1 zu § 17.) Danach wird man regelmäßig für Sonn- und Festtagsarbeit nach § 12, den Arbeiterinnenschutz nach § 14 das Kombinationsprinzip, für den Abschluß und die Kündigung des Vertrages, für die Entlohnung, Anrechnung von Renten das Absorptionsprinzip anzuwenden haben. (Vgl. Molitor, *Jtschr. Agrar- u. Wasserr.* 3 S. 246.) Bei Heuerlingsverträgen wird die *LV.D.* insoweit angewandt werden können, als der Heuerling im Betrieb des verpachtenden Landwirts zu arbeiten hat. (Vgl. *RVV.* v. 12. 18. 1922, *Amtl. Nachr. RVV.* 22 S. 516.) Im übrigen gelten aber bei Heuerlingsverträgen wegen des regelmäßigen Überwiegens des Pachtverhältnisses die Pachtvorschriften. (Vgl. auch § 2 *RPachtSchD.* und § 6 preuß. *PachtSchD.*) Bezüglich der Arbeitszeit gilt bei Beschäftigung in landwirtschaftlichen und nichtlandwirtschaftlichen Betrieben § 3 nur für die Beschäftigungszeit in der Landwirtschaft. Bei nur teilweiser Beschäftigung im landwirtschaftlichen Betriebe an einem einzelnen Tage ist auch die Arbeitszeit entsprechend zu teilen. Übersteigt die Beschäftigung in der Landwirtschaft den dabei auf die Beschäftigung in der Landwirtschaft entfallenden Bruchteil, so gilt die längere Beschäftigung als Überstunde, wenn nicht entsprechend dem in Bem. 3 zu § 3 Gesagten ein Ausgleich möglich ist. (Vgl. *RVV.* 19. 10. 1920, *RVV.* *Amtl. Teil* 1 S. 251.)

## Vertragsform.

### § 2<sup>1</sup>.

**In den Betrieben der Land- und Forstwirtschaft<sup>2</sup> einschließlich ihrer Nebenbetriebe<sup>3</sup>, für welche ein Tarifvertrag<sup>4</sup> nicht besteht<sup>5</sup>, sind Dienstverträge<sup>6</sup> mit mehr als halbjähriger Dauer<sup>7</sup> schriftlich<sup>8</sup> abzuschließen<sup>9</sup>, sofern darin Bezüge nicht barer Art<sup>10</sup> zugesichert sind. Den Dienstverpflichteten ist auf Verlangen eine Vertragsabschrift auszuhändigen<sup>11</sup>.**

<sup>1</sup> Die Bestimmung, die den Zweck hat, bei langfristigen Verträgen, namentlich die dem Arbeitgeber obliegenden Leistungen nicht barer Art möglichst außer Streit zu stellen, ist zwingend. Über die Rechtsfolgen der Verletzung vgl. Bem. 8.

<sup>2</sup> Vgl. darüber Bem. 2—10 zu § 1.

<sup>3</sup> Vgl. darüber Bem. 11—15 zu § 1.

<sup>4</sup> Tarifvertrag ist nach § 1 TarifVD. ein Vertrag zwischen einer Vereinigung von Arbeitnehmern und einem Arbeitgeber oder einer Vereinigung von solchen, die etwa zwischen den Mitgliedern der den Tarifvertrag schließenden Vereinigungen bzw. mit dem den Tarifvertrag schließenden Arbeitgeber abgeschlossen werden. (Näheres vgl. bei Singheimer, D. korporative Arbeitsnormenvertrag, 2 Bde.; Hueck, D. Recht d. Tarifvertrags und Hdb. d. Arbeitsrechts Bd. 3; Sigler, Tarifvertragsrecht; Kaskel, Arbeitsrecht<sup>3</sup> S. 15ff.; Ripperdey, Beitr. zum Tarifvertragsrecht; Jacobi, Grundlehren d. Arbeitsrechts S. 154ff. und S. 93ff.; Kaskel, Hauptfragen d. Tarifrechts.)

Aus dem umfangreichen Schrifttum sei hier als für die Landwirtschaft besonders wichtig nur folgendes hervorgehoben:

Nach allgemeiner, nur in Einzelheiten abweichender Ansicht kann ein Tarifvertrag nur von einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgebervereinigung abgeschlossen werden, die nicht unter Einfluß der Gegenseite steht und auch nicht von ihr mit Geldmitteln unterstützt wird, da sonst ein wirklicher Interessenausgleich nicht gewährleistet ist. (Vgl. RG. Kösslin v. 17. 2. 1927, NZfAR. 7 S. 512f. bezüglich des pommerischen Landbundes; zustimmend Thalau bei Kaskel, Hauptfragen d. Tarifrechts S. 235.) Der durch § 2 VVD. erstrebte Zweck würde zwar auch durch Richtlinienverträge derartiger Vereinigungen erfüllt werden, an die man bei Erlass der VVD. noch nicht denken konnte. Doch rechtfertigt das *de lege lata* keine weitere Auslegung. (Ebenso Centurier, NZfAR. 7 S. 691.)

Nach § 6 III in Verbindung mit § 5 IV SchlVD. ist auch ein für verbindlich erklärter Schiedsspruch ein Tarifvertrag.

Dem Tarifvertrag wird wohl der nach § 10 der VD. über Einstellung und Beschäftigung ausländischer Arbeiter (s. Anhang) aufzustellende, im Anhang abgedruckte Musterarbeitsvertrag (vgl. Jacobi, Grundlagen d. Arbeitsrechts S. 138ff.) gleichzustellen sein.

<sup>5</sup> Der Tarifvertrag kann dadurch für den Arbeitsvertrag maßgebend sein, daß entweder beide Parteien des letzteren den tarifvertragsschließenden Vereinigungen als Mitglieder angehören (§ 1 I TarifVD.) oder daß sie den Arbeitsvertrag unter Bezugnahme auf den Tarifvertrag abgeschlossen haben (§ 1 II TarifVD.) oder daß der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden ist, so daß er für den betreffenden Arbeitsvertrag gilt (§ 2 TarifVD.).

Ist der fragliche Tarifvertrag abgelaufen, so bleiben doch die unter seiner Herrschaft formlos abgeschlossenen Arbeitsverträge gültig, weil nach herrschender Ansicht die einmal zum Inhalt des einzelnen Arbeitsvertrags gewordenen Bestimmungen hier nachwirken. (Vgl. Hueck, NZfAR. 6 S. 151ff.; Jacobi, Grundlehren d. Arbeitsrechts S. 239f., dagegen Lehmann, Tarifvertrag u. Nachwirkung mit weiteren Schriftumsangaben.) Eine nachträgliche Änderung des Arbeitsvertrages nach § 305 BGB. bedarf dagegen der Schriftform (vgl. Bem. 9).

<sup>6</sup> Unter Dienstverträgen sind Arbeitsverträge in dem Bem. 20—21 zu § 1 erörterten Sinne zu verstehen, durch die der Dienstverpflichtete als persönliches Betriebsmittel dem Betriebe eingegliedert wird.

7 Arbeitsverträge mit so langer Dauer sind gerade in der Landwirtschaft nicht selten, weil mit Rücksicht auf den wechselnden Arbeitsbedarf der Arbeitgeber sich gegen eine Kündigung des Arbeitnehmers im Frühjahr zu sichern sucht und daher nach alter Sitte Arbeitsverträge vielfach vom Spätherbst auf den Spätherbst abgeschlossen werden.

Die Mindestfrist für die Anwendbarkeit des § 2 beträgt nach § 189 BGB. 6 Monate und 1 Tag. Die Monate brauchen nach § 188 BGB. keine Kalendermonate zu sein. Die Frist ist sinngemäß nicht vom Vertragschluß, sondern von dem vertragsmäßigen Beginn bis zum vertragsmäßigen Ende der Arbeitspflicht zu berechnen (so auch v. Karger-Hahne, *LND.* Anm. 4b zu § 2; Feig-Cäsar, *LND.*<sup>3</sup> Anm. 5 zu § 2), obwohl der gesetzgeberische Grund, den Inhalt des vor längerer Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrags klarzustellen, auch für das Gegenteil angeführt werden könnte. Entscheidend ist auch nicht die Zeit, die die Vertragsteile bei Vertragsabschluß im Auge hatten, sondern die Zeit, auf die sich die Vertragsteile fest gebunden haben. Es fällt daher ein Vertrag, der längstens zum Ende des ersten Halbjahrs für beide Teile die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung vorsieht, nicht unter § 2, wohl aber der auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Vertrag, in dem die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung für beide Teile nicht spätestens auf den Schluß des ersten Halbjahrs gegeben ist. Die Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung (vgl. über den Begriff Bem. 1 zu § 16) hat dabei außer Betracht zu bleiben (so mit Recht Feig-Cäsar, *LND.*<sup>3</sup> Anm. 5 zu § 2 gegen v. Karger-Hahne, *LND.* Anm. 4b zu § 2), auch wenn ein zu außerordentlicher Kündigung berechtigender Tatbestand im ersten Halbjahr eintritt und der Berechtigte davon Gebrauch macht.

8 Der schriftliche Abschluß erfordert nach § 126 BGB. Unterzeichnung durch alle Beteiligten auf derselben Urkunde durch Namensunterschrift oder mittels gerichtlich oder notariell beglaubigten Handzeichens oder den Austausch mehrerer Urkunden, von denen jeder Teil die für die Gegenseite bestimmte in der genannten Weise unterzeichnet. In die Urkunde sind sämtliche Abmachungen aufzunehmen, die die Vertragsteile als wesentlich angesehen haben und ohne die sie daher den Vertrag nicht abgeschlossen hätten.

In derselben Weise ist nach § 141 I BGB. die Bestätigung eines nützigen Vertrages vorzunehmen. Die Meinung von Feig-Cäsar, *LND.*<sup>3</sup> Anm. 7a zu § 2, daß es genüge, bei der schriftlichen Bestätigung auf die mündlichen Abreden Bezug zu nehmen, ist also unrichtig, ganz abgesehen davon, daß sie auch dem Zweck des Gesetzes nicht gerecht wird.

Die Folge der Nichtbeachtung der Schriftform ist nach allgemeiner Ansicht gemäß § 125 BGB. Nichtigkeit des Vertrages. (So Kaskel, *Arbeitsrecht*<sup>3</sup>, S. 109; Hueck bei Hueck-Ripperdey Lehrbuch des Arbeitsrechts 1, S. 115; Rosenfeld, *LND.* Anm. zu § 20; v. Karger-Hahne, *LND.* Anm. 4 zu § 2; Feig-Cäsar, *LND.*<sup>3</sup> Anm. 7 zu § 2; Molitor, *Ztschr. Agrar.- u. Wasserr.* 3, S. 241 und bei Molitor-Hueck-Mezler, *Der Arbeitsvertrag und der Entwurf*, S. 110; Centurier, *NZfWR.* 7, S. 692. Einen abweichenden Standpunkt vertritt nur Ziff. II der bayr. *VollzugsVO.* vom 16. 8. 1919, die bestimmt, daß die Schriftform nicht Voraussetzung der Gültigkeit des Dienstvertrages sei.) Die daraus sich ergebenden Rechtsfolgen sind sehr bedenklich und entsprechen wohl kaum dem Willen des Gesetzgebers. Die Beteiligten, die sich gerade auf längere Zeit fest binden wollten, können

das vertragslose Arbeitsverhältnis jederzeit beenden; die Bestimmungen der *U.D.*, die vor allem den Arbeitnehmer sichern sollen, gelten nicht (vgl. Bem. 27 zu § 1); der Arbeitnehmer hatte keinen Lohnanspruch, sondern höchstens einen Anspruch aus ungerechtfertigter Bereicherung, der keine Lohnsicherung und kein Lohnvorrrecht genießt. Feig-Cäsar, *U.D.*<sup>3</sup> Anm. 7b zu § 2, will daher den Vertrag als Vertrag mit Barvergütung gemäß § 612 *BGB.* aufrechterhalten. Aber das widerspricht nicht nur dem Willen der Beteiligten, sondern auch § 125 *BGB.* Centurier, *MZfM.* 7 S. 691 ff. schlägt *de lege ferenda* vor, den Arbeitsvertrag wenigstens zugunsten des Arbeitnehmers als gültig anzusehen. Zu einem befriedigenden Ergebnis auch schon *de lege lata* kommt man, wenn man die Vorschrift nicht auf die konstitutive Schriftform des § 125 *BGB.* bezieht, sondern als die Begründung einer beiderseitigen Pflicht zur deklaratorischen Beurkundung des formlos abgeschlossenen Vertrages auffaßt (vgl. über diese Möglichkeit Molitor bei Molitor-Hued-Niesler: Der Arbeitsvertrag und der Entwurf, S. 109 ff.), wozu der von § 566 *BGB.* etwas abweichende Wortlaut einen, wenn auch geringen Anhalt gibt, denn die Bestimmung scheint den Beteiligten eine Pflicht aufzuerlegen, die, da eine allgemeine Pflicht zum Vertragschluß nicht besteht, sich nur auf die Pflicht zu nachträglicher Wahrung der Form beziehen kann. Noch deutlicher trat das in der ersten vom Reichs-Bauern- und Landarbeiterrat beschlossenen Fassung hervor, wo es statt „sind abzuschließen“ hieß „sollen abgeschlossen werden“. (Vgl. über die Bedeutung dieser Fassung Bem. 1 zu § 6.) Die nachträgliche Änderung dieser Fassung auf Veranlassung der Reichskanzlei hat wohl eine so grundlegende Änderung der Bedeutung des § 2 nicht beabsichtigt. Das Wort „abzuschließen“ spricht allerdings gegen diese Auffassung, die zweifellos dem gesetzgeberischen Zweck besser gerecht wird und die offenbar auch der oben angeführten bayer. Vollzugs*U.D.* zugrunde liegt.

<sup>9</sup> Die Inhaltsänderung ist nicht ohne weiteres als Aufhebung und Neuabschluß des Arbeitsvertrags anzusehen. (So unrichtig anscheinend Feig-Cäsar, *U.D.*<sup>3</sup> Anm. 3d zu § 2.) Das Gegenteil ergibt sich aus § 305 *BGB.* Doch ist die Form des § 2 auch für einen Vertrag zu wahren, durch den Abmachungen über den Lohn so geändert werden, daß der Arbeitgeber sich zu Bezügen nicht barer Art oder zu anderen Bezügen nicht barer Art verpflichtet. Dagegen ist die Schriftform nicht notwendig, wenn infolge der Änderung nur Barlohn zu leisten ist.

<sup>10</sup> Über nicht bare Bezüge vgl. Bem. 2 und 4 zu § 6.

<sup>11</sup> Die Bestimmung bezieht sich nur auf den Fall, daß nur eine Vertragsurkunde ausgefertigt ist und diese beim Arbeitgeber bleibt. Es liegt eine Erweiterung von § 810 *BGB.* vor.

## Arbeitszeit. Höchstarbeitszeit.

### § 3<sup>1</sup>.

**Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt in vier Monaten durchschnittlich acht, in vier Monaten durchschnittlich zehn und in weiteren vier Monaten elf Stunden<sup>2 3</sup>. Darüber hinaus geleistete Überstunden sind besonders<sup>4</sup> zu vergüten<sup>5 6 7</sup>.**

<sup>1</sup> Die besondere Regelung der Arbeitszeit in der Landwirtschaft hat ihren gesetzgeberischen Grund vor allem in der Abhängigkeit der landwirtschaftlichen Arbeit

von den Gegebenheiten der Natur, daneben aber auch in der Schwierigkeit, auf dem Lande einen öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitschutz wirksam durchzuführen, außerdem vielleicht noch in der Erwägung, daß die landwirtschaftliche Arbeit gegenüber der gewerblichen zwar nicht weniger anstrengend, aber vielleicht weniger gesundheitsgefährlich ist. Die Regelung ist daher im Gegensatz zur sonstigen Arbeitszeitregelung in Deutschland nicht öffentlich-rechtlich, d. h. eine Überschreitung der Grenzen des § 3 ist nicht verboten und der Arbeitgeber macht sich dadurch nicht strafbar, sondern sie verpflichtet ihn nur, die darüber hinaus geleistete Arbeitszeit dem Arbeitnehmer besonders zu vergüten, legt ihm also nur eine zivilrechtliche Pflicht gegenüber dem Arbeitgeber auf, wie sich aus dem Zusammenhang von § 3 und § 11 deutlich ergibt. Diese zivilrechtliche Pflicht ist zugunsten des Arbeitnehmers zwingend (vgl. Rosenfeld, *Land. Anm.* zu § 20), d. h. die Parteien können nicht die vom Gesetz festgesetzte Höchstarbeitszeit, über die hinaus Überstundenvergütung zu zahlen ist, verlängern, wohl aber können sie sie beliebig herabsetzen, was praktisch sehr häufig in Tarifverträgen geschieht. Es ergibt sich das aus dem Worte „Höchstarbeitszeit“ sowie aus § 20.

Ein öffentlich-rechtlicher Arbeitszeitschutz, der dem Arbeitgeber die Beschäftigung der Arbeitnehmer über eine bestimmte Zeit hinaus verbietet und ihn meist auch im Übertretungsfall mit Strafe bedroht, findet sich abgesehen von § 5, dessen Rechtsnatur bestritten ist (vgl. Bem. 1 zu § 5), in der Landwirtschaft nur für Arbeiter in gewerblichen Nebenbetrieben (Abweichend v. Karger-Hahne, *Land. Anm.* 1 zu § 3 und Anm. 2b zu § 5 für das frühere Recht.) Denn die Regelung in der durch die *ALZO*. wieder in Kraft gesetzten Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter bezieht sich nach Ziff. 1 auch auf landwirtschaftliche Nebenbetriebe gewerblicher Art und geht schon als die zweifellos für den Arbeitnehmer günstigere Regelung nach § 20 *Land.*, aber auch als das jüngere Gesetz der *Land.* vor (vgl. *M o l i t o r*, *ArbR.* 11, S. 613 ff.). Voraussetzung ist natürlich, daß ein wirklicher gewerblicher Nebenbetrieb der Landwirtschaft und nicht nur Facharbeit in einem landwirtschaftlichen Betriebe vorliegt (vgl. darüber Bem. 11 zu § 1). Dagegen nimmt § 1 *FrauenSchG.* vom 16. 7. 1927 ausdrücklich die Beschäftigung auch in gewerblichen Nebenbetrieben der Landwirtschaft aus. Ebenso gilt nach § 12 Ziff. 4 der *AngALZO.* keine öffentlich-rechtliche Sonderregelung für Angestellte in gewerblichen Nebenbetrieben der Landwirtschaft.

<sup>2</sup> Die Einteilung des Jahres in drei gleiche Teile mit durchschnittlich achtkündiger, durchschnittlich zehnkündiger und höchstens elfkündiger Arbeitszeit ist, soweit sie nicht durch Tarifvertrag geregelt ist, dem Arbeitgeber überlassen. Doch muß der Arbeitgeber gemäß § 78 Ziff. 2 *BHGG.* jedenfalls auch dann die Betriebsvertretung, und zwar den Gruppenrat, gegebenenfalls den Betriebsobmann hören, wenn die Regelung nicht gemäß § 13 *Land.* in Verb. m. §§ 75 und 80 *BHGG.* in der Arbeitsordnung getroffen ist.

Die Verteilung auf die verschiedenen Zeiträume ist an bestimmte Jahreszeiten nicht gebunden. Es könnte auch die längste Arbeitszeit in den Winter gelegt werden, wenn das auch aus Zweckmäßigkeitsgründen kaum geschehen dürfte.

Die drei Zeiträume brauchen auch nicht mit bestimmten Kalendermonaten oder Kalenderwochen zusammenzufallen, können vielmehr auch in der Mitte eines Kalenderzeitraums anfangen und enden. Die drei Zeiträume brauchen auch nicht im Zusammenhang zu verlaufen, es wird im Gegenteil zweckmäßig sein,

die durchschnittlich zehnstündigen vier Monate in zwei Zeilen zwischen die durchschnittlich achtfündige und die höchstens elfstündige Arbeitszeit einzuschieben.

Die Festsetzung der drei Zeiträume kann auch für verschiedene Betriebsabteilungen verschieden erfolgen, z. B. für die Ackerwirtschaft anders als für die Viehzucht, die Forstwirtschaft und die Buchhalterei.

<sup>3</sup> Innerhalb des achtfündigen und des zehnstündigen Zeitraumes, nicht aber in dem elfstündigen Zeitraum, kann eine Unterarbeit an einzelnen Tagen durch eine Überarbeit an anderen Tagen ausgeglichen werden, ohne daß für letztere eine Überstundenentlohnung zu zahlen ist. Der Arbeitnehmer erwirbt damit also einen Anspruch auf Überstundenentlohnung erst, wenn die gesamte Arbeitszeit des betreffenden Zeitraumes überschritten wird, da er ja bis dahin immer mit einer Unterbeschäftigung oder Nichtbeschäftigung an den noch übrigen Tagen des Zeitraumes rechnen muß. Der Beweis, daß Überstunden geleistet sind, wird dadurch sehr erschwert.

Daraus, daß in dem Zeitraum mit elfstündiger Arbeitszeit ein Ausgleich der Überstundenarbeit an einzelnen Tagen durch Unterarbeit an anderen Tagen nicht zugelassen ist, wird zu schließen sein, daß auch in dem durchschnittlich acht- und durchschnittlich zehnstündigen Zeitraum die Überschreitung von elf Stunden an einem Tage durch Unterarbeit am anderen Tage jedenfalls nicht ausgeglichen werden kann, sondern daß bei Überschreitung von elf Stunden täglich stets Überstundenvergütung zu zahlen ist. (Ebenso v. Karger-Hahne, *UW. Anm.* 4 a zu § 3, Feig-Cäsar, *UW.*<sup>3</sup> Anm. 2 zu § 3.)

<sup>4</sup> Über die Höhe der Überstundenvergütung und die Möglichkeit eines Verzichts vgl. Bem. 1 zu § 11. Die Bestimmungen über die Mehrarbeitszeitvergütung nach § 6 a *UZW.* sind nicht anwendbar. Doch wird das dortige Schrifttum (vgl. insbesondere L. Richter, *MZWR.* 8, S. 1 ff. u. a.) auch für diese Auslegung der entsprechenden Bestimmungen der *UW.* Anhaltspunkte geben können.

<sup>5</sup> Die Arbeitszeitfrage ist damit eine reine Geldfrage geworden. Wenn man von der etwaigen Schwierigkeit geeignete Arbeitskräfte zu verschaffen absieht, wird der Arbeitgeber, der einen über die Höchstarbeitszeit seiner Arbeitnehmer ständig hinausgehenden Arbeitsbedarf hat, besser stehen bei Erhöhung der Zahl der Arbeitnehmer. Doch wirkt dem in etwa der Umstand entgegen, daß mit der Zahl der Arbeitnehmer auch die allgemeinen Unkosten steigen.

<sup>6</sup> Eine privatrechtliche Verpflichtung der Arbeitnehmer, etwa vom Arbeitgeber geforderte Überarbeit zu leisten, besteht nach der *UW.* nicht. (Ebenso v. Volkmann-Wöttger, *UW.* Anm. 1 zu § 3, wenn auch mit unzutreffender Begründung; v. Karger-Hahne, *UW.* Anm. 5 b zu § 3; Feig-Cäsar, *UW.*<sup>3</sup> Anm. zu § 3.) Ob eine solche Verpflichtung besteht, richtet sich vielmehr nach dem Inhalt der betreffenden Vertrages, der vielfach durch Tarifverträge geregelt ist. Eine Verpflichtung zur Leistung von Überstunden wird sich ohne ausdrückliche Vertragsbestimmung regelmäßig aus §§ 157 und 242 *BGB.* für den Fall ergeben, daß ein Notfall vorliegt, durch den erheblicher Schaden an Betriebsmitteln oder -zeugnissen droht. (Ebenso v. Karger-Hahne, *UW.* Anm. 5 b zu § 3, abweichend Feig-Cäsar, *UW.*<sup>3</sup> Anm. 6 b zu § 3, der aber unrichtig von einem Recht des

Arbeitnehmers zur Verweigerung von Überarbeit, statt von einer Pflicht des Arbeitnehmers zur Leistung von Überstunden spricht, und daher unrichtigerweise mit § 226 BGB. zu einem ähnlichen Ergebnisse kommt.)

<sup>7</sup> Über den Fall teilweiser Beschäftigung des Arbeitnehmers in einem anderen Betriebe vgl. Bem. 30 zu § 1.

Die Ansicht von Feig-Cäsar, *LM.*<sup>3</sup> Anm. 6 b zu § 3 und v. Klinggräff, Über die arbeitsrechtliche Stellung des Landarbeiters, S. 31, daß eine Verpflichtung zur Leistung von Überstunden über die Höchstarbeitszeit hinaus nicht allgemein vereinbart werden könnte, beruht auf einer Verkennung der rein privatrechtlichen Natur des § 3. Die Meinung, daß unter Überstunden nur unregelmäßige in besonderen Bedarfsfällen eintretende Arbeitszeit gemeint sei, findet im Gesetz keine Stütze und würde auch praktisch bei dem wechselnden Arbeitsbedarf der Landwirtschaft nicht durchführbar sein, da kaum je mit Sicherheit festgestellt werden kann, wann das Bedürfnis ein außerordentliches und wann es ein durch Beschäftigung von zu wenig Arbeitskräften hervorgerufenes regelmäßiges ist.

Die Verpflichtung zur besonderen Bezahlung besteht bei allen geleisteten Überstunden, mögen sie freiwillig oder auf Grund einer vertraglichen Verpflichtung geleistet sein.

### Arbeitswege

#### § 4<sup>1</sup>

**In die Arbeitszeit sind die Wege vom Hofe<sup>2</sup> zur Arbeit und von der Arbeit zum Hofe einzurechnen<sup>3 4</sup>, nicht dagegen die Arbeitspausen<sup>5</sup> sowie die Fütterungszeiten bei den Arbeitsgepannen<sup>6</sup>.**

<sup>1</sup> Die Bestimmung hat den Zweck, klarzustellen, was zu der Arbeitszeit im Sinne von § 3 gehört. Es handelt sich daher ebenso wie im Falle des § 3 um eine privatrechtliche zugunsten des Arbeitnehmers zwingende Vorschrift. (Vgl. Bem. 1 zu § 3, ebenso Rosenfeld, *LM.* Anm. zu § 20; ähnlich Feig-Cäsar, *LM.*<sup>3</sup> Anm. 2 zu § 4; abweichend v. Karger-Hahne, *LM.* Anm. 1 b zu § 4.) Soweit aber die zwingende Vorschrift des § 3 dadurch nicht verletzt wird, weil eine geringere Arbeitszeit gilt, können auch zuungunsten des Arbeitnehmers andere Vereinbarungen über die Anrechnung der Wege getroffen werden.

<sup>2</sup> Die Bestimmung geht davon aus, daß mit Rücksicht darauf, daß der Arbeitnehmer dem Betriebe des Arbeitgebers eingegliedert ist, der Erfüllungsort abweichend von der nachgiebigen Regel des § 269 BGB. der Ort des Betriebes genauer der Ort ist, von dem aus der Betrieb geleitet wird. Diesen Ort bezeichnet die *LM.* mit „Hof“. Es ist danach nicht notwendig, daß es ein von Bauten gebildetes Gehöft ist (so anscheinend v. Karger-Hahne, *LM.* Anm. 1 b zu § 4; Feig-Cäsar, Anm. 2 zu § 4), wenn das auch regelmäßig der Fall sein wird. Ausnahmen kommen in der Forstwirtschaft vor. Doch wird man auch hier daran festhalten müssen, daß von diesem Ort aus die Leitung erfolgt und daß er, wenn auch vielleicht nur auf kürzere Dauer, den Mittelpunkt der betreffenden Betriebsabteilung bildet. Es ist nicht notwendig, daß der ganze, vielleicht sehr umfangreiche Betrieb

von diesem Punkt aus geleitet wird. Eben deshalb wählte man statt des ursprünglichen Wortes „Betriebszentrale“ das farblosere „Hof“.

<sup>3</sup> Die Wege von der Wohnung des Arbeitnehmers nach dem Hofe, also zum Erfüllungsort, werden selbstverständlich nach § 4 nicht mit in die Arbeitszeit eingerechnet.

Wird der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber angewiesen, sich von seiner Wohnung unmittelbar an die Arbeitsstelle zu begeben, ohne den Hof zu berühren, etwa weil der Weg von der Wohnung zur Arbeitsstelle kürzer ist als der Weg von der Wohnung über den Hof zur Arbeitsstelle, so sind zwei Lösungen denkbar: dem Arbeitnehmer wird der Weg entweder soweit bezahlt, als er ihn auch vom Hof aus machen müßte, die Verkürzung geht also zugunsten des Arbeitnehmers (so anscheinend v. Volkmann-Wöttger, *MD.* Anm. 1 zu § 4 und Ziff. IV bayr. Vollz. *BD.* v. 16. 8. 1919), oder der Weg wird dem Arbeitnehmer nur soweit bezahlt, als er den Weg von seiner Wohnung zum Hof übersteigt, die Verkürzung geht also zugunsten des Arbeitgebers (so Feig-Gäsar, *MD.*<sup>3</sup> Anm. 5 zu § 4). Die letztere Lösung, die dazu führt, daß dem Arbeitnehmer überhaupt kein Weg zu bezahlen ist, wenn der Weg von seiner Wohnung zur Arbeitsstelle kürzer ist als der Weg von seiner Wohnung zum Hof, entspricht dem Gesetz. Denn vermöge seines Leitungsrechts kann der Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer zu bewirkenden Leistungen im Rahmen der vertraglichen Abmachungen bestimmen, wenn er ihm keine Erschwerungen auferlegt. Die Wichtigkeit dieses Ergebnisses wird auch durch den umgekehrten Fall bestätigt, daß der Arbeitnehmer aus irgendwelchen Gründen, z. B. um eine Besorgung in der Stadt zu machen, vom Arbeitgeber angewiesen wird, von seiner Wohnung zur Arbeitsstelle einen nicht über den Hof führenden Umweg zu machen, der insgesamt länger ist, als der Weg von der Wohnung zum Hof und von da zur Arbeitsstelle. In diesem Falle würde nach der ersteren Ansicht der Arbeitnehmer ganz ungerechtfertigterweise den Umweg nicht bezahlt erhalten, während er nach der letzteren Ansicht richtigerweise zur Arbeitszeit rechnet.

<sup>4</sup> Die Wege innerhalb der Arbeitszeit hat der Arbeitnehmer ebenso wie seine Arbeit so schnell wie möglich zu machen, wie es seiner im Vertrage vorausgesetzten Leistungsfähigkeit entspricht. Wie weit er sich dabei eines Beförderungsmittels, etwa eines Fahrrades, zu bedienen hat und ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer das Beförderungsmittel zu stellen hat, kann nur aus dem Vertrage entnommen werden. Wird, wie es gelegentlich der Fall ist, für die zurückzulegende Wegestrecke ein bestimmter Lohnsatz in Anrechnung gebracht oder ein festes Zeitmaß berechnet, so handelt es sich um Akkordlohn bzw. um Zeitaufford.

<sup>5</sup> Arbeitspausen sind in den Zeitraum der Arbeit fallende Zeiten, während derer der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit verpflichtet ist. Die Festsetzung der Pausen erfolgt mit der Festsetzung der Arbeitszeit. (Vgl. darüber Bem. 2 zu § 3.) Was der Arbeitnehmer während der hauptsächlich zu seiner Erholung bestimmten Arbeitspausen beginnt, ist seine Sache. Der Arbeitgeber wird ihm Anweisungen darüber nicht erteilen können, soweit nicht dadurch der rechtzeitige Arbeitsbeginn mit unvernünftiger Arbeitskraft nach Beendigung der Pause sichergestellt werden soll. Inwieweit Pausen, während derer der Arbeitnehmer nicht frei ist, sondern sich zu jederzeitigem Wiederbeginn der Arbeit bereit zu halten hat, als Arbeit zu gelten haben und als Bereitschaftsdienst in die Arbeitszeit miteinzurechnen sind,

kann nur von Fall zu Fall entschieden werden. (Vgl. Kiehmert, RMBl. 5 Nichtamtl. Teil S. 462\* ff.; Mansfeld, NZfWR. 6 S. 603; Kaskel, SchfWesf. 8 S. 75; Loewenthal, ArbR. 14 S. 185; LG. Dortmund v. 25. 3. 1926, NZfWR. 7 S. 57.)

Wege, die der Arbeitnehmer in der Pause macht, um sich die Pause angenehmer zu gestalten, etwa Wege zum Hofe oder zu seiner Wohnung, rechnen nicht in die Arbeitszeit. (Vgl. den Schiedsspruch v. 15. 12. 1920 eines beim RMBl. gebildeten Schiedsgerichts.) Dagegen sind Wege, die der Arbeitnehmer machen muß, um zu dem Essen zu gelangen, das der Arbeitgeber ihm vertragsgemäß zu stellen hat, mit in die Arbeitszeit einzurechnen. Denn der Arbeitnehmer hat in diesem Falle nicht die freie Verfügung über die Pause. Auch Satz 1 des § 4 spricht für diese Auslegung. (Abweichend Feig-Cäsar, LND.<sup>3</sup> Anm. 7 zu § 4.) Denn sicher rechnet die zum Bringen des Essens aufs Feld und zum Zurückholen des Eßgeschirrs erforderliche Zeit für den dazu angestellten Arbeitnehmer zur Arbeitszeit und es ist nicht einzusehen, weshalb etwas anderes gelten soll, wenn die Arbeitnehmer sich selbst ihr Essen holen müssen, zu dessen Stellung der Arbeitgeber sich verpflichtet hat. Hat der Arbeitgeber sich nicht zur Beföstigung verpflichtet, rechnen auch die Wege, die der Arbeitnehmer machen muß, um selbst für seine Beföstigung zu sorgen, nicht zur Arbeitszeit.

6 Es sind hier nur die Fütterungszeiten gemeint, während derer der Arbeitnehmer selbst keine Arbeit zu verrichten hat, er also nur in Bereitschaft zu sein braucht. Dagegen ist die Fütterungszeit Arbeitszeit für den Arbeitnehmer, der die Fütterung zu besorgen hat. (So richtig v. Volkmann-Böttger, LND. Anm. 2 zu § 4; abweichend Rosenfeld, LND. Anm. zu § 4, wenn auch mit Bedenken; ferner Feig-Cäsar, LND.<sup>3</sup> Anm. 1 zu § 12, ebenso anscheinend v. Karger-Hahne, LND. Anm. 4 zu § 4, der ähnliche Bestimmungen auch für die sonstige Viehpflege fordert.)

## Arbeitspausen

### § 5<sup>1</sup>

**Während des Sommerhalbjahrs<sup>2</sup> sind täglich mindestens zwei Stunden<sup>3</sup> Ruhepause<sup>4</sup> zu gewähren.**

1 Die Bestimmung hat den Zweck, bei der regelmäßig längeren Arbeitszeit des Sommerhalbjahrs dem Arbeitnehmer die Arbeit dadurch zu erleichtern, daß in die Arbeitszeit eine Ruhepause eingeschoben wird. Die längere Dauer der Tageshelligkeit wird das ermöglichen, die mittägliche Hitze es besonders erwünscht erscheinen lassen.

Diese Unterbrechung der Tagesarbeitszeit, die den Verfassern der LND. vorschwebte, ist aber im Gesetz nur unvollkommen zum Ausdruck gekommen, weil über die Lage der Ruhepause nichts gesagt ist und auch eine Bestimmung über die nächtliche Pause fehlt. Wenn man dem Sinn der Bestimmung gerecht werden will, muß man daher annehmen, daß die in § 5 vorgeschriebene Ruhepause nicht mit der regelmäßigen nächtlichen Ruhepause identisch ist, sondern daß sie die tägliche Arbeitszeit unterbrechen soll. Es kann das zur Not aus dem Wort „Pause“ entnommen werden. Da freilich Bestimmungen über die Lage der Arbeitszeit fehlen,

so kann die Arbeitszeit mehrerer Tage so aneinandergereiht werden, daß die Arbeitszeit des einen Tages unmittelbar an die des anderen Tages anschließt und es läßt sich daher kaum umgehen, daß die Bestimmung im äußersten Fall nur den Sinn hat, daß sie an Stelle der theoretisch möglichen 24-Stunden-Arbeitszeit das Höchstmaß der täglichen Arbeitszeit auf 22 Stunden beschränkt. Praktisch wird eine so lange Arbeitszeit natürlich nur in Ausnahmefällen, z. B. beim Kalben, vorkommen, wo die Arbeit überwiegend in Bereitschaftsarbeit besteht.

Die somit praktisch nicht sehr bedeutsame Vorschrift ist jedenfalls als zwingend anzusehen. Ob sie privatrechtlichen oder öffentlichen Charakter hat, kann fraglich erscheinen. Zu ihrer Durchsetzung würden jedenfalls auch im letzteren Falle im Ermangelung anderer Bestimmungen nur die allgemeinen Polizeibefugnisse zur Verfügung stehen. (Vgl. Roehne, D. Arbeitsordnung in der Land- und Forstwirtschaft S. 15.) Diese dürften aber wohl auch stets gegeben sein, da eine Übertretung der Vorschrift eine starke Gefährdung der menschlichen Gesundheit darstellen würde. Die Hauptbedeutung der Vorschrift dürfte darin liegen, daß sie schon bei der Festsetzung der Arbeitszeit (vgl. darüber Bem. 2 zu § 3) zu beobachten ist.

<sup>2</sup> Unter Sommerhalbjahr ist nicht das astronomische oder kalendermäßige, sondern das klimatische zu verstehen.

<sup>3</sup> Die Ruhepause braucht nicht im Zusammenhang zu verlaufen. Doch muß der Charakter einer Ruhepause (vgl. Bem. 4) gewahrt bleiben.

<sup>4</sup> Über den Begriff der Pause vgl. Bem. 5 zu § 4. Die Pause muß geeignet sein, dem Arbeitnehmer ein Ausruhen zu ermöglichen. Eine Pause, während der der Arbeitnehmer Wege machen muß, um selbst für seine Beföstigung zu sorgen (vgl. Bem. 5 letzter Satz zu § 4), ist keine Ruhepause. Ob eine Essenspause Ruhepause ist, kann Tatfrage sein (v. Rarger-Sahne, LWD Anm. 3 zu § 5 hält sie stets für eine Ruhepause).

## Barlohn

### § 6<sup>1</sup>

**Der Barlohn<sup>2 3 4</sup> ist in der Regel<sup>5</sup> wöchentlich<sup>6</sup> zu zahlen<sup>7</sup>.**

<sup>1</sup> Die Bestimmung hat den Zweck, dem Arbeitnehmer, der regelmäßig den Lohn zu seinem Unterhalt braucht, eine Auszahlung des Lohns in möglichst kurzen Fristen zu sichern.

Die Vorschrift ist nicht als zwingend anzusehen. Es kann also etwas anderes vereinbart werden. Feig-Cäsar, LWD.<sup>3</sup> Anm. 1a zu § 6 glaubt dagegen aus der Wortfassung „ist“ auf eine zwingende Vorschrift schließen zu müssen, da andernfalls die nachgiebige Natur durch Verwendung des Wortes „sollen“ hätte zum Ausdruck gebracht werden müssen. Diese Ansicht trifft zwar — wenn auch nicht ausnahmslos — für das redaktionell sehr sorgfältig gefaßte BGB. zu und hat von dort auch Eingang in die übrige deutsche Gesetzgebung gefunden. Sie trifft aber für die sehr schnell und redaktionell sehr mangelhaft gefaßte LWD. nicht zu. Für den gelegentlich auch in der LWD. vorkommenden Sprachgebrauch „sollen“ ist zu beachten, daß nach dem Aufruf des Staatssekretärs des Reichsernährungs-

amts an die Landarbeiter vom 1. 12. 1918 die LMO. zunächst als ein Rahmen-tarifvertrag für einzelne Tarifverträge gedacht war und daß bei der Unklarheit, die damals noch über die sog. unmittelbare Wirkung des Tarifvertrags bestand, ein solcher Rahmen-tarifvertrag als Anweisung aufgefaßt wurde, was in die einzelnen Tarifverträge aufgenommen werden „sollte“. Das Wort „sollen“ hat also einen von den Sollvorschriften des BGB. etwas abweichenden Charakter. Vgl. auch die Bem. 1 zu § 7, Bem. 1 zu § 8, Bem. 1 zu § 11, Bem. 1 zu § 12, Bem. 1 zu § 15, Bem. 1 zu § 18. (Sachlich zustimmend Rosenfeld, LMO. Anm. zu § 10.) Auch die Worte „in der Regel“ lassen keinen zwingenden Schluß darauf zu, daß die Vorschrift nachgiebigen Rechts ist (so Rosenfeld, LMO. Anm. zu § 20; v. Volkmann-Böttger, LMO. Anm. 1 zu § 6; v. Karger-Hahne, LMO. Anm. 2 zu § 6.) Denn sie besagen nur, daß Ausnahmen zulässig sind, nicht aber ob auch, abgesehen von Ausnahmen, die Beteiligten allgemein etwas anderes vereinbaren können. Um vorliegend zu einem Ergebnis zu gelangen, muß man vielmehr davon ausgehen, daß schon bei Erlaß der LMO. von § 6 abweichende Vertragsbestimmungen namentlich in Verträgen der Angestellten häufig waren und daß kein Anhaltspunkt dafür gegeben ist, daß die LMO. darin eine Änderung schaffen wollte. Tatsächlich handhabt auch die Praxis die allgemeine Vorschrift in diesem Sinne und hält abweichende Vereinbarungen für zulässig.

2 Barlohn ist der vereinbarungsgemäß in Geld nach Reichswährung zu zahlende Lohn. Für Sachbezüge, die §§ 7 und 8 behandeln, kommt § 6 nicht in Frage. (Abw. anscheinend v. Karger-Hahne, LMO. Anm. 3 zu § 6.)

3 Feig-Cäsar, LMO.<sup>3</sup> Anm. 2 zu § 6, will aus dem Worte „Lohn“ schließen, daß § 6 nur für Arbeiter, nicht für Angestellte gelte, da bei diesen der Ausdruck „Lohn“ nicht üblich sei. Das ist nicht zutreffend. Eine so enge Auslegung dürfte von der LMO. nicht gewollt sein. Der innere Grund dieser Ansicht liegt anscheinend darin, daß Feig-Cäsar die Bestimmung, die er zu Unrecht (vgl. Bem. 1) für zwingend hält, nicht auf Angestelltenverträge anwenden möchte, wo abweichende Vereinbarungen, wie auch er nicht verkennt, üblich sind.

4 Die Bestimmung bezieht sich auch auf den Akkordlohn, Prämien usw. Ist die Akkordarbeit noch nicht beendet, wird ein angemessener Vorschuß zu zahlen sein, wie das bei Akkordarbeit auch außerhalb der Landwirtschaft vielfach üblich ist (vgl. § 71 Allg. ArbVertrG. Entw. v. 1923). (Abweichend Feig-Cäsar, LMO.<sup>3</sup> Anm. 4 zu § 6.)

Die Bestimmung betrifft auch die Überstundenentlohnung, da gerade hier im Interesse der Klarstellung eine baldige Abrechnung erwünscht ist. Zu beachten ist dabei freilich, daß Überstundenentlohnung nach Bem. 3 zu § 3 außer bei Überschreitung der täglich elfstündigen Arbeitszeit erst zu zahlen ist, wenn der Durchschnitt der täglichen acht- bzw. zehnstündigen Arbeitszeit überschritten ist. (Abweichend auch hier Feig-Cäsar, LMO.<sup>3</sup> Anm. 4 zu § 6, der die Bestimmung für die Überstundenentlohnung nicht für anwendbar hält.)

5 Über „in der Regel“ vgl. Bem. 1. Es sind mithin, auch wenn nichts Abweichendes vereinbart ist, Ausnahmen aus besonderen Gründen zulässig.

6 „Wöchentlich“ bedeutet in Abständen von sieben Tagen. Ein bestimmter Wochentag ist damit nicht vorgeschrieben.

7 § 6 regelt die Fälligkeit des Lohnanspruchs. Eine Ausnahme davon enthält § 10. Die Vorschrift des § 614 BGB., daß in Ermangelung abweichender Vereinbarungen der Lohn nach der Leistung der Dienste und nach dem Ablauf der einzelnen Zeitabschnitte zu zahlen ist, wird durch § 6 nicht berührt. (A. M. ohne sachliche Abweichung Feig-Cäsar, *UW.*<sup>3</sup> Anm. 1a zu § 6.)

## Naturallohn

### § 7<sup>1 2</sup>

Die als Teil<sup>3</sup> des Lohnes vereinbarten Naturalien<sup>4</sup> sind in Waren von mittlerer Beschaffenheit der Ernte<sup>5</sup> zu liefern und in der Regel nach metrischen Maßen und Gewichten<sup>6</sup> zu bemessen<sup>7</sup>.

Die Lieferung hat in der Regel<sup>8</sup> vierteljährlich zu erfolgen<sup>9</sup>, sofern Art und Gebrauch der Naturalbezüge nicht eine auf längere oder kürzere Zeit bemessene Lieferung erfordert.

Nicht lieferbare Naturalien sind in bar nach dem amtlichen Erzeugerhöchstpreis oder, wenn ein solcher nicht besteht, nach dem Marktpreis des nächsten Marktes zu vergüten<sup>10</sup>.

W. Suchs, Die Naturalentlohnung in der Landwirtschaft, 1925.

1 Die Bestimmung hat den Zweck, Qualität, Lieferzeit und Ersatz des etwa nicht lieferbaren Naturallohns festzusetzen.

Die Bestimmung ist nachgiebigen Rechts. Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, daß Abs. 2, der ursprünglich das Wort „sollen“ enthielt, erst auf Veranlassung der Reichskanzlei die jetzige bestimmte Fassung erhalten hat (vgl. über deren Bedeutung Bem. 1 zu § 6). Aus den Worten „in der Regel“ kann auch hier nichts geschlossen werden (vgl. darüber Bem. 1 zu § 6). Die nachgiebige Natur des § 7 ergibt sich vielmehr daraus, daß die Beteiligten Art und Lieferung des Lohns nach § 305 BGB. frei bestimmen und nach § 364 BGB. auch eine andere Leistung als die ursprünglich geschuldete als Erfüllungsleistung vereinbaren können (ebenso bezüglich Abs. 2 und 3 ausdrücklich Feig-Cäsar, *UW.*<sup>3</sup> Anm. 7 und 10 zu § 7 und bezüglich Abs. 3 auch v. Karger-Sahne, *UW.* Anm. 8 zu § 7; abweichend mit Rücksicht auf den Wortlaut bezüglich Abs. 1 und 3 Rosenfeld, *UW.* Anm. zu § 20).

2 Es handelt sich um einen sog. gemischten Vertrag, da die Verpflichtung zur Arbeitsleistung mit der Gegenleistung zur Lieferung der Naturalien, die für sich allein einen Kauf darstellen würde, gemischt ist. Es sind daher die Bem. 30 zu § 1 dargelegten Grundsätze auch hier anzuwenden.

3 Die Bestimmung gilt sinngemäß auch dann, wenn das ganze Entgelt in Naturalien vereinbart ist. Die Worte sollen nur zum Ausdruck bringen, daß die Leistungen unmittelbar auf Grund des Arbeitsvertrages als Entgelt für die Arbeit zu leisten sind und nicht auf Grund eines besonderen, wenn auch mit Rücksicht auf den Arbeitsvertrag abgeschlossenen Lieferungsvertrages.

<sup>4</sup> Naturalien sind das Gegenteil von Geld (vgl. darüber Bem. 2 zu § 6). Es käme danach auch eine Vertragsgelegenheit, ferner auch die Gewährung von Wohnung und Landnutzung in Frage. Doch hat das Wort hier einen engeren Sinn. Das ergibt sich nicht nur aus dem Gegensatz zu § 8, sondern auch aus der Bezeichnung Waren, die nur bewegliche Sachen umfaßt, ferner auch aus dem übrigen Inhalt der Bestimmung, die nur eine Gattungsleistung von beweglichen Sachen im Auge hat. Gemeint sind die sog. Deputate.

<sup>5</sup> Es liegt eine Sonderbestimmung zu § 243 I BGB. vor insofern, als nicht der allgemeine Durchschnitt, sondern der Durchschnitt der Ernte maßgebend ist. In Betracht kommt sinngemäß die eigene Ernte des betreffenden Arbeitgebers (so v. Volkmann-Böttger, *LV.D.* Anm. 2 zu § 7; v. Karger-Hahne, *LV.D.* Anm. 3 zu § 7; Feig-Cäsar, *LV.D.*<sup>3</sup> Anm. 3 zu § 7; abw. Rosenfeld, *LV.D.* Anm. 1 zu § 7). Das ergibt sich schon daraus, daß andernfalls die Vorschrift gegenüber § 243 I BGB. nichts Abweichendes besagen würde.

Es kann aber aus dem Gefagten nicht allgemein geschlossen werden, daß der Arbeitgeber zur Lieferung von Naturalien nicht verpflichtet ist, wenn er überhaupt keine derartigen Naturalien erzeugt (so v. Volkmann-Böttger, *LV.D.* Anm. 2 zu § 7; ebenso anscheinend Feig-Cäsar, *LV.D.*<sup>3</sup> Anm. 9 und 10 zu § 7; Anm. 3 zu § 7 bietet dazu wohl nur einen scheinbaren Widerspruch, da dort nur von einer Lösungsbefugnis die Rede ist.) Es muß vielmehr in jedem Falle, nötigenfalls durch Auslegung ermittelt werden, ob ausschließlich Lieferung aus der eigenen Ernte vereinbart ist, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, derartige Naturalien wenigstens zu bauen oder ob der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf seine eigene Ernte derartige Naturalien zu liefern hat. Das letztere wird beispielsweise dann der Fall sein, wenn die Vertragsbestimmung den Zweck hat, dem Arbeitnehmer die Beschaffung von Naturalien abzunehmen, die der Arbeitnehmer auf dem Lande sonst nur schwer oder mit übergroßen Kosten in den von ihm benötigten kleinen Mengen beschaffen könnte, so z. B. meist bei der Abrede der Lieferung von Kohlen oder elektrischem Strom, Trinkwasser und dgl. Aber auch wenn der Arbeitgeber nur Erzeugnisse eigener Ernte zu liefern verpflichtet ist, solche aber nicht oder nicht in genügender Menge hat, wird er regelmäßig nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte die Befugnis haben, sich durch Lieferung anderer zugekaufter Erzeugnisse zu befreien, wenn sie der geforderten Güte entsprechen und der Arbeitnehmer nicht statt dessen Geldleistung nach Abs. 3 verlangen können.

<sup>6</sup> Metrische Maße und Gewichte sind die gesetzlichen, auf der Zehn-, Hundert- und Tausendteilung beruhenden Hohl-, Längen-, Flächen- und Gewichtsmäße.

<sup>7</sup> Da es sich um eine nachgiebige Vorschrift handelt, die sich auf den Abschluß des Vertrages bezieht, so hat die Vorschrift überhaupt keine rechtliche, sondern nur rechtserzieherische Bedeutung. Die Worte „in der Regel“ sind daher hier vollkommen bedeutungslos.

<sup>8</sup> Die Worte „in der Regel“ besagen, daß Ausnahmen zulässig sind, wenn nichts anderes vereinbart ist. Die Ausnahmen werden in der Bestimmung selbst angegeben.

<sup>9</sup> Darüber, ob die Leistung im voraus zu bewirken ist, sagt § 7 nichts. Es bleibt also bei der nachgiebigen Regel des § 614 BGB., daß das Entgelt nach der Leistung

der Dienste zu entrichten ist. Doch wird gerade bei Naturalien, die den Unterhalt des Arbeitnehmers und seiner Familie während der Dauer des Arbeitsverhältnisses sichern sollen, das Gegenteil vielfach ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart.

<sup>10</sup> Der auf die Zeit der Zwangswirtschaft berechnete Abs. 3 hat heute seine Bedeutung verloren. Über Marktpreis vgl. Bem. 4 zu § 8.

## Festsetzung einzelner Naturallöhne

### § 8<sup>1</sup>

**Wohnung, Landnutzung<sup>2</sup> und andere Leistungen<sup>3</sup>, die keinen Marktwert<sup>4</sup> haben, sollen, wenn sie als Teil der Entlohnung vom Arbeitgeber zugesichert sind, mit ihrem Geldwert<sup>5</sup> schriftlich<sup>6</sup> festgesetzt werden<sup>7</sup>.**

<sup>1</sup> Die Bestimmung hat den Zweck, den Geldwert sonst vielleicht schwer zu bewertender Leistungen festzustellen, um spätere Streitigkeiten über die Angemessenheit der Leistungen möglichst zu vermeiden. Solche werden vor allem im Falle des § 17, bei Schadenersatzansprüchen und bei Anrechnung auf die in Tarifverträgen festgesetzten Geldlöhne entstehen können. Die praktische Bedeutung ist wesentlich dadurch herabgemindert, daß nach II § 1 Ziff. 2 SchlWD. und § 110 Ziff. 7 UGG. der Satz 2 des § 8 in Wegfall gekommen ist und wie auch sonst in Streitfällen nicht mehr der Schlichtungsausschuß, sondern das Arbeitsgericht entscheidet.

Die Bestimmung enthält wohl nachgiebiges Recht (so auch Rosenfeld, *LD.* Anm. zu § 20 mit Rücksicht auf den Wortlaut „sollen“). Doch ist dieser allein nicht maßgebend. Vgl. Bem. 1 zu § 6). Aber es ist zu beachten, daß das Recht, jedes Teils die schriftliche Festlegung zu verlangen (vgl. Bem. 5), ausgeschlossen werden mußte, was praktisch selten geschehen dürfte.

<sup>2</sup> Unter Wohnung und Landnutzung ist hier sinngemäß nur Dienstwohnung und Dienstland zu verstehen, die unmittelbar das Entgelt bilden, nicht Werkwohnung und Werkland, über die, wenn auch mit Rücksicht auf den Arbeitsvertrag, ein besonderer Miet- oder Pachtvertrag abgeschlossen wird. Denn in letzterem Falle erfolgt die Festlegung in diesem. Doch nähern sich durch die Bestimmung des § 8 beide Fälle praktisch einander. Der Unterschied besteht nur noch darin, daß die schriftliche Festlegung nach § 8 nur eine vielleicht künftig wichtig werdende Tatsache deklaratorisch feststellt, während bei einem besonderen Miet- und Pachtvertrage die wenn auch vielleicht nur mittelbare Feststellung des Entgelts als begriffswesentlich konstitutive Bedeutung hat.

<sup>3</sup> In Betracht kommen, wie der Nebensatz deutlich ergibt, nur Entgeltleistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, nicht umgekehrt die Festsetzung von Aufordrungen (so unrichtig v. Volkmann-Wöttger, *LD.* Anm. 3 zu § 7, dagegen m. R. v. Karger-Sahne, *LD.* Anm. 3 zu § 7).

<sup>4</sup> Marktwert ist der Wert, der unter freier Herrschaft von Angebot und Nachfrage sich als der in einer größeren Anzahl von Käufen geltende Preis ergibt. Der Begriff ist also derselbe wie der in §§ 385, 453, 764, 1221, 1235, 1295 BGB. und §§ 261, 373 HGB. vorkommende des Marktpreises. Es handelt sich also vorliegend um Leistungen regelmäßig unvertretbarer Sachen.

**5** Für den Geldwert ist die Festsetzung für die Lohnsteuerberechnung oder die Sozialversicherung nicht maßgebend, wenn sie auch Anhaltspunkte abgeben können.

**6** Für die Schriftform wird die zunächst für die konstitutive Schriftform berechnete Vorschrift des § 126 BGB. entsprechend anzuwenden sein (vgl. darüber Bem. 8 zu § 2).

**7** Es handelt sich um die sonst dem deutschen Recht ziemlich wenig geläufige deklaratorische Form, d. h. die Beteiligten haben gegenseitig die Pflicht, einen Teil des formlos geschlossenen Vertrages zu beurkunden (vgl. darüber Molitor bei Molitor-Gued-Riegler, Der Arbeitsvertrag und der Entwurf S. 109 ff.). Der Vertrag ist auch ohne Wahrung der Form gültig. Jeder kann nur vom andern die schriftliche Niederlegung verlangen. Ist der Vertrag schon konstitutiv schriftlich geschlossen, so ist damit natürlich der Anspruch bereits erledigt.

### Zälligkeit des Lohnes

#### § 9<sup>1</sup>

**In Jahresverträgen darf<sup>2</sup> die Entlohnung auf die verschiedenen Jahreszeiten nicht unangemessen verteilt sein, so<sup>3</sup> daß die Entlohnung in der Winterzeit in auffälligem Mißverhältnisse zu der auf sie entfallenden Arbeitsleistung und zur Entlohnung für das ganze Jahr steht<sup>4</sup>.**

**1** Die Bestimmung hat den Zweck, eine dem Unterhaltzweck entsprechende Verteilung der Lohnzahlung über das ganze Jahr zu sichern und zu verhindern, daß das Gebrauchmachen von einer juristisch vorhandenen Kündigungsmöglichkeit wirtschaftlich durch unangemessene Verteilung des Lohns erschwert wird.

Dieser Zweck kann wie bei allen Lohnsicherungsbestimmungen nur dadurch erreicht werden, daß abweichende Vereinbarungen der Beteiligten ausgeschlossen werden. Die Vorschrift ist daher zwingend (ebenso Rosenfeld, *LD.* Anm. zu § 20; v. Karger-Schöne, *LD.* Anm. 2 zu § 9; Feig-Cäsar, *LD.*<sup>3</sup> Anm. 2 zu § 9).

**2** Jahresverträge sind sinngemäß alle Verträge, bei denen die Beteiligten mit einer über ein oder mehrere Jahre sich erstreckenden Dauer rechnen. Es ist dazu nicht erforderlich, daß die Beteiligten so lange Zeit von vornherein fest aneinander gebunden sind. Auch Verträge auf unbestimmte Zeit mit kürzerer Kündigungsmöglichkeit können daher den Begriff des Jahresvertrages erfüllen und gerade auf solche Verträge ist die Vorschrift vornehmlich berechnet, da gerade hier ein Anreiz gegeben ist, durch besonders hohe Entlohnung des Arbeitnehmers in und nach der Hauptarbeitszeit, ihn an einer Kündigung in der Hauptarbeitszeit zu verhindern. (Über den ganz anders gearteten Begriff des Dienstvertrags mit mehr als halbjähriger Dauer vgl. Bem. 7 zu § 2.)

**3** Der Nebensatz enthält keine Erklärung, sondern eine Einschränkung. Der Sinn wird deutlicher, wenn man sich das Wort „so“ vor „unangemessen“ eingeschoben denkt. (So Feig-Cäsar, *LD.*<sup>3</sup> Anm. 5 zu § 9.)

<sup>4</sup> Die Frage, ob ein auffälliges Mißverhältnis besteht, kann nur von Fall zu Fall entschieden werden. Es ist dazu das Verhältnis von Entlohnung und Arbeitsleistung in den verschiedenen Jahreszeiten zu vergleichen. Dabei sind bei der Entlohnung alle Entgeltleistungen, insbesondere auch Naturalbezüge und Gratifikationen mit zu berücksichtigen. Es ist nicht erforderlich, daß das Verhältnis von Lohn und Arbeit in den verschiedenen Jahreszeiten genau dasselbe ist. Man wird vielmehr auch zulassen müssen, daß die durch Mehrarbeit verhältnismäßig stärker in Anspruch genommene Arbeitskraft in derartigen Zeiten verhältnismäßig höher entlohnt wird. Andererseits rechtfertigt der Zweck des Lohns, den Unterhalt des Arbeitnehmers zu sichern, eine möglichst gleichmäßige Entlohnung für das ganze Jahr. Sie kann daher trotz zeitweise erhöhter Arbeitsleistung keinesfalls als unangemessen bezeichnet werden.

## Lohnneinbehaltung

### §10<sup>1</sup>

**Lohnneinbehaltungen<sup>2 3</sup> zur Sicherung des Schadenserfasses bei widerrechtlicher Lösung des Vertrags<sup>4</sup> dürfen ein Viertel des fälligen<sup>5</sup> Barlohns<sup>6</sup> der einzelnen Lohnzahlung<sup>7</sup> und im Gesamtbetrage die Höhe des fünfzehnfachen Ortslohns im Sinne der Reichsversicherungsordnung<sup>8</sup> nicht übersteigen<sup>9 10</sup>.**

<sup>1</sup> Die dem § 119a *GD.* nachgebildete Bestimmung hat den Zweck, die Lohnneinbehaltungen auf ein erträgliches Maß einzuschränken, durch die der Arbeitgeber seine Schadenserfassensansprüche zu sichern sucht, deren Realisierung bei der häufigen Vermögenslosigkeit der Arbeitnehmer sonst auf Schwierigkeiten stößt. Sie soll verhindern, daß der Arbeitnehmer vielleicht längere Zeit gar keinen oder nur geringen Lohn erhält.

Da derartige Lohnneinbehaltungen nur auf Grund besonderer Vereinbarungen möglich sind und gerade diese Vereinbarungen eingeschränkt werden sollen, ist die Bestimmung als zwingend anzusehen (ebenso Rosenfeld, *LV.D.* Anm. zu § 20; Feig-Cäsar, *LV.D.*<sup>3</sup> Anm. 2 zu § 10).

<sup>2</sup> Die hier behandelten Lohnneinbehaltungen haben nichts zu tun mit den Lohnneinbehaltungen der Sozialversicherung und des Steuerrechts, durch die der Arbeitgeber in den Stand gesetzt werden soll, die vom Arbeitnehmer geschuldeten Beiträge an den Versicherungsträger bzw. die Steuerbehörde abzuführen.

Im übrigen herrscht über das Wesen der Lohnneinbehaltung Streit, der namentlich von Bedeutung ist für die Frage, ob Lohnneinbehaltungen auch bezüglich des unpfindbaren Lohns oder Lohnanteils zulässig sind, über den eine Verfügung, insbesondere Aufrechnung durch § 2 II LohnBeschlG. und § 394 *BGB.* ausgeschlossen ist.

Die gelegentlich geäußerte Annahme, daß der das Vorbild des § 10 bildende § 119a *GD.* Sonderrecht darstelle, demgegenüber die allgemeinen Vorschriften nicht in Betracht kommen (so Rohrscheidt *GD.*<sup>2</sup> Anm. 3 zu § 119a; Schmeltze, *Bl. f. RA.* 66 S. 312; v. Rarger-Hahne, *LV.D.* Anm. 2 zu § 10; Feig-Cäsar, *LV.D.*<sup>3</sup> Anm. 1 zu § 10; v. Klinggräff, Über die arbeitsrechtliche Stellung des Landarbeiters S. 46; *GG.* Reichenbach, *GewArch.* 5 S. 119) ist schon für § 119a

GD. nicht zu halten (so u. a. mit eingehender Begründung Sinzheimer, Lohn und Aufrechnung S. 92 ff.) und für § 10 LMD. jedenfalls schon deshalb ausgeschlossen, weil das bisherige Recht in dieser Hinsicht für den Arbeitnehmer größtenteils günstiger ist und daher schon nach § 20 LMD. in Kraft geblieben ist.

Auch kann man nicht annehmen, daß die Lohninbehaltung keine Verfügung des Arbeitnehmers über den Lohnanspruch darstelle, weil dadurch nur die Entstehung des Anspruchs hinausgeschoben werde (so v. Dieke, Die ostdeutschen Landarbeiterverhältnisse seit der Revolution S. 9), der dann vor seiner Entstehung durch die an sich zulässige (vgl. Lotmar, Der Arbeitsvertrag 1 S. 464, DVG. Dresden, GewArch. 3 S. 648 ff.; DVG. Kolmar, DVGK. 17 S. 406, LG. Dresden, GewKfmG 18 S. 131) Verwirkung zum Erlöschen gebracht werde (so Rohrscheidt, GD<sup>2</sup> Anm. 10 zu § 115; v. Landmann, GD.<sup>7</sup> Anm. 2i zu § 115; Reger-Stöhsel, GD.<sup>6/7</sup> Anm. 4 zu § 115; Lotmar, Der Arbeitsvertrag 1 S. 451; LG. Dresden, GewKfmG. 19 S. 224). Denn zweifellos geht die Meinung der Beteiligten regelmäßig dahin, daß der Lohnanspruch als ein bereits existierender, wenn auch noch nicht fälliger aufgefaßt wird. (Theoretisch ist das ähnlich wie beim Zinsanspruch bestritten. Vgl. Näheres darüber bei Heldrich, Jherings J. 78 S. 262 ff.) Dem kann man meines Erachtens auch nicht im Anschluß an Kasfel, Arbeitsrecht<sup>3</sup> S. 147 f. und v. Klinggräff, Über die arbeitsrechtliche Stellung des Landarbeiters S. 47 in Widerspruch mit den früheren Ausführungen, dadurch gerecht werden, daß man zwei verschiedene Lohnansprüche, einen höheren und einen niederen annimmt, die bedingungsweise aneinandergekoppelt sind in der Weise, daß bei Eintritt der Bedingung, d. i. bei widerrechtlicher Lösung des Vertrages, nur der niedere Anspruch, andernfalls nur der höhere Anspruch gilt. Denn auch eine solche an sich denkbare aber sehr künstliche Gestaltung dürfte kaum dem Willen der Beteiligten entsprechen.

Auch kann man nicht annehmen, daß durch die Lohninbehaltung an Stelle des Lohnanspruchs ein Anspruch auf Auszahlung der dadurch beim Arbeitgeber angesammelten Sicherheit trete (so Schider, GD.<sup>4</sup> Anm. 2 zu § 119a, v. Karger-Hahne, LMD. Anm. 1 zu § 10; GG. Stuttgart, GewKfmG. 7 S. 9 ff.). Denn wie v. Karger-Hahne, LMD. Anm. 1 zu § 10 richtig ausführt, könnte der Anspruch auf Ausgestaltung der Sicherheit nur dadurch an Stelle des Lohnanspruchs treten, daß gegen den Lohnanspruch mit dem Anspruch des Arbeitgebers auf Bestellung einer Sicherheit aufgerechnet wird und das wäre eine Verfügung, die nur beschränkt zulässig ist.

Mit dieser Auffassung der Lohninbehaltung, die in der Lohninbehaltung eine Verfügung sieht, stimmt im Ergebnis die neuerdings herrschenden Meinung überein (so Lücke, Hdb. d. Handelsrechts 2 S. 833; Dertmann, Der Arbeitslohn S. 128, Sinzheimer, Lohn und Aufrechnung S. 97 ff., Kasfel, Arbeitsrecht<sup>3</sup> S. 147; Hueck bei Hueck-Ripperhey, Lehrb. d. Arbeitsrechts 1 S. 213, v. Dieke, D. ostdeutschen Landarbeiterverhältnisse seit der Revolution S. 9; Feig-Gäfar, LMD.<sup>3</sup> Anm. 1 ff zu § 10, wenn auch nicht ohne Widersprüche). Im einzelnen gehen freilich die Meinungen auseinander. Während v. Karger-Hahne, LMD. Anm. 1 zu § 10, die Lohninbehaltung als sofortige Aufrechnung mit dem Anspruch auf Bestellung einer Sicherheit auffaßt, neigen andere zur Annahme eines bedingten Aufrechnungsvertrags, so Dertmann, Der Arbeitslohn S. 128; Lücke, Hdb. d. Handelsrechts 2 S. 833 nimmt Stundung bis zu dem Augenblick an, wo eine Aufrechnung möglich ist; Kasfel, Arbeitsrecht<sup>3</sup> S. 147 einen bedingten Erlaßvertrag;

Singheimer, Lohn und Aufrechnung S. 101 ff. und Feig-Cäsar, *MD.*<sup>3</sup> Anm. 1 c zu § 10 eine Verpfändung des Lohnanspruchs an den Arbeitgeber; v. Volkmann-Böttger, *MD.* Anm. 1 zu § 10 faßt sie als vereinbarte Zurückbehaltung auf, übersieht dabei aber, daß auch diese nach der herrschenden Meinung und der Rechtsprechung des Reichsgerichts *RGZ.* 85 S. 108 ebenso beschränkt ist wie die Aufrechnung. In Wirklichkeit ist es unmöglich, sich allgemein für eine bestimmte Auffassung zu entscheiden, da alle angeführten Rechtsgehaltungen an sich möglich sind und nur durch Auslegung des Parteiwillens ermittelt werden kann, welche im gegebenen Falle gewollt ist. Dem von dem Arbeitgeber erstrebten Sicherungszweck dürfte am meisten die Auffassung entsprechen, daß die Lohnforderung des Arbeitnehmers verpfändet ist, daß aber der Arbeitgeber sich gegebenenfalls nicht durch Verwirklichung seines Pfandrechts, sondern durch Aufrechnung befriedigt. Die Lohneinbehaltung ist demgemäß eine Verfügung über den Lohnanspruch.

<sup>3</sup> Als Verfügung über den Lohnanspruch unterliegt die Lohneinbehaltungsabrede bezüglich des unpfändbaren Lohns oder Lohnanteils an sich den Einschränkungen des § 2 II LohnBeschlG. und des § 394 BGB. Diese greifen aber nach der Rechtsprechung des Reichsgerichts, *RGZ.* 85 S. 108 ff., der die herrschende Meinung auch im Schrifttum folgt (vgl. Hueck bei Hueck-Nipperdey, *Lehrb. d. Arbeitsrechts* 1 S. 210 Anm. mit weiteren Schrifttumsangaben, auch v. Karger-Fahne, *MD.* Anm. 1 zu § 10) dann nicht Platz, wenn die Aufrechnung mit einer Forderung aus einer vorsätzlichen unerlaubten Handlung erfolgt, die der Arbeitnehmer im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses begangen hat, da hier der Verfügungsbeschränkung die Einrede der Arglist entgegensteht. Dies kann aber dem Sinne nach nicht auf unerlaubte Handlungen im Sinne des § 823 ff. BGB. beschränkt werden, sondern muß auch für Vertragsverletzungen des Arbeitnehmers gelten, wenn der Arbeitnehmer dabei das — sonst für die Haftung für Vertragsverletzungen nicht erforderliche — Bewußtsein gehabt hat, daß er durch sein vertragswidriges Verhalten den Arbeitgeber schädigt. Das wird aber auch regelmäßig für den Fall der widerrechtlichen Lösung des Vertrages zutreffen, so daß Lohneinbehaltungen zur Sicherung des daraus entstehenden Schadensersatzanspruchs durch die Einschränkungen des § 2 II LohnBeschlG. und des § 394 BGB. nicht berührt werden. Insofern ist die Verpfändbarkeitsgrenze für Lohneinbehaltungen zur Sicherung des Schadensersatzes regelmäßig ohne Bedeutung und es kommt hier nur die Vorschrift des § 10 in Betracht.

<sup>4</sup> Die Schadensersatzansprüche, gegen die sich der Arbeitgeber sichern will, müssen sich auf § 325 oder § 326 BGB. gründen, weil der Arbeitnehmer den Vertrag nicht oder nicht rechtzeitig erfüllt in der Absicht, ihn zu lösen. Eine Lösung des Vertrages erfolgt dadurch freilich nicht, sondern an sich nur durch Kündigung. Es kann bei dem mangelhaften Wortlaut des § 10 zweifelhaft sein, ob die Bestimmung auch für Streiks gilt, wo dem Arbeitnehmer regelmäßig die Absicht fehlt, den Vertrag zu lösen, sondern er meist nur eine Umgestaltung des Vertrages gemäß § 305 BGB. erstrebt. Es ist dabei zwar zu berücksichtigen daß gerade Streiks in der Landwirtschaft sehr schädigend wirken können und daher ein Bedürfnis vorliegt, bezüglich Lohneinbehaltungen für diesen Fall nicht beschränkt zu sein. Andererseits wird man aber zugestehen müssen, daß der Streik sachlich von der Lösung des bisherigen Arbeitsvertrages kaum zu unterscheiden ist und man wird daher auch die Beschränkung des § 10, obwohl sie eine Sondervorschrift darstellt,

auch auf diesen Fall anwenden müssen. (Ebenso v. Karger-Gahne, *MD.* Anm. 3 zu § 10; abweichend Feig-Cäsar, *MD.*<sup>3</sup> Anm. 6 zu § 10.)

5 Das Wort „fällig“ ist insofern irreführend, als die Fälligkeit des Lohns durch die Einbehaltungsabrede ja gerade hinausgeschoben wird. Es muß richtig heißen „des Barlohns, der fällig sein würde, wenn nicht durch die Lohninbehaltung die Fälligkeit teilweise hinausgeschoben würde“. (Ebenso im Ergebnis Feig-Cäsar, *MD.*<sup>3</sup> Anm. 1e zu § 10.)

6 Über Barlohn vgl. Bem. 2, 3 und 4 zu § 6.

7 Maßgebend ist der Betrag, der in bar auszus zahlen wäre, wenn die Lohninbehaltungsabrede nicht getroffen wäre. Die zur Abführung an die Steuerbehörde und die Träger der Sozialversicherung einzubehaltenden Beträge bleiben also außer Ansaß. (Ebenso Feig-Cäsar, *MD.*<sup>3</sup> Anm. 3 zu § 10.)

8 Maßgebend sind die §§ 149—152 *RB.* Sie lauten:

#### § 149.

Als Ortslohn gilt der ortsübliche Tagesentgelt gewöhnlicher Lsgarbeiter.

Das Oberversicherungsamt setzt den Ortslohn fest und macht ihn öffentlich bekannt. Vorher werden die Vorstände der beteiligten Versicherungsanstalten gehört; das Versicherungsamt hat sich nach Anhörung der Gemeindebehörden und der Vorstände der beteiligten Krankenkassen gutachtlich zu äußern.

#### § 150.

Der Ortslohn wird für Männer und Frauen, für Versicherte unter sechzehn Jahren, von sechzehn bis einundzwanzig Jahren und über einundzwanzig Jahre besonders festgesetzt.

Die Versicherten unter sechzehn Jahren (Jugendliche) können dabei in junge Leute von vierzehn Jahren an und Kinder unter vierzehn Jahren geschieden werden; Lehrlinge zählen zu den jungen Leuten.

Im übrigen wird der Ortslohn einheitlich nach dem Durchschnitt für den ganzen Bezirk jedes Versicherungsamts festgesetzt. Ausnahmen sind zulässig, wenn die Lohnhöhe in einzelnen Ortschaften oder zwischen Stadt und Land erheblich abweicht.

#### § 151.

Die Ortslöhne werden gleichzeitig im ganzen Reiche für Zeiträume festgesetzt, die der Reichsarbeitsminister bestimmt, Änderungen in der Zwischenzeit gelten nur bis zur nächsten allgemeinen Festsetzung; sie treten an dem vom Oberversicherungsamt bestimmten Tage in Kraft.

#### § 152.

Der Reichsarbeitsminister veröffentlicht im Reichsministerialblatt (Zentralblatt für das Deutsche Reich) mindestens alljährlich eine Liste der inzwischen vorgenommenen Änderungen.

9 Die beiden Grenzen der Lohninbehaltung, die durch Berechnung des individuellen Lohns gewonnen und die absolute aus der *RB.* entnommene, sind nebeneinander zu beachten.

**10** Eine Festsetzung der Höhe des durch die Lösung des Vertrages entstehenden Schadens entsprechend § 124 b O.D. fehlt in der V.D. Es können also die erhaltenen Lohnbeträge nur soweit auf den Schaden verrechnet werden, als ein solcher wirklich entstanden ist. Es bedarf in dieser Richtung des Nachweises des Schadens, der aber durch § 287 B.D. erleichtert wird. Man wird aber annehmen dürfen, daß die Beteiligten die Höhe des Schadens durch Vereinbarung einer Vertragsstrafe gemäß §§ 339 ff. BGB. im voraus im Vertragswege vereinbaren können, wie § 119 a O.D. ausdrücklich hervorhebt. (Ebenso Feig-Cäsar, V.D.<sup>3</sup> Anm. 5 zu § 10.) Voraussetzung ist dabei freilich, daß es sich nur um eine Bemessung des voraussichtlichen Schadens und nicht um eine ganz willkürliche Festsetzung handelt, die mit dem voraussichtlichen Schaden in keiner Beziehung steht. Außerdem ist, da es sich dabei um eine Strafe handelt, § 13 zu beachten.

## Überstundenvergütung

### § 11<sup>1</sup>

**Als Vergütung für eine Überstunde<sup>2</sup> soll mindestens ein Zehntel<sup>3</sup> des Ortslohns im Sinne der Reichsversicherungsordnung<sup>4</sup> mit 50 vom Hundert Aufschlag zugrunde gelegt werden.**

**1** Die Bestimmung hat den Zweck, eine angemessene Bezahlung der geleisteten Überstunden zu sichern. Sie muß nicht notwendig höher sein als die Bezahlung der übrigen Arbeitsstunden, neben der sie nur nach § 3 besonders zu erfolgen hat. (Abweichend v. Rarger-Hahne, V.D. Anm. 2 zu § 31; Feig-Cäsar, V.D.<sup>3</sup> Anm. 2 zu § 11.)

Die Bestimmung ist zwingend. Denn die Vorschrift des § 3 wäre bedeutungslos, wenn eine ganz geringe Überstundenentlohnung vereinbart werden könnte. Das Gegenteil kann auch nicht aus dem Wortlaute „soll“ geschlossen werden, wie in Bem. 1 zu § 6 dargelegt wurde. (Abweichend Rosenfeld, V.D. Anm. zu § 20; v. Rarger-Hahne, V.D. Anm. 2 zu § 11, v. Klinggräff, Über die arbeitsrechtliche Stellung des Landarbeiters, S. 37; Feig-Cäsar, V.D.<sup>3</sup> Anm. 2 zu § 11.) Das ergibt sich vorliegend sehr deutlich daraus, daß man andernfalls eine verschiedene Behandlung der Überstunden an Werktagen und der Sonn- und Festtagsarbeit nach § 12 Satz 1 annehmen müßte (so tatsächlich Feig-Cäsar, V.D.<sup>3</sup> Anm. 8 b zu § 12), wozu nicht der geringste Grund ersichtlich ist. Der Wortlaut „sollen“ ist vielmehr durch die unsicheren Verhältnisse zur Zeit des Erlasses der V.D. zu erklären, die den Beteiligten eine Berechnung der Überstunden nach dem als stabil gedachten Ortslohn nahelegen wollte, ohne eine andere Berechnungsart ausschließen zu wollen, wenn dadurch mindestens der Ortslohn erreicht wurde.

Die Frage, ob der Arbeitnehmer auf die ihm hiernach zwingend zustehende Überstundenvergütung wirksam verzichten kann, ist entsprechend der gleichartigen Frage zu beantworten, ob ein teilweiser Verzicht auf den Tariflohn zulässig ist. (Vgl. darüber namentlich Ripperdey, Beiträge zum Tarifrecht, S. 18 ff.; Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechts, S. 223, Kaskel, Arbeitsrecht<sup>5</sup>, S. 40 f. mit weiteren Schrifttumsangaben; auch v. Franold bei Kaskel, Hauptfragen des Tarifrechts, S. 91 ff.) Die Frage wird dahin zu entscheiden sein, daß nach Ent-

fehung des Anspruchs auf Überstundenvergütung ein gänzlicher oder teilweiser Erlaß möglich ist. Um aber einen stillschweigenden Erlaßvertrag durch Annahme eines geringeren Lohns annehmen zu können, muß feststehen, daß der Arbeitnehmer den Erlaßwillen gehabt hat und diesen durch die widerspruchslose Annahme zum Ausdruck zu bringen wollte. Notwendige Voraussetzung dafür ist, daß der Arbeitnehmer seine weitergehenden Ansprüche gekannt hat.

<sup>2</sup> Die Bestimmung gilt für jede Art der Lohnberechnung und der Entlohnung, also auch für Akkordlohn (vgl. Grubert bei Kaskel, Der Akkordlohn, S. 114) und für Naturallohn (abweichend anscheinend v. Volkmann-Böttger, LMD, Anm. 1 zu § 11). Notwendig ist in letzterem Falle nur, daß der Wert der geleisteten Naturalien der Bestimmung des § 11 entspricht.

<sup>3</sup> Eine Zehntel ist gewählt, weil der Jahresdurchschnitt der jährlichen Höchst- arbeitszeit  $9\frac{2}{3}$  Stunden beträgt und man der Überstundenvergütung für das ganze Jahr, also auch in dem Zeitabschnitt mit durchschnittlich achtfündiger und dem mit höchstens elfstündiger Arbeitszeit, die gleiche Höhe geben wollte.

<sup>4</sup> Bezüglich der in Frage kommenden Bestimmungen der RLD. vgl. den Abdruck in Dem. 8 zu § 10.

Es ist im Gesetz nicht begründet, daß an Stelle des Ortslohns der ortsübliche Lohn gesetzt wird. (So Feig-Cäsar, LMD.<sup>3</sup> Anm. 2 zu § 11, was allerdings im der Inflationszeit, wo der Ortslohn vielfach hinter dem ortsüblichen Lohn zurückblieb, zweckmäßig war; dagegen m. R. v. Karger-Hahne, LMD. Anm. 4 zu § 11.)

Auch jetzt wird bei den höher bezahlten Arbeitnehmern, namentlich den Angestellten, das Anderthalbfache des Ortslohns nicht selten hinter der sonstigen Arbeitsvergütung zurückbleiben. Es ist dabei aber zu berücksichtigen, daß es sich nur um eine Mindestvorschrift handelt.

## Sonn- und Festtagsarbeit

### § 12<sup>1</sup>

**Züchterung und Pflege<sup>2</sup> der Tiere<sup>3</sup> sowie sonstige naturnotwendige<sup>4</sup> Arbeiten an Sonn- und Festtagen<sup>5</sup> sind solchen Arbeitern<sup>6</sup>, welche diese Arbeiten nicht allgemein vertraglich übernommen haben<sup>7</sup>, als Überstunden zu vergüten<sup>8</sup>. Andere dringliche<sup>9</sup> Arbeiten an Sonn- und Festtagen<sup>5</sup> sollen mit mindestens dem doppelten Ortslohn im Sinne der Reichsversicherungsordnung<sup>10</sup> vergütet werden<sup>11 12</sup>.**

<sup>1</sup> Die Bestimmung hat den Zweck, die Sonn- und Festtagsarbeit nach Möglichkeit einzuschränken. Da aber bei der Verschiedenartigkeit der Einzelfälle ein allgemeines Verbot nicht möglich war, suchte man dem dadurch entgegenzuwirken, daß man für alle Fälle, wo nicht Sonn- und Festtagsarbeit schon im Vertrage vorgesehen war und eine dementsprechende Vergütung vereinbart werden konnte, für derartige Arbeiten eine besonders hohe Überstundenvergütung vorschrieb.

Die Bestimmung ist aus denselben Gründen, wie die, die Dem. 1 zu § 11 dargelegt wurden, zwingend. (Ebenso v. Karger-Hahne, LMD. Anm. 5 zu § 12 bezüglich Satz 1; bezüglich Satz 2 abweichend Rosenfeld, LMD. Anm. zu § 20.)

Bezüglich der Möglichkeit des Erlasses der Überstundenvergütung, insbesondere durch vor behaltlose Annahme eines geringeren Lohnes vgl. Bem. 1 Abf. 3 zu § 11.

<sup>2</sup> Zur Pflege gehört auch die Wartung in besonderen Fällen, z. B. bei Krankheit und Geburtshilfe.

<sup>3</sup> Voraussetzung ist nach § 1, daß die Tiere in einem land- oder forstwirtschaftlichen Betriebe oder Nebenbetriebe gehalten werden. Luxustiere, für die besondere Bestimmungen fehlen, kommen also nicht in Betracht. (Abweichend anscheinend Feig-Cäsar, *MD.*<sup>3</sup> Anm. 3 zu § 12.)

<sup>4</sup> Naturnotwendig sind alle Arbeiten, die infolge der Natur der organischen Wesen, mit denen es die Landwirtschaft zu tun hat, einen Aufschub nicht gestatten. (Etwas abweichend Feig-Cäsar, *MD.*<sup>3</sup> Anm. 4 Abf. 2 zu § 12.) Neben den erwähnten Arbeiten für Tiere werden hauptsächlich Arbeiten zur Bewässerung von Pflanzen in Betracht kommen, Arbeiten an Maschinen nur insoweit, als diese Maschinen naturnotwendigen Arbeiten in dem entwickeltesten Sinne dienen, wie z. B. Pumpwerke zur Veriefelung (v. Karger-Sahne, *MD.* Anm. 6 zu § 12 will dagegen anscheinend alle Arbeiten an Maschinen hierher rechnen). Saat- und Erntearbeiten gehören nicht hierher, sondern zu den dringlichen Arbeiten (vgl. darüber Bem. 9.) Die Gefahr eines Vermögensschadens bei Unterbleiben der Arbeit ist zwar für den Begriff der naturnotwendigen Arbeit nicht erforderlich (so m. K. Feig-Cäsar, *MD.*<sup>3</sup> Anm. 4 zu § 12 gegen v. Karger-Sahne, *MD.* Anm. 2 zu § 12). Aber die Notwendigkeit wird stets fehlen, wenn die Arbeit ohne Gefahr aufgeschoben werden kann.

<sup>5</sup> Festtage sind nicht nur die gesetzlichen Feiertage, sondern alle Tage, bei denen für die übrigen Arbeitnehmer des Betriebes die Arbeit ruht. Es kommen also auch lokale, kirchliche und sonstige Feste, wie Schützenfeste in Frage, ebenso Feste, die nur den Betrieb angehen, wie Familienfeste. Es ist das namentlich aus den in Bem. 12 am Schluß angeführten Gründen bedeutungsvoll.

<sup>6</sup> Nur Arbeiter, nicht auch Angestellte kommen in Betracht (abweichend Feig-Cäsar, *MD.*<sup>3</sup> Anm. 6 zu § 12). Der Grund liegt wohl darin, daß derartige Arbeiten regelmäßig nur von Arbeitern verrichtet werden und daß Angestellte, die regelmäßig derartige Arbeiten nur zu beaufsichtigen haben, nicht deshalb eine besondere Vergütung sollen beanspruchen können, weil sie ausnahmsweise einmal selbst zupacken müssen. Sie sind dafür schon durch ihre regelmäßig höhere Angestelltenvergütung entschädigt.

<sup>7</sup> Auch solche Arbeiter, die allgemein die Verrichtung von landwirtschaftlichen Arbeiten aller Art und damit auch die Verrichtung derartiger naturnotwendiger Arbeiten übernommen haben, wie Knechte und Mägde im Kleinbäuerlichen Betrieb werden daher regelmäßig keine besondere Vergütung in Anspruch nehmen können. Es werden vielmehr nur Arbeiter in Betracht kommen, die derartige Arbeit nur ausbühlsweise gemäß § 84 I Ziff. 3 BRG. verrichten. (Zitierend v. Karger-Sahne, *MD.* Anm. 6 zu § 12.)

<sup>8</sup> Überstundenvergütung ist eine über den ausbedungenen Normallohn hinaus zu bezahlende besondere Vergütung. Die Höhe der Vergütung braucht auch hier nicht höher zu sein als die für die übrige Arbeitszeit (abweichend Feig-Cäsar,

MD.<sup>3</sup> Anm. 8 b zu § 12). Es wird aber in Ermangelung einer abweichenden Bestimmung anzunehmen sein, daß die Bestimmungen über Überstundenvergütung in § 11 auch hier gelten.

<sup>9</sup> Dringliche Arbeiten sind solche, die einen Zeitausschub ohne erhebliche Gefahr nicht gestatten. Der Grund kann im Gegensatz zu den naturnotwendigen Arbeiten beliebiger Art sein. Die Dringlichkeit kann anders als bei den Notfällen des § 10 ArbZVO. auch regelmäßig gegeben sein, so z. B. bezüglich des Milchtransports zur Stadt. In Betracht kommen werden vor allem Saat- und Erntearbeiten.

<sup>10</sup> Über den Ortslohn der RVO. vgl. Bem. 4 zu § 11.

<sup>11</sup> Diese Vergütung ist im Gegensatz zu Satz 1 allen Arbeitnehmern, also auch Angestellten als Mindestvergütung zu gewähren, auch solchen Arbeitnehmern, die derartige Arbeiten ausdrücklich im Vertrage übernommen haben. Insofern enthält diese Bestimmung die sonst dem deutschen Recht unbekannt Anordnung eines gesetzlichen Mindestlohns.

<sup>12</sup> Die Frage, ob eine Verpflichtung zur Leistung von Sonn- und Festtagsarbeit besteht, ist in § 12 nicht beantwortet. Sie ist vielmehr nach dem Inhalt des einzelnen Vertrages zu entscheiden. Auch wenn im einzelnen Vertrage nichts über die Verrichtung von Sonn- und Festtagsarbeit ausdrücklich gesagt ist, wird sich regelmäßig durch Vertragsauslegung gemäß § 157 BGB. ergeben, daß eine Verpflichtung zu Sonn- und Festtagsarbeit in den besonderen Fällen des § 12 vorliegt. Soweit die Sonn- und Festtagsarbeit durch öffentlichrechtliche Vorschriften beschränkt ist, wie in Sachsen durch Gesetz vom 10. 9. 1870, kann natürlich auch eine privatrechtliche Verpflichtung zur Leistung von Sonn- und Festtagsarbeit insoweit nicht gültig begründet werden.

Die besondere Bezahlung der Sonn- und Festtagsarbeit ist unabhängig von dem Vorhandensein einer privatrechtlichen Verpflichtung zu einer derartigen Arbeit zu leisten, also auch dann, wenn die Arbeit freiwillig geleistet wird oder wenn der Arbeitnehmer an sich zu Arbeiten an diesem Tage verpflichtet wäre, den der Betriebshaber aus irgendwelchen Gründen zum Festtag macht.

## Arbeitsordnung

### § 13<sup>1 2</sup>

**In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht<sup>3</sup>, ist eine Arbeitsordnung<sup>4</sup> zu erlassen<sup>5</sup> und an sichtbarer Stelle auszuhängen<sup>6 7</sup>. Sie muß Bestimmungen enthalten über die Arbeitszeit<sup>8</sup> sowie über etwaige Strafen<sup>9 10</sup> und über die Verwendung der Straf gelder<sup>11</sup>, die nur zum Besten der Arbeiter<sup>12</sup> des Betriebes zulässig sind<sup>13 14 15 16 17 18</sup>.**

Koehne, Die Arbeitsordnung in der Land- und Forstwirtschaft, Heft 12 der Schriften des Instituts für Arbeitsrecht an der Universität Leipzig, 1927.

<sup>1</sup> Die Bestimmung hat den Zweck, ähnlich wie das für größere gewerbliche und Bergbaubetriebe schon lange geschehen ist, auch für größere landwirtschaftliche Betriebe eine Arbeitsordnung obligatorisch zu machen, aus der der Arbeitnehmer Näheres über die innere Ordnung des Betriebes ersehen kann, der er unterworfen ist.

Es ist sehr bestritten, ob es sich um eine privatrechtliche oder eine öffentlich-rechtliche Vorschrift handelt. (Für privatrechtlichen Charakter Kaszel, Arbeitsrecht 3 S. 60; v. Waldau bei Kaszel, Hauptfragen des Tarifrechts S. 224. Für öffentlichrechtlichen Charakter Feig-Cäsar, *MD.*<sup>3</sup> Anm. 1 und 3b zu § 13; Roehne a. a. D. S. 13 ff.; Thalau bei Kaszel, Hauptfragen des Tarifrechts S. 237; Dochow, Landwirtschaftsrecht S. 80 Anm. Unklar v. Karger-Hahne, *MD.* Anm. 5 zu § 13.) Die Frage ist insofern von Bedeutung, als für den Fall, daß man die öffentlichrechtliche Natur des § 13 verneint, die Frage auftaucht, ob und gegebenenfalls wem ein privatrechtlicher Anspruch auf Erlaß der Arbeitsordnung zusteht. Kaszel, der Hauptvertreter der privatrechtlichen Theorie, ist der Ansicht, daß eine Pflicht zum Erlasse der Arbeitsordnung gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer nicht besteht und, da eine andere Person als Gläubiger nicht in Betracht kommt, überhaupt kein Anspruch auf Erlaß der Arbeitsordnung besteht, der § 13 also überhaupt kein Recht begründe. Ein bestimmter Schluß in der einen oder der andern Richtung kann nicht aus der Rechtsnatur der *MD.* selbst entnommen werden. (Vgl. darüber Einleitung II.) Auch ist es für die Entscheidung bedeutungslos, ob man annimmt, daß die Arbeitsordnung objektives Recht enthält (vgl. darüber Molitor, *ArbR.* 10 S. 330 ff.; Jacobi, *Grundlehren d. Arbeitsrechts* S. 344 ff. mit weiteren Schriftumsangaben) und, ob der Betriebsrat, mit dem sie zu vereinbaren ist, eine öffentlichrechtliche oder privatrechtliche Organisation ist (vgl. Jacobi, *Grundlehren d. Arbeitsrechts* S. 290 ff. mit weiteren Schriftumsangaben) oder wie die Vereinbarung zu werten ist, durch die sie gemäß § 80 *BMG.* zu erlassen ist. Denn es ist auch eine öffentlichrechtliche Pflicht zum Erlaß einer privatrechtlichen Vereinbarung und umgekehrt denkbar und auch eine privatrechtliche Organisation kann bei Erlaß einer öffentlichrechtlichen Vereinbarung mitwirken und umgekehrt. Ebenso läßt auch der Umstand, daß in Ermangelung einer gültigen Arbeitsordnung der Arbeitgeber keine Strafen gegen den Arbeitnehmer verhängen kann (vgl. Roehne a. a. D. S. 14), keinen sicheren Schluß zu. Gegen die öffentlichrechtliche Natur der Bestimmung spricht der Umstand, daß sie in dem teils privat-, teils öffentlichrechtliche Bestimmungen enthaltenden Entwurf *Asmis* mitten unter privatrechtlichen Bestimmungen stand. Doch ist das nicht zwingend, da der Entwurf *Asmis* ein privater Entwurf ist, dessen Anordnung nicht sehr sorgfältig ist und überdies damals die Rechtsnatur der Arbeitsordnung noch weniger geklärt war als heute. Entscheidend dürfte vielmehr sein, daß die landwirtschaftliche Arbeitsordnung der in gewerblichen Betrieben nachgebildet ist und daß hier nach § 143 Ziff. 5 *GD.* eine zweifellose öffentlichrechtliche Pflicht zum Erlaß der Arbeitsordnung besteht. Eine entsprechende Strafvorschrift fehlt allerdings gerade in der *MD.* Dabei ist aber zu berücksichtigen, daß die *MD.* überhaupt keine Strafvorschriften enthält und daß die öffentlichrechtliche Natur einer Vorschrift keineswegs davon abhängt, daß ihre Übertretung mit Strafe bedroht ist (vgl. Einleitung II.). Dies wird um so weniger der Fall sein, je eher die Beachtung der Vorschrift auf andere Weise durchgesetzt werden kann. Vorliegend ist aber solch' andere Weise der Durchsetzung durch Erlaßvornahme gegeben, die überdies der Notwendigkeit, daß die Arbeitsordnung nicht mehr einseitig vom Arbeitgeber zu erlassen ist, besser Rechnung trägt. Denn nach § 12 II der 2. *MD.* z. *SchlBd.* kann der Schlichtungsausschuß nicht nur auf Anruf, sondern bei Vorliegen eines öffentlichen Interesses auch von Amts wegen gemäß § 80 in Verb. mit § 75 *BMG.* ersatzweise eine Arbeitsordnung durch bindenden Schiedspruch

schaffen. Ob daneben auch noch die Polizei auf Grund ihrer allgemeinen Polizeigewalt den Erlaß einer durch § 13 vorgeschriebenen Arbeitsordnung erzwingen kann (so Roehne a. a. D. S. 15f.), erscheint dagegen sehr fraglich und ist anscheinend bisher noch niemals vorgekommen (so Roehne a. a. D. S. 18). Dies Ergebnis, daß die Vorschrift der § 13 öffentlichrechtlicher Natur ist, wird dann schließlich auch noch dadurch gestützt, daß § 13 nach der oben angeführten privatrechtlichen Theorie von Raschel überhaupt keinen Inhalt hätte.

<sup>2</sup> Die jetzige Fassung des § 13 beruht auf § 104 Ziff. VII BRG.

<sup>3</sup> In welchen landwirtschaftlichen Betrieben ein Betriebsrat zu errichten ist, bestimmt § 1 und § 4 BRG. Liegen die Voraussetzungen des § 1 und § 4 BRG. vor, ist aber aus irgendwelchen Gründen, z. B. wegen Wahlunlust der Arbeitnehmer, ein Betriebsrat nicht errichtet worden, so braucht eine Arbeitsordnung nicht erlassen zu werden. Das ergibt sich im Gegensatz zu den Bestimmungen über die gewerbliche Arbeitsordnung aus dem Wortlaut. (Ebenso Roehne a. a. D. S. 27.)

Auf Betriebe, in denen eine Betriebsvertretung in Form eines Betriebsobmanns besteht, findet die Bestimmung keine Anwendung, obwohl in § 92 BRG. § 78 Ziff. 3 BRG. und damit auch § 80 BRG. mit angeführt ist. Es beruht das aber darauf, daß für gewerbliche Betriebe die Pflicht zum Erlaß einer Arbeitsordnung nicht an das Bestehen eines Betriebsrats, sondern einer bestimmten Anzahl Arbeitnehmer geknüpft ist. Wenn diese Arbeitnehmer auch regelmäßig einen Betriebsrat zu wählen haben, so kann doch ausnahmsweise, etwa weil nicht alle Arbeitnehmer wahlberechtigt sind oder nicht genügend wählbare Arbeitnehmer vorhanden sind, auch in solchen Betrieben, wo eine Arbeitsordnung zu erlassen ist, ein Betriebsobmann zu wählen sein.

<sup>4</sup> Auf die Bezeichnung kommt es nicht. Sie muß nur den aufgestellten Voraussetzungen entsprechen.

Von der Reichsarbeitsgemeinschaft land- und forstwirtschaftlicher Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen sind am 18. 1. 1921 Richtlinien für Arbeitsordnungen in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben aufgestellt (abgedr. z. B. bei Feig-Cäsar, MD. Anm. 7 zu § 13). Sie sind kein Gesetz. Nur Zweckmäßigkeitsgründe und Rücksicht auf die Vereinigung, der der einzelne angehört, werden die Beachtung der Richtlinien veranlassen können. Da mit dem Ruhen der Reichsarbeitsgemeinschaft die praktische Bedeutung nur noch gering ist, werden sie im folgenden nicht besonders berücksichtigt.

<sup>5</sup> Der Erlaß kann in zweierlei Weise erfolgen: Regelmäßig erfolgt er im Wege der Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat. Die Vereinbarung ist schriftlich abzufassen, da der Aushang solches voraussetzt. (Ebenso Feig-Cäsar, MD.<sup>3</sup> Anm. 3a zu § 13; Roehne a. a. D. S. 30.) Man wird auch entsprechend der gewerblichen Arbeitsordnung annehmen können, daß die Arbeitsordnung vom Arbeitgeber oder seinem Stellvertreter und nach § 104 Ziff. IV BRG. auch von dem Vorsitzenden des Betriebsrates zu unterschreiben ist. (Ebenso Roehne a. a. D. S. 30.) Kommt eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat nicht zustande, so wird sie vom Schlichtungsausschuß im Wege des Schiedspruchs erlassen. Das könnte zwar insofern zweifelhaft erscheinen, als für den einzigen den notwendigen Inhalt der landwirtschaftlichen Arbeitsordnung

bildenden Punkt die Regelung der Arbeitszeit, eine bindende Entscheidung vom Schlichtungsausschuß nach § 75 BGG. nicht gefällt werden kann. (So anscheinend Feig-Cäsar, *W.D.*<sup>3</sup> Anm. 3e zu § 13, dagegen m. R. Koehne a. a. D. S. 33.) Aber regelmäßig wird die Arbeitsordnung außer dem notwendigen Inhalt noch einen weiteren Inhalt haben (vgl. Bem. 15). Sollte ausnahmsweise kein weiterer Inhalt der Arbeitsordnung in Betracht kommen, so müßte der Schlichtungsausschuß eine Arbeitsordnung des Inhalts erlassen, daß nichts zu bestimmen sei. Das hätte immerhin die praktische Bedeutung, daß der Arbeitnehmer, der nach § 13 in dem Betrieb wegen des Bestehens eines Betriebsrats eine Arbeitsordnung vorzusetzen muß, ersehen kann, daß in dieser keine Bestimmungen getroffen sind.

6 Bezüglich des Aushangs gilt daselbe wie für die gewerbliche Arbeitsordnung nach § 134e II GD. Denn die Worte „an sichtbarer Stelle“ enthalten keinen andern Sinn wie die Worte „an geeigneter, allen beteiligten Arbeitern zugänglicher Stelle“. (Ebenso Koehne a. a. D. S. 30.) Aus der Sichtbarkeit ergibt sich, daß die Arbeitsordnung in lesbarem Zustande erhalten werden muß.

Eine Verpflichtung zur Einreichung der Arbeitsordnung bei der unteren Verwaltungsbehörde und zur Aushändigung eines Abdrucks an jeden Arbeitnehmer wie bei der gewerblichen Arbeitsordnung besteht in der Landwirtschaft nicht. Ersteres hat seinen Grund wohl in der andern Art der Durchsetzung der öffentlich-rechtlichen Verpflichtung zum Erlaß der Arbeitsordnung (vgl. Bem. 1), letzteres darin, daß man der Arbeitsordnung jetzt überwiegend unmittelbare Wirkung zuschreibt (vgl. Bem. 17), eine Aushändigung eines Abdruckes daher keine besondere Rechtswirkung hat.

7 Der Zeitpunkt des Inkrafttretens richtet sich in Ermangelung einer gesetzlichen Bestimmung nach dem Inhalt der Arbeitsordnung und wenn auch diese nichts darüber enthält, tritt sie mit dem Aushang in Kraft. (Ebenso v. Karger-Sähne, *W.D.* Anm. 4 zu § 13; Koehne a. a. D. S. 31f.) Eine entsprechende Anwendung des § 134a IV GD. ist ausgeschlossen, da diese Bestimmung mit der regelmäßig vierzehntägigen Kündigungsfrist der gewerblichen Arbeiter zusammenhängt.

8 Die Bestimmungen über die Arbeitszeit betreffen sowohl den Umfang der Arbeitszeit, der ja nach §§ 3ff. in den verschiedenen Teilen des Jahres meist verschieden sein wird, als auch die Lage der Arbeitszeit am einzelnen Tage. Dafür, daß nur Bestimmungen in ersterer Hinsicht vorgeschrieben, in letzterer Hinsicht aber freiwillig sind (so Koehne a. a. D. S. 33f.) bietet das Gesetz keinen Anhalt. Zur vollständigen Festsetzung der Arbeitszeit sind also entsprechend § 134b Ziff. 1 GD. Bestimmungen über den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie über die Lage der Pausen an jedem einzelnen Tage erforderlich. Die Bestimmungen brauchen aber nach dem Gesetzeswortlaut nicht erschöpfend zu sein und eine ganz genaue Festsetzung der regelmäßigen Arbeitszeit für jeden Arbeitnehmer wird gerade in landwirtschaftlichen Betrieben mit ihrer oft wechselnden Arbeit meist nur schwer zu treffen sein. Sie liegt aber im eigenen Interesse beider Teile, namentlich der Arbeitnehmer, weil dadurch die Berechnung der Überstunden (vgl. darüber Bem. 3 zu § 3) in etwa erleichtert wird.

9 Die Bestimmung entspricht § 134b Ziff. 4 GD. Strafbestimmungen sind nur festzusetzen, wenn Strafen verhängt werden sollen, in diesem Falle ist aber eine

entsprechende Bestimmung in der Arbeitsordnung Voraussetzung. Die Strafbestimmungen müssen enthalten a) den Tatbestand, der unter Strafe gestellt werden soll, b) die Strafart und falls diese eine Abstufung der Strafe zuläßt, auch c) das Strafmaß, das auch durch Festsetzung des Höchst- und Mindestmaßes bestimmt werden kann, in welchem Falle die Strafe innerhalb dieses Strafmaßes je nach den Umständen des Falls verschieden abgemessen werden kann.

Im übrigen sind die Parteien bezüglich der Strafandrohungen frei. (Vgl. auch Bem. 11.) Nur dürfen sie selbstverständlich keine Strafen androhen, welche das Ehrgefühl und die guten Sitten verletzen, wenn das auch im Gegensatz zu § 134b II G.D. nicht besonders hervorgehoben worden ist. (Ebenso Roehne a. a. D. S. 35.)

**10** Die Verhängung der angedrohten Strafe erfolgt im Falle der Verwirklichung des Tatbestandes durch den Arbeitgeber und den Betriebsrat gemeinsam. Es ergibt sich das allerdings nicht unmittelbar aus § 80 II BRG. Denn seinem Wortlaut nach gilt § 80 II BRG. nur für die Arbeitsordnung nach § 134a G.D. und es erscheint fraglich, ob man daraus für die landwirtschaftliche Arbeitsordnung den Schluß auf das Gegenteil ziehen soll (so Hueck, Kartenauskunftei Arbeitsrecht, Karte Arbeitsordnung, Straffestsetzung) oder ob man die Bestimmung entsprechend auf die landwirtschaftliche Arbeitsordnung anwenden soll (so v. Karger-Hahne, *MD.* Anm. 9 zu § 13; Roehne a. a. D. S. 56 ff.; Flatow, *BRG.* <sup>12</sup> Anm. 3 zu § 80; zweifelnd Feig-Cäsar, *MD.* <sup>3</sup> Anm. 3e zu § 30). Die Streitfrage, die in ähnlicher Weise auch bei der Arbeitsordnung des § 139k G.D. und der landesrechtlichen Verggeseze auftaucht, dürfte in letzterem Sinne zu entscheiden sein, da die Fassung auch durch die Mängel der Nachkriegsgesetzgebung erklärt werden kann und kein Grund ersichtlich ist, der für eine verschiedene Regelung in den ganz gleichartig gelagerten Fällen spräche. (Vgl. auch LG. Berlin v. 14. 2. 24, *MZfWR.* 4 S. 497 ff.; RG. v. 19. 12. und 11. 10. 24, *MZfWR.* 5 S. 246 f. und S. 303 ff.) Wendet man aber § 80 II BRG. auch auf die landwirtschaftliche Arbeitsordnung entsprechend an, dann dürfte er auch mit der herrschenden Meinung (vgl. darüber Flatow, *BRG.* <sup>12</sup> Anm. 3 zu § 80; Roehne a. a. D. S. 58 ff.; *RMG.* v. 26. 10. 1927, *Bensh. Samml.* 1 *RMG.* S. 25; abweichend v. Karger-Hahne, *MD.* Anm. 9 zu § 13) dahin auszulegen sein, daß er sich auf Verhängung der einzelnen Strafe bezieht.

Arbeitgeber und Betriebsrat müssen nicht notwendig die angedrohte Strafe bei Verwirklichung des Strafbestands verhängen, sie können vielmehr auch von der Verhängung einer Strafe absehen.

**11** Die Strafen brauchen nicht notwendig in Geld oder der Verwirkung von Ansprüchen auf Barlohn zu bestehen. Soweit aber solche Strafen angedroht sind, muß auch über die Verwendung der Strafgeelder Bestimmung getroffen werden.

**12** Man wird annehmen dürfen, daß die durch Bestrafung Angestellter eingehenden Strafgeelder auch zu deren Besten verwendet werden dürfen und daß die Fassung „Arbeiter“ nur versehenlich statt „Arbeitnehmer“ gesetzt ist. Das Versetzen ist einerseits dadurch nahegelegt, daß man bei der Abfassung der *MD.* hauptsächlich an die Arbeiter dachte, vor allem aber durch die dort richtige Fassung des § 134b II G.D., während man die bessere Fassung des § 139k II G.D., die entsprechende Anwendung vorschreibt, übersehen hat.

**13** Der Wortlaut der Bestimmung „sind“ statt „ist“ bedeutet nur eine sprachlich unschöne Fassung. Denn sachlich kann kein Zweifel bestehen, daß die Strafgeelder

mit Rücksicht auf die mit Strafe bedrohte Tat und nicht mit Rücksicht auf das Wohl der Arbeiter eingezogen werden, daß aber wenn sie eingezogen werden, ihre Verwendung zum Besten der Arbeitnehmer erfolgen muß. Zu einer Änderung des Gesetzeswortes (so v. Volkmann-Wöttger, *MD.* Anm. 13; v. Karger-Sahne, *MD.* § 13; Feig-Cäsar, *MD.*<sup>3</sup> Anm. 6 zu § 13) gibt das allerdings keinen Anlaß. (Ebenso Roehne a. a. D. S. 37.)

14 Da die Strafgeelder zum Besten der Arbeitnehmer verwendet werden sollen, bildet der Fond, in den sie fließen, eine Wohlfahrts Einrichtung, bei deren Verwaltung der Betriebsrat nach § 66 Ziff. 9 BRG. mitzuwirken hat. (Vgl. Roehne a. a. D. S. 36f.) Fließen sie in eine Kasse, die auch zu andern Zwecken dient, so hat der Betriebsrat wenigstens bei der Verwaltung der Strafgeelder mitzuwirken (abw. v. Karger-Sahne, *MD.* Anm. 10 zu § 13).

15 Über den möglichen weiteren Inhalt der Arbeitsordnung vgl. die Beispiele bei v. Karger-Sahne, *MD.* Anm. 11 zu § 13; Roehne a. a. D. S. 37 ff. Streittig ist, ob auch solche Gegenstände in der Arbeitsordnung geregelt werden können, die mit der äußeren Ordnung des Betriebes nichts zu tun haben, sondern nur das Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer betreffen. (Dafür Kasfel, *Arbeitsrecht*<sup>3</sup> S. 61 f. Anm.; Roehne a. a. D. S. 40; auch wohl Feig-Cäsar, *MD.*<sup>3</sup> Anm. 3c zu § 13, der freilich m. R. hervorhebt, daß derartige Bestimmungen möglichst in Tarifverträgen getroffen werden sollen; dagegen Jacobi, *Grundlehren d. Arbeitsrechts* S. 327.) Ein zwingender Grund für eine derartige Einschränkung ist nicht ersichtlich. Denn wenn auch § 78 Ziff. 3 BRG. die Arbeitsordnung zu den Dienstvorschriften rechnet, so ist sehr zweifelhaft und bestritten, was unter Dienstvorschriften zu verstehen ist. (Vgl. darüber Kasfel, *Arbeitsrecht*<sup>3</sup> S. 61 f.; Hueck, *Kartenauskunft Arbeitsrecht, Karte Dienstvorschriften*; Flato w, *BRG.*<sup>12</sup> Anm. 4 zu § 75; Jacobi, *Grundlehren d. Arbeitsrechts* S. 333 ff.) Aber selbst wenn man in Dienstvorschriften nur solche Vorschriften sehen will, die die Ordnung des Betriebes betreffen, so folgt daraus, daß die Arbeitsordnung zu den Dienstvorschriften gerechnet wird, noch nicht, daß sie ausschließlich solche Bestimmungen enthalten muß. Das Gegenteil ergibt sich vielmehr aus § 134 b II Ziff. 3 GD., wo eine das Verhältnis des Arbeitnehmers zum Arbeitgeber und nicht die Ordnung des Betriebes betreffende Vorschrift sogar als notwendiger Inhalt der Arbeitsordnung vorgeschrieben ist. (Vgl. im übrigen auch Bem. 17.)

16 Bezüglich des Inhalts der Vereinbarung sind den Erlassenden frei. Nur dürfen sie nach § 78 Ziff. 3 BRG. nicht von einer unabhängigen Bestimmung eines Tarifvertrags abweichen. Eine derartige Bestimmung wäre unwirksam. (Vgl. Roehne a. a. D. S. 62; Jacobi, *Grundlehren d. Arbeitsrechts* S. 356 ff.) Auch nachgiebige Gesetzesvorschriften können durch die Arbeitsordnung geändert werden (abw. v. Karger-Sahne *MD.* Anm. 3 zu § 13).

17 Die Arbeitsordnung wirkt unmittelbar. Es bedarf also nicht erst einer entsprechenden Bestimmung in dem zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossenen Arbeitsvertrag, damit die Bestimmung der Arbeitsordnung Gültigkeit erlangt. (Molitor, *ArbR.* 10 S. 331, insbesondere S. 333 Anm.; Jacobi, *Grundlehren d. Arbeitsrechts* S. 328 ff. mit weiteren Schrifttumsangaben; Roehne a. a. D. S. 45 ff.; auch v. Karger-Sahne, *MD.* Anm. 2 zu § 13, wenn auch mit ansehnlicher Begründung. Die gegenteilige Ansicht vertritt Jacobi

a. a. D. für den Inhalt der Arbeitsordnung, der nicht die Ordnung des Betriebes, sondern das Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer betrifft. Vgl. zu dieser Ansicht, die auch zu praktischen Schwierigkeiten führen kann, Bem. 15.)

Die Arbeitsordnung wirkt aber nicht unabhingbar auf den Einzelarbeitsvertrag ein. Es können also die Parteien des Einzelarbeitsvertrages etwas Abweichendes vereinbaren. (Vgl. *Kasfel Arbeitsrecht*<sup>3</sup> S. 59; *Molitor, ArbR.* 10 S. 331; *Jacobi, Grundlehren d. Arbeitsrechts* S. 330; entgegengesetzter Meinung *Flator, BRG.*<sup>12</sup> Anm. 5 zu § 75, alle mit weiteren Schrifttumsangaben.) Das wird sogar namentlich bezüglich der Arbeitszeitfestsetzung nicht selten sein, da in größeren landwirtschaftlichen Betrieben die Arbeitszeit kaum für alle Arbeitnehmer oder auch nur größere Gruppen von ihnen gleich sein kann. Da aber, von derartigen abweichenden Vereinbarungen abgesehen, die Arbeitsordnung unmittelbar den Inhalt des Einzelarbeitsvertrages bestimmt, wird der Arbeitgeber jedenfalls nicht einseitig auf Grund seines Leitungsrechts vom Inhalt der Arbeitsordnung abweichen können, wenn ihm nicht der mit dem Arbeitnehmer geschlossene Vertrag eine Handhabe dazu gibt.

<sup>18</sup> Über freiwillige Arbeitsordnungen, d. h. solche in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, vgl. *Roehne a. a. D.* S. 78 ff.

### Arbeiterinnenchutz

#### § 14<sup>1</sup>

Arbeiterinnen<sup>2 3 4</sup>, die ein Hauswesen zu versorgen haben<sup>5</sup>, sind so früh von der Arbeit zu entlassen, daß sie eine Stunde vor der Hauptmahlzeit<sup>6</sup> in ihrer Häuslichkeit eintreffen. An den Tagen vor Weihnachten, Ostern und Pfingsten sind sie von der Arbeit entbunden<sup>7 8</sup>.

Arbeiterinnen<sup>2 3</sup>, die ein größeres Hauswesen<sup>9</sup> zu versorgen, insbesondere auch Gehilfen, die nicht zur eigenen Familie gehören, zu betätigen haben, sind abgesehen von Notfällen<sup>10</sup> nur insoweit zur Arbeit zu verpflichten<sup>11</sup>, als dies ohne erhebliche Beeinträchtigung ihrer häuslichen Pflichten<sup>12</sup> zulässig ist<sup>13 14</sup>.

<sup>1</sup> Die Vorschrift hat den Zweck, die ordnungsmäßige Besorgung des Haushalts der Arbeiterinnen einigermaßen sicherzustellen.

Man wird daher zweifeln können, ob es sich um eine öffentlichrechtliche oder privatrechtliche Vorschrift handelt. Für ersteres spricht, daß die Bestimmung im Entwurf *Arbeits* unter öffentlichrechtlichen Bestimmungen steht. Andererseits ist zu beachten, daß das *Niedererfuhrungsgef.* v. 16. 7. 1927 nicht einmal den weit wichtigeren Schutz der Schwangeren und Wöchnerinnen auf die Landwirtschaft ausgedehnt hat. Es liegt daher kein ausreichender Anlaß vor, der Bestimmung öffentlichrechtlichen Charakter beizulegen. Es handelt sich vielmehr um einen privatrechtlichen Anspruch auf Urlaub.

Die Vorschrift ist aber mit Rücksicht auf ihren Zweck, die Häuslichkeit und damit auch die Gesundheit der Familienmitglieder der Arbeiterin zu schützen, als zwingend anzusehen. (Ebenso *Rosenfeld, LWD.* Anm. zu § 14 und 20.) Der Anspruch

kann im Voraus nicht erlassen werden. (Ebenso v. Karger-Hahne, *MD. Ann.* 1 zu § 14.) Eine abweichende Vereinbarung wäre nichtig. (Ebenso Feig-Cäsar, *MD.*<sup>3</sup> *Ann.* 3 zu § 4, der aber unrichtigerweise annimmt, daß damit stets der ganze Arbeitsvertrag nichtig wäre. Das wäre nach § 139 BGB. nur der Fall, wenn er ohne die nichtige Abrede nicht geschlossen worden wäre. Richtig Feig-Cäsar, *MD.*<sup>3</sup> *Ann.* 9 zu § 14 bezüglich Abs. 2.)

<sup>2</sup> Die Bestimmung bezieht sich nur auf Arbeiterinnen, nicht auf Angestellte, die durch die meist höhere Entlohnung in den Stand gesetzt werden, auf andere Weise für ihr Hauswesen sorgen zu lassen.

Es kommen nicht nur verheiratete Arbeiterinnen in Betracht. Auch Haustöchter, uneheliche Mütter fallen darunter, wenn sie ein eigenes Hauswesen haben.

<sup>3</sup> Wird die Arbeiterin dem Arbeitgeber durch seinen Arbeitnehmer gestellt (vgl. darüber Bem. 28 zu § 1), so findet § 14 auf das Verhältnis von Arbeitnehmer und verschaffter Arbeitskraft nur dann Anwendung, wenn zwischen ihnen ein Arbeitsvertrag abgeschlossen ist. Dagegen kann § 14 nicht angewandt werden, wenn die verschaffte Arbeitskraft dem Arbeitnehmer gegenüber als Ehefrau oder Haustochter zur Arbeit verpflichtet ist. Darin kann ein Mangel nicht gefunden werden. Denn der Ehemann oder Vater hat ja selbst über sein Hauswesen zu befinden. Auf das Verhältnis des verschaffenden Arbeitnehmers zu seinem Arbeitgeber kann ebenfalls § 14 unmittelbar keine Anwendung finden. Der verschaffende Arbeitnehmer hat vielmehr an Stelle der etwa verhinderten Arbeitskraft eine andere zu stellen. Ist das ohne Verschulden eines Teils unmöglich, so wird er nach § 325 BGB. frei, muß sich allerdings auch einen entsprechenden Lohnabzug gefallen lassen. Nur für die Frage, ob die Leistung des verschaffenden Arbeitnehmers subjektiv unmöglich ist, also ob er die zu verschaffende Arbeitskraft in seinem Hauswesen entbehren kann, wird § 14 entsprechend angewandt werden können.

<sup>4</sup> Für Heuerlingsverträge, aber auch nur für diese, kommt jetzt auch § 2 Nacht-SchD. i. d. Fass. v. 12. 7. 1927 in Betracht, wonach eine Frauenhilfspflicht nicht besteht, solange die Frau durch Mutterschaftspflichten, Krankheit in der Familie und ähnliche Härtefälle an der Arbeit verhindert ist. Doch wird in derartigen Fällen meist auch anderen Arbeiterinnen die Arbeit unmöglich sein.

<sup>5</sup> Ob die Arbeiterin ein Hauswesen zu versorgen hat, wird nach dem Sinne der Vorschrift danach zu entscheiden sein, ob sie selbst die Mahlzeiten für andere zu bereiten hat. Ob diese bei der Arbeiterin wohnen, ist gleichgültig. Sofern für die Bereitung der Speisen in anderer Weise gesorgt ist, besteht der Anspruch nicht. Eine bloße Hilfe bei der Bereitung der Mahlzeiten durch Kinder wird außer Betracht zu bleiben haben. Doch ist es Tatfrage, ob diese selbständig die Mahlzeit bereiten.

<sup>6</sup> Ob die Mittags- oder die Abendmahlzeit die Hauptmahlzeit ist und wann sie einzunehmen ist, richtet sich nach dem Ortsüblichen oder nach Vereinbarung. Die einseitige Bestimmung des Arbeitgebers oder der Arbeiterin ist dafür nicht maßgebend. Doch wird in Ermangelung einer Vereinbarung dem Arbeitgeber innerhalb der Grenzen des Ortsüblichen die Bestimmung über die Verteilung der Arbeitszeit zustehen. Er muß dabei jedoch die Verteilung so vornehmen, daß die Angehörigen der Arbeiterin eine Stunde nach der Arbeiterin in ihrer Haus-

lichkeit eintreffen. Die vorzeitige Entlassung wird je nach der Verteilung der Arbeitszeit einen früheren Beginn der Arbeitspause oder eine frühere Beendigung der Tagesarbeitszeit betreffen.

**7** Die Bestimmung betrifft nur die Verteilung, nicht die Länge der Arbeitszeit. (Abweichend Rosenfeld, *MD.* Anm. zu § 14.) Die durch die vorzeitige tägliche Entlassung und die Freiheit von der Arbeit an den Tagen vor den drei Hochfesten ausfallende Arbeitszeit kann also in anderen Zeiten nachgeholt werden. Überstundenvergütung ist dafür nur zu gewähren, wenn dadurch ein Fall des § 3 oder des § 11 eintritt.

**8** Ob etwa ausfallende Arbeitszeit zu vergüten ist, richtet sich nach § 616 BGB. Ein regelmäßiger täglicher Arbeitsausfall von einer Stunde wird nicht als unerheblich bezeichnet werden können, wohl dagegen der Arbeitsausfall an den Tagen vor den drei Hochfesten. (So auch v. Karger-Hahne, *MD.* Anm. 3 zu § 14.) Es ist dabei freilich zu beachten, daß § 616 BGB. nur dispositiv ist, also abweichende Vereinbarungen zulässig sind, auch zuungunsten der Arbeiterin. Es wird aber namentlich für den regelmäßigen Arbeitsausfall durch die Entlassung vor den Mahlzeiten zu prüfen sein, ob der Arbeitsausfall in der Höhe der Entlohnung schon berücksichtigt ist.

**9** Wann ein größeres Hauswesen vorliegt, ist hier im Gegensatz zu Abs. 1 nicht ausschließlich nach der Bereitung der Mahlzeiten, sondern nach der Gesamtheit der der betreffenden Arbeiterin obliegenden häuslichen Pflichten zu beurteilen. Die Beföstigung fremder Gehilfen bildet nur ein Beispiel. Auch das Vorhandensein einer größeren Anzahl eigener, namentlich noch nicht schulpflichtiger Kinder kann den Tatbestand erfüllen.

**10** Die Notfälle müssen natürlich bei dem Arbeitgeber vorliegen. Notfälle sind nur außerordentliche Fälle, wo das Ausfallen der betreffenden Arbeitskraft einen erheblichen Schaden herbeiführen könnte. Vgl. auch das Schrifttum zu § 10 ABWD.

**11** Arbeitsverträge sind zulässig, wenn sie der Arbeiterin den genügenden Spielraum lassen. Das kann in der Weise geschehen, daß der Umfang der Verpflichtung der Arbeiterin offen bleibt und durch das Maß ihrer häuslichen Pflichten bestimmt wird. Es kann aber auch in der Weise geschehen, daß die Arbeiterin überhaupt keine Pflicht zur Arbeitsleistung, sondern nur der Arbeitgeber eine Pflicht zur Lohnzahlung für den Fall übernimmt, daß die Arbeiterin Arbeit leistet, also gar kein rechtlicher Zwang, sondern nur ein wirtschaftlicher Anreiz auf die Arbeiterin ausgeübt wird. (Vgl. Molitor bei Molitor-Huedt-Riezler, *D. Arbeitsvertrag* u. d. Entwurf S. 56.) Soweit eine über den § 14 II hinausgehende Verpflichtung übernommen wird, ist der Vertrag nichtig. Ob der Vertrag auch ohne den nichtigen Teil geschlossen sein würde oder die Regel des § 139 BGB. eingreift, ist Auslegungsfrage. (Für ersteres Feig-Gäfar, *MD.*<sup>3</sup> Anm. 9 zu § 14, für letzteres anscheinend v. Karger-Hahne, *MD.* Anm. 4 zu § 14.)

**12** Häusliche Pflichten sind alle Pflichten, die sich aus dem zu versorgenden größeren Hauswesen im Sinne der Bem. 9 ergeben. Die Pflichten können rechtlicher Art, etwa durch Vertrag mit Gehilfen oder durch familienrechtliche Gründe nach § 1357 und § 1631 BGB. begründet sein. Es genügen aber auch schon moralische Pflichten gegen Verwandte oder Verschwägerter oder sonstige Personen.

**13** Das Kündigungsrecht des Chemanns nach § 1358 BGB. wird dadurch nicht berührt.

**14** Einen Grund zur außerordentlichen Kündigung bildet das Vorliegen eines Hauswesens oder größeren Hauswesens nicht, wenn die Verhältnisse dem Arbeitgeber im Großen bei Vertragschluß bekannt waren, mag er auch die Befreiung nach § 14 II für geringer gehalten haben, als sie tatsächlich erforderlich ist. Waren die Verhältnisse dem Arbeitgeber bei Vertragschluß nicht bekannt, so kann er bei Vorliegen der betreffenden Voraussetzungen den Vertrag wegen Irrtums nach § 119 BGB. oder wegen arglistiger Täuschung nach § 123 BGB. anfechten. Der nachträglichen Einrichtung oder Vergrößerung des Hauswesens kann der Arbeitgeber nur widersprechen, wenn die Arbeiterin ohne inneren Grund das Hauswesen einrichtet oder vergrößert, z. B. die Beköstigung von Personen übernimmt, die nicht als Gehilfen zu stellen sind und denen gegenüber auch keine verwandtschaftliche Pflicht vorliegt. Eine Befreiung gemäß § 14 entsteht in diesem Falle nicht. Einer Begründung des Hauswesens durch Heirat oder Vergrößerung durch Aufnahme Verwandter kann der Arbeitgeber nicht widersprechen. Es wird dadurch die Befreiung gemäß § 14 begründet. Doch kann darin u. U. ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung liegen.

## Wohnungsschutz

### § 15<sup>1</sup>

**Wohnungen<sup>2</sup> sollen in sittlicher und gesundheitlicher Beziehung einwandfrei<sup>3</sup> und für Verheiratete unter Berücksichtigung der Kinderzahl und Geschlechter ausreichend sein. Wohnungen der Ledigen sollen heizbar<sup>4</sup>, verschließbar und mindestens mit Bett, Tisch, Stuhl, verschließbarem Schranke und Waschgelegenheit<sup>5</sup> ausgestattet sein<sup>6</sup>.**

**1** Die Bestimmung hat den Zweck, dem Arbeitnehmer gewisse Mindestansprüche bezüglich der ihm vom Arbeitgeber zu stellenden Wohnung zu sichern.

Die Bestimmung hat keinen öffentlichrechtlichen Charakter. (Dafür Roehne, Die Arbeitsordnung in der Land- und Forstwirtschaft, S. 17.) Es ergibt sich das schon aus der Stellung der Bestimmung im Entwurf Wsmis unter privatrechtlichen Bestimmungen. Aber die öffentlichrechtlichen Baupolizeivorschriften werden dadurch nicht berührt. Sie bestehen unabhängig von der Bestimmung des § 15 neben dieser. Sie können in Preußen auf Grund von § 10 II 17 preuß. AN. von der Polizei erlassen werden. Als Richtlinie dafür dienen die Grundzüge für eine Polizeiverordnung über die Unterbringung der in gewerblichen oder landwirtschaftlichen Betrieben, beim Bergbau oder bei Bauten beschäftigten Arbeiter. (MinBl. preuß. Handels- und Gewerbeverwaltung 1901, S. 16 ff.) Sie decken sich zum Teil mit § 15.

§ 15 enthält zwingende Bestimmungen. Dies leugnet die herrschende Meinung mit Rücksicht auf den Wortlaut „sollen“ (so Rosenfeld, AN. Anm. zu § 20; v. Volkmann-Wöttger, Anm. 1 zu § 15; anscheinend auch v. Farger-Gahne, AN. Anm. 1 zu § 15; Woerner, Das landwirtschaftliche Arbeitsrecht in Bayern, Bem. zu § 15; Feig-Cäsar, Anm. 1 und 2 zu § 15, aber nur bezüglich der nicht

in die häusliche Gemeinschaft aufgenommenen Arbeitnehmer; LW. Hamm vom 9. 3. 1922, JW 51, S. 1341 ff. mit zustimmender Besprechung von Böttger. Eigenartig ist die Auffassung von v. Dieze, Die ostdeutschen Landarbeiterverhältnisse seit der Revolution, der §. 11 abweichende Vereinbarungen zwar für zulässig erachtet, aber trotzdem §. 9 dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine den Anforderungen des § 15 entsprechende Leistung gibt). Wie in der Bem. 1 zu § 6 dargelegt wurde, hat das Wort „soll“ in der LW. eine etwas andere Bedeutung wie im BGB. Es bezeichnet eine Idealforderung, von der die LW. annimmt, daß sie möglicherweise im einzelnen Fall wegen der Ungunst der Verhältnisse nicht erreicht werden kann, da subjektive Unmöglichkeit der Erfüllung vorliegt. (Ähnlich v. Karger-Hahne, LW. Anm. 1 zu § 15.) Das schließt aber an sich nicht aus, daß da wo die Erreichung des Ziels möglich ist, die Vorschrift zwingenden Charakter hat, da ja auch jede zwingende Vorschrift im Falle der Unmöglichkeit verfaßt. Ob eine zwingende Vorschrift vorliegt, kann also nur mit Rücksicht auf Inhalt und Zweck der betreffenden Vorschrift ohne Rücksicht auf den Wortlaut ermittelt werden. Beides aber spricht in § 15 für zwingenden Charakter: Der Zweck, den Arbeitnehmer gegen die Gefahren einer mangelhaften Wohnung zu schützen, würde kaum je erreicht werden, wenn die Bestimmung nachgiebig wäre. Denn jedesmal wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die mangelhafte Wohnung bei Vertragschluß zeigt und dieser sich damit einverstanden erklärt, wäre eine abweichende Vereinbarung getroffen. Auch der Umstand, daß die entsprechenden Bestimmungen des § 544 und des § 618 II und III BGB., auf die die Schlußbestimmung besonders verweist, in Ausnahme von der sonst auf dem Gebiete des Schuldrechts geltenden Vertragsfreiheit zwingend sind, spricht für zwingende Natur des § 15. Der Anspruch darauf, daß eine vom Arbeitgeber zugesicherte Wohnung den Anforderungen des § 15 entspricht, kann also nicht im Voraus erlassen werden und eine abweichende Vereinbarung wäre nichtig. Über die aus der Verletzung des Anspruchs sich ergebenden Rechtsfolgen vgl. Bem. 6.

<sup>2</sup> Unter Wohnung ist jeder Raum zu verstehen, der dem Arbeitnehmer zum Aufenthalt außerhalb der Arbeitszeit angewiesen wird. Es gehören dazu auch die gegen den Arbeitgeber und seine Familie oder gegen andere Arbeitnehmer nicht abgeschlossenen Räume, welche erstere in anderen Gesetzen im allgemeinen als Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft bezeichnet werden. Die Richtigkeit dieser Ansicht ergibt sich außer aus dem Inhalt des § 15 namentlich auch aus der Schlußbestimmung.

<sup>3</sup> Was einwandfrei ist, ist im wesentlichen Tatfrage. Die Bestimmung des § 618 II BGB. und die in Bem. 1 angeführten öffentlichrechtlichen Vorschriften werden in dieser Richtung Anhaltspunkte geben können. Natürlich sind dabei auch die besonderen Verhältnisse auf dem Lande und neben den im Gesetz für Verheiratete angeführten Umständen auch der Gesundheitszustand des betreffenden Arbeitnehmers und seiner Familie in Rücksicht zu ziehen.

<sup>4</sup> Heizung ist nicht erforderlich. Dafür wird der Arbeitnehmer in Ermangelung abweichender Vereinbarungen gegebenenfalls mit den ihm als Deputat zu liefernden Heizmitteln selbst zu sorgen haben.

<sup>5</sup> Wenn mehrere Arbeitnehmer in demselben Raume untergebracht sind, dann muß für jeden von ihnen je ein Bett, Tisch, Stuhl und verschließbarer Schrank

vorhanden sein. (OLG. Hamm. vom 9. 3. 1922, JW. 51, S. 1341 ff.) Dagegen genügt Wäsch„gelegenheit“, die also für alle in dem Raum untergebrachten Arbeitnehmer gemeinsam sein kann.

Hat der Arbeitnehmer es übernommen, die Möbel selbst zu stellen, braucht der Arbeitgeber nur dafür zu sorgen, daß ausreichender Platz für die Möbel vorhanden ist.

6 Die Folge einer Verletzung der Bestimmung des § 15 wird in schwereren Fällen die Befugnis des Arbeitnehmers zur fristlosen außerordentlichen Kündigung sein. Es ist das zwar in § 16 II nur für den Fall der gesundheitschädlichen Wohnung besonders hervorgehoben, wird aber nach § 16 I auch bei anderen größeren Verletzungen zu gelten haben.

Eine Verpflichtung zum Schadenersatz besteht dagegen nur, wenn der Arbeitgeber den Mangel zu vertreten hat, also wenn ihm oder seinen Leuten ein Verschulden zur Last fällt. Das ergibt sich aus §§ 323 ff. und § 285 in Verbindung mit § 326 BGB. Die gegenteilige Ansicht (so Feig-Cäsar, M.D.<sup>3</sup> Anm. 1 zu § 15; dagegen m. R. v. Karger-Hahne, M.D. Anm. 2 zu § 15) läßt sich nicht rechtfertigen. Auch die Schadenersatzpflicht aus § 618 III BGB. setzt ein Verschulden voraus.

Die Schadenersatzpflicht ist bezüglich der Verletzung von Leben oder Gesundheit verschieden, je nachdem ob dem Arbeitnehmer eine gegenüber dem Arbeitgeber und seiner Familie nicht abgeschlossene Wohnung gestellt, er also in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen wird oder nicht. In letzterem Fall gelten nur die allgemeinen Bestimmungen der §§ 249 ff. BGB., in ersterem auch die besonderen in § 618 II BGB. angeführten Vorschriften des Schadenersatzes bei unerlaubten Handlungen, wie durch die Schlußbestimmung ausdrücklich klargestellt ist. Die Verletzung der Pflicht des § 15 kann zugleich auch eine unerlaubte Handlung darstellen namentlich in Hinblick auf § 823 II BGB. In diesem Falle ist der Arbeitgeber auch zum Schadenersatz nach den Vorschriften über unerlaubte Handlungen verpflichtet. (Ebenso OLG. Hamm. vom 9. 3. 1922, JW. 51, S. 1341 ff.) Beide Verpflichtungen sind aber sowohl mit Rücksicht auf die verschiedenen Voraussetzungen — in § 823 II ist eigenes Verschulden vorausgesetzt — und die verschiedenen Folgen namentlich auch hinsichtlich der Verjährung sorgfältig zu scheiden. (Bedenklich Böttger, JW. 51, S. 1341.)

## Außerordentliche Kündigung

### § 16<sup>1</sup>

**Wichtiger Grund zur sofortigen Lösung des Vertrags ist jeder Umstand, mit Rücksicht auf den die Fortsetzung des Dienstvertrags einer Vertragspartei nicht mehr zugemutet werden kann<sup>2</sup>.**

Solche Gründe sind insbesondere<sup>3</sup> Tätlichkeiten, grobe Beleidigungen<sup>4</sup>, unsittliche Zumutungen im Arbeitsverhältnisse<sup>5</sup>, beharrliche Verweigerung oder grobe Vernachlässigung der Dienstleistungen<sup>6</sup>, wiederholt unpünktliche Lohnzahlung, anhaltend schlechte Kost und gesundheitschädliche Wohnung<sup>7</sup> <sup>8</sup>. Politische und<sup>9</sup> gewerkschaftliche Betätigung<sup>10</sup> ist kein Entlassungsgrund<sup>11</sup>.

1 Die Gründe der Beendigung des Arbeitsvertrages werden in § 16 vorausgesetzt, der nur eine einzelne Bestimmung über die Kündigung, und zwar nur über die außerordentliche Kündigung gibt, d. h. die Kündigung, bei der außer der Kündigungserklärung noch ein bestimmter Tatbestand, der sog. Kündigungsgrund vorausgesetzt wird. Diese Kündigungsgründe werden, um Streitigkeiten zu vermeiden, in § 16 näher festgesetzt. Im übrigen gelten für die Kündigung und die sonstigen Beendigungsgründe des Arbeitsvertrags nach § 1 die allgemeinen Bestimmungen des BGB., insbesondere § 620 ff.

Aber auch bezüglich der Gründe zur außerordentlichen Kündigung weicht § 16 nicht vom allgemeinen Rechte ab. Denn Abs. 1 enthält nur die Formel, die Wissenschaft und Rechtsprechung übereinstimmend für die Auslegung des wichtigen Grundes entwickelt haben. (Vgl. Volkhausen, Das Recht der fristlosen Entlassung, S. 34 ff.) Der praktisch bedeutungslose Unterschied besteht nur darin, daß der Rechtsprechung und Wissenschaft hier eine andere Auslegung durch das Gesetz verwehrt ist.

Die Bestimmung des Abs. 1 ist als zwingend anzusehen. (So die allgemeine Meinung, Schrifttumsangaben bei Volkhausen, Das Recht der fristlosen Entlassung, S. 21 ff.) Doch hindert das nicht, daß die Parteien einzelne Gründe der fristlosen Entlassung ausschließen, andere hinzufügen können (abweichend Volkhausen a. a. O. S. 22 ff. mit weiteren Schrifttumsangaben), sofern sie dadurch nur zum Ausdruck bringen, was sie im gegebenen Falle als wichtige Gründe angesehen wissen wollen. Bezüglich der Hinzufügung weiterer Gründe ergibt sich das schon daraus, daß die Aufzählung in Abs. 2 nur eine beispielsweise ist. Dasselbe muß aber auch bezüglich der Einschränkung gelten. Doch ist dabei zu beachten, daß wie eben hervorgehoben wurde, die Parteien nur ihr Vertragsverhältnis so gestalten können, daß ein bestimmter zwar im Gesetz angeführter Tatbestand nicht als wichtiger Grund in Betracht kommt, dagegen können die Parteien nicht einen Grund, den sie nach wie vor als wichtigen Grund betrachten wissen wollen, als Kündigungsgrund ausschließen. Die herrschende Meinung drückt das meist dahin aus, daß der Ausschluß des Kündigungsrechts nicht gegen die guten Sitten verstoßen dürfe, d. h. was so gegen das Billigkeitsgefühl aller gerecht Denkenden verstößt, daß es dem andern Teil die Fortsetzung des Vertrages unmöglich macht, kann nicht als wichtiger Kündigungsgrund ausgeschlossen werden. Die Bestimmung des Abs. 2 ist also bei Berücksichtigung der zwingenden Natur des Abs. 1 nachgiebiges Recht.

2 Ob hiernach ein wichtiger Grund im Einzelfall gegeben ist, ist also lediglich Tatfrage. Ein Verschulden des Kündigungsgegners ist nicht erforderlich, aber eine schuldhafte Vertragsverletzung wird sehr häufig, wenn auch keineswegs immer, einen wichtigen Kündigungsgrund bilden. Der wichtige Kündigungsgrund kann außer in der Person des Kündigungsgegners auch in der Person des Kündigenden oder in sonstigen objektiven Umständen liegen.

3 Die Aufzählung ist nur eine beispielsweise, um klarzustellen, daß in den genannten Fällen ein wichtiger Grund gegeben ist, wenn nicht ausnahmsweise besondere Umstände des Vertragsverhältnisses (vgl. Bem. 1) eine abweichende Beurteilung rechtfertigen. Die beispielsweise Bestimmung, die namentlich für die Verteilung der Beweislast von erheblicher Bedeutung ist, hat sich in der Praxis außerordentlich bewährt.

Die Beispiele, die nicht wie im § 68. und der 69. nach Arbeitgeber und Arbeitnehmer getrennt aufgeführt sind und daher für beide Teile gelten, wenn sich nicht aus dem Inhalt etwas anderes ergibt, entsprechen zum Teil wörtlich, zum Teil inhaltlich dem §§ 71 f. § 68. §§ 123 f. 69. und § 133 c f. 69., so daß die Kasuistik zu diesen Bestimmungen auch hier in Betracht kommt.

4 Ein Unterschied zwischen groben Beleidigungen und erheblichen Ehrverletzungen besteht nicht. Die Bestimmung deckt sich also insoweit mit § 71 Ziff. 4 und § 72 Ziff. 4 § 68., § 123 Ziff. 5 und § 124 Ziff. 2 sowie § 133 c Ziff. 5 und § 133 d Ziff. 1 69. Ob eine grobe Beleidigung vorliegt, ist Tatfrage. Es werden dabei außer der Schwere der Beleidigung auch der unter den Beteiligten übliche Verkehrston, die begleitenden Umstände, insbesondere ob der Täter gereizt war, und sein Verhalten nach der Tat in Betracht zu ziehen sein.

5 Die Tathandlungen, groben Beleidigungen oder unsittlichen Zumutungen müssen in einem inneren oder äußeren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen. Dieser Tatbestand kann auch dann erfüllt sein, wenn die Handlungen von einem Arbeitnehmer gegen seinen Mitarbeiter mit Rücksicht auf das beiden gemeinsame Arbeitsverhältnis begangen werden. Fehlt der Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, so kann immer noch ein wichtiger Kündigungsgrund nach Abs. 1 vorliegen, was aber dargetan werden müßte.

6 Die nur auf seiten des Arbeitnehmers in Frage kommende beharrliche Arbeitsverweigerung entspricht dem in § 72 Ziff. 2 § 68., § 123 Ziff. 3 und § 133 c Ziff. 3 69. angegebenen Tatbestand, zu dem hier mit Rücksicht auf die sogenannte passive Resistenz noch der Tatbestand der groben Vernachlässigung der Dienstpflichten hinzugefügt ist. Es kann sich sowohl um eine Einzelhandlung als auch um einen Streik handeln. Auch ein gewerkschaftlicher Streik gehört dazu (abweichend Böttger, GewArbM. 24, S. 143. Vgl. im übrigen die umfangreiche Kasuistik zu den genannten Bestimmungen, insbesondere Volkhausen, Das Recht der fristlosen Entlassung, S. 47 ff.). Die Bestimmung wird auch dann entsprechend anzuwenden sein, wenn ein Scharwerker einen Hofgänger stellt und diesen Hofgänger zu einer beharrlichen Dienstverweigerung anreizt. (So LAG. Schneidemühl vom 13. 10. 1927, ArbG. Entsch. 1, S. 110 ff.)

7 Die nur auf seiten des Arbeitnehmers als wichtiger Kündigungsgrund in Frage kommenden Verletzungen der Arbeitgeberpflichten entsprechen im wesentlichen § 71 Ziff. 2 und 3 § 68., § 124 Ziff. 4 und 5 69. und § 133 d Ziff. 2 69. Die Pflichtverletzung bezüglich der Lohnzahlung und der Kostgewährung muß sich auf längere Zeit erstrecken. Einzelne Unterbrechungen nehmen nicht den wichtigen Kündigungsgrund. Ein Verschulden bezüglich der verspäteten Lohnzahlung, also Verzug im Sinne von §§ 284 f. BGB., ist nicht erforderlich. (Vgl. Bem. 2, abweichend Feig-Gäsar, LAG. 3 Anm. 5 zu § 16.) Auch bei der Verletzung der Arbeitgeberpflichten sind die Verhältnisse des Sonderfalls mit in Betracht zu ziehen. Doch ist immer daran festzuhalten, daß die Nichtzumutbarkeit im Sinne des Abs. 1 auch eine objektive Mindestgrenze setzt.

8 Über gesundheitsgefährliche Wohnung vgl. § 15 und ferner § 544 BGB.

9 Es muß richtiger „oder“ heißen. Denn auch die politische Betätigung allein oder die gewerkschaftliche Betätigung allein bilden sinngemäß keinen Entlassungsgrund.

10 Unter gewerkschaftlicher Betätigung ist nur Beteiligung an einer Gewerkschaft, nicht dagegen Beteiligung an einem von der Gewerkschaft geführten Streik zu verstehen. (So v. Volkmann-Böttger, *MD. Ann.* 4 zu § 16; abweichend Böttger, *GewRfmG.* 24, S. 143; dagegen m. R. Feig, *GewRfmG.* 24, S. 213.) Es ergibt sich das schon daraus, daß beharrliche Verweigerung der Dienstleistungen, die der Streik darstellt, ausdrücklich als wichtiger Kündigungsgrund genannt ist. § 20 MietSchG., der ausdrücklich die Beteiligung an Bestrebungen zur Erhaltung und Verbesserung von Lohn- und Arbeitsbedingungen, die vielfach in Arbeitskämpfen bestehen werden, als Beispiel gewerkschaftlicher Betätigung anführt, kann bei der uneinheitlichen und übereilten Gesetzgebung der Nachkriegszeit nicht dagegen angeführt werden.

11 Damit ist gemeint, daß die politische oder gewerkschaftliche Betätigung keinen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitgebers gibt. Eine dadurch veranlaßte ordentliche Kündigung wird von der Bestimmung nicht betroffen. Es ergibt sich das daraus, daß § 16 überhaupt nur die außerordentliche Kündigung behandelt, ferner daraus, daß nach allgemeiner Meinung die Kündigung eine abstrakte, also vom Motiv unabhängige Erklärung darstellt (abweichend nur *Mipperdey*, Beiträge zum Tarifrecht, S. 64 ff und *Sinzheimer*, Grundzüge des Arbeitsrechts<sup>2</sup> S. 203; die dortige Bezugnahme auf *RWZ.* 62, S. 138 verwechselt Sittenwidrigkeit mit Schikane), vor allem aber aus der Bestimmung des § 84 I Ziff. 1 BetrRG. Eine mit Rücksicht auf politische oder gewerkschaftliche Betätigung erfolgte ordentliche Kündigung ist also wirksam. Doch ist dagegen das Einspruchsverfahren nach §§ 84 ff. BetrG. zulässig.

Eine außerordentliche, auf politische oder gewerkschaftliche Betätigung gestützte Kündigung ist dagegen unwirksam. Es ist in einem solchen Falle die Klage auf Feststellung des Weiterbestehens des Dienstverhältnisses oder auf Lohnzahlung gemäß § 615 BGB. bzw. das Einspruchsverfahren gemäß § 84 II BetrG. gegeben. Doch wird dabei zu prüfen sein, ob die Kündigung nicht zugleich auch als ordentliche Kündigung gemeint ist, in welchem Fall das vorstehend Bemerkte gilt.

### Wohnung bei vorzeitiger Vertragsbeendigung

#### § 17<sup>1 2</sup>

**Dienstverpflichteten mit eigenem Hausstand<sup>3</sup> steht bei vorzeitiger<sup>4</sup> unverschuldeter<sup>5</sup> Auflösung des Dienstvertrags für sich oder ihre Familie<sup>6</sup> die Benutzung der vom Arbeitgeber gewährten Wohnung<sup>7</sup> bis zu drei Wochen nach Vertragsende ohne Vergütung zu, sofern der Vertrag nicht ohnehin vorher abläuft<sup>8</sup>.**

**Hat der Dienstverpflichtete die vorzeitige<sup>4</sup> Beendigung des Vertrags verschuldet<sup>9</sup>, so steht ihm die Benutzung der Wohnung nur bis zu zwei Wochen gegen Vergütung<sup>10</sup> zu, sofern der Vertrag nicht vorher abläuft<sup>8</sup>, oder sofern ihm nicht eine andere angemessene Unterkunft zur Verfügung gestellt wird<sup>11</sup>.**

1 Die Bestimmung hat den Zweck, mit Rücksicht auf die Wohnungsnot dem Arbeitnehmer bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsvertrags die Räumung der Dienst- oder Werkwohnung, zu der er nach dem Arbeits- oder Mietvertrage verpflichtet ist, zu erleichtern.

Die Bestimmung ist daher insofern als zwingend anzusehen, als der Arbeitnehmer nicht vor Eintritt des Falls eine abweichende Vereinbarung treffen kann. Sie wäre nichtig (ebenso, wenn auch ohne die Einschränkung, Rosenfeld, *MD.* Anm. zu § 20).

2 Andere für den Arbeitnehmer günstigere Vorschriften werden gemäß § 20 durch die Bestimmung nicht berührt. Als solche kommen in Frage § 721 *BFG.* und gemäß § 20 und 21 *MietSchG.* auch die Bestimmungen dieses Gesetzes, die z. T. in dem Schutz des Arbeitnehmers erheblich weitergehen. Beide Bestimmungen sind nebeneinander zu berücksichtigen, was um so verwickelter ist, als sie nicht auf ganz gleichen Tatbeständen — hier „vorzeitige verschuldete Beendigung des Vertrages“ dort „begründeter Anlaß zur Auflösung des Dienstverhältnisses“ — aufbauen. Im folgenden werden nur die Bestimmungen der *MD.* berücksichtigt, während für den Mieterschutz auf die Darstellungen von Ruth, Buchwald und Mehrowitz (*ZW.* 56 S. 1905 ff.) und die Kommentare von Hertel, Kieser-sauer, Goehel, Brumbh, Ebel-Lilienthal, Vidal Hadamczik, Stern und Volkmar-Schubart verwiesen werden muß.

3 Der Begriff des Hausstandes ähnelt dem des Hauswesens (vgl. Bem. 5 und 9 zu § 14). Doch kommt es hier nicht allein auf die Bereitung der Mahlzeiten als vielmehr darauf an, daß die Wohnung den Mittelpunkt bildet, von dem der Arbeitnehmer seine Bedürfnisse versorgt. Ein eigener Hausstand wird bei einem Arbeitnehmer, der während der Arbeitszeit abwesend ist, wohl immer eine Person voraussetzen, die ihm den Hausstand versorgt. Es braucht dies aber nicht notwendig ein Familienangehöriger zu sein, auf die der Text der Bestimmung verweist, namentlich bei Angestellten wird auch eine Haushälterin in Betracht kommen.

4 Eine vorzeitige Auflösung des Vertrages liegt vor, wenn die Parteien mit einer längeren Vertragsdauer rechnen konnten. Eine Vertragsbeendigung durch ordentliche befristete oder entfristete Kündigung erfüllt also niemals den Tatbestand des Paragraphen, weil die Beteiligten damit rechnen mußten, daß der andere Teil von der in sein Belieben gestellten Kündigung Gebrauch machen werde. Dagegen ist die Voraussetzung nicht auf die außerordentliche fristlose Kündigung (vgl. Bem. 1 zu 16) beschränkt, auch die außerordentliche befristete Kündigung des § 22 *MD.*, die vertragsmäßige Aufhebung des Dienstverhältnisses (so auch Ruth, *Das Mietrecht der Wohn- und Geschäftsräume* S. 299), Eintritt einer auflösenden Bedingung, Tod des Arbeitnehmers kommen in Betracht.

5 Vgl. Bem. 9.

6 Die Wortfassung ist ungenau. Es müßte richtiger heißen: „für sich und ihre Familie oder für sich allein oder für ihre Familie allein.“ Denn der zugrundeliegende Gedanke ist nicht nur der, daß zwar der Arbeitnehmer vielleicht sofort anderweitige Arbeit findet, aber seine Familie nicht sofort nachziehen kann, weil an der neuen Arbeitsstätte nicht sofort eine Wohnung zu haben ist, da der Arbeitsvorgänger vielleicht gleichfalls das Recht des § 17 in Anspruch nimmt, der Arbeit-

nehmer soll und muß auch geschützt werden, wenn er keine andere Arbeit findet und nun mit seiner Familie die Wohnung noch länger in Anspruch nehmen muß.

7 Die Wohnung umfaßt nicht nur die Wohnräume, sondern auch die etwa dazugehörigen Wirtschaftsräume, dagegen nicht das mitüberlassene Land. (Vgl. über dieses § 18).

Der Begriff der Wohnung umfaßt nicht nur die Dienstwohnung, sondern auch die Werkwohnung (vgl. über die Begriffe Bem. 2 zu § 8). Die abweichende Ansicht von Feig-Cäsar, *MD.*<sup>3</sup> Anm. 3 zu § 17 läßt sich mit dem Zweck der Bestimmung nicht vereinbaren. Der zwingende Charakter der Vorschrift könnte sonst leicht durch Abschluß eines besonderen Mietvertrages umgangen werden. Auch der Umstand, daß der Mieterschutz sich sowohl auf Dienst- als auch auf Werkwohnungen bezieht, legt die obige Auffassung nahe.

Voraussetzung ist, daß die Werkwohnung vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird. Das ist nicht der Fall, wenn eine juristische Person, z. B. eine Baugenossenschaft, die Wohnung vermietet, deren Mitglied der Arbeitgeber ist, mag er auch vor anderen an ihr als Mitglied beteiligt sein.

8 Gemeint ist damit, daß die Wohnungsbenutzung längstens bis zur ordentlichen Beendigung des Vertrages läuft, weil ja der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt ohnedies mit der Räumung der Wohnung rechnen mußte.

9 Ein Verschulden allein gibt es nicht, sondern nur eine verschuldete Verletzung einer Rechtspflicht, und zwar muß es sich in vorliegendem Falle um eine vom Arbeitnehmer verschuldete Verletzung einer Vertragspflicht handeln, die Anlaß zu der vorzeitigen Vertragsbeendigung gegeben hat. Verschuldet ist nach § 276 BGB. eine vorsätzliche oder eine fahrlässige Verletzung einer Vertragspflicht.

10 Über die Höhe der Vergütung ist nichts bestimmt. Sie richtet sich nach der gemäß § 8 vorzunehmenden Wertfestsetzung. Fehlt eine solche, so muß sie angemessen sein. Solange eine gesetzliche Miete nach dem Reichsmietengesetz besteht, wird diese als angemessen anzusehen sein.

11 Es liegt eine Lösungsbefugnis (*facultas alternativa*) des Arbeitgebers vor, die an keine besondere Voraussetzung, insbesondere nicht daran geknüpft ist, daß der Arbeitgeber die Wohnung anderweitig gebraucht (so Rosenfeld, *MD.* Anm. zu § 17). Auch andere Umstände können den Arbeitgeber veranlassen, davon Gebrauch zu machen. Die andere Unterkunft braucht aber nicht notwendig gerade vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt zu werden. In Betracht kommt namentlich auch eine Bereitstellung durch die Polizei, wenn die Gefahr von Tätlichkeiten oder unsittlichen Zumutungen gegeben ist, die nicht anders abgewandt werden kann.

Die Ersatzwohnung braucht nicht notwendig eine abgeschlossene Wohnung zu sein. Das bringt das Gesetz durch das Wort „Unterkunft“ zum Ausdruck. Sie muß aber angemessen sein, d. h. dem Arbeitnehmer und gegebenenfalls seiner Familie muß die Benutzung nach den Verhältnissen zugemutet werden können.

## Landüberlassung bei vorzeitiger Vertragsbeendigung

§ 18<sup>1</sup>

Bei vorzeitiger Beendigung<sup>2</sup> des Dienstverhältnisses sollen den Dienstverpflichteten von den ihm vom Arbeitgeber gewährten Lande<sup>3</sup> die Früchte<sup>4</sup> in einem seinen bisherigen Leistungen entsprechenden<sup>5</sup> Anteil unter Zugrundelegung des Durchschnittsertrags<sup>6</sup> der Fläche zustehen<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> Die Vorschrift, deren Satz 2 durch § 110 Ziff. 7 AOG. in Wegfall gekommen ist, verfolgt den Zweck, dem Arbeitnehmer bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsvertrags in Abweichung von § 592 BGB. von den Früchten des Dienst- oder Werklands einen Anspruch nicht in Geld, sondern in einem entsprechenden Teil der Erzeugnisse zu sichern. Die hauptsächlich auf die Zeit der Zwangswirtschaft berechnete Vorschrift ist heute von geringerer Bedeutung.

Die Vorschrift ist ebenso wie § 592 BGB. als nachgiebiges Recht anzusehen (ebenso Rosenfeld, *LM.* Anm. zu § 20; v. Karger-Gahne, *LM.* Anm. 3 zu § 18; Feig-Cäsar, *LM.*<sup>3</sup> Anm. 3 zu § 18 unter Bezugnahme auf den Wortlaut „sollen“, der nach dem in Bem. 1 zu § 6 Gesagten allerdings für sich allein genommen einen sicheren Schluß nicht zuläßt).

<sup>2</sup> Über vorzeitige Beendigung vgl. Bem. 4 zu § 17. Ein Unterschied zwischen verschuldeter und unverschuldeter Beendigung wird hier nicht gemacht, da die angeordnete Rechtsfolge dazu keinen Anlaß bietet.

<sup>3</sup> Es kann sich um Dienstland oder Werkland handeln (vgl. über die Begriffe Bem. 2 zu § 8). Die auch hier wie bei § 17 abweichende Meinung von Feig-Cäsar, *LM.*<sup>3</sup> Anm. 1 zu § 18 läßt sich gegenüber dem klaren Wortlaut der Bestimmung nicht halten (vgl. auch Bem. 7 zu § 17).

<sup>4</sup> Nur die sog. natürlichen Früchte nach § 99 I BGB. kommen in Betracht. Sie umfassen nicht nur Obst und Feldfrüchte, sondern alle natürlichen Erzeugnisse des Landes.

<sup>5</sup> Es ist zu vergleichen die Arbeit, die der Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Vertrages auf die Ziehung der Früchte verwandt hat, mit der Arbeit, die der Arbeitgeber oder eine von ihm bestellte Person, z. B. der Arbeitsnachfolger, gemacht hat oder hätte machen müssen, um eine ordnungsmäßige Ernte zu erzielen und in dem Verhältnis beider ist die Teilung vorzunehmen.

Der Arbeitgeber hat aber keine Verpflichtung gegenüber dem Arbeitnehmer, die Früchte zu ziehen (ebenso Feig-Cäsar, *LM.*<sup>3</sup> Anm. 4 zu § 18). Kümmernt sich der Arbeitgeber nicht weiter um die Bearbeitung, so steht nach dem eben Gesagten der ganze Ertrag dem Arbeitnehmer zu. Werden infolge des Verhaltens des Arbeitgebers weniger Früchte geerntet als der Arbeitnehmer bei ordnungsmäßiger Weiterbearbeitung erhalten hätte, so hat er im übrigen einen Geldanspruch. Der Geldanspruch ist aber in diesem Falle in Abweichung von § 592 BGB. nicht nach dem Werte der Arbeit, sondern nach dem Werte der Ernte zu berechnen, d. h. der Arbeitnehmer wird auch verhältnismäßig am Gewinn beteiligt.

6 Der Durchschnittsertrag ist zugrunde zu legen, um die Streitigkeiten abzuschneiden, die nach dem in Dem. 5 Gesagten sehr leicht darüber entstehen könnten, ob und inwieweit der Arbeitgeber bei vermehrtem Aufwand einen höheren Ertrag hätte erzielen können. Diese Erwägung spricht wohl eher dafür, den Durchschnittsertrag des fraglichen Landes in den letzten Jahren zugrunde zu legen (so Feig-Cäsar, *LD.*<sup>3</sup> Anm. 5b zu § 18) und nicht den flächendurchschnittsertrag des betreffenden Jahres (so v. Karger-Hahne, *LD.* Anm. 1 zu § 18). Der Wortlaut der Bestimmung kann in beiden Richtungen verstanden werden.

7 Ein Anspruch auf längere Benutzung des Landes wie nach § 17 bezüglich der Wohnung besteht nicht.

### Anrechnung von Renten auf den Lohn

#### § 19<sup>1</sup>

**Renten irgendwelcher Art, insbesondere Kriegsbeschädigten- und Hinterbliebenenrenten, dürfen auf den Lohn nicht angerechnet werden<sup>2</sup>.**

1 Es ist an sich selbstverständlich, daß Renten, ebenso wie sonstige Einkünfte, die dem Arbeitnehmer aus irgendwelchen Gründen von Dritten zugehen, vom Arbeitgeber nicht auf den Lohn angerechnet werden dürfen. Der Grund, weshalb das für Renten — neben Kriegsbeschädigten- und Hinterbliebenenrenten werden vor allem Unfall-, Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenrenten der Sozialversicherung in Frage kommen — nochmals besonders betont worden ist, ergab sich aus dem durch § 110 Ziff. 7 *ABG.* weggefallenen Absatz des Paragraphen daß der Lohn nach der Leistungsfähigkeit zu bemessen ist. Denn diese Renten werden zwar meistens mit Rücksicht auf die verminderte Leistungsfähigkeit des Betroffenen gezahlt und es liegt daher die Annahme nahe, daß der Betroffene auch bezüglich der vertragsmäßig zu verrichtenden Arbeit um so viel minder leistungsfähig ist, als er durch die Rente entschädigt wird, so daß die verminderte Leistungsfähigkeit durch Anrechnung der Rente ausgeglichen werden kann. Dieser Schluß ist aber nicht immer richtig und die Bestimmung will ihm daher entgegenreten. Denn die Renten werden gezahlt mit Rücksicht auf eine Herabminderung der allgemeinen Leistungsfähigkeit. Daraus, daß der Betroffene aber allgemein weniger erwerbsfähig ist, ergibt sich noch nicht, daß er gerade für die vertragliche Arbeit weniger leistungsfähig ist. Denn vielleicht hat er die leichtere und geringer entlohnte Arbeit gerade deshalb übernommen, weil er für sie noch voll leistungsfähig ist. Die Bestimmung erstrebt daher mit Recht, daß der Lohn ohne Rücksicht auf eine etwaige Rente mit Bezug auf die Leistungsfähigkeit festgesetzt wird.

Sie ist als nachgiebig anzusehen, da die Beteiligten in der Festsetzung der Lohnhöhe im allgemeinen frei sind und diesen daher auch mittelbar durch Abzug der Rente von dem vertragsmäßig zugrunde gelegten Lohn berechnen können. Nur die einseitige Anrechnung durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen.

2 Die Festsetzung des Lohns nach der Leistungsfähigkeit, die früher dem Schlichtungsausschuß übertragen war, unterliegt heute der freien Vereinbarung der Beteiligten (ebenso v. Dieke, Die ostdeutschen Landarbeiterverhältnisse seit der Revolution, S. 8) und nur, wenn kein bestimmter Lohn vereinbart ist, so daß gemäß

§ 612 II BGB. und § 316 BGB. in Verbindung mit § 315 BGB. die übliche oder die angemessene Vergütung zu zahlen ist, kann heute noch das Gericht zur Entscheidung über die Angemessenheit des Lohns berufen sein.

Die freie Vereinbarung des Lohns kann durch Tarifvertrag beschränkt sein. Es empfiehlt sich daher in Tarifverträgen die Möglichkeit vorzusehen, daß bei vermindert Leistungsfähigen entsprechend der verminderten Leistungsfähigkeit unter den Tariflohn herabgegangen werden kann. (Beispiele für derartige Tarifbestimmungen bei Ripperdeh, Beiträge zum Tarifrecht S. 5f. Anm.) Werden von einer Tarifpartei derartige Bestimmungen wenn auch vielleicht mit Rücksicht auf einen Einzelfall erstrebt, so liegt eine Gesamtfreitigkeit vor, zu deren Lösung auch jetzt, trotz der Streichung des Abs. 2 die Schlichtungsbehörden berufen sind.

### Günstigkeitsklausel

#### § 20<sup>1</sup>

**Für den Dienstverpflichteten günstigere gesetzliche<sup>2</sup> oder vertragliche<sup>3</sup> Arbeitsbedingungen bleiben bestehen.**

<sup>1</sup> Es handelt sich nicht um die sonst am Schlusse von Gesetzen übliche Übergangsbestimmung, die den Übergang der beim Inkrafttreten des Gesetzes bereits laufenden Rechtsverhältnisse in das neue Recht erleichtern soll (so v. Waldau bei Käßel, Hauptfragen des Tarifrechts S. 225, dagegen mit Recht Thalau, ebenda S. 233f.), sondern um die namentlich früher bei Tarifverträgen übliche, dem § 1 I LWD. entsprechende Günstigkeitsklausel. Diese war allerdings zunächst veranlaßt durch die Befürchtung, die LWD. könnte Anlaß geben, bei Neuabschluß von Arbeitsverträgen die Vertragslage zuungunsten der Arbeitnehmer zu ändern, um dadurch einen Ausgleich zu schaffen gegen die Verbesserung der Rechtslage durch die LWD., war also insofern als eine Übergangsbestimmung gedacht. Erst durch die Reichskanzlei, die durch die LWD. nur zugunsten, nicht zuungunsten der Arbeitnehmer in die bisherige Gesetzgebung eingreifen wollte, erhielt die Bestimmung ihren jetzigen Sinn und ihre jetzige Fassung. Die Bestimmung bezieht sich daher auch auf die nach Inkrafttreten der LWD. abgeschlossenen Verträge.

<sup>2</sup> Die in Frage kommenden gesetzlichen Bestimmungen sind in Bem. 18 zu § 1, sowie zu den einzelnen Paragraphen angeführt.

<sup>3</sup> Ob eine vertragliche Bestimmung günstiger ist als eine Bestimmung der LWD. kann nur in der Weise ermittelt werden, daß man den die fragliche Bestimmung enthaltenden Vertrag mit einem die fragliche Bestimmung nicht enthaltenden, im übrigen aber gleichlautenden Vertrag vergleicht, der in diesem Punkte durch die LWD. bestimmt wird. Dagegen ist es unrichtig, den fraglichen Vertrag mit der Lage des Arbeitnehmers zu vergleichen, die eintreten würde, wenn der fragliche Vertrag nicht abgeschlossen wäre, also in Rücksicht zu ziehen, ob der Arbeitgeber den Vertrag abgeschlossen hätte, wenn er der LWD. unterworfen wäre. Die Frage liegt ganz gleichartig der zu § 1 LWD. entstandenen Streitfrage im sog. Fall Oberlahnstein (vgl. GewRfmG. 30 S. 46f.).

Die ganz andere Frage, welcher der beiden zu vergleichenden Verträge günstiger ist, ist nach objektivem Maßstab zu entscheiden. Im Gegensatz zu § 1 LWD. ist hier:

aber das objektive Interesse des einzelnen betreffenden Arbeitnehmers maßgebend (vgl. im übrigen zu den berührten sehr streitigen Fragen das bei Jacobi, Grund-  
lehren des Arbeitsrechts S. 232 ff. angegebene Schrifttum).

Die Bestimmungen der L.A.O. sind also, wenn sie überhaupt zwingend sind, immer nur zugunsten des Arbeitnehmers zwingend. Abweichungen zu seinen Gunsten können stets vereinbart werden, wie auch bereits in den Bemerkungen zu den einzelnen Paragraphen hervorgehoben wurde.

### Schlußbestimmung

**Die vorstehende vorläufige Landarbeitsordnung erhält hierdurch bis zum Erlaß einer endgültigen Landarbeitsordnung vom Tage der Verkündigung dieser Verordnung ab mit folgenden Maßgaben Gesetzeskraft<sup>1</sup>:**

**II.<sup>2</sup> Durch § 15 der vorläufigen Landarbeitsordnung wird die Geltung des § 618 Abs. 2 und 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs nicht berührt<sup>3</sup>.**

<sup>1</sup> Über die Bedeutung vgl. die Einleitung II.

<sup>2</sup> I ist durch § 110 Ziff. 7 A.G.G. weggefallen.

<sup>3</sup> Vgl. die Bemerkungen zu § 15, namentlich Bem. 6.

# Anhang

## Bestimmungen über ausländische Arbeiter

### I.

## Verordnung über die Anwerbung und Vermittlung ausländischer Landarbeiter

vom 19. Oktober 1922<sup>1</sup>

### § 1

Die Anwerbung und Vermittlung von ausländischen Arbeitern für die Landwirtschaft sowie jede darauf hinielende Tätigkeit darf nur durch die Deutsche Arbeiterzentrale erfolgen, soweit nicht in den §§ 2, 3 und 9 Ausnahmen zugelassen sind.

### § 2

Arbeitgeber oder deren Beauftragte, wie Aufseher, Vorführer, Vorarbeiter, dürfen mit Zustimmung der Deutschen Arbeiterzentrale ausländische Arbeiter für die Landwirtschaft anwerben oder dafür tätig sein. Sie sind mit einem besonderen auf die Person lautenden und nicht übertragbaren Ausweis der Deutschen Arbeiterzentrale zu versehen, aus welchem die Zahl der anzuwerbenden Arbeiter und die Arbeitsstelle, für die sie angeworben werden sollen, ersichtlich sind, und haben nach den Anweisungen der Deutschen Arbeiterzentrale zu handeln.

<sup>1</sup> Die durch W.D. vom 2. 1. 23. abgeänderte, im Reichsanzeiger vom 21. 10. 22. und vom 5. 1. 1923 veröffentlichte Verordnung ist ursprünglich erlassen auf Grund der Ermächtigung des § 26 ArbNachwG. Sie ist nach Aufhebung dieses Gesetzes auf Grund der Ermächtigung des § 220 II Z. 6 ArbVermG. durch W.D. vom 20. 9. 1927 (RGBl. I S. 302) unter entsprechender Änderung der Behördenbezeichnung weiter in Kraft geblieben.

Eine Zustimmung der Deutschen Arbeiterzentrale ist nicht erforderlich für Verabredungen, die von Arbeitgebern mit den bei ihnen beschäftigten ausländischen Arbeitern vor der Rückkehr in das Heimatland zwecks Vorbereitung des Vertragsverhältnisses für das nächste Jahr getroffen werden, sofern die Verabredung unter Vorlage der schriftlichen Unterlagen und der Namen der verpflichteten Leute bis zum 1. Januar des nächsten Jahres der Deutschen Arbeiterzentrale zwecks Zuführung mitgeteilt wird.

### § 3

Die Landesarbeitsämter und Arbeitsämter können solche im Inland befindliche ausländische Arbeiter für die Landwirtschaft vermitteln, die ihre Dienste in Anspruch nehmen und sich im Besitz ordnungsmäßiger Ausweise gemäß § 7 befinden.

### § 4

Ausländische landwirtschaftliche Wanderarbeiter dürfen nur auf Grund des vom landwirtschaftlichen Sachauschuß der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (Hauptstelle) aufgestellten Arbeitsvertrags für ausländische Wanderarbeiter angeworben und vermittelt werden.

Anderere Arbeitsverträge mit ausländischen landwirtschaftlichen Wanderarbeitern sind soweit unwirksam, als sie von dem in Absatz 1 genannten Arbeitsvertrage zugunsten der Arbeitnehmer abweichen. An Stelle unwirksamer Vereinbarungen treten die entsprechenden Bestimmungen des in Absatz 1 genannten Arbeitsvertrags.

Die Bestimmungen der Vorläufigen Landarbeitsordnung vom 24. Januar 1919 (RGBl. S. 111) werden hierdurch nicht berührt.

### § 5

Die Anwerbung oder Vermittlung ausländischer Arbeiter für die Landwirtschaft ist nur für solche Betriebe gestattet, für die eine Genehmigung des für die Arbeitsstelle zuständigen Landesarbeitsamts zur Beschäftigung ausländischer Landarbeiter vorliegt, und zwar nur in der durch die Genehmigung festgesetzten Zahl.

### § 6

Ausländische Arbeiter, die für die Arbeit in der Landwirtschaft legitimiert sind, dürfen in nichtlandwirtschaftliche Betriebe nur mit besonderer Zustimmung des für die neue Arbeitsstelle zuständigen Landesarbeitsamts vermittelt werden.

## § 7

Ausländische Landarbeiter, die sich bereits im Inlande befinden, dürfen nur dann angeworben und vermittelt werden, wenn für sie die Voraussetzungen zur Einstellung in eine neue Arbeitsstelle nach den §§ 4—7 der Verordnung über die Einstellung und Beschäftigung ausländischer Arbeiter vom 2. Januar 1923 gegeben sind.

## § 8

Die Bestimmungen des § 7 finden auf die Anwerbung und Vermittlung ausländischer Landarbeiter durch die Grenzämter der Deutschen Arbeiterzentrale keine Anwendung.

## § 9

Die Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (Hauptstelle) kann nach Anhörung ihres landwirtschaftlichen Fachausschusses im Einvernehmen mit den beteiligten obersten Landesbehörden Ausnahmen von den vorstehenden Bestimmungen für bestimmte Bezirke oder Gruppen ausländischer Arbeiter zulassen.

## § 10

Mit Geldstrafe oder mit Gefängnis bis zu sechs Monaten wird bestraft, wer den Bestimmungen dieser Verordnung zuwiderhandelt.

Absatz 1 findet auf Handlungen keine Anwendung, die im Betrieb einer Körperschaft des öffentlichen Rechts begangen werden. Die Durchführung dieser Verordnung gegenüber Körperschaften des öffentlichen Rechts liegt den Dienstaufsichtsbehörden ob.

## § 11

Die Verordnung tritt mit dem 1. November 1922 in Kraft. Mit dem gleichen Tage wird die Verordnung zur Einschränkung des Stellenwechsels ausländischer Wanderarbeiter vom 26. Mai 1920 (Reichsanzeiger Nr. 113 vom 27. Mai 1920) aufgehoben.

## II.

# Verordnung über die Einstellung und Beschäftigung ausländischer Arbeiter

vom 2. Januar 1926<sup>1</sup>

## I. Abschnitt

### Einstellung und Beschäftigung

#### A. Allgemeine Bestimmungen

##### § 1. Genehmigungspflicht

Ausländische Arbeiter dürfen nur in Arbeitsstellen eingestellt und beschäftigt werden, für die das Landesarbeitsamt oder die von ihm beauftragte Stelle (§ 14) die Beschäftigung ausländischer Arbeiter genehmigt hat.

##### § 2. Ausländische Arbeiter

Ausländische Arbeiter im Sinne dieser Verordnung sind alle Arbeiter im Sinne des § 11 des Betriebsrätegesetzes, die nicht deutsche Reichsangehörige sind.

Nicht als ausländische Arbeiter im Sinne dieser Verordnung gelten solche Ausländer, die

- a) in der See- und Binnenschifffahrt beschäftigt sind oder
- b) sich im Besitz eines Befreiungsscheins befinden.

Den Befreiungsschein erhalten

1. ausländische landwirtschaftliche Arbeiter, die mindestens vom 1. Januar 1913 ab im Inland in der Landwirtschaft nicht nur vorübergehend beschäftigt sind,
2. ausländische nichtlandwirtschaftliche Arbeiter, die mindestens vom 1. Januar 1919 ab im Inland in nichtlandwirtschaftlichen Betrieben nicht nur vorübergehend beschäftigt sind,

<sup>1</sup> Die VO. vom 2. 1. 1926 (RGBl. I S. 5) ist ursprünglich erlassen worden auf Grund der Ermächtigung des § 26 ArbNachwG. Sie ist nach Aufhebung dieses Gesetzes auf Grund der Ermächtigung des § 220 II Z. 6 ArbVermG. durch VO. vom 20. 9. 1927 (RGBl. I S. 302) unter entsprechender Änderung der Behördenbezeichnungen und einer weiteren Änderung in § 8 weiter in Kraft geblieben.

3. ausländische nichtlandwirtschaftliche Arbeiter, die am 1. Juli 1914 seit mindestens einem Jahre im Inland in einem nichtlandwirtschaftlichen Betriebe beschäftigt waren und unverzüglich an ihre alte Arbeitsstätte zurückgekehrt sind, sobald die durch den Krieg geschaffenen Hinderungsgründe in Fortfall gekommen waren,
4. ausländische Arbeiter, die am 1. Januar 1919 bereits im Inland ansässig, aber noch nicht 14 Jahre alt waren,
5. Arbeiterinnen, die durch die Verheiratung mit einem Ausländer die deutsche Reichsangehörigkeit verloren haben,
6. ausländische Arbeiter, die das zuständige Landesarbeitsamt im Einzelfalle mit Zustimmung der höheren Landesverwaltungsbehörde von den Bestimmungen dieser Verordnung befreit hat, weil ihre Anwendung eine besondere Härte gegen sie bedeuten würde.

Den Befreiungsschein stellt die Deutsche Arbeiterzentrale oder eine andere von der obersten Landesbehörde beauftragte Stelle aus, und zwar in den Fällen des Abs. 3 Nr. 1 bis 5 auf Grund der Feststellungen der Ortspolizeibehörde, im Falle des Abs. 3 Nr. 6 nach Zustimmung der höheren Landesverwaltungsbehörde und des Landesarbeitsamts.

Die Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (Hauptstelle) ist berechtigt, die Bestimmungen dieser Verordnung auch auf andere Gruppen von ausländischen Arbeitnehmern auszudehnen.

### § 3. Reiseausweis; Paß

Ausländische Arbeiter, die vom Ausland neu zureisen, dürfen in eine nach § 1 für ausländische Arbeiter freigegebene Arbeitsstelle nur eingestellt werden, wenn sie sich im Besitz

- a) eines in einem Grenzamt der Deutschen Arbeiterzentrale ausgestellt, auf die Arbeitsstelle lautenden Reiseausweises oder
- b) eines mit einem Einreiseichtvermerke versehenen Passes befinden.

Reiseausweis und Paß gelten nur für die erste Einstellung nach der Einreise.

### § 4. Legitimationskarte

Die Beschäftigung ausländischer Arbeiter auf einer nach § 1 für ausländische Arbeiter freigegebenen Arbeitsstelle ist nur zulässig, wenn sich die Arbeiter im Besitz einer ordnungsmäßigen Legitimationskarte der Deutschen Arbeiterzentrale befinden. Für die erste Beschäftigung nach der Einreise bis zur Beendigung des Legitimierungsverfahrens genügt Reiseausweis oder Paß (§ 3).

Beim Wechsel der Arbeitsstelle darf der ausländische Arbeiter in eine neue Arbeitsstelle nur eingestellt werden, wenn die Legitimationskarte

die im § 6 vorgesehene Bestätigung des letzten Arbeitgebers oder die in den §§ 6 und 7 vorgesehene Bescheinigung des Arbeitsamts trägt.

Hat der ausländische Arbeiter seine Legitimationskarte verloren, so darf er nur eingestellt werden, wenn er eine Bescheinigung der für die letzte Arbeitsstelle zuständigen Polizeibehörde beibringt, daß er für die letzte Arbeitsstelle ordnungsmäßig legitimiert war. Diese Bescheinigung muß einen der in den §§ 6 und 7 vorgesehenen Vermerke tragen.

### § 5. Sonderfälle

Kann sich ein ausländischer Arbeiter nicht ordnungsmäßig nach den Bestimmungen der §§ 3 und 4 ausweisen, so darf er nur eingestellt oder beschäftigt werden, wenn das für die Arbeitsstelle zuständige Landesarbeitsamt die Einstellung und Beschäftigung dieses ausländischen Arbeiters genehmigt hat. Das gleiche gilt für Ausländer, die noch nicht ausländische Arbeiter (§ 2) waren. Der Antrag ist an das Arbeitsamt zu richten, in dessen Bezirk die Arbeitsstelle liegt.

Das für die Arbeitsstelle zuständige Arbeitsamt oder die Deutsche Arbeiterzentrale sind berechtigt, ausländische Arbeiter, die sich nicht im Besitze der nach den §§ 3 und 4 vorgeschriebenen Ausweise befinden, bis zur Entscheidung des Landesarbeitsamts oder bis zur nachträglichen Beibringung der Ausweise, längstens jedoch für drei Monate, auf einer nach § 1 für ausländische Arbeiter freigegebenen Arbeitsstelle vorläufig unterzubringen. Die Deutsche Arbeiterzentrale hat das für die Arbeitsstelle zuständige Arbeitsamt von der vorläufigen Unterbringung unverzüglich zu benachrichtigen.

### § 6. Bestätigung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem ausländischen Arbeiter bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu bestätigen, daß gegen die Einstellung des Arbeiters in eine andere Arbeitsstelle nichts eingewendet wird. An die Stelle dieser Bestätigung tritt auf Wunsch des Arbeiters die entsprechende Bescheinigung des für die letzte Arbeitsstelle zuständigen Arbeitsamts. Dieses darf die Bescheinigung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erteilen, soweit nicht die Bestimmungen des § 7 Anwendung finden.

Angaben über die Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder sonstige Vermerke des Arbeitgebers oder Arbeitsamts dürfen auf der Legitimationskarte nicht gemacht werden. Die Bestätigung des Arbeitgebers muß von der zuständigen Polizeibehörde, die Bescheinigung des Arbeitsamts von diesem abgestempelt werden.

### § 7. Verweigerung der Bestätigung

Die Bestätigung des Arbeitgebers (§ 6 Abs. 1 Satz 1) oder seine Zustimmung (§ 6 Abs. 1 Satz 3) darf nur verweigert werden, wenn der Arbeiter seine Arbeitsstelle unter Vertragsbruch verläßt oder verlassen hat. In diesem Falle kann der Prüfungsausschuß (§ 12) oder ein von ihm gebildeter Unterausschuß nach Anhörung des Arbeitgebers und Arbeitnehmers trotzdem gestatten, daß der ausländische Arbeiter in eine andere Arbeitsstelle eingestellt wird, wenn die Verfassung der Erlaubnis sich als unbillige Härte darstellen würde oder die Bestätigung oder Zustimmung von dem Arbeitgeber offenbar zu Unrecht verweigert worden ist. Das Arbeitsamt hat dann die im § 6 vorgesehene Bescheinigung auszustellen.

### § 8. Gebühren und Kosten

Die Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung kann für die Genehmigung zur Beschäftigung ausländischer Arbeiter Gebühren erheben; die Gebühren für die Genehmigung und die Kosten für das Legitimierungsverfahren trägt der Arbeitgeber. Er darf ihre Erstattung von dem ausländischen Arbeiter nicht verlangen. Bei Zuwiderhandlung kann die Genehmigung zurückgezogen werden.

## B. Besondere Bestimmungen für landwirtschaftliche Arbeiter

### § 9. Wechsel von der Landwirtschaft in die Industrie

Ausländische landwirtschaftliche Arbeiter dürfen in nichtlandwirtschaftliche Betriebe unbeschadet der Bestimmungen der §§ 1 bis 7 nur mit besonderer Zustimmung des für die neue Arbeitsstelle zuständigen Landesarbeitsamts eingestellt werden.

### § 10. Arbeitsvertrag für landwirtschaftliche Wanderarbeiter

Ausländische landwirtschaftliche Wanderarbeiter dürfen nur auf Grund des vom landwirtschaftlichen Sachausschuß der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (Hauptstelle) aufgestellten Arbeitsvertrags für ausländische Wanderarbeiter beschäftigt werden.

Anderer Arbeitsverträge mit ausländischen landwirtschaftlichen Wanderarbeitern sind insoweit unwirksam, als sie von dem in Abs. 1 genannten Arbeitsvertrage zuungunsten der Arbeiter abweichen. An die Stelle unwirksamer Vereinbarungen treten die entsprechenden Bestimmungen des in Abs. 1 genannten Arbeitsvertrags.

Die Bestimmungen der Vorläufigen Landarbeitsordnung vom 24. Januar 1919 (RGBl. S. 111) werden hierdurch nicht berührt.

## II. Abschnitt

**Genehmigungsverfahren****§ 11. Antrag**

Wer ausländische Arbeiter beschäftigen will, hat die Genehmigung hierzu bei dem Arbeitsamte zu beantragen, in dessen Bezirk die Arbeitsstelle liegt.

**§ 12. Vorprüfung**

Die Anträge werden durch einen vom Verwaltungsausschusse des Arbeitsamtes (§ 5 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung) aus seinen Beisitzern und Stellvertretern gebildeten Prüfungsausschuß vorgeprüft, dem außer dem Vorsitzenden des Arbeitsamtes höchstens je drei Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Beisitzer angehören. Besteht für den in Frage kommenden Berufszweig ein Fachauschuß (§ 27 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung), so erfolgt die Vorprüfung durch einen von ihm entsprechend gebildeten Prüfungsausschuß. Das Ergebnis ist auf den Anträgen zu vermerken; wurde bei dem Gutachten Einstimmigkeit erzielt, so ist dies besonders hervorzuheben.

Befindet sich unter den Beisitzern des Verwaltungsausschusses nicht mindestens je ein Arbeitgeber und Arbeitnehmer des in Frage kommenden Faches, so sind zu der Vorprüfung der Anträge ein Arbeitgeber und ein Arbeitnehmer dieses Faches mit beratender Stimme hinzuzuziehen. Sie sind zu diesem Zwecke von den für das Fach zuständigen wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorzuschlagen. Schließen sie sich der Stellungnahme des Prüfungsausschusses nicht an, so ist dies unter Angabe der Gründe auf den Anträgen zu vermerken.

Der Prüfungsausschuß kann mit Zustimmung des Landesarbeitsamtes dem Vorsitzenden des Arbeitsamtes die jederzeit widerrufliche Befugnis erteilen, die Vorprüfung der Anträge in seinem Auftrag durchzuführen.

Das Landesarbeitsamt kann mit Zustimmung seines Verwaltungsausschusses (Fachauschusses) bestimmen, daß ihm die Anträge nur mit einem Gutachten des Vorsitzenden des Arbeitsamtes zur Entscheidung vorgelegt werden, wenn für alle oder einzelne Berufsgruppen eines Bezirkes ein Bedürfnis für eine Vorprüfung der Anträge durch den Prüfungsausschuß des Arbeitsamtes nicht vorliegt.

**§ 13. Genehmigung durch das Landesarbeitsamt**

Über die Genehmigung entscheidet der Vorsitzende des Landesarbeitsamtes. Ist bei der Vorprüfung (§ 12) keine Einstimmigkeit erzielt worden,

oder schließt sich der Vorsitzende dem Gutachten nicht an, so erfolgt die Entscheidung durch den Prüfungsausschuß des Landesarbeitsamts, der endgültig entscheidet. § 12 Abs. 1 und 2 finden für die Bildung und Zusammensetzung des Prüfungsausschusses entsprechende Anwendung.

Der Prüfungsausschuß kann durch einstimmigen Beschluß dem Vorsitzenden des Landesarbeitsamts die Befugnis erteilen, in seinem Auftrag zu entscheiden. Die Befugnis kann auf Fälle oder Entscheidungen bestimmter Art beschränkt werden. Sie ist auf Verlangen von einem Drittel der Beisitzer des Prüfungsausschusses jederzeit zurückzuziehen.

#### **§ 14. Übertragung der Entscheidung auf den Vorsitzenden des Arbeitsamts**

Der Vorsitzende des Landesarbeitsamts kann unbeschadet der Bestimmungen im § 13 Abs. 1 Satz 2 und 3 mit Zustimmung der obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle den Vorsitzenden einzelner oder sämtlicher Arbeitsämter des Bezirks die von ihm jederzeit widerrufliche Befugnis erteilen, in seinem Auftrag über die Genehmigung zu entscheiden. Diese Ermächtigung kann von dem Vorsitzenden des Landesarbeitsamts an Bedingungen geknüpft werden.

Abs. 1 findet auf die Bestimmungen des § 13 Abs. 2 keine Anwendung.

#### **§ 15. Dauer der Genehmigung; Bedingungen**

Die Genehmigung zur Beschäftigung ausländischer Arbeiter kann für die Arbeitsstelle bis zur Dauer von zwölf Monaten erteilt werden. Für landwirtschaftliche Arbeitsstellen ist die Genehmigung, soweit die Beschäftigung ausländischer Wanderarbeiter in Frage kommt, nur bis zum 15. Dezember eines jeden Jahres zu erteilen.

Die Genehmigung kann an Bedingungen geknüpft werden.

#### **§ 16. Einspruch**

Gegen die Entscheidung des Vorsitzenden des Landesarbeitsamts (§ 13 Abs. 1 Satz 1) oder des Vorsitzenden des Arbeitsamtes (§ 14) über die Zulassung ausländischer Arbeiter ist binnen vier Wochen Einspruch des Antragstellers bei dem Prüfungsausschuße des Landesarbeitsamts zulässig, der endgültig entscheidet.

Der Einspruch ist von dem Antragsteller bei dem für die Arbeitsstelle zuständigen Arbeitsamt einzureichen und hat, soweit die ausländischen Arbeiter bereits auf der Arbeitsstelle beschäftigt sind, aufschiebende Wirkung.

## III. Abschnitt

**Sondervorschriften und Ausnahmen****§ 17. Gewerbebetriebe im Umherziehen**

Für die Beschäftigung ausländischer Arbeiter in Gewerbebetrieben im Umherziehen ist die Genehmigung bei dem Landesarbeitsamte zu beantragen, in dessen Bezirk der Gewerbebetrieb zunächst seine Tätigkeit ausüben will. Die Prüfung und Entscheidung über die Anträge erfolgt durch den Vorsitzenden des Landesarbeitsamts. Gegen die Entscheidung steht dem Antragsteller Einspruch bei einem vom Verwaltungsausschusse gebildeten Prüfungsausschusse zu, dem außer dem Vorsitzenden höchstens je drei Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Beisitzer angehören. Die Entscheidung des Prüfungsausschusses ist endgültig.

Wird der Betrieb während der Gültigkeitsdauer der Genehmigung in den Bezirk eines anderen Landesarbeitsamts verlegt, so ist die Ausdehnung der Genehmigung auf diesen Bezirk bei dem anderen Landesarbeitsamt unter Vorlage der laufenden Genehmigung oder ihrer beglaubigten Abschrift zu beantragen. Der Antrag kann auch bereits vor der Verlegung des Betriebs bei dem anderen Landesarbeitsamte gestellt werden. Abs. 1 Satz 2 bis 4 finden Anwendung.

**§ 18. Ausnahmen**

Die Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (Hauptstelle) kann mit Zustimmung der beteiligten Länder für bestimmte Bezirke oder bestimmte Gruppen ausländischer Arbeiter oder für bestimmte Arten von Arbeitsstellen Ausnahmen von den vorstehenden Bestimmungen zulassen. In gleicher Weise kann sie diese Befugnisse auf einzelne Landesarbeitsämter übertragen, die bei der Zulassung von Ausnahmen an die Zustimmung der obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle und des Verwaltungsausschusses (Fachauschusses) gebunden sind. Die Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (Hauptstelle) kann nach Benehmen mit den Ländern die Ermächtigung zurückerheben.

## IV. Abschnitt

**Straf- und Schlußbestimmungen****§ 19**

Mit Geldstrafe oder mit Gefängnis bis zu sechs Monaten wird bestraft wer den Bestimmungen dieser Verordnung zuwiderhandelt.

Abf. 1 findet auf Handlungen keine Anwendung, die im Betrieb einer Körperschaft des öffentlichen Rechts begangen werden. Die Durchführung dieser Verordnung gegenüber den Körperschaften des öffentlichen Rechts liegt den Dienstaufsichtsbehörden ob.

## § 20

Sonstige Vorschriften über Einreise und Aufenthalt von ausländischen Arbeitern im Inland, insbesondere die landesrechtlichen Vorschriften über die Legitimierung, werden durch diese Verordnung nicht berührt.

## III.

# Arbeitsvertrag für ausländische landwirtschaftliche Wanderarbeiter

(Aufgestellt vom Sachausschuß für Land- und Forstwirtschaft bei der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung.)

### I. Dauer des Arbeitsverhältnisses

Zwischen de... unterzeichneten... Wohnort... Post... Fernruf Nr. .... Eisenbahnstation ... Kreis ... Provinz ... als Arbeitgeber des Gutes . . . . . einerseits und den Unterzeichneten als Arbeitnehmern andererseits wird unbeschadet der Bestimmungen der vorläufigen Landarbeitsordnung und der für die Arbeitsstelle gültigen Kreis- oder Bezirksarbitrage folgende Vereinbarung getroffen.

Die endesunterzeichneten Arbeitnehmer, die Ehefrauen mit Genehmigung ihrer Gemänner, die unmündigen Personen mit Zustimmung ihrer Eltern oder ihres Vormundes treten vom Tage der Verpflichtung ab, so lange bis alle landwirtschaftlichen Arbeiten beendet sind, spätestens bis 15. Dezember laufenden Jahres, bei dem vorgenannten Arbeitgeber oder dessen Rechtsnachfolger in Arbeit. Sie verpflichten sich, alle ihnen vom Arbeitgeber oder dessen Vertreter übertragenen Tagelohn- und Stückerarbeiten auszuführen. Welche Arbeiten im Tage- und welche im Stücklohn ausgeführt werden sollen, bestimmt der Arbeitgeber oder dessen Vertreter.

Die Arbeitnehmer versichern, vollständig gesund, ohne jegliches die Arbeit hindernde Gebrechen (weibliche nicht schwanger) und mit allen üblichen landwirtschaftlichen Arbeiten vertraut zu sein.

Die militärpflichtigen Arbeitnehmer erklären, daß eine Unterbrechung des Arbeitsvertrages durch Einberufung zum Militärdienst oder zu einer Waffenübung nach ihrer Kenntnis nicht zu erwarten ist.

## II. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit und ihre Berechnung richtet sich nach den Bestimmungen der Kreisstarife bzw. der Bezirksstarife.

Besteht kein Kreisstarif oder ist über die Arbeitszeit und ihre Berechnung nichts festgesetzt, so gilt folgendes:

- a) Zur Einnahme von Frühstück, Mittagbrot und Vesper werden täglich zwei Stunden gewährt, die in die Arbeitszeit nicht eingerechnet werden.
- b) Eingerechnet in die Arbeitszeit werden die Wege vom Hofe zur Arbeit und von der Arbeit zum Hofe.
- c) In dringenden Fällen haben die Arbeitnehmer Überstunden zu leisten, die gemäß Ziffer III vergütet werden. Die Beurteilung, ob ein dringender Fall vorliegt, steht allein dem Arbeitgeber oder seinem Vertreter zu.

Im übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Außer an den Sonntagen und evangelischen Feiertagen haben die römisch-katholischen Arbeitnehmer das Recht, an folgenden römisch-katholischen Feiertagen zu feiern: Dreikönigstag (6. Januar), Fronleichnamsfest (im Juni), Peter und Paul (29. Juni), Mariä Empfängnis (8. Dezember), soweit nicht durch die für die Arbeitsstelle zuständige katholische Kirchenbehörde die Feier eines dieser Festtage auf den darauffolgenden Sonntag verlegt wird. Wird an diesen römisch-katholischen Feiertagen gearbeitet, so erhalten die römisch-katholischen Arbeitnehmer Sonntagslohn.

Den Arbeitnehmern ist auf Wunsch die Teilnahme am Gottesdienst an den Sonn- und Feiertagen nach Möglichkeit zu erleichtern.

## III. Löhne.

- a) Soweit für die Arbeitsstelle ein für Wanderarbeiter gültiger Tarifvertrag besteht, erhalten auch die ausländischen Wanderarbeiter jeweils das gleiche Gesamtentgelt wie die deutschen Wanderarbeiter.
- b) Soweit für die Arbeitsstelle ein für inländische Wanderarbeiter gültiger Tarifvertrag nicht besteht, erhalten die ausländischen Wanderarbeiter das Gesamtentgelt, das die entsprechende Kategorie deutscher Arbeiter bei gleicher Tätigkeit erhält.

Wo keine tarifliche Regelung der Stücklohnsätze besteht, sind diese so zu bemessen, daß der Arbeitnehmer bei normaler Arbeitsleistung mindestens 30 Prozent mehr als beim Tagelohn verdient.

Für Überstunden und Sonntagsarbeit gelten die Bestimmungen der vorläufigen Landarbeitsordnung bzw. der Kreis- oder Bezirksstarife.

Die Auszahlung erfolgt nach folgenden Grundsätzen:

Die Löhne sind wöchentlich zahlbar, und zwar am ..... Jedoch werden je drei Reichsmark des Lohnes der ersten sechs Wochen und je zwei Reichsmark des Lohnes der folgenden neun Wochen erst bei ordnungsmäßigem Abgang des Arbeiters fällig und ausbezahlt. Dem ordnungsmäßigen Abgang steht es gleich, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Verschulden des Arbeitnehmers gelöst wird.

Bei unentschuldigtem und unbegründetem Fernbleiben von der Arbeit ist der Arbeitgeber berechtigt, neben einer der nicht geleisteten Arbeit entsprechenden Kürzung des Bartagelohnes für die gewährten Naturalien einen entsprechenden Abzug zum jeweiligen Marktpreis bei der nächsten Lohnzahlung vorzunehmen.

Das Auslohnen hat nur durch die Arbeitgeber oder deren Beamte im Beisein der Aufseher zu erfolgen, niemals aber durch Aufseher, Vorarbeiter oder Vorarbeiter allein.

Beanstandungen der Lohnabrechnung sind möglichst bei der Lohnzahlung oder unmittelbar nachher anzubringen; soweit sie sich auf die Festsetzung der tatsächlich geleisteten Stundenzahl oder Akkordarbeit beziehen, können sie nur innerhalb 14 Tagen nach der Lohnzahlung berücksichtigt werden.

Außer dem erst bei ordnungsmäßigem Abgang fälligen Lohnanteil, den etwa nach Ziffer VII ordnungsmäßig festgesetzten Strafen, dem gesetzlich vorgeschriebenen Steuerabzug<sup>1</sup> vom Gesamtlohn und den auf den Arbeitnehmer entfallenden Beiträgen für Zwecke der Sozialversicherung dürfen Abzüge bei den Lohnzahlungen nicht gemacht werden. Der Arbeitgeber wird an sichtbarer Stelle in den Wohnräumen der Arbeiter im Einvernehmen mit der Betriebsvertretung einen Anschlag anbringen, aus dem die Höhe der vorzunehmenden Abzüge für die einzelnen Gruppen der Arbeiter (Männer, Burschen, Frauen usw.) ersichtlich ist.

Bei Lohnzahlungen erhalten die ausländischen Wanderarbeiter dieselben Abrechnungen, wie sie für die einheimischen Arbeiter desselben Betriebes üblich sind (Lohntüten, Lohnzetteln).

#### IV. Naturalien und Wohnung.

An Naturalien erhält jeder Arbeiter für die Woche: 25 Pfd. Kartoffeln, 7 Liter Magermilch (täglich 1 Liter) oder 3<sup>1</sup>/<sub>2</sub> Liter Vollmilch (täglich 1<sup>1</sup>/<sub>2</sub> Liter), 7 Pfd. Brot, 2 Pfd. Graupen oder Grieß oder

<sup>1</sup> Polnische landwirtschaftliche Wanderarbeiter sind von der Lohnsteuer bis auf weiteres befreit, wenn sie ihren Wohnsitz in Polen durch einen sogenannten Emigrationspaß (zeitlich auf ein Jahr beschränkt) oder eine Bescheinigung der Heimatbehörde (beglaubigte Übersetzung durch polnisches Konsulat oder Gesandtschaft) nachweisen.

Grüße oder Hülsenfrüchte, 1 Pfd. Roggenmehl oder  $\frac{3}{4}$  Pfd. Weizenmehl,  $\frac{1}{2}$  Pfd. Fett und  $\frac{1}{2}$  Pfd. Salz. Eine Ablösung des Deputates in Bargeld ist nur mit Zustimmung beider Vertragsparteien und nach vorheriger Einigung über die Höhe der Ablösung und nur als Wochenentgelt zulässig. Die Ablösung in bar erfolgt nach dem amtlichen Erzeugerhöchstpreis oder, wenn ein solcher nicht besteht, nach dem Marktpreis des nächsten Markttorts. Eine Ablösung von Kartoffeln, Milch und Brot ist jedoch nicht gestattet.

Ferner wird gewährt gemeinschaftliche, einwandfreie mit Tischen, Sitz- und Waschgelegenheiten sowie verschließbaren Schränken ausgestattete Wohnung, nach Geschlechtern getrennt, gemeinschaftliche Feuerstelle zum Kochen und Waschen, ausreichendes Heizmaterial und außerdem für jede Person eine Bettstelle, Strohsack, Kopfkissen und wollene Decke. Die Unterkünfte sollen den hygienischen Vorschriften entsprechen.

Das Essen wird von einer vom Arbeitgeber oder dessen Vertreter zu bestimmenden weiblichen Person gekocht, die auch sämtliche Wohn- und Schlafräume zu reinigen und das Schälen der Kartoffeln zu besorgen hat, wozu ihr vom Arbeitgeber die erforderliche freie Zeit gewährt wird. Sie erhält den Lohn der anderen Arbeiterinnen und auch für Sonn- und Festtage entsprechende Bezahlung. Die Zahl der Köchinnen soll der Zahl der Arbeitnehmer entsprechen.

## V. Reisekosten.

Die Reisekosten von der Grenze bis zur Arbeitsstätte sowie die Legitimierungsgebühren trägt der Arbeitgeber. Nach ordnungsmäßiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Arbeiter Anspruch auf freien Fahrchein bis zur letzten deutschen Grenzstation, über die die Einreise zum Arbeitsantritt erfolgt ist. Bestehen über das Reiseziel für die Rückreise Zweifel, so ist bei der zuständigen Landesstelle der Deutschen Arbeiterzentrale wegen Festsetzung der letzten deutschen Grenzstation unter Angabe der Heimatsorte der Leute vom Arbeitgeber anzufragen. Die Aushändigung einer Fahrkarte zur Rückreise ist auf der letzten Lohnabrechnung zu vermerken.

## VI. Arbeitsgeräte.

Die Arbeiter sind verpflichtet, die ihnen vom Arbeitgeber gelieferten Gerätschaften sauber und unbeschädigt zurückzugeben. Alle durch ordnungswidrige Benutzung entstandenen Beschädigungen dieser Gerätschaften oder ihnen abhandengekommene Geräte müssen die Arbeiter bar bezahlen.

## VII. Moralisches Verhalten, vorzeitige Lösung des Vertrages.

Jeder Arbeiter verpflichtet sich, alle ihm aufgetragenen Arbeiten nach besten Kräften auszuführen, den Anordnungen des Arbeitgebers oder dessen Vertreters Gehorsam zu leisten und auch besonders die Hausordnung genau zu beachten.

Geldstrafen können gegen einen Arbeiter nur auf Grund einer vorher erlassenen, an sichtbarer Stelle ausgehängten Arbeitsordnung verhängt werden. Der Abzug des Straf Betrags muß bei der nächsten Lohnzahlung erfolgen, andernfalls die Strafe als erlassen gilt. Die abgezogenen Straf-gelder dürfen nur zugunsten der Arbeiterchaft des Betriebes verwendet werden.

Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, insbesondere wenn einer der Vertragsschließenden gegen den anderen Tätlichkeiten verübt, grobe Beleidigungen ausspricht oder unsittliche Zumutungen stellt, ist der andere Vertragsschließende zur sofortigen Lösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt. Als wichtiger Grund gilt ferner für den Arbeitgeber beharrliche Verweigerung oder grobe Vernachlässigung der Dienstleistung seitens des Arbeitnehmers, für den Arbeitnehmer Versagung des vereinbarten Lohnes und wiederholt unpünktliche Lohnzahlung seitens des Arbeitgebers, sowie anhaltend d. h. trotz mehrfacher Vorstellungen unverändert schlechte Kost oder gesundheitschädliche Wohnung.

Gewerkschaftliche Betätigung ist kein Entlassungsgrund.

Der Paß und die sonstigen Papiere des Arbeiters dürfen ihm gegen seinen Willen vom Arbeitgeber nicht vorenthalten werden.

Falls die landwirtschaftlichen Arbeiten bereits vor dem 15. Dezember d. J. beendet werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitern den Tag der Entlassung eine Woche vorher bekanntzugeben.

## VIII. Erkrankung, Versicherung

Jeder Arbeiter hat im Krankheitsfall Anspruch auf die Leistungen der zuständigen Krankenkasse. Bei Arbeitsunfähigkeit wird an Stelle der Naturalien und des Barlohns das satzungsmäßige Krankengeld gezahlt. Werden im Krankheitsfalle die unter Ziffer IV aufgeführten Naturalien weiter verabfolgt, so hat der Arbeitnehmer ihren Wert nach dem jeweiligen Marktpreis an den Arbeitgeber zu zahlen.

Zur Zahlung der Krankenkassenbeiträge sind die Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den durch die Krankenkassensatzung vorgeschriebenen Anteilen gesetzlich verpflichtet.

Die Hygiene- und Schutzvorschriften — insbesondere die Vorschriften bei Verwendung künstlichen Düngers —, die für deutsche Landarbeiter bestehen, finden auch auf die ausländischen Wanderarbeiter Anwendung.

IX. Fürsorge und Beilegung von Beschwerden

Beauftragte der Deutschen Arbeiterzentrale, Berlin SW 11, Hafensplatz 4, die sich als solche ausweisen, sollen jederzeit das Recht des freien Zutritts zu den Wohn- und Arbeitsstätten der Arbeiter haben. Sie sind verpflichtet, Beschwerden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer entgegenzunehmen und auf ihre Abstellung zur Förderung des Einvernehmens innerhalb der Arbeitnehmerschaft sowie zwischen ihr und dem Arbeitgeber hinzuwirken. Zu diesem Zwecke soll ihnen von den Vertragsschließenden jede erforderliche Auskunft und Aufklärung gegeben werden.

Beschwerden, die aus der Erfüllung dieses Vertrags oder bei der Ausführung der Arbeiten im Betrieb zwischen den Arbeitern und dem Arbeitgeber oder seinen Beauftragten entstehen, sollen möglichst an Ort und Stelle beigelegt werden.

X. Austragung von Streitigkeiten.

Für alle aus diesem Arbeitsverhältnis etwa entstehenden Rechtsstreitigkeiten gilt als Gerichtsstand das Arbeitsgericht in .....

.....  
soweit das Arbeitsverhältnis sich nicht nach einem Tarifvertrage bestimmt, durch den die Arbeitsgerichtsbarkeit ganz oder teilweise durch die Vereinbarung eines Schiedsgerichts oder einer Gütestelle ausgeschlossen ist.

Ort und Datum: .....

Unterschrift des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters: .....

.....  
Laufende Nummer..... Tag der Verpflichtung..... Vor- und  
Zuname ..... Heimatsort..... Bezirk-Kreis..... Nationalität.....  
Alter (Jahre) ..... der verpflichteten Person; Verpflichtet als Aufseher  
— Vorarbeiter, der mit arbeitet — Mann oder starker Bursche — Bursche  
— Frau oder Mädchen — Geringer zu entlohnende Arbeitskraft —  
Eigenhändige Unterschrift oder Handzeichen des (der) Arbeitnehmer ...

.....  
Es wird bescheinigt, daß den vorstehend benannten Arbeitern der Vertrag in ihrer Heimatsprache vorgelesen, von ihnen richtig verstanden und durch Namensunterschrift bzw. Handzeichen sowohl vollinhaltlich als auch in bezug auf Höhe der eingetragenen Lohnvorschüsse anerkannt worden ist

....., den .....19.....

.....  
Verpflichtungsbeamter.

# Sachverzeichnis

Die Zahlen bezeichnen die Seiten, die Paragraphen die Paragraphen auf der betreffenden Seite, die hochgestellten kleinen Zahlen die Anmerkung auf der betreffenden Seite.

Absicht der Gewinnerzielung 7<sup>2</sup>.  
Anforderlohn, Lohnperiode 32<sup>4</sup>; — und  
Überstundenvergütung 42<sup>2</sup>.  
Anfordvorschuß 32<sup>4</sup>.  
Angestellte 17<sup>21</sup>.  
Anstellungsvertrag 17<sup>20</sup>.  
Arbeiten, dringliche 44<sup>9</sup>.  
Arbeiter 17<sup>21</sup>.  
Arbeiterinnenschutz 50 § 14.  
Arbeiterkolonne, Rechtsstellung 21<sup>29</sup>.  
Arbeitnehmer, Begriff 17<sup>20</sup>; — aus-  
ländische 18<sup>23</sup>; — und Hilfsperson  
20<sup>28</sup>.  
Arbeitnehmereigenschaft einzelner Per-  
sonenkategorien s. diese.  
Arbeitslohn s. Lohn.  
Arbeitsordnung 44 § 13; — und Ar-  
beitszeit 47<sup>8</sup>; —, Aushang 47<sup>6</sup>;  
— ist Betriebsvereinbarung 46<sup>5</sup>;  
—, fakultativer Inhalt 49<sup>15</sup>; —,  
freiwillige 50<sup>18</sup>; —, Inkrafttreten  
47<sup>7</sup>; —, Richtlinien für 46<sup>4</sup>; —  
nur privatrechtlich vorgeschrieben?  
45<sup>1</sup>; —, Wirkung auf Arbeitsvertrag  
49<sup>17</sup>; —, Zustandekommen 46<sup>5</sup>.  
Arbeitspausen 29<sup>5</sup>; Ruhepause 30 § 5.  
Arbeitsvertrag und Arbeitsordnung  
49<sup>17</sup>; — für ausländische landwirt-  
schaftliche Wanderarbeiter 75 III.  
Arbeitsverweigerung, beharrliche 57<sup>6</sup>.  
Arbeitswege 28 § 4, 29<sup>3</sup>.  
Arbeitszeit 25 § 3; — und Arbeitsord-  
nung 47<sup>8</sup>.  
Arbeitszeitschutz und Sacharbeit 26<sup>1</sup>,  
Rechtsnatur 26<sup>1</sup>; —, öffentlich-  
rechtlicher, in gewerblichen Neben-  
betrieben 26<sup>1</sup>.  
Mollitor, Landarbeitsordnung.

Aushang der Arbeitsordnung 47<sup>6</sup>.  
Ausländische Arbeiter 18<sup>23</sup> und 68ff.;  
— —, Begriff 68 § 2; — —, Be-  
endigung des Arbeitsverhältnisses 70  
§ 6; — —, Befreiungsschein 68 § 2;  
— —, Bestätigung der Beendigung  
des Arbeitsverhältnisses 70 § 6; —  
—, Bestätigung, Verweigerung der  
— 71 § 7; — —, Genehmigung  
zur Beschäftigung 71 § 8; — —,  
Genehmigungsverfahren 72 § 11;  
— —, Legitimationskarte 69 § 4;  
— —, Legitimationsverfahren 71  
§ 8; — —, Paß 69 § 3; — —,  
Reiseausweis 69 § 3.  
Ausländische Landarbeiter 65ff.; — —,  
Anwerbung 65 § 1; — —, Arbeits-  
vertrag 71 § 10; — —, Vermittlung  
65 § 1; — —, Wechsel von Land-  
wirtschaft in die Industrie 71 § 9.  
Barlohn, Begriff 32<sup>2</sup>.  
Baumschule 8<sup>4</sup>.  
Beamte als Arbeitnehmer? 19<sup>24</sup>.  
Beförderungsmittel 29<sup>4</sup>.  
Beileidigung als Kündigungsgrund 57<sup>4</sup>.  
Betrieb 7<sup>2</sup>.  
Betriebsbestandteil und selbständiger  
Betrieb 11<sup>11</sup>.  
Betriebsbeamte 18<sup>21</sup>.  
Betriebsobmann 46<sup>3</sup>.  
Betriebsrat 46<sup>3</sup>.  
Binderei 8<sup>4</sup>.  
Blumenhandel 8<sup>4</sup>.  
Brauerei 12<sup>12b</sup>.  
Brennerei 12<sup>12b</sup>.  
Bürgerliches Gesetzbuch und Land-  
arbeitsordnung s. diese.

Champignonzucht 9<sup>4</sup>.

Dauervertrag 22 § 2.

Deputat 21<sup>30</sup>; 34<sup>4</sup>.

Deutsche Arbeiterzentrale und ausländische Landarbeiter 65 § 1.

Diafonistinnen als Arbeitnehmer 19<sup>26</sup>.

Dienststand 61<sup>3</sup>; —, Unterschied zu Werkland 35<sup>2</sup>.

Dienstverschaffungsvertrag 20<sup>28</sup>.

Dienstvertrag 15<sup>16</sup>.

Dienstwohnung 60<sup>7</sup>; —, Unterschied zur Werkwohnung 35<sup>2</sup>.

Dreischmaschinenvermietung als Nebenbetrieb 13<sup>12 c</sup>.

Dringliche Arbeiten 44<sup>9</sup>.

Durchschnitt der Ernte 34<sup>5</sup>.

Durchschnittsertrag 62<sup>6</sup>.

Eigengruppe, Kolonne als — 21<sup>29</sup>.

Einleitungsworte 6.

Ehefrau als Arbeitnehmer? 20<sup>27</sup>.

Eleben als Arbeitnehmer 18<sup>21</sup>.

Emigrationspaß bei polnischen Wanderarbeitern 77.

Ersatzwohnung 60<sup>11</sup>.

Erwerbsminderung 62<sup>1</sup>.

Essenszeit Pause? 30<sup>5</sup>.

Essigfabrik als Nebenbetrieb 12<sup>12 b</sup>.

Fälligkeit des Lohnes 36 § 9.

Facharbeiter 11<sup>11</sup>, Anwendbarkeit der G.D. und d.S. HGB. auf — 15<sup>18</sup>.

Familie, Wohnrecht der — nach Vertragssende 59<sup>6</sup>.

Feldhüter Beamte? 19<sup>24</sup>.

Festtage 43<sup>5</sup>.

Festtagsarbeit 42 § 12.

Fischerei 10<sup>7</sup>.

Fleischschwingerei 12<sup>12 b</sup>.

Flechtereie als Nebenbetrieb 13<sup>12 c</sup>.

Forsthüter Beamte? 19<sup>24</sup>.

Forstwirtschaft 7<sup>3</sup>.

Friedhofsgärtnerei 9<sup>4</sup>.

Früchte überlassenen Landes bei vorzeitiger Vertragsbeendigung 61<sup>4</sup>.

Fürsorgezöglinge als Arbeitnehmer 19<sup>25</sup>.

Fütterungszeiten 30<sup>6</sup>.

Gärtnerei 7<sup>4</sup>.

Gemischte Arbeitsverträge 21<sup>30</sup>, 33<sup>2</sup>.

Gejinde 1; —, landwirtschaftliches, und L.M.D. 16<sup>19</sup>.

Gewerbebetrieb im Umherziehen, Ausländer im — — — 74 § 17.

Gewerbeordnung und L.M.D. f. diese. Gewerkschaftliche Betätigung 58<sup>10</sup>.

Gewinnerzielung, Absicht der — 7<sup>2</sup>.

Gratifikationen als Lohnteil 36<sup>4</sup>.

Günstigkeitsklausel 63 § 20.

Güterbeamte als Angestellte 19<sup>24</sup>.

Gutshandwerker 11<sup>11</sup>.

Handelsgärtnereien 7<sup>4</sup>.

Handelsgezezbuch und L.M.D. f. diese Hauptmahlzeit 51<sup>6</sup>.

Haushalt 10<sup>9</sup>; Nebentätigkeit im — 21<sup>30</sup>.

Häusliche Gemeinschaft 54<sup>2</sup>.

Häusliche Pflichten 52<sup>12</sup>.

Hausstand 59<sup>3</sup>.

Hauswesen, Begriff 51<sup>5</sup>, 52<sup>9</sup>; — als Kündigungsgrund 53<sup>14</sup>.

Heizung in Ledigenwohnungen 54<sup>4</sup>.

Heuerlingsvertrag 22<sup>30</sup>; — und Mutterchutz 51<sup>4</sup>.

Hilfsperson des Arbeitnehmers 20<sup>28</sup>.

Hinterbliebenenrenten 62 § 19.

Höchstarbeitszeit 25 § 3.

Hof, Begriff 28<sup>2</sup>.

Hofgänger, Rechtsstellung 20<sup>28</sup>.

Holzhandel 9<sup>6</sup>.

Imkerei 9<sup>5</sup>.

„In der Regel“ 32<sup>1</sup>, 34<sup>7</sup>, 34<sup>8</sup>.

Inhaber des Nebenbetriebs 14<sup>13</sup>.

Irrre 19<sup>26</sup>.

Jagd 10<sup>7</sup>.

Jahresverträge, Verteilung der Entlohnung 36 § 9.

Käfferei 12<sup>12 b</sup>.

Kellerei als Nebenbetrieb 12<sup>12 b</sup>.

Kiesgruben 10<sup>8</sup>.

Kinder, eigene, als Arbeitnehmer? 20<sup>27</sup>.

Kinderschutz 2.

Kleinakkordanten 17<sup>20</sup>; Gehilfen von —, Rechtsstellung 20<sup>28</sup>.

Köhlerei als Nebenbetrieb 12<sup>12 b</sup>.

Kolonne, Rechtsstellung 21<sup>29</sup>.

Kolonnenführer 21<sup>29</sup>.

Kostgewährung, Ausbleiben der — als Kündigungsgrund 57<sup>7</sup>.

- Krankenschwestern als Arbeitnehmer 16<sup>20</sup>.
- Kriegsbeschädigtenrenten 62 § 19.
- Kündigung, außerordentliche 55 § 16;  
—, vorzeitige 59<sup>4</sup>.
- Landarbeitsordnung und Arbeitszeit-  
verordnung 27<sup>4</sup>; — und Bürger-  
liches Gesetzbuch 15<sup>17</sup>; — und  
§ 618 BGB. 64; —, Entwürfe 3, 5;  
— und Fürsorgezöglinge 19<sup>25</sup>; —  
und Gewerbeordnung 15<sup>18</sup>; — und  
Handelsgesetzbuch 15<sup>18</sup>; —, privat-  
rechtlicher Charakter? 3, 4; —,  
Rechtsnatur als Sonderrecht 6 § 1.
- Landarbeitsrecht, Geschichte 1.
- Landbund, Tariffähigkeit 23<sup>4</sup>.
- Landnutzung als Teil der Entlohnung  
35 § 8.
- Landüberlassung und vorzeitige Ver-  
tragsbeendigung 61 § 18.
- Landwirtschaft 7<sup>3</sup>.
- Landwirtschaftlicher Betrieb als Han-  
delsgewerbe 16<sup>1</sup>.
- Landwirtschaftlicher Nebenbetrieb 11<sup>11</sup>  
f. auch Nebenbetrieb.
- Lehrlinge 17<sup>21</sup>.
- Lohn für Angestellte 32<sup>3</sup>; —, Fäl-  
ligkeit 33<sup>7</sup>, 36 § 9; —, Gratifi-  
kationen als Lohnanteil 37<sup>4</sup>; —, Land-  
nutzung als — 35 § 8; —, Natura-  
lien als — 33 § 7; — und Renten  
62 § 19; —, Verteilung des —s aufs  
Jahr 36<sup>1</sup>; —, Wohnung als —  
35 § 8.
- Lohnbescherei als Nebenbetrieb 14<sup>14</sup>.
- Lohninbehaltung 37 § 10; — bei un-  
erlaubter Handlung 39<sup>3</sup>; — und  
Pfändbarkeitsgrenze 39<sup>3</sup>.
- Lohnsteuer bei polnischen Wander-  
arbeitern 77<sup>1</sup>.
- Lohnzahlung, Ausbleiben der — als  
Kündigungsgrund 57<sup>7</sup>.
- Marktwert, Naturallöhne ohne —  
35<sup>4</sup>.
- Marmeladefabrik als Nebenbetrieb  
12<sup>12 b</sup>.
- Mergelgruben 10<sup>8</sup>.
- Metrische Maße 34<sup>6</sup>.
- Musterarbeitsvertrag 23<sup>4</sup>, 75 III.
- Naturallohn 33 § 7.
- Naturalnotwendige Arbeiten 43<sup>4</sup>.
- Nebenbetrieb 11—15; — und Betriebs-  
inhaber 14<sup>14</sup>; — und Betriebs-  
bestandteil 11<sup>11</sup>; — dient dem  
Hauptbetrieb 11<sup>12</sup>; — landwirt-  
schaftlicher 11<sup>11</sup>; —, und Ge-  
werbeordnung 15<sup>18</sup>; — muß wirt-  
schaftlich Nebensache sein 13<sup>13</sup>;  
—, Zweck als sein Kennzeichen 11<sup>11</sup>.
- Neuordnung des Landarbeitsrechts  
4 III.
- Notfall beim Arbeitgeber als Arbeits-  
verpflichtungsgrund 52<sup>10</sup>.
- Notstandsarbeiter als Arbeitnehmer  
19<sup>25</sup>.
- Obsthandel 9<sup>6</sup>.
- Organe juristischer Personen als Ar-  
beitnehmer 18<sup>21</sup>.
- Ortslohn 40<sup>8</sup>.
- Parianlagen 10<sup>9</sup>.
- Pechgewinnung als Nebenbetrieb  
12<sup>12 b</sup>.
- Pfändbarkeitsgrenze und Lohninbe-  
haltung 39<sup>3</sup>.
- Politische Betätigung kein Entlassungs-  
grund 55 § 16.
- Prämien, Lohnperiode 32<sup>4</sup>.
- Privatbeamte sind Angestellte 19<sup>24</sup>.
- Räumung der Dienstwohnung 59<sup>1</sup>.
- Regel, in der —. Begriff 32<sup>1</sup>, 34<sup>7</sup>, 34<sup>8</sup>.
- Renten auf Lohn nicht anrechenbar  
62 § 19.
- Ruhepause 30 § 5.
- Sandgruben 10<sup>8</sup>.
- Samenzüchtereier 7<sup>4</sup>.
- Schadensersatzansprüche des Arbeit-  
gebers 39<sup>4</sup>.
- Scharwerker, Rechtsstellung 20<sup>28</sup>.
- Schriftform 36<sup>6</sup>; —, Folge der Nicht-  
beachtung 24<sup>8</sup>.
- Selbständiger Betrieb 11<sup>11</sup>.
- „sollen“ in der Landarbeitsordnung  
32<sup>1</sup>, 54<sup>1</sup>.
- Sommerhalbjahr 31<sup>2</sup>.
- Sonntagsarbeit 42 § 12; Verpflich-  
tung zur Leistung von — 44<sup>12</sup>.
- Steinbruch 10<sup>8</sup>.

Stille Gesellschaft als Inhaber des Nebenbetriebs 14<sup>14</sup>.

Strafbestimmungen der Arbeitsordnung 47<sup>9</sup>.

Strafgefängnisse und N. D. 19<sup>25</sup>.

Strafgelder 48<sup>11</sup>.

Strafgelderfonds und Betriebsrat 49<sup>15</sup>.

Strafverhängung nach der Arbeitsordnung 48<sup>10</sup>.

Streik Vertragslösung? 39<sup>4</sup>.

Tarifvertrag, Begriff 23<sup>4</sup>.

Tätlichkeiten als Kündigungsgrund 57<sup>5</sup>.

Taubenhaltung 9<sup>5</sup>.

Trinker 19<sup>26</sup>.

Überstunden, Vergütung für — 27<sup>4</sup>, 43<sup>8</sup>, 41 § 11; —, Lohnperiode hierfür 32<sup>4</sup>; — bei Akkordlohn 42<sup>2</sup>; Verpflichtung des Arbeitnehmers zu —? 27<sup>5</sup>.

Unfittliche Zumutungen als Kündigungsgrund 57<sup>5</sup>.

Unständige Beschäftigung 18<sup>22</sup>.

Unterarbeit ausgleichbar durch Überarbeit 27<sup>2</sup>.

Unterkunft als Ersatzwohnung 60<sup>11</sup>.

Verarbeitungsbetriebe als Nebenbetriebe 12<sup>12 b</sup>.

Vermietung von Betriebsmitteln als Nebenbetrieb 13<sup>6</sup>.

Verpachtung kein Nebenbetrieb 14<sup>14</sup>.

Vertragsabschrift 22 § 2, 25<sup>11</sup>.

Vertragsform 22 § 2.

Verwandte als Arbeitnehmer 20<sup>27</sup>.

Verwertungsbetriebe als Nebenbetriebe 12<sup>12 b</sup>.

Verzicht auf Tariflohn 41<sup>1</sup>.

Viehmast 9<sup>5</sup>.

Viehverstellung 9<sup>5</sup>.

Volontäre als Arbeitnehmer 18<sup>21</sup>.

Vorläufige Natur der Landarbeitsordnung 4 III.

Vorstandsmitglieder als Arbeitnehmer 18<sup>21</sup>.

Vorzeitige Vertragsauflösung 59<sup>4</sup>; — und Landüberlassung 61 § 18.

Waschgelegenheit 55<sup>5</sup>.

Wege f. Arbeitswege 29<sup>3</sup>; — in Pausen 30<sup>5</sup>.

Werftland 61<sup>3</sup>; f. auch Dienstland.

Werksmeister 18<sup>21</sup>.

Werkwohnung 60<sup>7</sup>; f. auch Dienstwohnung.

Wichtiger Grund zur Kündigung 55 § 16, 56<sup>2</sup>.

„Wöchentlich“, Begriff 32<sup>6</sup>.

Wohnung, Begriff 54<sup>2</sup>, 60<sup>17</sup>; —, Benutzung bei vorzeitiger Vertragsbeendigung 58 § 17; —, gesundheitsgefährliche, als Kündigungsgrund 57<sup>8</sup>; — als Teil der Entlohnung 35 § 8.

Wohnungsschutz 53 § 15; —, Rechtsnatur 53<sup>1</sup>.

Wohnrecht der Familie nach Vertragsende 59<sup>6</sup>.

Ziegelei 10<sup>8</sup>.