

4 Steuer- und Arbeitsrechtliche Rundschau

Mitteilungen der Steuerabteilung der Buchstelle des deutschen Gartenbaus

Nummer 7

Beilage zu „Die Gartenbauwirtschaft“ Nr. 25

24. Juni 1937

Erläuterung zum Erlass des Reichsarbeitsministers

Arbeitszeitregelung in Verkaufsstellen des Gartenbaus

Gemäß § 3 der Arbeitszeitverordnung in der Neufassung vom 26. 7. 1934 darf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beschäftigten ausschließlich der Dauer von 8 Stunden nicht überschreiten. Diese Regelung gilt für alle gewerblichen Betriebe. Sie findet indes keine Anwendung auf Betriebe der Land- und Forstwirtschaft und des untergeordneten Gartenbaus. In jedoch mit dem landwirtschaftlichen, forstwirtschaftlichen oder gärtnerischen Betrieb ein sogenannter Nebenbetrieb (Subsidiarbetrieb oder Verarbeitungsbetrieb) verbunden, so gilt für diesen Nebenbetrieb die gesetzliche Bestimmung über den Acht-Stunden-Tag.

In der Praxis hat häufig die Frage Schwierigkeit bereitet, ob für Angehörige, die in einem mit dem Gartenbaubetrieb in wirtschaftlichen Zusammenhang stehenden Verkaufsstellen beschäftigt sind, der Acht-Stunden-Tag maßgebend sei oder ob etwa mit Rücksicht darauf, daß in dem Verkaufsraum ausschließlich die Erzeugnisse des eigenen Gartenbaubetriebes verkauft würden, die Arbeitszeitbestimmungen der vorläufigen Landarbeitersordnung (4 Monate alt, 4 Monate zehn und 4 Monate elf Stunden) zur Anwendung kommen müßten. Von die noch bestehenden Zweifelsfragen zu klären und eine einheitliche Regelung zu garantieren, hat der Reichs- und Preussische Arbeitsminister in einem Erlass vom 10. Mai 1937 IIIa 8424/37 (RWB. III S. 118) grundsätzlich zu der Frage der Arbeitszeitregelung in Verkaufsstellen von Gartenbaubetrieben Stellung genommen. Der Arbeitsminister führt in dem Erlass an:

Nach den mir in letzter Zeit zugegangenen Berichten wird die Frage, ob und inwiefern offene Verkaufsstellen, die von Betrieben des Gartenbaus zum Verkauf eigener Erzeugnisse unterhalten werden, hinsichtlich der Arbeitszeitvorschriften als gärtnerische Nebenbetriebe zu gelten haben, in der Praxis verschiedentlich beanstandet. Nach dem gemeinsamen Runderlass der beteiligten Reichsminister vom 10. Mai 1933 (Reichsarbeitsbl. S. 1 151), um dessen Beachtung ich noch besonders durch meinen Erlass vom 16. Januar 1936 — IIIb 90360/35 — gebeten habe, gelten Unternehmen, die der Verwertung eigener Erzeugnisse und nur in geringem Umfange der Verwer-

lung fremder Erzeugnisse dienen, als gärtnerische Nebenbetriebe. Soweit der Verkauf von gärtnerischen Erzeugnissen in einem besonderen Ladengeschäft stattfindet, ist aber ein selbständiger Gewerbebetrieb anzunehmen, auf den die Arbeitszeitvorschriften, insbesondere die Vorschriften über den Ladenstillstand, Anwendung finden, ohne daß es darauf ankommt, ob das Ladengeschäft mit Gärtnereibetriebe räumlich verbunden ist oder sich an einer anderen Stelle des Ortes oder außerhalb des Ortes befindet und welche Beurteilung diese Frage auf anderen Rechtsgebieten erfährt. Auch ist es ohne Belang, ob ein teilweiser Zukauf und Weiterverkauf von fremden Erzeugnissen stattfindet oder die Durchführung getrennt ist. Kommt eine Tarifordnung zur Anwendung, so handelt es sich insofern um eine Tarifordnung im Sinne des § 3 der Arbeitszeitverordnung und nicht um eine Regelung im Rahmen des § 3 der vorläufigen Landarbeitersordnung vom 24. Januar 1919.

Durch diese Auslegung werden nicht nur gleiche Wettbewerbsverhältnisse zwischen Handelsgärtnereien und Verkaufsstellen von Gartenbaubetrieben geschaffen, sondern gleichzeitig auch wesentliche Ungleichheiten in der sozialpolitischen Behandlung auf diesem Gebiete beseitigt. Rechtliche Bedenken gegen die Unterstellung der Verkaufsstellen von Gartenbaubetrieben unter die Vorschriften der Arbeitszeitverordnung können um so weniger bestehen, als auch andere gewerbliche Vorschriften (z. B. die §§ 24 ff. der Reichsgewerbeordnung) ohnehin für Betriebe der Artproduktion gelten. Zugunsten des ausschließlich in der offenen Verkaufsstelle beschäftigte Verkaufspersonal nicht schlechter gestellt wird als die Beschäftigten in reinen Handelsgärtnereien, die eine gleichartige Tätigkeit ausüben, erscheint zudem als ein zwingendes Gebot der sozialen Gerechtigkeit. Auch aus dem Grundgedanken des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit folgt eine Verpflichtung des Betriebsführers, seinen Beschäftigten mitgliedern den gleichen sozialen Schutz zuzubilligen, wie ihn ausschließlich die Angehörigen veranwandter Gewerbebezweige genießen. Gesellschaftsmitglieder, die nicht ausschließlich in Verkaufsstellen von Gartenbaubetrieben beschäftigt sind, sondern teilweise noch zu Arbeiten in den Gärtnereien herangezogen werden, unterliegen nicht den Vorschriften der Arbeitszeitverordnung.

Diese durch den Erlass des Reichs- und Preussischen Arbeitsministers herbeigeführte einheitliche Regelung ist auf jeden Fall zu begrüßen, insbesondere nach dem Ergebnis, zu dem der Erlass für die verschiedenen Fälle kommt, zugestimmt werden. An folgenden Grundfragen ist unbedingt festzuhalten:

1. Jeder Arbeiter oder Angestellter, der ausschließlich in einem gärtnerischen Verkaufsstellen tätig ist, unterliegt der Bestimmung über die Arbeitszeitverordnung (Achtstundentag). Dasselbe gilt, wenn er in dem Verkaufsraum lediglich eigene Erzeugnisse des Gartenbaubetriebes abgibt oder ausschließlich oder überwiegend fremde Gartenbauprodukte zum Absatz kommen.

2. Wird der Arbeiter oder Angestellte nicht nur im Verkaufsraum, sondern auch mit Arbeiten im eigentlichen Gartenbaubetrieb beschäftigt, so finden nicht die Bestimmungen der Arbeitszeitverordnung Anwendung, sondern es ist die Arbeitszeitregelung der vorläufigen Landarbeitersordnung maßgebend.

3. Ist durch eine vom Treuhänder erlassene Tarifordnung die Arbeitszeitregelung abweichend von den Bestimmungen zu 1 und 2 getroffen, so ist die in der Tarifordnung getroffene Regelung verbindlich.

4. Die für das Arbeitsrecht getroffene Regelung, wonach für Verkaufsstellen von Gartenbaubetrieben unter Umständen die Bestimmungen der gewerblichen Arbeitszeitverordnung maßgebend sind, ist für die übrigen Rechtsgebiete ohne Bedeutung. Insbesondere kann also hieraus kein Rückschluß auf die Behandlung für den Umsatz- und Einkommensteuerrecht, Gewerbesteuerrecht und Arbeitslosenversicherungszweck gezogen werden.

Von Bedeutung erscheint noch ein Hinweis auf die strafrechtlichen Bestimmungen, die beim Überschreiten der zulässigen Höchstarbeitszeit eingreifen:

Ist für einen Verkaufsstellen die gewerbliche Arbeitszeitverordnung (Achtstundentag) maßgebend, so wird der Betriebsführer, der seine Beschäftigten länger als 8 Stunden beschäftigt, mit Geldstrafe und in Wiederholungsfall mit Gefängnis bestraft. Ist für solche der Arbeitszeitverordnung unterliegenden Verkaufsstellen durch eine Tarifordnung des Treuhänders eine anderweitige Festlegung der täglichen Höchstarbeitszeit erfolgt, so unterliegt der Betriebsführer bei Nichtbeachtung der Bestimmungen einer solchen Tarifordnung der gleichen Bestrafung.

Werden die Arbeiter oder Angestellten der Verkaufsstellen auch im Gartenbaubetrieb beschäftigt, so daß die Bestimmungen der Landarbeitersordnung maßgebend sind, so mußte sich der Betriebsführer dadurch, daß er ein Beschäftigtenmitglied länger beschäftigt, als die vorgeschriebene Höchstarbeitszeit beträgt, nach den früheren Bestimmungen nicht strafbar, er war lediglich verpflichtet, die über die Höchstarbeitszeit hinaus geleisteten Überstunden besonders zu vergüten. Seit dem Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes besteht jedoch auch hier unter Umständen die Möglichkeit, den Betriebsführer, der seine sozialen Pflichten als Führer des Betriebes nicht erfüllt, strafrechtlich zu verfolgen. Maßgebend für eine strafrechtliche Verfolgung des Betriebsführers ist die Bestimmung zu des Arbeitszeitgesetzes über das soziale Ehrengerichtungsverfahren. Darnach werden grüßliche Verletzungen der durch die Betriebsgemeinschaft begrün-

deten sozialen Pflichten auf Antrag des Reichstreuhänders der Arbeit als Verbrechen gegen die soziale Ehre von den Ehrengerichten geahndet. Als Verbrechen gegen die soziale Ehre ist es anzusehen, wenn der Führer des Betriebes unter Mißbrauch seiner Machtstellung im Betriebe böswillig die Arbeitskraft der Angehörigen der Betriebsgemeinschaft ausnützt. Als ehrengerichtliche Strafen steht das Gesetz vor: Warnung, Verweis, Ordnungsstrafe in Geld und als schwerste Strafe die Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein.

Ist für einen Betrieb an sich die Landarbeitersordnung maßgebend, hat aber der Treuhänder die Arbeitszeit durch Tarifordnung anderweitig (etwa 4 Monate 8 Stunden, 4 Monate 9 und 4 Monate 10 Stunden) geregelt, so ist der Betriebsführer verpflichtet, sich nach dieser Tarifordnung zu richten, und zwar besteht nicht nur die Verpflichtung, die täglichen Überstunden zu vergüten, sondern der Betriebsführer läuft auch Gefahr, bei Nichtbeachtung der vom Treuhänder erlassenen Tarifordnung gemäß § 22 des Arbeitszeitgesetzes in Strafe genommen zu werden. § 22 des Arbeitszeitgesetzes bestimmt nämlich folgendes:

„Der schriftlichen allgemeinen Anordnungen des Treuhänders der Arbeit, die dieser in Erfüllung der ihm obliegenden Aufgaben erläßt, wiederholt vorzüglich zuwiderhandelt, wird mit Geldstrafe bestraft; in besonders schweren Fällen kann an die Stelle der Geldstrafe oder neben sie Gefängnisstrafe treten.“

Ein Gärtner, der nur aus Angst vor einer künftigen Strafe die Bestimmung der Arbeitszeitverordnung oder einer Tarifordnung bezüglich der Arbeitszeit einhält, wäre kein Betriebsführer, sondern ein Sklave. Für einen echten Betriebsführer ergibt sich aus der Treuepflicht zu seinen Gefolgsmitgliedern die selbstverständliche Verpflichtung, für die sozialen Bedürfnisse seiner Mitarbeiter Verständnis aufzubringen und seinen Gefolgsmitgliedern keine längere Arbeitszeit zuzumuten, als für sie vom Gesetz zugelassen oder durch die Bedürfnisse des Betriebes bedingt ist. Th.

Versicherungspflicht

bei Beschäftigung von Familienangehörigen

Gärtnereibetriebe erwähnen häufig in ihren Anträgen, daß sie eine Schwester, eine Tochter oder ein sonstiges Familienmitglied in ihrem Betrieb gegen Lohngehalt beschäftigen, und wollen wissen, ob solche Beschäftigungsverhältnisse versicherungspflichtig sind. In Betracht kommt es sich nur eine Beitragspflicht bei der Kranken- und Invalidenversicherung (bzw. Angestellten-) Versicherung. Eine Arbeitslosenversicherungspflicht ist in keinem Fall gegeben, da ja bekanntlich gemäß § 70 RVO. eine Beschäftigung in der Landwirtschaft stets von der Arbeitslosenversicherungspflicht befreit ist.

Was die Krankenversicherungspflicht angeht, so ist festzustellen, daß eine Verpflichtung zur Entrichtung von Krankenkassenbeiträgen grundsätzlich auch dann besteht, wenn als Entgelt nur Sachbezüge, nämlich freie Wohnung und Verpflegung ufm., gewährt werden. Sind die Familienangehörigen im eierlichen Betrieb tätig, ohne daß ein eigentliches Arbeitsverhältnis vorliegt, und erhalten die Angehörigen für ihre Tätigkeit kein Entgelt, so ist eine Versicherungspflicht nicht gegeben, jedoch sind die Angehörigen gemäß § 176 der Reichsversicherungsordnung berechtigt, der Krankenversicherung beizutreten.

Für die Invalidenversicherung gilt die Bestimmung, daß eine Beschäftigung dann versicherungsfrei ist, wenn als Entgelt nur freier Unterhalt gemährt wird oder der Beschäftigte neben dem freien Unterhalt nur ein unerhebliches Lohngehalt erhält. Th.

Klärung einer Frage an Fällen aus der Praxis

Kosten der persönlichen Vorstellung

Wichtig geht dem Abschluß eines Arbeitsvertrages eine persönliche Vorstellung des Bewerbers voraus. Kommt der Vertrag zustande, dann werden die oft erheblichen Kosten zumeist vom Betriebsführer übernommen. Erfolgt jedoch die Einstellung des Bewerbers nicht, dann entsteht oft Streit um die Übernahme der Vorstellungskosten. Die Arbeitsgerichte haben hier schon oft eingegriffen müssen. Auch das Reichsarbeitsgericht hat sich schon mehrfach mit dieser Frage befassen müssen. Trotz Vorliegen einer höchstgerichtlichen Entscheidung kann aber auch heute noch nicht einfach gesagt werden: „Die Kosten trägt der Betriebsführer oder der Bewerber muß sie in diesen und jenen Fällen übernehmen“. Vielmehr muß in jedem Einzelfall entschieden werden, wer die Kosten übernimmt, weil die Fälle ganz verschieden gelagert sind.

Nachstehend einige Fälle aus der Praxis:

1. Ein Gartenbaubetrieb sucht durch Zeitungsanzeige einen Gehilfen. Von persönlicher Vorstellung ist in dem Inserat nichts gesagt. Gehilfen, die auf Grund der Anzeige zur persönlichen Vorstellung erscheinen, haben keinen Anspruch auf Ersatz der Kosten. Nach dem Wortlaut der Anzeige muß angenommen werden, daß der Betriebsführer die Vorstellung nur an Hand der Bewerbungsmappe vornehmen will.

2. Ein Betrieb sucht einen ersten Gehilfen für eine Spezialkultur. In der Anzeige heißt es: „Vorstellung nur auf besondere Aufforderung“. Der Betriebsführer will hier an Hand der Bewerbungen und Zeugnisse eine Auswahl treffen und einige Bewerber, die in engere Wahl kommen, zur persönlichen Vorstellung anfordern. Wer sich ohne Aufforderung vorstellt, hat keinen Anspruch auf Ersatz der Kosten.

3. Einer der Bewerber des vorliegenden Falles erhält eine Aufforderung zur persönlichen Vorstellung. In dem Brief ist gesagt, daß der Betrieb die Kosten übernimmt. Dieser Brief liegt vollkommen klar und heißt dem Bewerber den Rechtsanspruch auf den Kostenerfolg.

4. Steht in dem Briefe nichts von der Übernahme der Kosten, so kann doch hier gefolgert werden, daß die Übernahme hinsichtlich vereinbart wird, weil der Betriebsführer den Bewerber ja zum Besuche auffordert und in der Regel in diesem Falle die Kosten übernommen werden. Ganz eindeutig ist jedoch die Kostenübernahme hier nicht gesichert.

5. Noch schwieriger ist es für den Bewerber aber, wenn es in dem Schreiben heißt: „Sie sind in engere Wahl gezogen. Ich stelle Ihnen anheim zur persönlichen Vorstellung zu erscheinen“. Hier ist keinesfalls unambiguos zum Ausdruck gebracht, daß die Vorstellungskosten übernommen werden. Der Bewerber tut gut daran, vorher beim Betriebsführer anzufordern, ob er die Kosten übernimmt.

6. Ein Obergärtner, der sich einen anderen Wirkungsbereich suchen will, hat ein Inserat aufgegeben, in welchem er seine Spezialkenntnisse in bestimmten Kulturen ausführt. Er erhält vom Betriebsführer ein Schreiben, daß er die Stelle eines

Obergärtners im Betriebe erhalten könne. Das Gehalt sei so und so hoch; der Eintritt könne am nächsten Quartalsantritt erfolgen. Zur Klärung von Einzelfragen und zum schriftlichen Abschluß eines Arbeitsvertrages sei eine persönliche Rücksprache nötig. Der Bewerber wird aufgefordert, zu dieser Rücksprache in den Betrieb zu kommen und dabei seine Originalzeugnisse mitzubringen. Obwohl hier von keiner „Vorstellung“ die Rede ist und auch von der Übernahme der Kosten nichts gesagt wird, kann ein billiges und zurechnendes Jagdinstinkt des Betriebsführers auf Übernahme der Kosten angenommen werden. Der Text des Briefes läßt erkennen, daß der Betriebsführer seinen anderen Bewerber für die Arbeitstelle hat und daß er selbst schon entschlossen ist, den Inserenten auf Grund seiner Fachkenntnisse einzustellen. Die Forderung auf Vorlage der Originalzeugnisse ist hier wohl nur noch als Formel anzusehen. Es muß gefolgert werden, daß der Betriebsführer in diesem Falle die Kosten der Reise übernehmen will. Bei einem Streit wird er aller Voraussicht nach auch dazu verurteilt werden.

7. Ein Betriebsführer hat beim Arbeitsamt die sofortige Jüweilung eines Gehilfen für die Gemüsefreiberei verlangt. Da gerade ein geeigneter Bewerber vorhanden ist, wird zugesichert, daß sich dieser am nächsten Tage im Betrieb einstellen wird. Die fachlichen Voraussetzungen erfüllt sind, kommt aus Gründen persönlicher Natur kein Arbeitsvertrag zustande. Das persönliche Vorstellen des Bewerbers im Betrieb muß als persönliche Vorstellung angesehen werden, deren Kosten der Betriebsführer tragen muß, weil das Arbeitsamt aufdringlich einen fachlich geeigneten Bewerber gestellt hatte. Weist man die Vermittler der Arbeitsämter schon von vornherein darauf aufmerksam, daß bei NichtEinstellung dem Bewerber die Fahrkosten zu ersetzen sind.

Die vorstehenden Beispiele zeigen zur Genüge, daß die Frage, wem die Kosten einer persönlichen Vorstellung zur Last fallen, nicht in allen Fällen klar und eindeutig entschieden werden kann. Betriebsführer und Stellenbewerber tun daher gut daran, wenn sie jeweils von Anfang unmißverständlich und einmündlich festlegen, ob eine persönliche Vorstellung erwünscht ist und von wem die Kosten der persönlichen Vorstellung getragen werden.

Wo aus der Anzeige oder aus dem Schreiben des Betriebsführers nicht klar hervorgeht, daß die Vorstellungskosten erhalten werden sollen, ist es ratsam, die Frage vorher zu klären, ehe die Reise angetreten wird.

Ist aber ein Fall wirklich einmal kritisch und besonders auf Klarheit im Schreiben des Betriebsführers zurückzuführen, dann sollte dieser bedenken, daß der Bewerber der wirtschaftlich Schwächerer ist. Eine Summe, die für den Unternehmer vielleicht nur eine unbedeutende und vernünftige Ausgabe bedeutet, ist für den Stellenbewerber oft das Ergebnis monatelanger Sparsamkeit. Der Betriebsführer sollte hier die Kosten freiwillig übernehmen. Planta.

Sozialversicherungspflicht

bei vorübergehenden Beschäftigungsverhältnissen

Ein Gärtnerbesitzer richtete kürzlich an uns folgende Anfrage:

„Da es mir gerade während der Hauptkassen an notwendigen Arbeitern fehlt, beschäftigt ich während dieser Zeit hin und wieder mal für ein paar Tage einen hier im Ort ansässigen Landwirt, der im übrigen keinen verhältnismäßig kleinen landwirtschaftlichen Betrieb bewirtschaftet, jedoch ein dauerndes Arbeitsverhältnis weder mit mir noch mit einem anderen eingeht und auch mit Rücksicht auf seine eigene Wirtschaft nicht eingehen kann. Bin ich verpflichtet, für diesen Mann Kranken- und Invalidenversicherungsbeiträge einzubehalten und abzuführen?“

Diese Anfrage ist dahin zu beantworten, daß ein dauerndes Beschäftigungsverhältnis nicht erforderlich ist, um eine Kranken- und Invalidenversicherungspflicht zu begründen. Nicht nur die auf längere Zeit berechneten Arbeitsverhältnisse unterliegen der Kranken- und Invalidenversicherungspflicht, sondern auch Beschäftigungsverhältnisse von kürzerer Dauer sind grundsätzlich versicherungspflichtig.

Für vorübergehende Dienstleistungen besteht jedoch unter gewissen Voraussetzungen eine Versicherungspflicht:

1. Für die Krankenversicherungspflicht ist § 168 der Reichsversicherungsordnung maßgebend, wo es heißt, „die Reichsregierung bestimmt, wie weit vorübergehende Dienstleistungen versicherungsfrei bleiben“. Hierzu ist eine Bekanntmachung betreffend die Befreiung vorübergehender Dienstleistungen von der Krankenversicherungspflicht vom 17. 11. 1913 (RWB. S. 796) in der Fassung der Verordnung vom 18. 12. 1927 (RWB. S. 343) ergangen. Diese Bekanntmachung hat folgenden Wortlaut:

1. Vorübergehende Dienstleistungen bleiben versicherungsfrei, wenn sie

a) von Personen, die überhaupt keine berufsmäßige Lohnarbeit verrichten, nur gelegentlich, insbesondere zur gelegentlichen Aushilfe, ausgeführt werden und auf weniger als eine Woche entweder nach der Natur der Sache beschränkt zu sein pflegen oder im voraus durch den Arbeitsvertrag beschränkt sind,

b) von Personen, die sonst keine berufsmäßige Lohnarbeit verrichten, zwar in regelmäßiger Wiederkehr, aber nur nebenbei und gegen ein geringfügiges Entgelt ausgeführt werden. Als geringfügig gilt ein Entgelt, wenn es für den Lebensunterhalt während des Zeitraums, innerhalb dessen die Beschäftigung in regelmäßiger Wiederkehr ausgeübt wird, nicht wesentlich ist.

Für die Invalidenversicherungspflicht enthält § 1232 der Reichsversicherungsordnung ebenfalls die Bestimmung, daß die Reichsregierung die nähere Anordnung darüber trifft, wie weit vorübergehende Dienstleistungen von der Invalidenversicherungspflicht nicht betroffen werden. Die hierzu ergangene Bekanntmachung vom 27. 12. 1899 (RWB. 1899 S. 725) und vom 9. 7. 1913 (RWB. S. 571) lautet wie folgt:

„Vorübergehende Dienstleistungen sind als eine die Versicherungspflicht begründende Beschäftigung (§ 1232 RVO.) dann nicht anzusehen, 1. wenn sie von solchen Personen, die berufsmäßig Lohnarbeit überhaupt nicht verrichten, a) nur gelegentlich, insbesondere zur gelegentlichen Aushilfe, b) zwar in regelmäßiger Wiederkehr, aber nur nebenbei und gegen ein geringfügiges Entgelt, welches für die Dauer der Beschäftigung nicht ausreicht und zu den für diese Zeit zu zahlenden Versicherungsbeiträgen nicht in entsprechendem Verhältnis steht, verrichtet werden.“ Th.