Nummer 12

Steuer- und Arbeitsrechtliche Rundschau

27. Scheiding 1934

Haftung des Erwerbers eines Unternehmers für die Steuerschulden seines Vorgängers

Nach § 116 der Reichsabgabenordnung haftet der Erwerber eines Betriebes neben dem Veräußerer für die laufenden und für die festgesetzten, aber noch nicht entrichteten Steuern, wenn der Betrieb als Ganzes veräußert wird und die Steuerpflicht sich auf den Betrieb des Unternehmers gründet. Das gilt also insbesondere für die Umsatz- und Gewerbesteuer.

Umfang und Wert des Betriebes im Zeitpunkte der Veräußerung sind für die Frage der Haftung des Erwerbers bedeutungslos (Reichsfinanzhof IV A 104/27 vom 28. 9. 27 und IV A 421/27 vom 22. 2. 28), ebenso der Umstand, ob die Betriebsübernahme mit Aktiven und Passiven erfolgt oder ob die Uebernahme der Aktiven und Passiven ausdrücklich ausgeschlossen wird (Reichsfinanzhof V A 229/21 vom 15. 12. 21). Die Haftung des Erwerbers greift auch dann Platz, wenn die bisherige Firma (Firmennamen) nicht mitübertragen wird (R. F. H. IV A 565/26 vom 26. 1. 27).

Die Form des Betriebserwerbs spielt ebenfalls keine Rolle für die Haftung des Erwerbers. Der Erwerber haftet sowohl dann, wenn die Veräußerung eine freiwillige war (Kauf . . .) als auch dann, wenn der Erwerb im Wege der Zwangsvollstreckung erfolgt. Auch wenn der Erwerber des Unternehmens selbst nicht weiter dieses Unternehmen betreibt, vielmehr zu einer Weiterveräußerung oder Verpachtung des Betriebes schreitet, ist seine Haftung nicht ausgenommen.

Nach ständiger Rechtsprechung des Reichsfinanzhofes gilt als haftungsbegründende Veräußerung auch die Verpachtung. Wer also den bisher vom Verpächter geführten Betrieb pachtet und weiterbetreibt, haftet für die oben erwähnten Steuern des Verpächters.

Kompliziert ist die Frage der Haftung im Falle des Rückerwerbs. Der Reichsfinanzhof hat bereits in einem Urteil vom 21. 3. 1928 (VI A 35/28) entschieden, auch bei Rückerwerb des verpachteten Unternehmens trete für den Fall, daß durch besondere Vereinbarung das Pachtverhältnis vorzeitig gelöst wird und der Verpächter den Betrieb wieder selbst übernimmt, eine Haftung des den Betrieb nunmehr wieder übernehmenden Verpächters für die Steuerschulden des Pächters ein. Der Reichsfinanzhof hat ursprünglich sogar die Haftung des Verpächters für die Steuerschulden des Pächters auch für den Fall des normalen Ablaufs des Pachtverhältnisses bejaht (vgl. Urteil vom 21. 3. 28 f. o. und Urteil vom 28. 6. 29 V A 421/29). Inzwischen hat jedoch der RFH. seine Ansicht in diesem Punkte geändert. Während bereits in dem Urteil vom 10. 10. 30 (V A 480/30) die Haftung auf den Fall beschränkt wurde, daß der Verpächter den an ihn zurückfallenden Betrieb fortführt, hat der RFH. in einem Urteil vom 18. 5. 31 V A 64/31 — es handelt sich hier um einen Pachtrückfall eines landwirtschaftlichen Betriebes — die Haftung des Verpächters für die (Umsatz-)Steuerschulden des Pächters auch für den Fall ausgeschlossen, daß der Verpächter den Betrieb wieder in Eigenbewirtschaftung nimmt. Der Reichsfinanzhof führt in dieser Entscheidung aus, daß die Vorschrift des § 116 (früher § 96 A. O.) nur solche Fälle treffen wolle, wo ein Betrieb den Unternehmer wechselt und der Erwerber feststellen kann, ob und welche Steuerlasten er übernimmt. Der Rückfall eines verpachteten Unternehmens an den Verpächter könne daher nicht der Veräußerung (bzw. Verpachtung) eines Betriebes gleichgestellt werden und könne daher keine Haftung für die Steuerschulden des Pächters begründen.

Der Zweck des § 116 ist folgender: das Unternehmen als solches soll dem Staate eine gewisse Sicherheit für die sich auf den Betrieb gründenden Steuerschulden geben, und diese Sicherheit darf durch den Uebergang des Unternehmens in andere Hände nicht hinfällig werden. Auf der anderen Seite kann aber auch in solchen Fällen, wo — wie bei dem Rückfall des Unternehmens an den Verpächter — bei dem Pächter der „Veräußerungswille" und bei dem Verpächter der „Erwerbs- (Rückerwerbs-)wille" fehlt, wo also gar keine Möglichkeit besteht, sich gegen die Haftung für Steuerrückstände irgendwie zu wehren, dem Erwerber billigerweise keine Haftung zugemutet werden.

Der Haftende kann sofort in Anspruch genommen werden. Es ist nicht notwendig, daß vorerst eine Beitreibung bei dem „eigentlichen" Steuerpflichtigen versucht wird. Die Haftung erstreckt sich nur auf die reinen Steuerbeträge, nicht dagegen auf Verzugszinsen, auf Kosten der Mahnung oder Beitreibung oder eines Rechtsmittelverfahrens.

Die vorstehend erläuterte Haftung gilt auch für die Grundsteuer, falls der Steuergegenstand in das Eigentum einer anderen Person übergeht, es sei denn, daß der Steuergegenstand in der Zwangsversteigerung erworben wird (§ 116 II A. O.).

Wegen der Bestimmungen über die Haftung des Erwerbers eines Unternehmens für Steuerschulden seines Vorgängers ist es bei dem Erwerb eines Unternehmens bzw. eines Grundstücks zu empfehlen, bei dem für das betreffende Unternehmen (Grundstück) zuständigen Finanzamt oder dem Gemeindesteueramt Erkundigungen darüber einzuziehen, ob der Veräußerer Steuerrückstände hat, für die eine Haftung des Erwerbers in Frage kommt.

Erlaß von Betriebsordnungen bis zum 1. Gilbhard (Oktober) 1934

Bis zum 1. 10. 1934 ist für Betriebe mit in der Regel mindestens 20 Beschäftigten eine Betriebsordnung zu erlassen.

Da die Frist für den Erlaß der Betriebsordnung, die ursprünglich auf den 1. 7. 1934 festgesetzt war, bereits einmal verlängert worden ist, ist mit einer erneuten Fristverlängerung nicht zu rechnen. Die genannte Frist (1. 10. 1934) muß daher unbedingt eingehalten werden.

I. Welcher Betrieb muß eine Betriebsordnung erlassen?

Jeder Betrieb mit in der Regel mindestens 20 Arbeitnehmern (Arbeitern und Angestellten) hat bis zum 1. 10. 1934 eine Betriebsordnung für die Gefolgschaft des Betriebes schriftlich zu erlassen.

Für Saisonbetriebe gelten keine Sonderbestimmungen (vgl. Erlaß des Reichsfinanzministers vom 3. 3. 1934 — III b 2735/34). Beträgt die Beschäftigtenzahl während des größten Teiles des Jahres mindestens 20, so ist eine Betriebsordnung zu erlassen. Sind dagegen während des größten Teiles des Jahres weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigt, so besteht keine Verpflichtung, für den Betrieb eine Betriebsordnung zu erlassen, selbst wenn die Beschäftigtenzahl während der Saison über 20 liegt.

Eine Betriebsordnung braucht an sich für solche Betriebe, in denen bereits eine den Vorschriften des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit entsprechende Arbeitsordnung besteht, nicht erlassen zu werden. Die Arbeitsordnung gilt dann nämlich bis zum Inkrafttreten einer Betriebsordnung zunächst als Betriebsordnung weiter.

Die Arbeitsordnung muß in diesen Fällen immer die „stets notwendigen" Bestimmungen (s. unten) und für den Fall, daß die Voraussetzungen für den Erlaß der „bedingt notwendigen" Bestimmungen (siehe unten) für den Betrieb gegeben sind, auch diese Bestimmungen einer Betriebsordnung enthalten.

Obwohl somit eine Anzahl von Betrieben, bei denen die durchschnittliche Beschäftigtenzahl über 20 liegt, an sich von der Verpflichtung zum Erlaß einer Betriebsordnung zur Zeit entbunden ist, so ist doch in diesem Falle zu empfehlen, eine Betriebsordnung zu erlassen. Die alten Arbeitsordnungen werden nämlich vielfach noch aus einer Zeit stammen, in der die Grundsätze des nationalsozialistischen Sozialrechts noch nicht gesetzlich fundiert waren, und enthalten infolgedessen noch Bestimmungen, die das Gepräge eines liberalistischen Zeitalters mit seinem auf Klassenkampfgeist aufbauenden Arbeitsrecht enthalten.

II. Zustandekommen der Betriebsordnung

Nach dem Führerprinzip des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit erläßt der Betriebsführer oder der von ihm bestellte Stellvertreter die Betriebsordnung. Dem Erlaß der Betriebsordnung geht eine eingehende Beratung und Besprechung im Vertrauensrat vorher. Zweckmäßig wird der Betriebsführer von sich aus den Entwurf einer Betriebsordnung aufstellen, der als Grundlage für die Beratung im Vertrauensrat dient. Eine Abstimmung im Vertrauensrat erfolgt nicht. Auch wenn die Vertrauensmänner gegen einige Bestimmungen des Entwurfes der Betriebsordnung Bedenken äußern, ist der Betriebsführer berechtigt, die Betriebsordnung zu erlassen. In diesem Falle besteht nur die Möglichkeit, daß die Mehrheit des Vertrauensrates den Treuhänder der Arbeit schriftlich anruft. Die Beschwerde an den Treuhänder der Arbeit wäre ebenfalls zulässig, wenn der Betriebsführer die Betriebsordnung ohne vorherige Aussprache im Vertrauensrat erlassen würde.

III. Form und Inhalt der Betriebsordnung

Die Betriebsordnungen sind schriftlich zu erlassen.

Bezüglich des Inhaltes der Betriebsordnung ist zu unterscheiden zwischen den „stets notwendigen" Bestimmungen, das sind solche, die jede Betriebsordnung ohne Rücksicht auf die Struktur des Betriebes enthalten muß, und den sogenannten „bedingt notwendigen", also solchen Bestimmungen, die nur in Betrieben mit besonders geartetem Betriebscharakter zu erlassen sind.

„Stets notwendig" sind:

1. die Bestimmung über Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen;
2. Bestimmungen über Zeit und Gewährung des Arbeitsentgeltes.

„Bedingt notwendige" Bestimmungen:

In die Betriebsordnung sind folgende „bedingt notwendige" Arbeitsbedingungen aufzunehmen:

1. die Grundsätze für die Entlohnung der Akkord- oder Gedingearbeit, soweit im Betriebe im Akkord oder Gedinge gearbeitet wird;
2. Bestimmungen über die Art, Höhe und Einziehung von Bußen, wenn solche vorgesehen sind;
3. die Gründe, aus denen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist erfolgen darf, wenn über die gesetzlichen Bestimmungen, die zu einer solchen Kündigung berechtigen, hinausgegangen werden soll;
4. die Bedingungen der durch rechtswidrige Lösung des Arbeitsverhältnisses verwirkten Entgelte im Betriebe, soweit die Verwirkung im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen in der Betriebsordnung oder im Arbeitsvertrag vorgesehen ist.

Außer diesen Bestimmungen kann die Betriebsordnung auch die Höhe des Arbeitsentgeltes, sowie die sonstigen Arbeitsbedingungen regeln.

Soweit in der Betriebsordnung das Arbeitsentgelt für Arbeiter und Angestellte festgesetzt ist, sind Mindestsätze mit der Maßgabe anzugeben, daß für die seinen Leistungen entsprechende Vergütung des einzelnen Betriebsangehörigen Raum bleibt.

Auch im übrigen ist auf die Möglichkeit einer angemessenen Belohnung besonderer Leistungen Bedacht zu nehmen.

Die Bedingungen der Betriebsordnung sind für die Betriebsangehörigen als Mindestbedingungen rechtsverbindlich.

Aufhebung der Verschrottungsverordnung

Das Gesetz über Steuerfreiheit für Ersatzbeschaffungen (Abschnitt II des Gesetzes zur Verminderung der Arbeitslosigkeit vom 1. 6. 33) sah unter gewissen Voraussetzungen für die Zeit vom 1. 7. 33—31. 12. 34 eine Steuerfreiheit für Ersatzbeschaffungen vor.

Als steuerbegünstigte Ersatzbeschaffungen kommen alle Gegenstände des beweglichen landwirtschaftlich-gärtnerischen oder gewerblichen Anlagekapitals in Frage (Anlage an der Heizung, Anschaffung einer Maschine, eines Kraftwagens usw.).

Bei der Steuerfreiheit handelt es sich eigentlich um eine Vorwegnahme künftiger Abschreibungen; denn dem Betriebsinhaber ist die Möglichkeit gegeben, die Kosten der Ersatzbeschaffungen im Jahre der Anschaffung voll abzuschreiben, während sonst die Aufwendungen auf die Nutzungssteuer des Ersatzgegenstandes zu verteilen sind. (Vergl. § 10 des Eink.-Steuergesetzes.)

Weitere Voraussetzung für die Gewährung der Steuerfreiheit war es, daß der angeschaffte neue Gegenstand einen bisher dem Betriebe dienenden gleichartigen Gegenstand ersetzen mußte. Um diese Voraussetzung sicherzustellen, war durch die Verschrottungsverordnung vom 13. 12. 33 bestimmt, daß die Steuerfreiheit für Ersatzbeschaffungen nur gewährt wurde, wenn die alten Gegenstände außer Betrieb gesetzt und vernichtet oder verschrottet wurden — abgesehen nur von der Möglichkeit, daß der alte Gegenstand als Aushilfsgegenstand dem Betrieb belassen werden konnte —.

Der im Gesetz über Steuerfreiheit für Ersatzbeschaffungen enthaltene Grundsatz, daß der Betriebsinhaber nach seiner Wahl die Abschreibungen auf die Nutzungsdauer des Anschaffungsgegenstandes verteilen oder aber den Gegenstand sofort und in vollem Umfange abschreiben kann, wird für die Zukunft Bestandteil des kommenden Einkommensteuerrechts werden. Der Entwurf des neuen Einkommensteuergesetzes sieht nämlich vor, daß buchführende Betriebe (Landwirte, Gärtner oder Gewerbetreibende) bei der Beschaffung kurzlebiger Gegenstände die Anschaffungs- oder Herstellungskosten bereits im Jahre der Anschaffung oder in einem späteren Jahre voll abschreiben können. Als kurzlebige Gegenstände sind solche Gegenstände, des beweglichen Anlagekapitals zu betrachten, deren gewöhnliche Nutzungsdauer erfahrungsgemäß 10 Jahre nicht übersteigt.

Diese Regelung geht über das Gesetz über Steuerfreiheit für Ersatzbeschaffungen hinaus, denn künftig sind nicht nur Ersatzbeschaffungen begünstigt, sondern auch Neuanschaffungen jeder Art.

Auf der anderen Seite gewährt das neue Einkommensteuergesetz die volle Abschreibung nicht für alle Gegenstände, sondern nur für sogenannte kurzlebige (s. oben!). Nach dem neuen Einkommensteuergesetz, das bereits auf das im Jahre 1934 erzielte Einkommen Anwendung finden wird, können auch diejenigen Steuerpflichtigen, die die Vorschriften der Verschrottungsverordnung nicht beachten, die angeschafften Gegenstände gleichwohl voll abschreiben, wenn es sich um kurzlebige handelt. Lediglich bei langlebigen Gegenständen hätte die Aufrechterhaltung der Verschrottungsverordnung daher noch Bedeutung gehabt.

Im Interesse der Wirtschaft ist jedoch davon abgesehen worden, in diesem Fall an dem Verschrottungszwang festzuhalten.

Die Verschrottungsverordnung ist durch die Verordnung vom 31. 8. 1934 aufgehoben worden. Daraus ergibt sich, daß künftig bei Ersatzbeschaffungen weder eine Verschrottung oder Vernichtung des alten Gegenstandes, noch eine Anzeige an das Finanzamt über Verschrottung oder Vernichtung u. dergl. erforderlich wird.

Jeder buchführende Landwirt (Gärtner) hat also die Möglichkeit, mit seinem Gewinn, den er 1934 erzielt, einkommensteuerfrei zu bleiben. Er braucht nur in Höhe des steuerpflichtigen Einkommensteils das landwirtschaftlich-gärtnerische Anlagekapital zu ersetzen bzw. zu ergänzen.

Aus der arbeits- und wirtschaftsrechtlichen Spruchpraxis

Dr. Franz Goerrig, Lohmar (Siegkreis).

Versetzungen an andre Arbeitsplätze. Kraft seines Direktionsrechtes kann der Arbeitgeber beim Fehlen gegenteiliger Vertrags- oder Tarifbestimmungen ohne Einwilligung des Arbeitnehmers nur solche Versetzungen vor ordnungsmäßiger Aufkündigung und Lösung des bisherigen Dienstverhältnisses vornehmen, durch welche weder die Vergütungsansprüche noch die Dienst- oder Vertragsstellung des Arbeitnehmers zu dessen Ungunsten beeinträchtigt wird. (Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 23. 7. 1932 Nr. 108 S. 1405/32.)

Verwirkung von Entschädigungsansprüchen wegen vorzeitiger Entlassung durch Unterlassung der Inverzugsetzung des Arbeitgebers. Die Entschädigungsansprüche eines Arbeitnehmers für die Zeit zwischen vorzeitiger Entlassung und rechtsgültiger Lösung des Dienstverhältnisses gehen verloren, wenn der Arbeitnehmer es unterlassen hat, den Arbeitgeber nach der vorzeitigen Entlassung durch ausdrückliches oder sinngemäßes Angebot seiner weiteren Dienstleistung ordnungsmäßig in Verzug zu setzen. (Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 14. 10. 1933 Nr. RAG. 90/33.)

Kein Recht des Arbeitgebers zur Verweigerung eines Zeugnisses wegen Unzufriedenheit mit der Führung oder Leistung des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer hat auf Grund der §§ 630 des Bürgerlichen Gesetzbuches, 73 des Handelsgesetzbuches und 113 der Reichsgewerbeordnung in den gesetzlich vorgesehenen Fällen einen bedingungslosen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Ausstellung eines Zeugnisses. Der Arbeitgeber kann deshalb die Zeugnisausstellung überhaupt oder die Erstreckung des Zeugnisses auf Führung oder Leistung nicht mit der Begründung verweigern, daß das Zeugnis oder die Ausdehnung des Zeugnisses auf Führung oder Leistung für den Arbeitnehmer ungünstig ausfallen werde. (Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 25. 11. 1933 Nr. RAG. 222/33).

Bedingte Schadenersatzpflicht des Arbeitgebers bei Nichtentrichtung der vorgeschriebenen Sozialversicherungsbeiträge. Die Bestimmungen der Sozialversicherungsgesetze, einschließlich des Reichsknappschaftsgesetzes, sind, soweit sie den Arbeitgeber zur Anmeldung der Versicherten und zur Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge verpflichten, keine Schutzgesetze im Sinne des § 823 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches. Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen diese Anmeldungs- und Beitragsentrichtungsvorschriften begründet also allein noch keine Schadenersatzpflicht des Arbeitgebers für den Fall, daß den Arbeitnehmern Rentenansprüche infolge des Unterbleibens der Anmeldung oder der Entrichtung der Beiträge entgehen. Eine Schadenersatzpflicht des Arbeitgebers wegen Nichtentrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen für den richtigen Sozialversicherungszweig kann aber entweder aus dem Gesichtspunkte des Vertrages oder dem Gesichtspunkte der dienstvertraglichen Fürsorgepflicht sich ergeben. Aus dem Gesichtspunkte des Vertrages sind Schadenersatzansprüche begründet, wenn der Arbeitgeber sich ausdrücklich oder durch entsprechendes Verhalten verpflichtet hat, zugunsten der Arbeitnehmer die Sozialversicherungsangelegenheiten zu erledigen und wenn er dieser Verpflichtung zuwidergehandelt hat. Aus dem Gesichtspunkt der Verletzung der Fürsorgepflicht und des Grundsatzes von Treu und Glauben können Schadenersatzansprüche gegen den Arbeitgeber dann begründet sein, wenn er unter Verstoß gegen Treu und Glauben den Arbeitnehmer durch Einschüchterung von der eigenen Verfolgung seiner Versicherungsbelange, etwa davon abgehalten hat, seine Ueberführung aus der Invaliden- in die Angestelltenversicherung zu erwirken. (Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 6. 12. 1933 Nr. RAG. 237/33.)

Verlust von Lohn- und Gehaltsansprüchen während der Zeit der Schutzhaft. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet Arbeitnehmern für solche Zeiten Lohn oder Gehalt weiterzuzahlen, in denen sie sich in Schutzhaft befinden. (Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg-Fürth vom 31. 1. 1934 Nr. 66/33.)

Voraussetzungen rechtsgültiger Tarifverzichte. Verzichte auf künftige Tarifansprüche sind in jedem Fall nichtig und bis zur Fälligkeit der Ansprüche jederzeit frei widerruflich. Verzichte auf bereits verdiente Tarifbezüge sind nur gültig, wenn sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer die in Betracht kommenden Ansprüche gekannt oder wenigstens mit der Möglichkeit des Bestehens dieser Tarifansprüche gerechnet hat, wenn der Arbeitnehmer einen wirklichen Verzichtswillen gehabt hat, insbesondere nicht lediglich unter wirtschaftlichem Druck von der Geltendmachung der betreffenden Ansprüche Abstand genommen hat. Hierbei kann der Tarifverzicht sowohl ausdrücklich als auch stillschweigend zustandekommen. Soweit kein rechtsgültiger Verzicht vorliegt, bedeutet auch die Aufforderung der Differenzbeträge keinen Verstoß gegen Treu und Glauben, es sei denn, daß der Arbeitnehmer vorher zu erkennen gegeben hat, daß er in Anerkennung der Untragbarkeit der Tariflöhne seine eignen Nöte hinter die des Betriebes zurückstellen wollte. (Urteil des Landesarbeitsgerichts Essen vom 8. 11. 1933 Nr. 2AS. 142/33.)

Kein unbedingtes Recht zur fristlosen Entlassung von Angestellten wegen Reibereien mit Mitarbeitern. Reibereien zwischen Angestellten oder Arbeitern des gleichen Betriebes bilden in der Regel nur dann einen wichtigen, die fristlose Entlassung rechtfertigenden Kündigungsgrund, wenn die Gegensätze sich so verschärft haben, daß eine weitere Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Angestellten unmöglich erscheint, wenn auch die für die fristlose Entlassung in Frage kommenden Arbeitnehmer nicht das ihnen Zumutbare zur Beseitigung der Reibereien und zur Ermöglichung einer betriebsfördernden Zusammenarbeit getan haben. (Schiedsspruch des Berliner Bezirksschiedsgerichts der deutschen Presse vom 26. 1. 1934.)

Schriftleitung: W. Thiele, Leiter der Steuerabteilung der Buchstelle des Reichsverbands des deutschen Gartenbaus G. m. b. H., Berlin.

SLUB Wir führen Wissen. TU Berlin UNIVERSITÄTSBIBLIOTHEK DEUTSCHE GARTENBAUBIBLIOTHEK E.V.