

Informationsschreiben 6

Mit dem heutigen Informationsschreiben möchte ich Sie über folgende Themen informieren:

1. Stand des Gesetzgebungsverfahrens zur Erbschaftsteuer
2. Rechtsprechungsänderung zur Kürzung des Urlaubsanspruchs während der Elternzeit
3. Dokumentationspflichten bei Mindestlohn gelockert
4. Bonuszahlungen der Krankenkassen

1. Stand des Gesetzgebungsverfahrens zur Erbschaftsteuer

Aufgrund des Bundesverfassungsgerichtsurteils vom 17.12.2014 muss der Gesetzgeber das Erbschaft- und Schenkungsteuergesetz im Hinblick auf die Übertragung von Betriebsvermögen spätestens bis zum 30.06.2016 ändern. Das Bundesverfassungsgericht hält die derzeit geltenden Verschonungsregelungen für Betriebsvermögen für verfassungswidrig. Die bisher geltenden erbschaftsteuerrechtlichen Verschonungen von Betriebsvermögen sollen in ihren Grundsätzen bestehen bleiben, jedoch ist eine Anpassung an die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts notwendig.

Im Juli 2015 hat die Bundesregierung hierzu einen Gesetzesentwurf erlassen und damit das Gesetzgebungsverfahren eingeleitet. Die Bundesregierung plant, das Gesetzgebungsverfahren noch bis Ende dieses Jahres abzuschließen. Da der Bundesrat jedoch weitgehende Änderungsvorschläge zum Entwurf hat, erscheint das Ziel des Gesetzgebers eher unrealistisch.

Die wichtigsten inhaltlichen Änderungen gegenüber dem aktuellen Gesetz möchte ich kurz darstellen. Die weitreichendste und streitanfälligste Änderung ist die Neudefinition des begünstigten Vermögens. Es gibt im aktuell geltenden Recht den Begriff Verwaltungsvermögen. Hierbei handelt es sich um sogenannte Finanzmittel, die dem Unternehmen nicht direkt dienen; insbesondere vermietete Immobilien, Geldanlagen oder Ähnliches. Diese waren, wenn sie eine Größenordnung von 50 % des übertragenen Betriebsvermögens überschritten, bereits in der Vergangenheit nicht mit den Verschonungsbeträgen für Betriebsvermögen begünstigt. Im Gesetzesentwurf soll das begünstigte Vermögen völlig neu definiert werden. Hier soll der Hauptzweck des Betriebsvermögens das Kriterium für die Begünstigung sein. Nur wenn das Betriebsvermögen überwiegend originär land- und forstwirtschaftlichen, gewerblichen oder freiberuflichen Zwecken dient, ist es im Rahmen der Verschonungsregelungen begünstigt.

Für das nicht betriebsnotwendige Vermögen soll ein Nettowert bis zu 10 % des begünstigten Vermögens für die Steuerverschonung unschädlich sein. Zukünftig wäre für jedes einzelne Wirtschaftsgut zu prüfen, ob es sich hierbei um betriebsnotwendiges Vermögen handelt oder nicht. Diese Frage ist extrem streitanfällig. Es ist davon auszugehen, dass der Unternehmer beweispflichtig sein wird, den Zusammenhang zum Betrieb darzulegen.

Eine weitere Regelung, die einen Großteil der mittelständischen Betriebe betreffen wird, sind die neuen Grenzen für die Lohnsummenregelung. Um die bisher geltenden Verschonungen für Betriebsvermögen nicht anteilig zu verlieren, dürfen die Lohnsummen für die folgenden 5 bzw. auf Antrag 7 Jahre 400% bzw. 700% der Ausgangslohnsumme im Übertragungsjahr nicht unterschritten werden. Für die Anwendung dieser Vorschrift galt bisher eine Grenze von

20 Arbeitnehmern. In der geplanten Neuregelung ist diese Grenze auf 3 Beschäftigte reduziert. Für Unternehmen mit mehr als 3 Mitarbeitern soll eine gestaffelte Lohnsummenregelung gelten. Wer in den folgenden 5 bzw. 7 Jahren der Behaltefristen die entsprechenden Lohnsummen unterschreitet, verliert anteilig die gewährte Vergünstigung bei der Erbschaft- bzw. Schenkungsteuer. Diese Regelung soll den Erhalt der Arbeitsplätze durch den Übernehmer des Betriebes sicherstellen.

Die weiteren Änderungen betreffen in der Regel größere Betriebe. Geplant ist für große Unternehmen eine Verschonungsbedarfsprüfung. Dies betrifft Vermögen mit einem Wert von mehr als 26 Millionen €. Ebenfalls geplant ist eine besondere Freigrenze für große Familienunternehmen. Hier ist ein Wert von 52 Millionen € angedacht. Darüber hinaus sollen mit dem neuen Gesetz Missbrauchsfälle, wie z. B. die sogenannte Cash-GmbH, beseitigt werden.

Wichtig ist, dass es grundsätzlich keine Rückwirkung der neuen Regelungen geben soll. Die Neufassung des Gesetzes soll am Tag nach ihrer Verkündung im Bundesgesetzblatt in Kraft treten.

Steuerbefreiungen, die aufgrund des noch geltenden Erbschaftsteuergesetzes für bisherige Erwerbe gewährt wurden, fallen nicht nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes weg. Die Besteuerung von Übertragungen vor Inkrafttreten der Neuregelung bleibt daher bestehen. Frühere Erwerbe in den letzten 10 Jahren werden allerdings zu einem Gesamterwerb nach neuem Recht hinzugezogen. Diese fließen in die Ermittlung der Freibeträge ein.

Grundsätzlich wird die derzeit geltende Rechtslage günstiger sein als die zukünftige. Dies betrifft zum einen die einfachere Definition des begünstigten Vermögens bzw. des Verwaltungsvermögens und zum anderen die höhere Grenze für die Anwendung der Lohnsummenregelung. Es sollten jedoch nicht überstürzt Übertragungen vorgenommen werden, da sich in der Wertermittlung aus heutiger Sicht für die von uns betreuten Betriebe keine gravierende Änderung ergeben wird. Die Hürden, an die die Gewährung der Vergünstigungen geknüpft ist, werden definitiv höher sein. Es sind jedoch die persönlichen und wirtschaftlichen Voraussetzungen für eine vorgezogene Übertragung im jeweiligen Einzelfall zu prüfen. Sollten Sie diesbezüglich Beratungsbedarf haben, sprechen Sie mich bitte an.

2. Kürzung des Urlaubsanspruchs während der Elternzeit

Hier hat es eine Änderung der Rechtsprechung gegeben. Das Bundesarbeitsgericht hat in einem aktuellen Urteil aus Mai 2015 entschieden, dass eine Kürzung des Urlaubsanspruches während der Elternzeit **nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses** nicht mehr zulässig ist. Gemäß § 17 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) hat der Arbeitgeber das Recht, den Anspruch auf Erholungsurlaub während der Elternzeit zu kürzen. Hierbei handelt es sich jedoch um eine empfangsbedürftige, rechtsgeschäftliche Erklärung. Nach bisheriger Rechtsprechung und der herrschenden Literaturmeinung konnte der Arbeitgeber diese Erklärung vor, während und nach Ende der Elternzeit auch sogar noch in einem Rechtsstreit um die Zahlung der Urlaubsabgeltung abgeben. Diese Rechtsauffassung hat das Bundesarbeitsgericht aufgegeben. Daher ist eine Kürzung, wenn das Arbeitsverhältnis bereits beendet ist, nicht mehr möglich, weil sich zu diesem Zeitpunkt der Urlaubsanspruch in einen Abgeltungsanspruch umwandelt und das BEEG kein Recht für eine Kürzung des Geldanspruches vorsieht.

Es ist daher erforderlich, dass Sie als Arbeitgeber darauf achten, dass, wenn Arbeitsverhältnisse während oder direkt im Anschluss an eine Elternzeit enden, diese Kürzungserklärung zwingend **vor** Aussprache der Kündigung bzw. **vor** Schließung des Aufhebungsvertrages mit dem Mitarbeiter abgegeben wird.

3. Erleichterung der Dokumentationspflichten beim Mindestlohn

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat die Dokumentationspflichten beim Mindestlohn ab August dieses Jahres geändert. Danach entfallen die strengen Aufzeichnungspflichten nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG), wenn das verstetigte, regelmäßig gezahlte Monatsentgelt mehr als 2.000 € brutto beträgt und dieses Monatsentgelt jeweils für die letzten tatsächlich abgerechneten 12 Monate nachweislich gezahlt wurde. Bisher galt eine Grenze von 2.958 €.

Gemäß Mindestlohngesetz müssen die Arbeitgeber Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit für alle Beschäftigten festhalten. Von diesen besonderen Aufzeichnungspflichten sind nicht alle Arbeitgeber betroffen. Grundsätzlich sind hiervon nur Arbeitgeber betroffen, die in den in

§ 2a Schwarzarbeitsgesetz genannten Wirtschaftsbereichen tätig sind. Hierunter fallen unter anderem das Baugewerbe, Gastronomie- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe inklusive Spedition- und Transportbetriebe, Gebäudereinigung, Forstwirtschaft, sowie Unternehmen, die im Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen tätig sind.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann diese Vorschriften auf weitere Wirtschaftszweige erweitern, wie z.B. auf das Friseurhandwerk. Nach einer Übergangsregelung gilt auch hier ab dem 1.08.2015 das Mindestlohngesetz.

Für alle Arbeitgeber gelten weiterhin die Aufzeichnungspflichten für die sogenannten Minijobber. Deren Arbeitszeit muss auch weiterhin ohne Ausnahme dokumentiert werden.

Besondere Vorgaben für die Art der Dokumentation gibt es nicht. Die Aufzeichnungen können in Papierform, elektronisch mit Hilfe von Excel Tabellen oder auch über elektronische Zeiterfassungssysteme vorgenommen werden.

Die neue Verordnung regelt darüber hinaus, dass die Aufzeichnungen für die im Betrieb mitarbeitenden Ehegatten, Lebenspartner, Kinder oder Eltern des Unternehmers nicht erforderlich ist. Bei einer Tätigkeit für beispielsweise eine GmbH, GbR oder KG kommt es auf die Verwandtschaft bzw. die Beziehung zum vertretungsberechtigten Organ der Gesellschaft oder eines vertretungsberechtigten Gesellschafters an. Damit ist für mitarbeitende Familienangehörige hier tatsächlich eine Erleichterung eingetreten.

4. Bonuszahlungen der Krankenkassen

Beim Bundesfinanzhof ist derzeit ein Revisionsverfahren zur Überprüfung der Berücksichtigung der Bonuszahlungen von Krankenkassen anhängig. Entgegen der Auffassung der Finanzverwaltung kürzen diese Bonuszahlungen nicht den Sonderausgabenabzug der Krankenversicherungsbeiträge, da die Gleichartigkeit der Zahlungen fehlt. Hiervon unterscheidet sich allerdings die von der Techniker Krankenkasse gezahlte sogenannte „TK-Dividende“. Hierbei handelt es sich tatsächlich um eine Beitragsrückerstattung, die den Sonderausgabenabzug mindert.

Bitte reichen Sie für die Erstellung der Steuererklärungen die **Bescheinigungen der Krankenkassen** ein, damit geprüft werden kann, um welche Art der Zahlung von der Krankenkasse es sich handelt bzw. um zu prüfen, ob nach Ergehen des Steuerbescheides ein Einspruch erforderlich ist. Die Finanzverwaltung kürzt weiterhin die Sonderausgaben um die Bonuszahlungen.