



Ihre Experten für
Garten & Landschaft

**Bundesverband
Garten-, Landschafts-
und Sportplatzbau e. V.**

Haus der Landschaft
Alexander-von-Humboldt-Str. 4
53604 Bad Honnef
Telefon 02224 7707-0
Telefax 02224 7707-77
E-Mail: BGL@galabau.de
Internet: www.galabau.de

**Stellungnahme des
Bundesverbandes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V (BGL)**
zum

**Referentenentwurf eines Gesetzes zur Anpassung des Erbschaft-
steuer- und Schenkungsteuergesetzes an die Rechtsprechung des
Bundesverfassungsgerichts (Stand: 01.06.2015)**

Grundsätzliches

Der BGL, als Wirtschafts- und Arbeitgeberverband, der über 3.500 vorwiegend kleine und mittlere Unternehmen auf Bundesebene und in Europa vertritt, begrüßt das Ansinnen des Bundesfinanzministeriums, im Erbschaftssteuerrecht dem unternehmerischen Vermögen weiterhin eine besondere Stellung einzuräumen. Die Bedeutung für das Gemeinwohl und die Sicherung der Arbeitsplätze rechtfertigt die Verschonung von Erbschaftssteuer.

Mit großer Besorgnis betrachten wir jedoch insbesondere die vorgeschlagenen Regelungen zur Abgrenzung von kleinen Unternehmen.

Zu § 13 a Abs.3 Satz 2 Nr. 3 ErbStG-E – Freistellung von der Nachweisführung der Einhaltung der Lohnsummenregelung

- I. Die durch die Verfassungsgerichtsentscheidung vom 17. Dezember 2014 veranlasste Änderung der Freistellungsgrenzen vom Nachweis der Einhaltung der Lohnsummenregelung für kleinere Betriebe ist in den nun vorgeschlagenen Grenzen von 1 bis 3 bzw. 4 bis 10 Mitarbeitern kaum mit Ziel vereinbar, den Betriebsübergang von kleinen Betrieben im Erbfall zu stützen und von bürokratischen Belastungen zu entlasten.

Wir schlagen vor, die Mindestgrenze für die Freistellung von der Nachweispflicht für kleine Betriebe von 3 auf 7 Mitarbeiter zu erhöhen.

Dies würde eine große bürokratische Entlastung für die Kleinstbetriebe bedeuten, für die der Übergang im Erbfall nicht selten eine existenzielle Herausforderung darstellt.

Zusätzlich ist zu bedenken, dass das Bundesverfassungsgericht eine Rechtfertigung für die Freistellung vom Nachweis der Einhaltung der Lohnsummenregelung sieht, wenn „schon einzelne unkalkulierbare Wechsel in der Belegschaft innerhalb der Lohnsummenfrist die Einhaltung der Mindestlohnsumme ausschließen oder weitgehend unmöglich machen“. Entgegen den Ausführungen in der Gesetzesbegründung haben auch Betriebe mit mehr als 3 Beschäftigten aus unterschiedlichen und naheliegenden Gründen große Probleme, ihre Lohnsummen in den geforderten Zeiträumen immer einzuhalten. Die Einhaltung der Mindestlohnsumme wird insbesondere durch die familienpolitisch gewollte Freistellungen von der Arbeit (Elternzeit, Familienpflegezeit) und die demografischen Entwicklung (Schwierigkeiten bei der Nachbesetzung wegen des Fehlens geeigneter Bewerber) erschwert. Hierdurch entstehen genau die unkalkulierbaren Wechsel, auf die das Bundesverfassungsgericht abgestellt hat und die von kleinen Betrieben nur im Ausnahmefall ohne Folgen aufgefangen werden können.

II. Wir regen zudem an, Auszubildende bei der Berechnung der Anzahl der Beschäftigten zukünftig nicht mehr berücksichtigen.

Die Einbeziehung der Auszubildenden bei der Berechnung der Anzahl der Beschäftigten kann die Ausbildungsbereitschaft von Kleinstbetrieben negativ beeinflussen. Der Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau ist ebenso wie viele Handwerksbetriebe mit der Situation konfrontiert, aufgrund der demografischen Entwicklung Ausbildungsplätze nicht immer zeitnah neu besetzen zu können. Die Angst vor den Folgen der Lohnsummenregelung vor dem Hintergrund einer geplanten Betriebsübergabe birgt deshalb die Gefahr, dass Lehrstellen nicht mehr oder sehr begrenzt angeboten werden.

III. Außerdem halten wir es für erforderlich, bei der Berechnung der Anzahl der Beschäftigten Teilzeitkräfte nicht den Vollzeitkräften gleich zu stellen. Kleine Betriebe, z.B. mit zwei Teilzeitkräften (z.B. Sekretär/-in, Reinigungskraft) einem Auszubildenden und einer Vollzeitkraft wären unangemessen beschwert.

Wir schlagen deshalb vor, bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

Zu § 13 a Abs.3 Satz 4 ErbStG-E – Absenkung der Mindestlohnsumme für Betriebe mit wenigen Beschäftigten

Zukünftig soll bei Betrieben von vier bis zehn Beschäftigten eine Flexibilisierung der Lohnsummenregelung vorgesehen. Hierin liegt ein wichtiger Schritt, um die Auswirkungen unkalkulierbarer Wechsel in der Belegschaft zu berücksichtigen. Allerdings kann auch bei Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten, die meist in der Rechtsform als Einzelunternehmen oder Personengesellschaft organisiert sind, das Ausscheiden einzelner Mitarbeiter die Einhaltung der Lohnsummenkriterien gefährden. Wenn ein gut bezahlter angestellter Familienangehöriger im Rahmen der Unternehmensnachfolge Betriebsinhaber wird, sinkt die Lohnsumme, da der Unternehmer nicht mehr als Beschäftigter zählt. Wenn die Stelle überhaupt aufgrund des Fachkräftemangels zeitnah nachbesetzt werden kann, eher mit einem niedrigeren Gehalt. Da Umbrüche aufgrund des Betriebsübergangs weitere Wechsel wahrscheinlich machen und z.B. das Gehaltsniveau eines neuen, jungen Teams eher geringer ist, wird die Einhaltung der Lohnsumme sehr schwierig, ohne dass es zu einem Personalabbau kommt. Auch Schwierigkeiten bei der Nachbesetzung aufgrund des Fachkräftemangels werden zum unverschuldeten Problem, das es zu entschärfen gilt, wenn der Mittelstand unterstützt werden soll.

Wir schlagen deshalb vor, dass die einzuhaltende Mindestlohnsumme von 250 Prozent anstelle von 400 Prozent bzw. 500 Prozent anstelle von 700 Prozent für Betriebe mit acht bis 20 Beschäftigten gelten sollten.

Re/25.06.2015