

## NEWSLETTER

Sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst können wir Ihnen die erfreuliche Mitteilung machen, dass es uns gelungen ist, unser Anwaltsteam durch die Aufnahme von Herrn **Rechtsanwalt und Steuerberater Harald Belzer** zu verstärken, der schwerpunktmäßig auf den Rechtsgebieten Erbschaftsteuerrecht, Gesellschaftsrecht und Wirtschaftsrecht tätig ist.

In unserem aktuellen Newsletter Juli 2023 möchten wir Sie auf die folgenden für die Praxis wichtigen Urteile und Gesetzesänderungen hinweisen:

### Inhalt:

- |  |      |
|--|------|
| 1. Versetzung weltweit zulässig!   | S. 1 |
| 2. Vorweggenommene Erbfolge und Änderungen für die Erbschafts- und Schenkungssteuer ab 2023                    | S. 2 |
| 3. Praxistipps bezüglich den neuen Mitwirkungspflichten nach der Rechtsprechung bezüglich der Urlaubsansprüche | S. 5 |

## 1. Versetzung weltweit zulässig!

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem Urteil vom 30.11.2022 entschieden, dass Arbeitnehmer auch dauerhaft ins Ausland versetzt werden können, wenn im Arbeitsvertrag nicht etwas anderes vereinbart wurde.

In dem von dem BAG entschiedenen Fall ging es um einen Ryan-Air-Piloten, der sich gegen eine Versetzung ins Ausland zur Wehr setzte.

Er vertrat dabei die Auffassung, dass der Arbeitgeber aufgrund des im Arbeitsvertrag enthaltenen Versetzungsvorbehaltes ihn nur innerhalb der Bundesrepublik Deutschland versetzen könne. Dies sah das BAG anders. Das BAG begründete das Urteil im Wesentlichen damit, dass der Arbeitgeber aufgrund seines arbeitsvertraglichen Direktionsrechtes den Arbeitnehmer anweisen könne, an einem Arbeitsort des Unternehmens im Ausland zu arbeiten, wenn nicht im Arbeitsvertrag ausdrücklich und den Umständen nach konkludent etwas anderes vereinbart worden ist. Das BAG nahm dabei eine zweistufige Prüfung vor. Auf der ersten Stufe ist zu prüfen, ob die Versetzung aufgrund des im Arbeitsvertrag enthaltenen Versetzungsvorbehaltes rechtlich zulässig ist und auf der zweiten Stufe ist zu prüfen, ob die Versetzung im konkreten Fall dem Arbeitnehmer zumutbar ist, was das BAG in dem vorliegenden Fall bejaht hat.

Hans-Jürgen Marx  
Rechtsanwalt und  
Fachanwalt für Arbeitsrecht



## 2. Vorweggenommene Erbfolge und Änderungen für die Erbschafts- und Schenkungssteuer ab 2023

Selbstgenutzte und vermietete Immobilien sollen in der Regel möglichst ohne Zahlung von Erbschafts- oder Schenkungssteuer auf die nächste Generation übergehen. Hierzu können schon zu Lebzeiten Übertragungen im Rahmen der sogenannten „vorweggenommenen Erbfolge“ vorgenommen werden. In diesen Fällen entsteht keine Erbschaftssteuer, jedoch Schenkungssteuer, falls die entsprechenden Freibeträge überschritten sind.

Gründe für solche Übertragungen sind regelmäßig die mehrfache Nutzung von erbschaftsteuerlichen Freibeträgen, die alle 10 Jahre neu entstehen, die Sicherung des Vermögens in der Familienlinie, die Sicherung des überlebenden Ehegatten durch Vorbehaltsrechte, insbesondere Wohnrechte und Nießbrauchrechte an den Vermietungseinkünften.

Immobilien werden nach ihrem Boden- und Gebäudewert bewertet. Dabei gelten für den Gebäudewert **seit dem 01.01.2023 neue Bewertungsvorschriften**, die zu einer deutlich höheren Besteuerung führen können. So betrug der Gebäudewert in einem aktuellen Fall nach altem Recht 484.000,00 € und in der Vergleichsrechnung nach neuem Recht 1.085.000,00 € mit entsprechend deutlich höherer Steuerlast.

Um den Anfall von Schenkungssteuer bei einer vorweggenommenen Erbfolge zu vermeiden, gibt es mehrere **Gestaltungsmöglichkeiten**:

### 1. „Ausnutzen“ von Freibeträgen:

Häufig genügen die Freibeträge in ihrer Gesamtheit, um Vermögen steuerfrei zu übertragen. Jedoch genügen die Freibeträge in der individuellen Vermögenszuordnung der Ehegatten nicht, wenn z. B. ein Ehegatte viel und der andere wenig besitzt. **Ehegatten** haben gegeneinander einen schenkungssteuerlichen **Freibetrag** von jeweils **500.000,00 €**, der alle 10 Jahre neu entsteht. Deshalb bietet es sich an, Vermögen zwischen den Ehegatten zu verteilen, um bei Versterben des einen das Vermögen entsprechend den für Eltern und Kinder geltenden Freibeträgen steueroptimal übertragen zu können.

Zur Absicherung des übertragenden Ehegatten können bei Eintritt bestimmter Bedingungen sogenannte Rückfallklauseln vereinbart werden.

### 2. Wohnrechte:

Diese Gestaltung bietet sich bei selbstgenutztem Wohneigentum an. Die Immobilie wird auf die Kinder übertragen und das Wohnrecht lebenslang oder für eine bestimmte Zeit vorbehalten. Der Vorteil ist, dass das Wohnrecht bewertet werden kann und den Übertragungswert und damit die Schenkungssteuer reduziert.

Zu beachten ist, dass dann, wenn der Ehegatte die Immobilie weiter zu Wohnzwecken nutzt, die Immobilie steuerfrei bleibt. Für Kinder gilt diese Vergünstigung nicht in Schenkungsfällen, sondern nur in Erbfällen.

### 3. Nießbrauchrechte:

Nießbrauchrechte können auch an Vermietungsimmobilien bestellt werden. Dabei wird die Immobilie unter Vorbehalt aller Nutzungsrechte (insbesondere an den Mieteinnahmen) übertragen. Vorteil ist die Absicherung des Übertragenden. Zudem mindert das Nießbrauchrecht den Übertragungswert.

Allerdings ist zu beachten, dass der Nießbrauchwert „gedeckelt“ wird und zwar maximal in Höhe des Wertes des übertragenen Objektes geteilt durch 18,6 gemäß § 16 BewG.

Zudem ist zu beachten, dass die Beteiligten ein **Wahlrecht** bezüglich der **Bewertungsmethode** haben: Eine Bewertung nach schematischen gesetzlichen Regelungen oder mittels eines Sachverständigengutachtens. Wird nach gesetzlichen Regeln bewertet, werden bei bestimmten, nachträglichen Sachverhaltsänderungen Wertanpassungen vorgenommen.

Demgegenüber verursacht ein **Sachverständigengutachten** zunächst Kosten, hat jedoch den **Vorteil**, dass **keine nachträglichen Wertanpassungen möglich sind** und bietet somit eine höhere Sicherheit.

Vorsicht ist bei Folgendem geboten:

Der auf die Immobilie entfallende Aufwand (Abschreibungen, Zinsen, laufende Kosten) kann nur dann geltend gemacht werden, wenn Ertrag und Aufwand in einer Person entstehen. Das heißt, dass der Übertragende sich nicht nur die Mieteinnahmen vorbehalten sollte, bei ihm müssen vielmehr auch die Kosten verbleiben. Das jedoch führt dazu, dass der Übertragungswert nicht durch evtl. vorhandene Verbindlichkeiten gemindert wird.

In diesem Zusammenhang gibt es eine neuere interessante Entscheidung des Bundesfinanzhofs (BFH) zur Reallast:

#### 4. Reallast:

Reallast bedeutet, dass aus einem Grundstück wiederkehrende Leistungen an eine bestimmte Person entrichtet werden (§ 1105 BGB).

Dazu hat der BFH in seinem Urteil vom 29.09.2021 entschieden, dass Nießbrauch und Reallast nicht vergleichbar sind. Bei Nießbrauch behält sich der Nießbraucher alle Rechte unmittelbar vor. Dagegen ist bei einer Reallast der Grundstückseigentümer rechtlich und wirtschaftlich belastet und kann deshalb auch die gezahlten Reallasten als Kosten abziehen.

Im Gegensatz zum Nießbrauch kann damit die Immobilie **und** die Finanzierung übertragen werden und damit der Übertragungswert und die Steuerquote reduziert werden. Darüber hinaus kann der Verpflichtete die Reallast als Werbungskosten abziehen. Dabei wird die Reallast in Anschaffungskosten (AK) und einen Ertragsanteil aufgespalten. Die AK werden als AfA verteilt abgesetzt und der Ertragsanteil ist sofort abziehbar. Der Begünstigte versteuert die aus der Reallast zukommenden Leistungen.

**Fazit:**

Um die Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten bei der vorweggenommenen Erbfolge exakt zu berechnen, ist dringend darauf zu achten, dass ein auf Erbschaftssteuerrecht spezialisierter Rechtsanwalt oder Steuerberater zu Rate gezogen wird.

Harald Belzer  
Rechtsanwalt und  
Steuerberater

### 3. Mitwirkungspflichten nach der neuen BAG-Rechtsprechung bei den Urlaubsansprüchen

Wie wir Ihnen bereits in unserem Newsletter März 2023 mitgeteilt hatten, verjähren und verfallen die Urlaubsansprüche nach der neuen BAG-Rechtsprechung nur dann, wenn der Arbeitgeber seinen Mitwirkungspflichten nachgekommen ist.

Nur dann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu Beginn eines Urlaubsjahres darauf hinweist, wie viel Urlaubstage dem Arbeitnehmer zur Verfügung stehen und zudem darauf hinweist, dass der Urlaub verfällt, wenn er nicht innerhalb des Kalenderjahres bzw. des Übertragungszeitraumes (bis zum 31.03. des Folgejahres) genommen wird, verjähren bzw. verfallen die Urlaubsansprüche.

Welche enormen praktischen Bedeutungen diese neuen Mitwirkungsobliegenheiten für einen Arbeitgeber haben können, soll an folgendem Beispiel illustriert werden:

Ein Arbeitnehmer mit einem Bruttogehalt in Höhe von 8.000,00 € ist seit dem 01.04.2020 bis zum heutigen Tage durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und hat 30 Urlaubstage pro Jahr (20 Urlaubstage gesetzlicher Mindesturlaub und 10 Urlaubstage tariflichen Mehrurlaub).

Hätte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu Beginn des Jahres 2020 darauf hingewiesen, dass ihm 30 Urlaubstage für das Jahr 2020 zustehen und er diese Urlaubstage bis zum 31.12.2020 bzw. zum 31.03.2021 nehmen muss und die Urlaubsansprüche ansonsten verfallen, hätte dies zur Folge, dass der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub des Arbeitnehmers von 20 Arbeitstagen am 31.03.2022 verfallen und der Anspruch auf den tariflichen Mehrurlaub von 10 Arbeitstagen am 31.03.2021 verfallen wäre.

Demgegenüber würde dem Arbeitnehmer für den Fall, dass der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nicht nachgekommen sein sollte, der volle Urlaubsanspruch von 30 Urlaubstagen zustehen, der ihm bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegolten werden müsste.

Die Auszahlung der 30 Urlaubstage für das Jahr 2020 wäre mit Kosten für den Arbeitgeber in Höhe von **13.292,30 € brutto** (11.076,92 € brutto + Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) verbunden, die sich der Arbeitgeber bei ordnungsgemäßer Durchführung der Hinweispflichten hätte ersparen können.

### Praxistipp:

Alle Arbeitnehmer sollten **zu Beginn jedes Jahres schriftlich** darauf **hingewiesen werden**, wie viel Urlaubstage ihnen bis zum Jahresende zustehen und dass sie diesen Urlaub bis zum Jahresende bzw. bis zum 31.03. des Folgejahres nehmen müssen, da er anderenfalls ersatzlos verfällt. Zudem ist dringend zu empfehlen, sich den **Erhalt dieses Hinweisschreibens** von jedem Arbeitnehmer **zu Beweis Zwecken schriftlich bestätigen zu lassen**.

Hans-Jürgen Marx  
Rechtsanwalt und  
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Für weitere Rückfragen stehen wir Ihnen selbstverständlich jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Hans-Jürgen Marx  
Rechtsanwalt und  
Fachanwalt für Arbeitsrecht