



Dr. Stephan Schmelzer, LL.M. (USA)
Rechtsanwalt und Fachanwalt Arbeitsrecht
Fachanwalt IT-Recht
Vertretungsberechtigt vor allen Amts-, Land- und Oberlandesgerichten

Ostberg 3 59229 Ahlen
Telefon: 0 23 82 - 6646
Telefax: 0 23 82 - 768523

Mandantenbrief Arbeits- und Wirtschaftsrecht November/Dezember 2010

Zweigstelle
Glatzer Str. 36 59227 Ahlen
Telefon: 02528 - 950700
Telefax: 02528 - 950702
<http://www.ra-schmelzer.de>

Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes - Kleinbetriebsklausel

In Betrieben, in denen in der Regel nur zehn oder weniger Arbeitnehmer beschäftigt sind, genießen diese keinen Kündigungsschutz. Die darin liegende Ungleichbehandlung zwischen Arbeitnehmern größerer und kleinerer Betriebe verstößt nicht gegen das Grundgesetz. Sie ist sachlich gerechtfertigt, weil Kleinbetriebe typischerweise durch enge persönliche Zusammenarbeit, geringere Finanzausstattung und einen Mangel an Verwaltungskapazität geprägt sind.

Auch wenn ein Unternehmer mehrere Kleinbetriebe unterhält, werden die Zahlen der dort Beschäftigten nicht automatisch zusammengerechnet, wenn es sich tatsächlich um organisatorisch hinreichend verselbstständigte Einheiten und deshalb um selbstständige Betriebe handelt. Es ist aber sicherzustellen, dass damit aus dem Geltungsbereich des Gesetzes nicht auch Einheiten größerer Unternehmen herausfallen, auf die die typischen Merkmale des Kleinbetriebs (enge persönliche Zusammenarbeit etc.) nicht zutreffen. Das wiederum ist nicht stets schon dann der Fall, wenn dem Betrieb auch nur eines dieser typischen Merkmale fehlt. Maßgebend sind vielmehr die Umstände des Einzelfalls.

In einem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall beschäftigte ein Unternehmen an seinem Sitz in Leipzig mindestens acht, an dem Standort Hamburg sechs Arbeitnehmer. Im Januar 2006 setzte es in Hamburg einen vor Ort mitarbeitenden Betriebsleiter ein, den es bevollmächtigte, dort Einstellungen und Entlassungen vorzunehmen. Ein klagender Arbeitnehmer war in der Betriebsstätte Hamburg seit 1990 als Hausmeister und Haustechniker tätig. Ein vergleichbarer Arbeitnehmer wurde im Jahr 2003 eingestellt, ist deutlich jünger als der Kläger und - anders als dieser - keiner Person zum Unterhalt verpflichtet. Im März 2006 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger unter Berufung auf betriebliche Gründe.

Der Fall wurde vom Bundesarbeitsgericht an das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Dieses hat nun festzustellen, ob die beiden Betriebsstätten organisatorisch selbstständig sind und somit nicht als einheitlicher Betrieb anzusehen sind.

Automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters

Nach deutschem Recht ist es den Sozialpartnern erlaubt, Klauseln in Tarifverträgen aufzunehmen, nach denen das Arbeitsverhältnis automatisch endet, wenn der Beschäftigte das Rentenalter erreicht.

In seinem Urteil vom 12.10.2010 stellt der Gerichtshof zunächst klar, dass eine Klausel, nach der das Arbeitsverhältnis automatisch endet, wenn der Beschäftigte das Rentenalter erreicht, eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung darstellt. Der Gerichtshof hat weiter geprüft, ob diese Ungleichbehandlung als gerechtfertigt angesehen werden kann.

Dazu stellt er fest, dass mit einer solchen Klausel keine zwingende Regelung des Eintritts in den Ruhestand eingeführt wird, sondern dass sie eine Art und Weise der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erreichens des Rentenalters unabhängig von einer Kündigung zum Inhalt hat. Hinsichtlich des mit der Regelung verfolgten Ziels führt der Gerichtshof aus, dass der infrage stehende Mechanismus auf einem Ausgleich zwischen politischen, wirtschaftlichen, sozialen, demografischen und/oder haushaltsbezogenen Erwägungen beruht und von der Entscheidung abhängt, die Lebensarbeitszeit der Arbeitnehmer zu verlängern oder, im Gegenteil, deren früheren Eintritt in den Ruhestand vorzusehen.

Der Gerichtshof weist darauf hin, dass derartige Klauseln über die automatische Beendigung von Arbeitsverhältnissen seit Langem Teil des Arbeitsrechts zahlreicher Mitgliedstaaten und in den Beziehungen des Arbeitslebens weithin üblich sind. Da sie den Arbeitnehmern eine gewisse Stabilität der Beschäftigung bieten und langfristig einen vorhersehbaren Eintritt in den Ruhestand verheißen, während sie gleichzeitig den Arbeitgebern eine gewisse Flexibilität in ihrer Personalplanung bieten, sind diese Klauseln über die automatische Beendigung von Arbeitsverhältnissen Niederschlag eines Ausgleichs zwischen divergierenden, aber rechtmäßigen Interessen, der sich in einem komplexen Kontext von Beziehungen des Arbeitslebens einfügt und eng mit politischen Entscheidungen im Bereich Ruhestand und Beschäftigung verknüpft ist.

GmbH-Geschäftsführer - Kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach Abberufung

Nach Kündigung des Geschäftsführeranstellungsvertrags hat der Geschäftsführer einer GmbH grundsätzlich keinen Anspruch auf Beschäftigung in einer seiner früheren Tätigkeit vergleichbaren leitenden Funktion. Der Anstellungsvertrag hat regelmäßig nur die Beschäftigung als Geschäftsführer zum Inhalt.

Eine Tätigkeit unterhalb der Organebene ist typischerweise nicht vereinbart, der abberufene Geschäftsführer kann sie daher auch nicht verlangen. Etwas anderes kann gelten, wenn der Anstellungsvertrag die Möglichkeit einer anderen Beschäftigung vorsieht.

Zusage von Bonuszahlungen durch konkludentes Verhalten

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts entschieden in ihrem Urteil vom 21.4.2010, dass die mehrfache Auszahlung eines Jahresboni an einen Arbeitnehmer im Zusammenhang mit Äußerungen und schlüssigem Verhalten des Arbeitgebers einen Anspruch dem Grunde nach auch für die Zukunft begründen kann.

Ein solcher Anspruch scheidet auch nicht daran, dass die Höhe der Bonuszahlungen wechselt. Denn typischerweise hängt die Höhe von Bonuszahlungen von unterschiedlichen Voraussetzungen, wie z. B. Betriebsergebnis oder persönlicher Leistung ab, und kann daher schwanken.

Anmerkung: In der Praxis ist es von grundsätzlicher Bedeutung, eindeutige rechtssichere vertragliche Vereinbarungen zu treffen. So empfiehlt es sich u. U., jährliche Bonuszahlungen mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt zu versehen bzw. bei der Auszahlung auf die Einmaligkeit der Zahlung ausdrücklich hinzuweisen.

Fristlose Kündigung eines EDV-Administrators

Ein EDV-Administrator darf seine Zugangsrechte nur für seine Aufgaben nutzen, die der Funktion des Computersystems dienen. Er darf nicht außerhalb dieser Aufgaben Inhalte fremder Datenbestände einsehen. Missbraucht er seine Zugangsrechte, kann das eine fristlose Kündigung rechtfertigen.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat deshalb die Kündigungsschutzklage eines EDV-Administrators abgewiesen, dem fristlos gekündigt worden war, weil er E-Mails und Kalendereinträge des Vorstands seiner Arbeitgeberfirma eingesehen hatte. Das LAG hat auch nicht die Rechtfertigung des Administrators gelten lassen, er sei zugleich Innenrevisor gewesen, deshalb sei es seine

Aufgabe gewesen, auch den Vorstand zu kontrollieren. Schon grundsätzlich - so die Richter des LAG - sei es nicht Aufgabe von angestellten Innenrevisoren, auch den Arbeitgeber oder seinen Vorstand zu kontrollieren.



Keine Verschwiegenheitspflicht über Entgelthöhe im Arbeitsvertrag

Eine Klausel, wonach der Arbeitnehmer verpflichtet ist, über seine Arbeitsvergütung auch gegenüber Arbeitskollegen Verschwiegenheit zu bewahren, ist unwirksam. Sie hindert den Arbeitnehmer daran, Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz im Rahmen der Lohngestaltung gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen.

In einem vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern verhandelten Fall war im Anstellungsvertrag eines Arbeitnehmers vereinbart, dass er verpflichtet ist, die Höhe der Bezüge vertraulich zu behandeln, im Interesse des Betriebsfriedens auch gegenüber anderen Firmenangehörigen.

Der Arbeitgeber war der Auffassung, der Arbeitnehmer habe sich mit seinem Arbeitskollegen über die Höhe der Bezüge und die damit verbundenen Änderungen unterhalten. Er erteilte daraufhin dem Arbeitnehmer eine Abmahnung.

Die Richter des LAG entschieden jedoch, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen, da sie nicht gerechtfertigt sei. Eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers liege nicht vor. Die o. g. Klausel in dem Anstellungsvertrag ist unwirksam. Sie stellt eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers entgegen den Geboten von Treu und Glauben dar.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitgeber auch bei der Lohngestaltung dem Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet. Die einzige Möglichkeit für den Arbeitnehmer festzustellen, ob er Ansprüche aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz hinsichtlich seiner Lohnhöhe hat, ist das Gespräch mit Arbeitskollegen. Ein solches Gespräch ist nur erfolgreich, wenn der Arbeitnehmer selbst auch bereit ist, über seine eigene Lohngestaltung Auskunft zu geben. Könnte man ihm derartige Gespräche wirksam verbieten, hätte der Arbeitnehmer kein Erfolg versprechendes Mittel, Ansprüche wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Rahmen der Lohngestaltung gerichtlich geltend zu machen.



Lohnsteuerkarte 2010 auch für 2011 aufbewahren

Im Jahressteuergesetz 2008 wurde festgelegt, dass sich Arbeitnehmer ab 2011 nicht mehr um die Lohnsteuerkarte zu kümmern brauchen. Sie teilen dem Arbeitgeber nur einmalig die steuerliche Identifikationsnummer und das Geburtsdatum mit, der dann die für die Lohnsteuer relevanten Daten beim Bundeszentralamt für Steuern in Bonn elektronisch abrufen kann.

Die ursprünglich für das Kalenderjahr 2011 vorgesehene Einführung der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) wird auf das Kalenderjahr 2012 verschoben. Bitte beachten Sie deshalb, dass die Lohnsteuerkarte 2010 mit den eingetragenen Lohnsteuerabzugsmerkmalen auch für den Steuerabzug vom Arbeitslohn ab 1.1.2011 bis zur erstmaligen Anwendung der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale gilt. In diesem Übergangszeitraum hat der Arbeitgeber die Lohnsteuerkarte 2010 während des Dienstverhältnisses aufzubewahren, **er darf sie nicht vernichten!** Die darauf enthaltenen Eintragungen (z. B. Freibeträge) gelten unabhängig vom Gültigkeitsbeginn einmalig auch für 2011 weiter.

Wird im Jahr 2011 erstmalig eine Lohnsteuerkarte benötigt, stellt das zuständige Finanzamt auf Antrag eine Ersatzbescheinigung aus. Ausgenommen hiervon sind ledige Arbeitnehmer, die im Jahr 2011 ein Ausbildungsverhältnis als erstes Dienstverhältnis beginnen. Hier kann der Arbeitgeber die Steuerklasse I unterstellen, wenn der Arbeitnehmer seine steuerliche Identifikationsnummer, sein Geburtsdatum sowie die Religionszugehörigkeit mitteilt und gleichzeitig schriftlich bestätigt, dass es sich um das erste Dienstverhältnis handelt. Der Arbeitgeber hat die Erklärung des Arbeitnehmers als Beleg zum Lohnkonto aufzubewahren.

Hat der Arbeitgeber die Lohnsteuerbescheinigung auf der Lohnsteuerkarte 2010 erteilt und dem Arbeitnehmer herausgegeben, so hat er bei fortbestehendem Dienstverhältnis die Lohnsteuerab-

zugsmerkmale der Lohnsteuerkarte 2010 im Übergangszeitraum 2011 weiter anzuwenden.

Anmerkung: Für sämtliche Eintragungen auf der Lohnsteuerkarte 2010 für Zeiträume ab 1.1.2011 ist ausschließlich das Finanzamt und nicht mehr die Gemeinde zuständig. Dazu gehören z. B. die Eintragung von Kindern und Freibeträgen sowie alle Änderungen der Lohnsteuerklassen.



Abgrenzung haushaltsnahe Dienstleistung zu Handwerkerleistung

Seit dem 1.1.2009 sind Aufwendungen für Handwerkerleistungen für Renovierungs-, Erhaltungs- und Modernisierungsmaßnahmen besser von der Steuer absetzbar. Der bisherige Steuerbonus von bis zu 600 € pro Jahr wurde auf 1.200 € verdoppelt. Das heißt, von maximal 6.000 Euro Arbeitskosten können 20 %, also 1.200 €, direkt von der Steuer abgezogen werden.

Ausgaben für haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse oder Dienstleistungen wie Kinderbetreuung oder Pflegeleistungen werden darüber hinaus unter weiteren Voraussetzungen bis zu einer Höhe von 4.000 € pro Jahr gefördert.

Der Begriff "haushaltsnahe Dienstleistung" ist gesetzlich nicht näher bestimmt. Die Leistungen müssen eine hinreichende Nähe zur Haushaltsführung aufweisen bzw. damit im Zusammenhang stehen. Der Bundesfinanzhof (BFH) hat dabei den Begriff "haushaltsnah" als sinnverwandt mit dem Begriff "hauswirtschaftlich" angesehen.

Danach werden nunmehr sämtliche handwerkliche Tätigkeiten, also auch einfache handwerkliche Verrichtungen, etwa regelmäßige Ausbesserungs- und Erhaltungsmaßnahmen, die bislang als haushaltsnahe Dienstleistungen galten, von der neuen Regelung erfasst. Die Unterscheidung nach einfachen und qualifizierten Handwerkerleistungen ist damit nicht länger erforderlich.

Nach diesen Grundsätzen handelt es sich bei Maler- und Tapezierarbeiten nicht (mehr) um hauswirtschaftliche Verrichtungen, die als haushaltsnahe Dienstleistungen begünstigt sind, sondern um Handwerkerleistungen.

Anmerkung: In der Fachliteratur wird teilweise die Meinung vertreten, dass der erhöhte Betrag bereits ab dem Jahr 2008 anzuwenden sei, weil das Gesetz, mit dem der neue Höchstbetrag eingeführt worden ist, bereits vor dem 1.1.2009 in Kraft trat. Hierzu ist jetzt ein Verfahren vor dem BFH anhängig. Sollte das Finanzamt die Aufwendungen für 2008 nicht bis zum neuen Höchstbetrag anerkennen, ist ggf. Einspruch einzulegen und mit Hinweis auf die endgültigen Entscheidungen Ruhen des Verfahrens zu beantragen.



EuGH-Vorlage zur Umsatzbesteuerung bei einer Geschäftsveräußerung im Ganzen

Nach dem Umsatzsteuergesetz unterliegen die Umsätze im Rahmen einer Geschäftsveräußerung an einen anderen Unternehmer nicht der Umsatzsteuer. Eine Geschäftsveräußerung liegt vor, wenn ein Unternehmen oder ein in der Gliederung eines Unternehmens gesondert geführter Betrieb im Ganzen entgeltlich oder unentgeltlich übereignet oder in eine Gesellschaft eingebracht wird.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat durch Beschluss vom 14.7.2010 dem Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) Fragen zu den Voraussetzungen der nicht der Umsatzsteuer unterliegenden Geschäftsveräußerung im Ganzen vorgelegt. Die Fragen betreffen Fälle, in denen Warenbestand und Geschäftsausstattung veräußert, die Geschäftsräume aber nur an den Erwerber vermietet werden.

Für den Fall, dass die Vermietung des Ladenlokals zu berücksichtigen ist, hat der BFH dem EuGH die weitere Frage vorgelegt, ob es dabei darauf ankommt, ob das Ladenlokal durch einen auf lange Dauer abgeschlossenen Mietvertrag zur Nutzung überlassen wurde oder ob der Mietvertrag auf unbestimmte Zeit läuft und von beiden Parteien kurzfristig kündbar ist.

Nach der bisherigen Rechtsprechung des BFH kann eine nicht steuerbare Geschäftsveräußerung auch dann vorliegen, wenn einzelne wesentliche Betriebsgrundlagen nicht mitübereignet worden sind. Voraussetzung ist aber, dass sie dem Unternehmer langfristig zur Nutzung überlassen werden

und eine dauerhafte Fortführung des Unternehmens durch den Übernehmer gewährleistet ist.

Handlungsempfehlungen und Gestaltungshinweise zum Jahresende 2010

In dieser Rubrik fassen wir für Sie zum Jahresende allgemeine und wichtige Informationen kurz zusammen, über die Sie einmal nachdenken und mit uns sprechen sollten.

- **Geringwertige Wirtschaftsgüter - Neuregelung bei der AfA seit**

1.1.2010: Steuerpflichtige mit Gewinneinkünften mussten sogenannte geringwertige Wirtschaftsgüter (GWG), die sie seit dem 1.1.2008 mit Netto-Anschaffungs- bzw. Herstellungskosten bis 150 € angeschafft oder hergestellt haben, sofort abschreiben. Lag der Kaufpreis darüber, aber noch unter 1.000 €, mussten die Wirtschaftsgüter in einem Sammelposten zusammengefasst und unabhängig von der Verbleibensdauer im Unternehmen über einen Zeitraum von 5 Jahren gleichmäßig abgeschrieben werden.

Nur noch die Bezieher von Überschusseinkünften (wie z. B. aus nicht selbstständiger Arbeit oder aus Vermietung und Verpachtung) hatten die Möglichkeit, geringwertige Wirtschaftsgüter bis 410 € im Jahr der Anschaffung voll abzuschreiben.

Das Wachstumsbeschleunigungsgesetz führt bei den Gewinneinkünften für Wirtschaftsgüter, **die ab dem 1.1.2010 angeschafft oder hergestellt werden**, eine Wahlmöglichkeit ein.

Sofortabschreibung: Selbstständig nutzbare bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens, deren Anschaffungs- und Herstellungskosten 410 € nicht übersteigen, können im Jahr der Anschaffung oder Herstellung voll abgeschrieben werden. Wird von dem Wahlrecht Gebrauch gemacht, sind GWG, die den Betrag von 150 € übersteigen, in einem laufenden Verzeichnis zu erfassen, es sei denn, diese Angaben sind aus der Buchführung ersichtlich. Entscheidet sich der Unternehmer für die Sofortabschreibung der GWG unter 410 €, gelten für Wirtschaftsgüter über 410 € die allgemeinen Abschreibungsregelungen.

Sammelposten: Nach wie vor besteht die Möglichkeit, GWG über 150 € und unter 1.000 € in einen jahresbezogenen Sammelposten einzustellen und über 5 Jahre abzuschreiben. Sie brauchen dann nicht in ein laufendes Verzeichnis aufgenommen werden.

Neu ist hier, dass der Unternehmer auch Wirtschaftsgüter unter 150 € in den Sammelposten aufnehmen kann und nicht zwingend im Jahr der Anschaffung voll abschreiben muss.

Anmerkung: Es gilt zu beachten, dass das Wahlrecht für die Sofortabschreibung oder den Sammelposten für alle in einem Wirtschaftsjahr angeschafften Wirtschaftsgüter von 150 € bis 1.000 € nur einheitlich ausgeübt werden kann.

- **Degressive Abschreibung läuft Ende 2010 aus:** Die Bundesregierung hat die degressive Abschreibung für bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens in Höhe von maximal 25 % ab dem 1.1.2009 wieder eingeführt. Sie kann für Wirtschaftsgüter in Anspruch genommen werden, die ab diesem Datum angeschafft oder hergestellt werden, und war auf zwei Jahre befristet. Diese Regelung läuft demnach zum Jahresende 2010 aus.

Der Vorteil: Die höheren Abschreibungsbeträge in den ersten Jahren verringern den zu versteuernden Gewinn stärker als bei der linearen Abschreibung. Investitionen lohnen sich also i. d. R. besonders, weil vor allem im ersten Jahr der Anschaffung das Betriebsergebnis mit weniger Steuern belastet wird. In der Praxis gilt es jedoch von Fall zu Fall zu prüfen, wann und ob die Auswirkung der degressiven Abschreibung von Vorteil ist.

- **Sonderabschreibung für kleine und mittlere Unternehmen:** Kleine und mittlere Unternehmen profitieren neben der degressiven Abschreibung auch von der Sonderabschreibung von bis zu 20 %. Die für die Inanspruchnahme der Vergünstigung relevanten Betriebsvermögensgrenzen wurden bei Bilanzierenden von 235.000 € auf 335.000 € bzw. von 125.000 € auf 175.000 € bei Betrieben der Land- und Forstwirtschaft für die Jahre 2009 und 2010 angehoben. Die Gewinn Grenzen bei Einnahme-Überschuss-Rechnern erhöhte der Gesetzgeber von 100.000 € auf 200.000 €.

Der Vorteil: Werden bewegliche Wirtschaftsgüter wie zum Beispiel Maschinen angeschafft, können insgesamt neben der degressiven Abschreibung in Höhe von bis zu 25 % im Jahr der Anschaffung oder Herstellung sowie in den folgenden vier Wirtschaftsjahren zusätzlich Sonderabschreibungen in Höhe von insgesamt bis zu 20 % in Anspruch genommen werden. Ein Unternehmer kann also im ersten Jahr der Anschaffung bis zu 45 % (bei Anschaffung im Januar) als Betriebsausgabe gewinnmindernd geltend machen. Er kann entscheiden, in welchem Jahr er wie viel Prozent der Sonderabschreibung beanspruchen will und damit die Höhe des Gewinns steuern.

Bitte beachten Sie! Wird die Investition im Jahr 2011 durchgeführt, kommen wieder die niedrigeren Betriebsgrößenmerkmale bzw. Gewinn Grenzen zum Tragen.

- **Investitionsabzugsbetrag:** Steuerpflichtige können für neue oder gebrauchte bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens, die sie anschaffen oder herstellen wollen - unter weiteren Voraussetzungen wie z. B. der betrieblichen Nutzung zu mindestens 90 % und Einhaltung bestimmter Betriebsgrößenmerkmalen (wie bei der Sonderabschreibung) - bis zu 40 % der voraussichtlichen Anschaffungs- oder Herstellungskosten außerbilanziell gewinnmindernd abziehen. Der Abzugsbetrag darf im Jahr der Inanspruchnahme und den drei Vorjahren 200.000 € je Betrieb nicht übersteigen.

Unterbleibt die geplante Investition oder ist die beabsichtigte Anschaffung/Herstellung und die später tatsächlich durchgeführte Investition nicht gleichartig, ist die Berücksichtigung des Investitionsabzugsbetrages in dem Wirtschaftsjahr rückgängig zu machen, in dem der Abzug erfolgt ist. Dafür werden bestandskräftige Bescheide korrigiert und es entstehen Zinsaufwendungen.

Beispiel: Ein Unternehmer will für seinen Betrieb im Jahr 2011 eine Maschine im Wert von netto 50.000 € anschaffen. Hierfür kann er bereits für 2010 einen Investitionsabzugsbetrag in Höhe von 40 % (= 20.000 €) der Anschaffungskosten in Anspruch nehmen, der sich in diesem Jahr auch gewinnmindernd auswirkt.

Der Unternehmer kann die Bemessungsgrundlage für die weiteren Abschreibungen und Sonderabschreibungen auf 30.000 € vermindern, um die erforderliche außerbilanzielle Hinzurechnung auszugleichen. Schafft er nunmehr im Januar des Jahres 2011 die Maschine an, kann er zusätzlich eine Sonderabschreibung in Höhe von 20 % (= 6.000 €) gewinnmindernd ansetzen.

Investitionsabzugsbetrag auch für einen betrieblichen Pkw: Die Gewährung eines Investitionsabzugsbetrages setzt u. a. voraus, dass der Steuerpflichtige beabsichtigt, das begünstigte Wirtschaftsgut in einer inländischen Betriebsstätte des Betriebs ausschließlich oder fast ausschließlich betrieblich zu nutzen (= betriebliche Nutzung zu mindestens 90 %). Des Weiteren muss der Steuerpflichtige das begünstigte Wirtschaftsgut in den beim Finanzamt einzureichenden Unterlagen seiner Funktion nach benennen und die Höhe der voraussichtlichen Anschaffungs- oder Herstellungskosten angeben. Unter diesen Voraussetzungen kann der Investitionsabzugsbetrag auch für einen betrieblichen Pkw in Anspruch genommen werden. Der Nachweis der über 90%igen betrieblichen Nutzung ist über ein Fahrtenbuch zu führen.

- **Geschenke an Geschäftsfreunde:** Für die gute Zusammenarbeit bedanken sich am Jahresende Steuerpflichtige bei ihren Geschäftspartnern i. d. R. mit kleinen Geschenken. Solche "Sachzuwendungen" an Personen, die nicht Arbeitnehmer des Unternehmers sind - also z. B. Kunden, Geschäftsfreunde usw. - dürfen als Betriebsausgaben abgezogen werden, wenn die Kosten der Gegenstände pro Empfänger und Jahr 35 € ohne Umsatzsteuer (falls der Schenkende zum Vorsteuerabzug berechtigt ist) nicht übersteigen. Ist der Betrag höher oder werden an einen Empfänger im Wirtschaftsjahr mehrere Geschenke überreicht, deren Gesamtkosten 35 € übersteigen, entfällt die steuerliche Abzugsmöglichkeit in vollem Umfang. Eine Ausnahme sind Geschenke bis 10 €. Hier geht die Finanzverwaltung davon aus, dass es sich um Streuwerbeartikel handelt. Hierfür entfällt auch die Aufzeichnungspflicht der Namen der Empfänger.

Der Zuwendende darf aber Aufwendungen von bis zu 10.000 € im Jahr pro Empfänger mit

einem Pauschalsteuersatz von 30 % versteuern. Er hat den Empfänger von der Steuerübernahme zu unterrichten. Von dieser Regelung sind dann auch Geschenke bis zu 35 € betroffen.

Auch wenn der Wert des Geschenkes die 35-€-Grenze übersteigt, kann der Steuerpflichtige den Wert pauschal besteuern, und zwar bis zur genannten Grenze von 10.000 € im Jahr. **Der Aufwand stellt jedoch keine Betriebsausgabe dar!**

- **Geschenke an Arbeitnehmer:** Will der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern neben den üblichen Zuwendungen auch ein Geschenk z. B. zum Jahresende überreichen, so kann er eine besondere Pauschalbesteuerung nutzen. Geschenke an Mitarbeiter können danach bis zu einer Höhe von 10.000 € pro Jahr bzw. pro Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit 30 % pauschal besteuert werden. Sie sind allerdings sozialversicherungspflichtig. **Der Arbeitgeber kann die Aufwendungen (für seine Arbeitnehmer) als Betriebsausgaben ansetzen.**
- **Weihnachtsfeier/Betriebsveranstaltung:** Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern bei Betriebsveranstaltungen - also z. B. für eine Weihnachtsfeier - bis 110 € (kein Bargeld!) einschließlich Umsatzsteuer je Veranstaltung und Arbeitnehmer steuerfrei zuwenden. Bei Überschreiten der Freigrenze ist der gesamte Betrag dem Lohn hinzuzurechnen und wird somit lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Die Zuwendungen können jedoch durch den Arbeitgeber mit 25 % pauschal versteuert werden; dann bleiben sie sozialversicherungsfrei.
- **Lohnsteuerkarte 2010 auch für 2011 aufbewahren:** Die ursprünglich für das Kalenderjahr 2011 vorgesehene Einführung der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale wird auf das Kalenderjahr 2012 verschoben. Bitte beachten Sie deshalb, dass die Lohnsteuerkarte 2010 mit den eingetragenen Lohnsteuerabzugsmerkmalen auch für den Steuerabzug vom Arbeitslohn ab 1.1.2011 bis zur erstmaligen Anwendung der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale gilt. In diesem Übergangszeitraum hat der Arbeitgeber die Lohnsteuerkarte 2010 während des Dienstverhältnisses aufzubewahren, **er darf sie nicht vernichten!** Die darauf enthaltenen Eintragungen (z. B. Freibeträge) gelten unabhängig vom Gültigkeitsbeginn einmalig auch für 2011 weiter.
- **Termin 15.12.2010!** Ggf. Verlustbescheinigung bei der Bank beantragen: In der Verlustbescheinigung werden Verluste ausgewiesen, die bankseitig nicht mit den während des Kalenderjahres erzielten abzugspflichtigen Kapitalerträgen verrechnet werden konnten. Befinden sich Depots und Konten bei unterschiedlichen Banken, ist der Bankkunde selbst für den Ausgleich über die Steuererklärung verantwortlich. Die Verlustbescheinigung für das laufende Jahr ist bis spätestens 15.12.2010 zu beantragen. Ob ein solcher Antrag für Sie sinnvoll ist, sollten Sie mit uns vorher besprechen.
- **Dauerhafte Aufbewahrung von Unterlagen zu den Einkünften aus Kapitalvermögen:** Bis 31.12.2008 wurden Zinsen, Dividenden und private Veräußerungsgewinne unterschiedlich besteuert. So blieben z. B. private Veräußerungsgewinne aus Aktien und Investmentfonds - außerhalb der einjährigen Haltefrist - steuerfrei. Zur Sicherung und zum Beweis der Höhe der Anschaffungskosten zum Kaufzeitpunkt sollten alle Kaufbelege von Wertpapieren sowie die Depotauszüge aufbewahrt werden. So kann auch in (ferner) Zukunft nachgewiesen werden, zu welchem Kaufpreis welches Wertpapier zu welchem Zeitpunkt erworben wurde. **Dies ist insbesondere dann wichtig, wenn Wertpapiere vor dem 31.12.2008 gekauft wurden, deren Veräußerungsgewinne steuerfrei bleiben.** Aber auch beim Wechsel der depotführenden Bank können diese Unterlagen erhebliche steuerliche Bedeutung haben.