

März 2009

Finanzverwaltung

Jahresabschlussfeier steuerlich abzugsfähig

Ein Bereichsleiter kann Aufwendungen für die Bewirtung seiner Mitarbeiter bei einer Jahresabschlussfeier grundsätzlich als Werbungskosten bei seinen Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit geltend machen. Dies geht aus einem kürzlich bekannt gewordenen Urteil des Finanzgerichts Rheinland-Pfalz hervor. Die Richter leiteten die berufliche Veranlassung der Kosten unter anderem daraus ab, dass es im Unternehmen des klagenden Bereichsleiters gang und gäbe war, die Jahresabschlussfeiern auf die Bereichsleiter abzuwälzen. Dafür spreche außerdem, dass der Kläger auch von der beruflichen Leistung abhängige Bezüge erhalten habe.

Arbeitsecke für Lehrer ausreichend

Ein in Vollzeit beschäftigter Lehrer kann sein häusliches Arbeitszimmer nicht steuerlich geltend machen. Die entsprechende Klage eines Pädagogen wurde kürzlich vom Rheinland-Pfälzischen Finanzgericht verworfen. Das Steueränderungsgesetz 2007 schränkt die Möglichkeit, die Kosten eines häuslichen Arbeitszimmers steuerlich abzusetzen, drastisch ein. Aus Sicht der Richter stellt das Arbeitszimmer eines in Vollzeit beschäftigten Lehrers nicht den Mittelpunkt seiner betrieblichen und beruflichen Tätigkeit dar. Häuslich zu verrichtende Arbeiten müssten von Lehrern nicht in speziellen Räumlichkeiten ausgeübt werden, eine „Arbeitsecke“ sei völlig ausreichend. Der Kläger hat gegen das Urteil Revision beim Bundesfinanzhof eingelegt.

Gesetzgebung

Erleichterte Sonderabschreibungen für kleine und mittlere Unternehmen

Das Sofortabschreibungsvolumen kann in Höhe von bis zu 20 % der Anschaffungs- und Herstellungskosten voll im ersten Jahr der Abschreibung beansprucht oder beliebig auf 5 Jahre verteilt werden. Damit ist eine flexible Steuerung der Steuerbelastung möglich. Da die Sonderabschreibung zusätzlich zur wieder eingeführten degressiven AfA möglich ist, kann im ersten Jahr der Anschaffung oder Herstellung ein **Abschreibungsvolumen von bis zu 45 %** erreicht werden.

Bei bilanzierenden Unternehmen besteht nun die Möglichkeit der Sonderabschreibung bei einem **Betriebsvermögen bis zu 335.000 Euro**, bei Unternehmern, die ihr Ergebnis nach einer „**Einnahmenüberschussrechnung**“ bestimmen, wurde der zulässige Gewinn (ohne Berücksichtigung des Investitionsabzugsbetrages) auf **200.000 Euro** erhöht.

Die Neuregelung gilt für Wirtschaftsjahre, die **nach dem 31.12.2008 und vor dem 01.01.2011** enden. Die Größenmerkmale müssen zum Schluss des Wirtschaftsjahres erfüllt sein, das der Anschaffung oder Herstellung des beweglichen Wirtschaftsgutes vorausgeht.

März 2009

Kein Verfall des Anspruchs auf Urlaub oder Urlaubsabgeltung bei Krankheit -
Kein Vertrauensschutz in den Fortbestand der bisherigen BAG-Rechtsprechung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt hat entschieden, dass bei Arbeitnehmern, die auf Grund von Krankheit nicht in der Lage sind ihren Urlaub im Kalenderjahr oder bis zum Ende des Übertragungszeitraums zu nehmen, der Urlaubsanspruch weiter bestehen bleibt und nicht erlischt. Mit dieser Entscheidung haben die Bundesarbeitsrichter sich einer Entscheidung des EuGH angeschlossen und gleichzeitig ihre bisherige ständige Rechtsprechung gekippt.

In dem vom BAG zu entscheidenden Sachverhalt war die Klägerin von August 2005 bis 31. Januar 2007 als Erzieherin beschäftigt. Sie erlitt im Juni 2006 einen Schlaganfall und war vom 02. Juni 2006 über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus durchgehend arbeitsunfähig. Die Klägerin verlangte mit ihrer Klage u.a. Abgeltung der gesetzlichen Urlaubsansprüche aus den Jahren 2005 und 2006. Im Unterschied zu den Vorinstanzen hat das BAG der Klage insoweit stattgegeben.

Nach der bisherigen ständigen Rechtsprechung des BAG zu § 7 Abs. 3 und 4 Bundesurlaubsgesetz wurde der Urlaub bei dauerhafter Erkrankung, die bis zum Jahresende andauerte, automatisch am Ende des Jahres auf das erste Quartal des Folgejahres übertragen. Danach verfiel der Urlaubsanspruch des Vorjahres am 31. März des Folgejahres, wenn der Arbeitnehmer bis zu diesem Termin auch durchgängig krank war. Diese Rechtsprechung gibt das BAG mit der neuen Entscheidung ausdrücklich auf.

Das BAG stützt sich in seiner Entscheidung auf das Urteil des EuGH aus Januar diesen Jahres. Der EuGH hatte entschieden, dass der bisher praktizierte Verfall des Urlaubsanspruchs in diesen Fällen der europäischen Richtlinie 2003/38/EG widerspricht. Diese garantiert einen Mindesturlaub von 4 Wochen im Jahr. Der Urlaub dürfe, so der EuGH, danach nicht auf Grund von Krankheit verfallen. Im bestehenden Arbeitsverhältnis sei der Urlaub nach dem Übertragungszeitraum durch Freistellung von der Arbeit zu gewähren. Ende das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Erkrankung, so sei der noch zu gewährende Urlaubsanspruch abzugelten. Der EuGH gab deshalb der Klage des Arbeitnehmers recht und verurteilte den Arbeitgeber den Urlaub, der wegen der Krankheit und der anschließenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden konnte, abzugelten.

Aus der Entscheidung des BAG geht hervor, dass § 7 Abs. 3 und 4 Bundesurlaubsgesetz im Verhältnis zu privaten Arbeitgebern nach den Vorgaben des Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie gemeinschaftskonform fortzubilden sei. Das BAG hat sich auch mit der Frage auseinander gesetzt, ob Arbeitgebern Vertrauensschutz in den Fortbestand der bisherigen Rechtsprechung des BAG zu gewähren ist: „Jedenfalls seit Bekanntwerden des Vorabentscheidungsersuchens des LAG Düsseldorf vom 02. August 2006 an den EuGH in der Sache Schultz-Hoff (-12 Sa 486/06-) besteht kein Vertrauensschutz mehr.“ Gesetzliche Urlaubsansprüche, die zu diesem Zeitpunkt noch nicht verfallen waren, bestehen somit weiter.

Fazit: Die Folgen dieses Urteils sind für Unternehmer gravierend und führen zu erheblichen Mehrkosten, wenn sie Arbeitnehmern bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ihren gegebenenfalls über mehrere Jahre wegen Erkrankung nicht genommenen Jahresurlaub finanziell abgelden müssen. Geschützt ist laut BAG allerdings nur der gesetzliche Mindesturlaub von 4 Wochen (bei einer 5-Tage-Woche somit 20 Arbeitstage). Soweit arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich mehr Urlaubstage vereinbart sind, können diese verfallen.