

STEUERTIPP

Kassensystem gut dokumentieren

Foto: Africa Studio / Shutterstock.com



„In einem Friseurunternehmen spielen zunehmend organisatorische Aufgaben eine wichtige Rolle. Die GoBD (Grundsätze zur ordnungsgemäßen Führung von Büchern sowie zum Datenzugriff) schreiben vor, dass beim Einsatz von EDV eine Verfahrensdokumentation zu erstellen ist. Diese beschreibt einen technisch und organisatorisch gewollten Prozess in drei Schritten: Betriebsdokumentation, technische Systemdokumentation, Anwenderdokumentation. Nur einen Teil dieser Aufgaben übernimmt der EDV-Hersteller, indem er die Handbücher und Programmierprotokolle bereitstellt. Der Friseurunternehmer muss selbst einiges hinzufügen, z. B. Betriebsbeschreibung, Organigramm, Zugriffsberechtigungen Kassieranweisungen. Bei einer unangemeldeten Kassennachschau ist ein Betriebsprüfer berechtigt, nach der Verfahrensdokumentation zum Kassensystem fragen. Tipp: Einen Ordner bereithalten, in dem all diese Unterlagen sind.“



Foto: Jektarina Knyasewa, JK Photo & Werbung

Holger Püschel

ist Wirtschaftsprüfer und Steuerberater mit eigener Kanzlei. Lesen Sie an dieser Stelle seine nützlichen Tipps rund um das Thema Steuern.

Rechtsticker

§

Kündigung (bü). Ein Arbeitgeber darf einem wechselwilligen Mitarbeiter nicht zuvorkommen. Im vorliegenden Fall hatte ein Arbeitnehmer seinem Chef mitgeteilt, dass er sich „nach der Kur einen neuen Job suchen“ werde. Und zum 15.4. des Jahres seinen Arbeitsvertrag gekündigt. Nun wollte der Arbeitgeber dem Mann mit der Begründung „Abkehrwille“ zuvorkommen und ihn schon zum 28.2. vor die Tür setzen. Das könne zwar arbeitsrechtlich durchaus ein Kündigungsgrund sein. Aber nur dann, sagt das Arbeitsgericht Siegburg, wenn „Schwierigkeiten mit der Nachbesetzung der Stelle zu erwarten sind und der Arbeitgeber eine sonst schwer zu findende Ersatzkraft gerade an der Hand hat“. Hier stellte sich allerdings heraus, dass die Neubesetzung der frei werdenden Stelle kein Problem darstellen würde. Der Arbeitgeber musste die Frist also abwarten.
ArG Siegburg, 3 Ca 500/19

§

Urlaub (bü). Arbeitnehmer können es nicht durchsetzen, immer wieder halbe Urlaubstage genehmigt zu bekommen. In dem konkreten Fall ging es um einen Mann, der im Jahresdurchschnitt in der Vergangenheit regelmäßig zehn halbe Urlaubstage erhalten hatte, um spontan bei der Weinernte des Betriebs seiner Familie aushelfen zu können. Als der Arbeitgeber diese Regelung auf maximal sechs halbe Urlaubstage pro Jahr reduzierte, klagte der Arbeitnehmer – und verlor. Er konnte diese „betriebliche Übung“ nicht aufrechterhalten, weil das Bundesurlaubsgesetz einen „Anspruch auf halbe Urlaubstage ohne jegliche Einschränkung“ nicht kenne. Außerdem schreibt das Gesetz vor, dass Urlaub zusammenhängend zu nehmen und zu gewähren ist. Eine „betriebliche Übung“ bestehe darüber hinaus auch nur dann, wenn alle Beschäftigten – oder zumindest eine ganze Gruppe – davon betroffen sind.
LAG Baden-Württemberg, 4 Sa 73/18

§

Betriebsrente (bü). Arbeitnehmer, die „bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis das 50. Lebensjahr bereits vollendet haben“, können vom Anspruch auf eine Betriebsrente ausgeschlossen werden. Arbeitgeber dürfen das in den Bedingungen ihrer betrieblichen Unterstützungskasse vorsehen. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden. Die Regelung verstoße nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters. Auch bewirke sie keine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts. Die Arbeitnehmerin war mit der Geburt eines Kindes zunächst aus dem Erwerbsleben ausgeschieden und nahm dann im Alter von 51 Jahren und vier Monaten erstmals wieder eine Erwerbstätigkeit auf. Das Betriebsrentengesetz lässt Altersgrenzen ausdrücklich zu. Und hier sei mit 50 Jahren noch keine zulässige Höchstgrenze überschritten worden.
AZ BVFG: 1 BvR 684/14