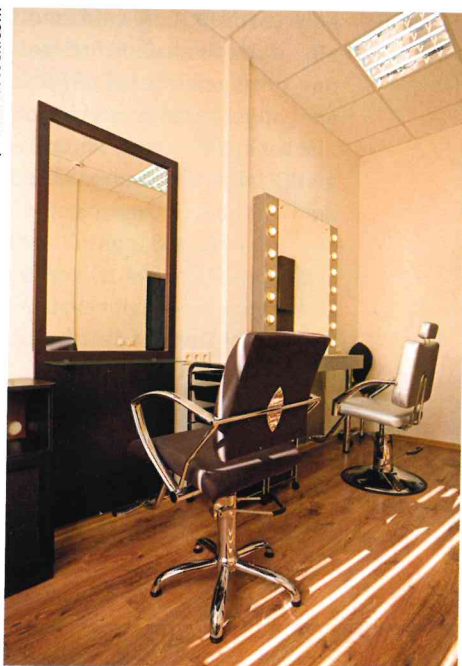


## STEUERTIPP

**Steuersenkung heißt weniger Miete**

Foto: DoublePHOTO studio / Shutterstock.com



Bei der Beratung von Friseurunternehmen fällt häufig auf, dass Salonmiete in unveränderter Höhe gezahlt wird. Das ist bei umsatzsteuerpflichtigen Mieten seit dem 1. Juli 2020 falsch. Die befristete Umsatzsteuersenkung von 19 % auf 16 % bis zum 31. Dezember 2020 führt dazu, dass sich die Mietzahlung verringert. Der Vermieter stellt seinem Mieter in der Regel eine neue Dauermietrechnung als Ergänzung zum Mietvertrag aus. Salonmieten sind aber meist als Daueraufträge eingerichtet und laufen einfach weiter durch. Die befristete Umsatzsteuersenkung zwingt daher beide Seiten zum Handeln: Der Vermieter muss eine neue Dauermietrechnung ausstellen und der Friseur muss seinen Dauerauftrag ändern. Tipp: Mietüberzahlungen vom Vermieter erstatten lassen und die neue Dauermietrechnung zu den Akten nehmen, damit man als Friseurunternehmer nicht auf den 3 % sitzen bleibt oder wegen formeller Fehler den Vorsteuerabzug gefährdet.



Foto: Iekatarina Knyasewa, JK Photo &amp; 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).** Im vorliegenden Fall ging es um die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung. Will ein Arbeitnehmer gegen eine fristlose Kündigung vorgehen, so kann die Uhrzeit des Entleerens seines Hausbriefkastens relevant sein. Das Kündigungsschreiben war dem Arbeitnehmer von Mitarbeitern seiner Firma in seinen Hausbriefkasten zugestellt worden. Der Mann konnte plausibel machen, dass er, als Vollzeitbeschäftigter, nicht mehr noch abends nach Feierabend in den Briefkasten schaut, sondern stets erst am nächsten Morgen. Damit erging vom Bundesarbeitsgericht folgendes Urteil: Es ist nicht der Zeitpunkt des Einwurfs in den Briefkasten entscheidend, sondern, wann der Arbeitnehmer seinen Briefkasten leert. Damit hatte er dann auch einen Tag länger Zeit, gegen die Kündigung anzugehen.

BAG, 2 AZR 111/19

## §

**Anhörung (bü).** Beabsichtigt ein Arbeitgeber, einen Beschäftigten fristlos zu kündigen, so muss er diese Kündigung innerhalb von zwei Wochen „nach Kenntniserlangung der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen“ ausgesprochen haben. Sprich, er muss eine „zuverlässige und hinreichend vollständige Kenntnis der einschlägigen Tatsachen haben, die ihm die Entscheidung darüber ermöglicht, ob er das Arbeitsverhältnis fortsetzen soll oder nicht“. Es ging in dem Fall um die sexuelle Belästigung einer Arbeitskollegin über ein Messenger-Programm. Will der Arbeitgeber allerdings zuvor noch den in den Fokus geratenen Mitarbeiter zu dem Thema anhören, so beginnt die zweiwöchige Frist nicht zu laufen. Eine solche Anhörung muss dann kurzfristig stattfinden. Die Frist für die Anhörung darf einen Zeitraum von einer Woche „nach Bekanntwerden der Kündigungsgründe“ nicht überschreiten.

BAG, 2 ABR 2/19

## §

**Abmahnung (bü).** Ein Arbeitgeber muss Abmahnungen gut begründen können. Behauptet ein Arbeitgeber hier ein Autohaus, dass eine Mitarbeiterin in drei Fällen das Bestellsystem falsch bedient habe, wodurch ihm finanzieller Schaden entstanden sei, so darf er dafür keine Abmahnung aussprechen, wenn er das Fehlverhalten nicht konkret benennen und begründen kann. Er muss die Abmahnungen wieder aus der Personalakte entfernen. Denn es handelt sich um „unrichtige Tatsachenbehauptungen“, die das berufliche Fortkommen der Mitarbeiter beeinträchtigen können. Außerdem war die Warnfunktion der Abmahnungen nicht erfüllt. Denn Abmahnungen müssen üblicherweise Konsequenzen androhen, die bis zu einer Kündigung führen können. Diese „Androhungen“ fehlten hier.

LAG Meck-Pom, 2 Sa 133/19