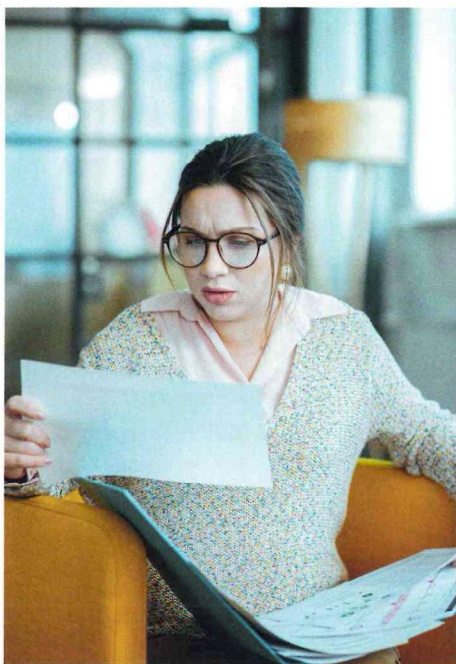


STEUERTIPP

Eine ungewöhnliche Auswertung und ihre Folgen

Foto: Dmytro Zinkevych / Shutterstock.com



„Corona hat nicht nur den Salonalltag verändert, sondern auch das Buchführungsergebnis. Die betriebswirtschaftliche Auswertung (BWA) sieht für 2020 und 2021 anders aus als bislang. Umsatz und Wareneinsatz sind wegen der Lockdown-Phasen niedriger. Die Personalkosten sind wegen der Erstattung des Kurzarbeitergeldes ebenfalls geringer. Die Fixkosten sind häufig ähnlich wie in den Vorjahren, aber die Aufwendungen für Hygienemaßnahmen sind überraschend hoch. Demgegenüber finden sich Zuschüsse und Corona-Hilfen in den Erträgen, meistens im sog. neutralen Ergebnis der BWA. Wenn zu einer ungewöhnlichen BWA die Tatsache hinzukommt, dass Steuervorauszahlungen für die Einkommen- und Gewerbesteuer herabgesetzt wurden, wird es Zeit, sich über beides Gedanken zu machen. Suchen Sie das Gespräch mit dem Steuerberater, klären Sie Fragen und bereiten Sie schon jetzt die Jahresabschlüsse und Steuererklärungen für 2020 vor.“



Foto: Jekatarina 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). Grundsätzlich kann ein Corona-Anhuster das Aus in einem Arbeitsverhältnis bedeuten. Im vorliegenden Fall hatte ein Mitarbeiter die Corona-Schutzmaßnahmen in seinem Betrieb, die der Arbeitgeber ausgegeben hatte, nicht allzu ernst genommen. Als Höhepunkt seines Nichtbeachtens der Corona-Regeln soll er sogar einen Kollegen „vorsätzlich und ohne jegliche Barriere aus einem Abstand von einer halben bis maximal einer Armlänge angehustet“ haben. Der Arbeitgeber konnte diese Tat vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf jedoch nicht endgültig beweisen. Und da die Beweislast im Falle einer Kündigung beim Arbeitgeber liegt, kam es hier nicht zum endgültigen Aus für den Arbeitnehmer. Für die dem jungen Mann hingegen nachgewiesenen Verletzungen der Abstandsregeln beließ es das Gericht bei einer Abmahnung.

LAG Düsseldorf, 3 Sa 646/20

§ Erholungsurlaub (bü). Grundsätzlich verfällt der Resturlaub von Arbeitnehmer*innen aus einem Jahr zum Ende März des Folgejahres. Das jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten auf den drohenden Verfall hingewiesen hat. So jedenfalls haben der Europäische Gerichtshof und das Bundesarbeitsgericht im Kern entschieden. In einem Fall vor dem Arbeitsgericht (ArG) Trier versuchte nun ein Arbeitgeber diese Vorgaben zu umgehen, indem er einem Mitarbeiter die Urlaubstage, die der im 1. Quartal des neuen Jahres genommen hatte, zwar vom „Resturlaubsüberhang“ aus dem Vorjahr vom Entgeltzettel abzog, diesen Überhang Anfang April aber löschte. Der Arbeitgeber argumentierte: Aus der Lohnabrechnung können keine höheren Urlaubsansprüche abgeleitet werden, weil dies keine rechtlich bindende Erklärung darstelle. Das Arbeitsgericht sah das anders und sprach dem Mitarbeiter den Urlaub zu.

ArG Trier, 3 Ca 762/20

§ Kurzarbeit und Urlaub (bü). Eine teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin, die als „Verkaufshilfe mit Backtätigkeit“ in einem Betrieb der Systemgastronomie tätig ist, musste coronabedingt für mehrere Monate in die sogenannte „Kurzarbeit Null“. Entsprechend wurde ihr Erholungsurlaub für jeden Monat Kurzarbeit um 1/12 gekürzt. Sie versuchte, sich gegen diese Regelung zu wehren. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf wehrte dies ab und sagte: Weil in der „Kurzarbeit Null“ keine Arbeitspflicht bestehe, entstehe auch kein Anspruch auf Erholungsurlaub. In dieser Zeit seien die gegenseitigen Leistungspflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgehoben, sodass die Kurzarbeiter*innen wie „vorübergehende teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer“ behandelt werden dürfen. Deren Erholungsurlaub darf anteilig gekürzt werden – was europäischem Recht entspricht.

LAG Düsseldorf, 6 Sa 824/20