

STEUERTIPP

Tipps zum unbaren Zahlungsverkehr

Foto: Peter Atkins / AdobeStock



„Bargeldlos ist in. Ein Vorteil für Unternehmer liegt eindeutig in der verminderten Angreifbarkeit bei Steuerprüfungen. Je weniger Bargeld fließt, desto höher die Wahrscheinlichkeit für eine ordnungsgemäße Kassenführung. Ein weiterer Vorteil ist, dass sich die arbeitsintensive Verwaltung von Bargeld verringert. Dennoch bringen auch unbare Zahlungen Arbeit mit sich. Mit der Anzahl der Zahlungswege (EC, Kreditkarten, PayPal, Edenred, Sumup, Concardis usw.) nehmen die Bewegungen auf dem Bankkonto deutlich zu. Aus verschiedensten Quellen kommen Umsätze an. Häufig werden dabei Einzelbeträge in Sammelzahlungen gebündelt. Salonchefs sollten abgleichen, ob auch jeder unbare Umsatz in der richtigen Höhe auf dem Konto eingetroffen ist. Eine gute Hilfe kann ein Ausdruck des entsprechenden Zahlungsverrechnungskontos aus der eigenen Buchführung sein, der beim Steuerberater abrufbar ist.“

Mehr zu unbarem Zahlen lesen Sie auf S. 38



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

Rechtsticker

Rechtsticker

Rechtsticker

Rechtsticker

§

Kündigung (bü) Wer (Nach-)Prüfungen schwänzt, kann auch als Azubi fristlos gekündigt werden. Im vorliegenden Fall handelte es sich um einen angehenden Sport- und Gesundheitstrainer, der seine Ausbildung in einem Fitness-Studio absolvierte. Er hatte seinem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt. Es zeigte sich jedoch, dass er sich die „AU“ nur hatte ausstellen lassen, um nicht an einer schulischen Nachprüfung teilnehmen zu müssen. Denn am gleichen Tag der Krankmeldung absolvierte er ein intensives Krafttraining. Das Arbeitsgericht Siegburg entschied: Dem Auszubildenden kann fristlos gekündigt werden. Sein Verhalten stelle eine „ganz erhebliche Pflichtverletzung“ dar. Es sei dem Arbeitgeber nicht zuzumuten, den Auszubildenden bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen.

ArG Siegburg, 5 Ca 1849/21

§

Unfallversicherung (bü) Ein Arbeitnehmer befand sich auf einer mehrtägigen, durch den Mutterkonzern seines Arbeitgebers organisierten Veranstaltung. Dort gab es, zusätzlich zu Tagungen und Seminaren, „afternoon activities“. Noch bei der Einführung für eine geplante Segway-Fahrt brach er sich das Sprunggelenk. Die Berufsgenossenschaft muss den Sturz jedoch nicht als Arbeitsunfall anerkennen. Der Mann sei auf diesen Veranstaltungen nicht automatisch gesetzlich unfallversichert. Es komme immer darauf an, so das Hessische Landessozialgericht, ob die Tätigkeit „den betrieblichen Interessen des Unternehmens“ diene. Der Versicherungsschutz bestehe nicht „rund um die Uhr“. Die Teilnahme an der Segway-Tour sei ausschließlich der privaten Sphäre des Versicherten zuzuordnen. Das gelte auch dann, wenn der Arbeitgeber sie „erwartet und gewünscht“ hatte.

Hessisches LSG, L 3 U 157/18

§

Kurzarbeit (bü) Kurzarbeit darf nur mit rechtlicher Grundlage angeordnet werden. Der Arbeitgeber darf einseitig Kurzarbeit nur dann anordnen, wenn es individualvertraglich, durch Betriebsvereinbarung oder per Tarifvertrag zulässig ist. Wird Kurzarbeit angeordnet, ohne dass der Arbeitgeber eine solche rechtliche Basis „vorweisen“ kann, so behalten die Beschäftigten ihren vollen Lohnanspruch. Im konkreten Fall ging es um einen Omnibusfahrer, der gegen die Kurzarbeit-Anordnung seines Arbeitgebers anging, weil er keine rechtliche Begründung sah. Zu Recht, wie das Arbeitsgericht Siegburg entschied. Das Unternehmen hat mit dem Fahrer keine wirksame Individualvereinbarung zur Kurzarbeit geschlossen. Einen Betriebsrat gab es nicht und damit auch keine Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit. Ebenso wenig gab es eine entsprechende tarifvertragliche Vorschrift.

ArG Siegburg, 4 Ca 1240/20