



Digitalisierung – DAS Unwort schlechthin. Viel darüber gelesen oder gehört, aber so richtig davon betroffen fühlt sich noch lange nicht jeder Unternehmer. Ablehnende Reaktionen sind psychologisch gesehen verständlich: Der Mensch ist ein Gewohnheitstier und hasst Veränderungen. Wir setzen auf Bewährtes. Am Beispiel Ihrer Buchhaltung: wieso sollen Abläufe umgeworfen werden, wenn sie bisher funktioniert wie sie ist?

Die Umstellung auf digitale Buchhaltung erscheint im ersten Moment anstrengend. Dass staatliche Förderprogramme hier unterstützen, stellt die Sache in angenehmeres Licht. Wir sind seit kurzem gelistete Berater bei der BafA und nutzen die Programme für Sie.

Mandanten, denen wir bei diesem Umbruch Hilfestellung leisten durften, schwärmen bereits von Vorteilen digitaler Buchführung und fühlen sich auch angesichts der strengen GoBD sicherer. Besonders ihre eigene Zeiteinsparung sorgt für Begeisterung, ein heutzutage wertvolles Gut! Überlegen Sie selbst, worin Sie gewonnene Zeit investieren würden: vielleicht überarbeiten Sie Ihre Vergütungsformen, um die Mitarbeitermotivation zu stärken? Damit es gar nicht erst zu fristlosen Kündigungen aufgrund beleidigter Angestellter kommt, wie es kürzlich ein Beispiel aus Schleswig-Holstein zeigt. Einige interessante Anregungen zu diesen und noch weiteren Themen finden Sie in dieser Ausgabe. Und wenn Sie den digitalen Kurs einschlagen möchten, sprechen Sie uns an! Wir teilen unsere Erfahrungen gerne mit Ihnen!

Sortieren Sie noch oder importieren Sie schon?

Gemeint sind die Unterlagen Ihrer unternehmerischen Buchführung im Rahmen der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitsabläufe. Wo die einen bei dem Gedanken daran euphorisch in die Hände klatschen, bekommen andere hingegen weiche Knie: unternehmerische Abläufe auf digital umzustellen bedeutet Zeitaufwand, Anstrengung und das Entfernen gewohnter Strukturen. Und nebenher soll das Geschäft normal weiterlaufen. Mit der Angst vor dem absoluten Chaos werden solche Projekte gar nicht erst angepackt.

Eine Frage der Perspektive? Stellen Sie sich vor, Sie bzw. Ihre Buchhaltung müssten Belege nur EINMAL in die Hand

nehmen, scannen und dann in einem Ordner verschwinden lassen. Kein Pendelordner zwischen Ihnen und dem Steuerberater. Sie finden generell jede Rechnung zu jeder Zeit, weil diese Ihr Unternehmen gar nicht mehr verlassen. Und der Steuerberater nervt nicht, weil ihm Belege fehlen. Außerdem haben Sie mehr Platz auf Ihrem Schreibtisch.

Digitalisierung schreitet weiter voran: Elektronische Rechnungsformate (z.B. das ZugFERD) sind auf dem Vormarsch und ersetzen die herkömmliche Rechnung in Papierform. Finanzverwaltungen kündigen an, Bescheide elektronisch zu verarbeiten und zu übermitteln. Kontoauszüge von der Bank bekommt man längst online. Die Bewe-

► gung kommt jetzt so richtig in Schwung. Wer den Schritt zeitnah wagt, tut sich dann nicht mehr so schwer, wenn der digitale Tsunami in voller Größe auf uns zurollt.

Unsere Kanzlei setzt sich mit diesem Thema seit gut einem Jahrzehnt auseinander. Viele Abläufe laufen hier schon digital. Mit unseren Erfahrungswerten durften wir zahlreiche Mandanten unterstützen, deren Buchführung umzustellen. Vorteile sind nicht nur Zeiteinsparungen, auch die Zusammenarbeit zwischen

Mandant und Steuerberater wird effektiver. Für den Datenaustausch müssen Sie nicht mal aus der Türe gehen. Unterlagen für den Jahresabschluss und eventuellen Prüfungen fließen uns schon während des Geschäftsjahres zu. Die Daten ermöglichen zeitnahe Abbildungen der Unternehmenssituation. Negative Trends werden sichtbar, bevor sie größere Schäden anrichten. Kurzum: digitale Buchführung versteht sich als Instrument, um nicht vom Kurs abzukommen. ■

BETRIEBSWIRTSCHAFT

Moderne Vergütungsformen

Gute Mitarbeiter zu finden und in der Firma zu halten, ist zunehmend eine wichtige Anforderung für jeden Unternehmer.



Viele Statistiken zeigen: Gutes Betriebsklima, Sicherheit am Arbeitsplatz, Anerkennung der Tätigkeit im betrieblichen und außerbetrieblichen Umfeld, Zukunftsfähigkeit der Branche, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Möglichkeiten von Kinderbetreuung, möglichst nahe Schulsysteme, Erreichbarkeit der Arbeitsstätte und bezahlbarer Wohnraum in der Umgebung sind alles entscheidende Kriterien der Mitarbeitermotivation. Gute Bezahlung gehört auch dazu, ist aber nur eines von ihnen.

Der Mix macht's

Nur gute Fixgehälter zu zahlen, ist zu wenig. Stark im Kommen sind Nebenleistungen wie Zuschüsse für Kindergärten und zur Gesundheitsprophylaxe, betriebliche Altersvorsorge, Dienstwagen und Übernahme von Kosten für Aus- und Weiterbildung. Darüber hinaus sind sie oft steuer- und sozialversicherungsfrei oder begünstigt.

Variable Bestandteile

Motivationsfördernd ist neben dem Festgehalt die Vereinbarung von variablen Komponenten. Dabei werden bestimmte Zielgrößen fixiert, bei deren Erreichen oder Überschreiten eine zusätzliche Vergütung ausgelöst wird. Die Zielgröße kann dabei entweder mitarbeiterbezogen definiert sein, wie produktive Arbeitsstunden oder ein bestimmter Leistungserfolg, Umsatz oder Deckungsbeitrag des Mitarbeiters.

Oft ist die Leistung aber nicht oder kaum an eine Person gebunden, sondern hängt am Team, einer Sparte, einer Abteilung oder dem gesamten Betrieb. Auch in diesen Fällen ist eine leistungsabhängige Zusatzvergütung möglich, die eben an diesen größeren Einheiten definiert ist. Die Teamleistung etc. muss dann auf die Teammitglieder verteilt werden, was am besten durch den Team- oder Gruppenleiter erfolgt. ■

ABGABENORDNUNG

Keine EDV ohne Verfahrensdokumentation

Die steuerlichen Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung von Büchern sowie zum Datenzugriff (GoBD) haben sich im Zuge der vermehrten Aufzeichnungen mittels EDV gewandelt. Deren Einhaltung wird zunehmend von Betriebsprüfern kontrolliert, Mängel können die Finanzverwaltung zur Zuschätzung von Einnahmen berechtigen.

Verfahrensdokumentation

Die GoBD schreiben zwingend vor, dass für jedes angewandte EDV-System eine übersichtlich gegliederte Verfahrensdokumentation vorhanden sein und aufbewahrt werden muss. Daraus muss hervorgehen, was zum Verständnis der EDV notwendig ist. Die Dokumentation muss verständlich und für einen sachverständigen Dritten in angemessener Zeit nachprüfbar sein. Sie beschreibt den organisatorischen und technischen Prozess z. B. bei elektronischen Dokumenten von der Entstehung, Verarbeitung und Speicherung, dem Wiederfinden, der maschinellen Auswertbarkeit sowie die Maßnahmen zur Absicherung gegen Fälschung und Datenverlusten. Außerdem ist nachzuweisen, dass die in der Dokumentation beschriebenen theoretischen Verfahren in der Praxis auch tatsächlich angewendet werden.

Internes Kontrollsystem (IKS)

Zur Einhaltung der Ordnungsmäßigkeit der Buchführung, des Belegwesens, der Prüfung von Eingangs- und Ausgangsrechnungen, einer etwaigen Kassenführung und der verwendeten Programme hat man die tatsächliche Handhabung aufzuzeichnen, zu kontrollieren und deren Durchführung zu protokollieren. Dazu gehört, wer zu welchen Teilbereichen Zugriff hat, dass Fehlerhinweise beachtet werden, ob auf Plausibilität geprüft wird, wie Bank- und Kassenbestände abgestimmt werden und wie eine Verfälschung von Programmen, Daten und Dokumenten verhindert wird.

Fazit: *Haben Sie keine Angst vor der Komplexität der Vorschriften. Eine auch nur einfache Beschreibung der Abläufe ist besser, als nichts zu machen.* ■

RECHT

Finanzausgleich nach wilder Ehe

Auch nach Beendigung einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft (NEL) kann ein Partner einen finanziellen Ausgleich fordern, soweit er Leistungen erbracht hat, die zu dauerhaftem Vermögen des anderen geführt haben.

Die Partner einer NEL wohnten gemeinsam im Haus der Frau. Der Mann hatte € 40.000 in die Immobilie investiert und € 5.000 in ein Homeoffice sowie verschiedene Möbel. Nach 1,5 Jahren wurde die Beziehung beendet, der Mann zog aus und forderte einen Ausgleich seiner erbrachten finanziellen Leistungen.

Voraussetzungen eines Anspruchs auf Bereicherung

Der Fall ging bis zum brandenburgischen Oberlandesgericht, das einen Anspruch zum Teil anerkannte, der aber durch zwischenzeitliche Übernahme des Darlehens des Klägers ausgeglichen war. Nach den

Richtern kommt ein Bereicherungsanspruch dann in Betracht, wenn Leistungen über das hinausgehen, was das tägliche Zusammenleben ermöglicht. Für den Leistungsempfänger besteht die Pflicht zur Herausgabe nur dann, wenn der mit der Leistung bezweckte Erfolg (weiteres Zusammenleben) nicht eingetreten ist. Das ist nur bezüglich solcher Zuwendungen der Fall, die deutlich über das hinausgehen, was die Gemeinschaft Tag für Tag benötigt. Die Investitionen ins Grundstück haben zwar zu einer Wertsteigerung geführt. Da die Frau aber nach der Trennung das Darlehen des Partners zur Finanzierung seiner Ausgaben übernommen hatte, konnte keine Bereicherung mehr festgestellt werden. ■



EINKOMMENSTEUER

Zusammenveranlagung trotz Trennung

Auch ein räumlich dauernd getrennt lebendes Paar kann die Voraussetzungen für die steuerlich günstige Zusammenveranlagung erfüllen.

Zwei Steuerpflichtige hatten 1991 geheiratet und im gleichen Jahr auch einen Sohn bekommen. 2001 war die Ehefrau zusammen mit dem Kind aus der gemeinsamen Wohnung ausgezogen. Sie nahmen jahrelang trotzdem die Vorteile der Zusammenveranlagung wahr. Für das Jahr 2012 wurde eine Betriebsprüfung durchgeführt, welche die Veranlagungsform wegen des dauerhaften Getrenntlebens verneinte.

Das Eheleben wird moderner

Die Ehegatten wehrten sich. Die Sache ging vor das Finanzgericht Münster, das ihnen aber Recht gab. Eine Zusammenveranlagung ist nach der Rechtsprechung möglich bei Ehegatten, die beide unbeschränkt ein-

kommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben. Ehegatten leben dann dauernd getrennt, wenn eine gemeinsame Lebensgemeinschaft (räumliche, persönliche und geistige Gemeinschaft) fehlt oder wenn es keine gemeinsame Wirtschaftsgemeinschaft (gemeinsame Erledigung der wirtschaftlichen Fragen des Zusammenlebens) mehr gibt. Das ist im Rahmen einer Würdigung des Gesamtbilds der Verhältnisse zu überprüfen. Die Richter sahen das getrennte Wohnen als nicht hinderlich. Denn in der heutigen Zeit sind auch Formen des Zusammenlebens bei einer räumlichen Trennung „living apart together“ üblich geworden, die früher aufgrund wirtschaftlicher oder sozialer Zwänge nicht ohne weiteres realisierbar waren. ■

EINKOMMENSTEUER

Wann steht ein Arbeitsplatz zur Verfügung

Ein Logopäde mit vier Angestellten wollte die Kosten eines häuslichen Arbeitszimmers geltend machen. Mit der Begründung, dass er vertrauliche Tätigkeiten in den angemieteten Praxisräumen nicht verrichten könne.

Generell sind derartige Kosten unbeschränkt abzugsfähig, wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten beruflichen Betätigung bildet, was aber hier nicht der Fall war. Bis zu € 1.250 jährlich kann nur derjenige absetzen, dem sonst kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Nach Auffassung des Finanzamts war das nicht der Fall, denn der Steuerpflichtige hätte ja seine Büroarbeit auch in den Behandlungsräumen der Angestellten ausüben können.

Arbeitsplatz muss zumutbar sein

Da sich die Parteien nicht einigten, ging der Fall bis vor das höchste deutsche Steuergericht. Dieses gab dem Kläger Recht. Arbeitsplatz ist zwar grundsätzlich jeder Ort, der zur Erledigung büromäßiger Arbeiten geeignet ist. Er muss aber so beschaffen sein, dass der Nutzer auf das häusliche Arbeitszimmer nicht angewiesen ist. Ist die Nutzung des anderen Arbeitsplatzes in der Praxis aber so eingeschränkt, dass der Steuerpflichtige in seinem häuslichen Arbeitszimmer einen nicht unerheblichen Teil seiner beruflichen und betrieblichen Tätigkeit verrichten muss, kommt das Abzugsverbot nicht zum Tragen. Der Platz in der Praxis ist für einen Abzugschädlich, wenn er ihn im erforderlichen Umfang auch nutzen kann. Dem steht für ihn aber die fehlende Vertraulichkeit entgegen, weil er den Platz für Lohnabrechnungen oder sonstige Verwaltungsarbeiten während der normalen Arbeitszeit gar nicht nutzen konnte. ■

Zumutbare Belastung

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat die bisherige Berechnungsmethode der zumutbaren Belastung bei außergewöhnlichen Belastungen (agB) wie beispielsweise Arztkosten auf revolutionäre Weise geändert.



© Rido | adobe stock

Häufige Arztbesuche sind teuer. Die Neuregelung soll chronisch Kranke unterstützen.

Zu agB ist im Gesetz geregelt: Erwachsen einem Steuerpflichtigen größere Aufwendungen als der überwiegenden Mehrzahl der Steuerpflichtigen, wird auf Antrag die Einkommensteuer dadurch ermäßigt, dass der Teil der Aufwendungen, der die zumutbare Belastung übersteigt, abgezogen wird. Dies wird bisher in drei Stufen bis € 15.340, bis € 51.130 und darüber nach einem bestimmten Prozentsatz des Gesamtbetrags der Einkünfte und abhängig von Familienstand und Kinderzahl bemessen.

Berechnungsbeispiel

Diese Vorschrift hat die Finanzverwaltung bisher dahingehend ausgelegt, dass sobald der Gesamtbetrag der Einkünfte eine der genannten Grenzen überschreitet, sich die zumutbare Belastung insgesamt nach dem

höheren Prozentsatz richtet, im Beispiel 4%, weil die Einkünfte von € 51.835 den Grenzbetrag von € 51.130 übersteigen. An dieser Ermittlung hält der BFH nicht mehr fest. Die Gesetzesbestimmung ist nach seiner Auffassung vielmehr so zu verstehen, dass nur der Teil des Gesamtbetrags der Einkünfte, der den jeweiligen Grenzbetrag übersteigt, mit dem jeweils höheren Prozentsatz belastet wird.

Fazit: Da das Urteil im Juni 2017 für allgemein anwendbar erklärt wurde, ist es in allen noch offenen Fällen, also auch für vorherige Jahre gültig. Auch wenn verschiedene Finanzämter die neue Berechnungsmethode schon anwenden, raten wir trotzdem dazu, offene Sachverhalte entsprechend zu überprüfen. ■

Beispiel: zumutbare Belastung bei einem Gesamtbetrag der Einkünfte von € 51.835

Einkommen		neu		bisher	
€	%	€		%	€
15.340,00	2	306,80			
35.790,00	3	1.073,70			
705,00	4	28,20			
51.835,00		1.408,70		4	2.073,40

Beleidigung rechtfertigt fristlose Kündigung

Die Benennung seines Chefs als soziales A...loch kann auch in einem langjährigen Arbeitsverhältnis bei einem Familienbetrieb eine fristlose Kündigung rechtfertigen. So entschied kürzlich das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein.

Ein 62-jähriger war bei einem kleinen Gas- und Wasserinstallationsbetrieb seit 23 Jahren beschäftigt. Er äußerte, dass der Geschäftsführer gerne den Chef raushängen lasse und dass sich dessen Vater und früherer Geschäftsführer ihm gegenüber wie ein A...benommen habe. Auf die Aufforderung des Monteurs in einem gereizten Wortwechsel, ihn doch zu kündigen, antwortete der Chef: Damit wir dann als soziale A...löcher dastehen. Es folgte als Antwort des Arbeitnehmers, dass die Firma das sowieso schon sei. Dem folgt eine dreitägige Freistellung von der Arbeit. Als der Arbeitnehmer sich auch dann noch nicht entschuldigt hatte, wurde eine fristlose Kündigung ausgesprochen. Dagegen wehrte sich der Monteur und ging vor Gericht.

Über die Zumutbarkeit eines Arbeitsverhältnisses

Ein Arbeitsverhältnis kann nur aus wichtigem Grund fristlos gekündigt werden. Dabei kommt es darauf an, ob eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist.

Eine fristlose Kündigung dient der Vermeidung zukünftiger Vertragsverletzungen. Grobe Beleidigungen können nach Aussage des Gerichts eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Dabei müssen aber alle Umstände beachtet werden. Von Bedeutung sind hier der betriebliche bzw. branchenübliche Umgangston und inwieweit eventuell der Arbeitgeber die Auseinandersetzung mitverursacht hat. Im vorliegenden Fall zeigt das Verhalten des Klägers ein hohes Risiko weiterer Vertragsverletzungen. Er war auch nicht einsichtsfähig. Aus all diesen Gründen wurde die fristlose Kündigung für wirksam angesehen. ■

Impressum: Mentel & Mentel GmbH, Steuerberatungsgesellschaft, 83661 Lenggries, Hohenburg 5
Tel.: 08042/9109 – 0 · Fax: 9109 – 10, e-mail: kanzlei@mentel-stb.de · www.mentel-mentel.de
Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt, ohne Gewähr und können eine persönliche Beratung durch uns nicht ersetzen!
Redaktion und Gestaltung: InfoMedia News & Content GmbH, www.infomedia.co.at