

Unternehmen. Informieren.

› Editorial

Liebe Kunden, Freunde und Geschäftspartner,

verlieren wir durch die künstliche Intelligenz den menschlichen Kontakt zueinander? Die Digitalisierung erleichtert unseren Arbeitsalltag, das steht fest. Algorithmen gestalten Prozesse effizienter, verschlanken und beschleunigen Abläufe. Viele Schnittstellen, an denen sich Mitarbeiter der Unternehmen vorher abstimmten, wurden synchronisiert und laufen nun reibungslos – und zwar rein maschinell. Birgt dies die Gefahr, die menschliche Komponente aus den Augen zu verlieren?

Ein funktionierendes Vertrauensverhältnis bildet meiner Meinung nach die wichtigste Grundlage einer guten Zusammenarbeit – das galt früher, heute und wird sicher auch in Zukunft Bestand haben. Doch die richtige Balance zwischen digitaler Optimierung und menschlicher Kommunikation zu finden, ist eine unserer derzeit größten gesellschaftlichen Herausforderungen.

Eröffnet uns der Wegfall von Routine-Absprachen nicht mehr Raum für tiefgründige Gespräche und individuelle Beratungen? Der Aspekt „Mensch“ und ein gutes Gespräch sollten in allen Bereichen unserer Gesellschaft wieder stärker im Fokus stehen. Politische Diskussionen sollten sich um Inhalte und Lösungsmöglichkeiten drehen, nicht um Hetze und Populismus. In den sozialen Medien sollte Meinungsvielfalt herrschen und nicht die Meinung mit dem schönsten Foto dominieren.

Lassen Sie uns die digitalen Vorzüge nutzen, ohne dabei das persönliche Band zu unserem Gegenüber abreißen zu lassen. Denn dieses Band ist unser wertvollstes Gut im Unternehmertum.



Ihr Thomas Rist und RTS



Thomas Rist
Steuerberater
Standortleiter
RTS Bad Saulgau



»Der Fortschritt ist oft ein Schritt fort von der Kultur.«

Fritz P. Rinnhofer

› Inhalt

- !** **Hinweis** › Kassennachschau: Einmal Kassensturz, bitte!
- ✕** **Änderung** › BGH kassiert die "Bugwelle"
- G** **Gastbeitrag Ecovis** › Wann haften Arbeitnehmer für Schäden?
- i** **Information** › Familienangehörige im Betrieb beschäftigen
- 📅** **Fristen und Termine** › Steuerzahlungs- und Sozialversicherungstermine

› **SteuerBerater**

› **Wirtschaftsprüfer**

› **UnternehmerBerater**

www.rtskg.de

Menschen. Beraten.

➤ **Hinweis** von Björn Malig, RTS Filderstadt

Kassennachschau: Einmal Kassensturz, bitte!

! Ob elektronische Registrierkassen oder computer-gestützte Kassensysteme, ob Waagen mit Kassenfunktion oder offene Ladenkassen: Seit Beginn des Jahres 2018 hat die Finanzverwaltung eine neue Kontrollmöglichkeit, wenn es um Kassenüberprüfungen geht: sie kann jederzeit und unangekündigt eine Kassennachschau durchführen.



Gehören Sie zu den bargeldintensiven Betrieben, sollten Sie sich mehr denn je um eine ordnungsgemäße Kassenordnung bemühen. Welche Anforderungen genau ergeben sich daraus? Was müssen sie beachten? Und wo liegen die Fußangeln im Arbeitsalltag mit der Kasse?

Auf der gesetzlichen Grundlage des Bundesfinanzministeriums (Kassengesetz von Ende 2016) können Finanzbeamte seit dem 01.01.2018 ohne vorherige Ankündigung und somit zeitnah prüfen, ob ein Betrieb seine Kassenaufzeichnung ordnungsgemäß durchführt und ob auch eine entsprechende Übernahme der Kassenaufzeichnungen in die Buchführung passiert ist.

Betrügereien und Steuerbetrug vorbeugen

Im Fokus der Prüfer steht die Frage, ob die Anforderungen an eine ordnungsgemäße Kassenführung eingehalten werden und ob elektronische Kassensysteme vorschriftsmäßig Einzeldaten speichern. Die Maßnahme soll Unternehmer davon abschrecken, durch Betrügereien bei der Kassenführung, Steuern zu hinterziehen.

Steht der Finanzbeamte vor der Tür, müssen Sie sämtliche für die Kassenführung maßgeblichen Unterlagen zur Verfügung stellen oder entsprechenden elektronischen Datenzugriff gewähren. Die Prüfer haben umfassenden Zugriff auf Kassenbücher, Kassendaten und Dokumentationen. Vor allem elektronische Kassendaten sind von Interesse, da elektronische Registrier- und PC-Kassen sämtliche Geschäftsvorfälle speichern müssen. Auch die Systemdokumentation (zum Beispiel Handbücher und Informationen über Software-Updates) müssen zur Verfügung stehen.

Bis auf den Cent genau

Bei offenen Ladenkassen kann der Beamte einen so genannten Kassensturz verlangen. Entsprechend sind ihm die Aufzeichnungen der Vortage und die Zählprotokolle vorzulegen. Dabei handelt es sich um einen Soll-Ist-Abgleich – ein wesentliches Element der

Nachprüfbarkeit von Kassenaufzeichnungen jedweder Form. Der aktuelle Bestand zum dokumentierten Bestand wird geprüft. Die Tageseinnahmen müssen bis auf den Cent genau im Kassenbericht dokumentiert sein. Der gezählte Kassenbestand muss mit dem buchmäßigen Bestand übereinstimmen.

Die Durchführung des Kassensturzes kann zur echten Fußangel werden. Oft führen Unternehmen den Kassensturz nicht nach jedem Geschäftsschluss durch oder dokumentieren diesen nicht ordnungsgemäß. Wird dann im Rahmen eines Kassensturzes festgestellt, dass der Ist-Bestand der Kasse mit dem Eintrag im Kassenbuch nicht übereinstimmt, liegt ein schwerwiegender Mangel in der Kassenführung vor.

Schwerwiegende Mängel in der Kassenführung

Anlass zur Beanstandung hat der Prüfer auch dann, wenn Dokumentationsunterlagen nicht vorgelegt werden können oder nicht ordnungsgemäß verzeichnete Einnahmen existieren. Die Finanzverwaltung kann wesentliche formale oder materielle Mängel an der Kassenführung zum Anlass nehmen, um Hinzuschätzung zu den Barumsätzen vorzunehmen. Diese können Steuernachzahlungen zur Folge haben. Bei groben Verstößen droht sogar ein Verfahren wegen Steuerhinterziehung.

Ausblick

Im Jahr 2020 läuft die nächste Frist aus, es gibt weitere Verschärfungen und die Kassen müssen zusätzliche Anforderungen erfüllen.

Wie diese Verschärfungen im Details aussehen, erfahren Sie im ausführlichen Onlineartikel.

www.rtskg.de/service/wissen/kassennachschau



➤ **Änderung** Gastbeitrag von Ecovis

BGH kassiert die "Bugwelle"

! Bislang war umstritten, ob künftige Zahlungsausgänge (Bugwelle) bei der insolvenzrechtlichen Beurteilung einer Zahlungslücke zu berücksichtigen sind.

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat nun in seinem Urteil vom 19. Dezember 2017 (Aktenzeichen II ZR 88/16) klargestellt, dass bei der Beurteilung der insolvenzrechtlichen Zahlungsunfähigkeit in den folgenden drei Wochen nicht nur Zahlungseingänge, sondern auch künftige Zahlungsausgänge in Bezug auf die Zahlungslücke zu berücksichtigen sind.



Wann haften Arbeitnehmer für Schäden?

G Auch wenn es sich mancher Arbeitgeber insgeheim anders wünscht: Mitarbeiter können nicht komplett für Schäden haften, die sie bei der Arbeit verursachen. Doch Betriebe müssen auch nicht für alles aufkommen. Wovon die Arbeitnehmerhaftung genau abhängt, erklärt Ecovis-Arbeitsrechtsexperte Thomas G.-E. Müller.

Im **Außenverhältnis** haftet ein Unternehmen gegenüber seinen Kunden uneingeschränkt für Schäden, die seine Mitarbeiter verursachen. Das ist zivilrechtlich im Bürgerlichen Gesetzbuch geregelt. Doch im **Innenverhältnis** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer stellt sich natürlich die Frage, wer für einen Schaden aufkommt. Dass Arbeitnehmer für betrieblich verursachte Schäden uneingeschränkt gerade stehen sollen, hat das Bundesarbeitsgericht bereits 2014 abgelehnt. Häufig kommt es jedoch zum Streit. „Ob und in welcher Höhe Arbeitnehmer Schäden ersetzen müssen, hängt vom Grad ihres Verschuldens ab“, so Müller. Die Rechtsprechung unterscheidet vier Verschuldensgrade: Vorsätzliche, grob fahrlässige, normal fahrlässige und leicht fahrlässige verursachte Schäden.

Grobe Fahrlässigkeit: Ist sie einem Mitarbeiter nachweisbar oder wollte dieser seinen Arbeitgeber absichtlich schädigen, was unter Vorsatz läuft, dann muss er für gewöhnlich den verursachten Schaden vollständig ersetzen. Grob fahrlässig handelt beispielsweise, wer am Steuer wegen Übermüdung einschläft, Kellnereinnahmen in einem unverschlossenen Restaurantwagen zurücklässt, in einen Tunnel fährt, ohne die Durchfahrtshöhe zu beachten oder über eine rote Ampel fährt.

Bei **normaler Fahrlässigkeit** muss der Arbeitnehmer zumindest einen Teil des Schadens ersetzen; in der Regel sind das 50 Prozent. Doch Müller schränkt ein: „Arbeitnehmer haften bei normaler Fahrlässigkeit nicht unbedingt, sofern ihnen die Schadenshöhe nicht zumutbar wäre.“ Die Rechtsprechung berücksichtigt hierbei die konkreten Umstände eines Schadensfalls. Etwa, ob eine Arbeit entsprechend gefahrensgeeignet ist, wie zum Beispiel die eines Berufskraftfahrers oder eines Sprengmeisters, ob eine ohnehin abgeschlossene betriebliche Versicherung den Schaden übernehmen kann, wieviel ein Arbeitnehmer verdient sowie seine Stellung im Betrieb. Deckt eine Haftpflichtversicherung den Schaden, dann muss der Arbeitgeber diesen Versicherungsschutz in seine Abwägung miteinbeziehen. „Eine freiwillig abgeschlossene Haftpflichtversicherung beeinflusst die Haftungshöhe jedoch nicht“, so Müller.

Bei **leichter Fahrlässigkeit** muss ein Arbeitnehmer nicht für einen Schaden aufkommen. Dies kann der aus Versehen über die Tastatur des Laptops geschüttete Kaffee oder ein Kratzer am Firmenwagen, der beim Einparken entstanden ist, sein. „Grundsätzlich schützt die Rechtsprechung die Arbeitnehmer vor zu umfangreicher Haftung im Innenverhältnis“, sagt Müller. Das heißt auch, dass Arbeitgeber diesen Schutz nicht einseitig, etwa mit einem Zusatz zum Arbeitsvertrag, ausschließen dürfen.

Familienangehörige im Betrieb beschäftigen

i Zuverlässige Mitarbeiter zu finden, ist heutzutage eine Herausforderung. Deshalb liegt es nahe, einen Familienangehörigen zu beschäftigen, immerhin kennen Familienmitglieder das Unternehmen bereits und ihnen können Sie vertrauen. Der Gesetzgeber befürwortet generell, dass Familienangehörige (Ehegatten und Kinder) den Familienbetrieb unterstützen.



Von **familienrechtlicher Mitarbeit** ist die Rede, wenn die Beschäftigung juristisch kein Arbeitsverhältnis ist. Folgende Voraussetzungen müssen für eine familienrechtliche Mitarbeit vorliegen: Der Familienangehörige

- » muss ein Kind oder Ehegatte sein,
- » darf an keine Weisungen gebunden bzw. nicht im Betrieb eingegliedert sein,
- » arbeitet nur gelegentlich oder unregelmäßig im Unternehmen mit und
- » wird für seine Leistung nicht entlohnt.

In so einem Fall ist die Tätigkeit nicht sozialversicherungspflichtig.

Oft unterstützen Angehörige das Unternehmen aber regelmäßig und bekommen dafür eine Entlohnung. Dann liegt in der Regel ein **Arbeitsverhältnis** vor. Dessen Aufwände können Sie gewinnmindernd als Betriebsausgabe ansetzen, müssen aber auch Sozialabgaben leisten. Um hier Missbrauch vorzubeugen, ist die steuerliche Anerkennung von Angehörigenverträgen mit strengen Voraussetzungen verbunden. Auch wenn ein Arbeitsvertrag nicht zwingend schriftlich abgeschlossen werden muss, empfehlen wir Ihnen, in einem Vertrag folgendes schriftlich festzuhalten:

- » genaue Beschreibung der Aufgaben
- » übliche Angaben, wie Stundenumfang, Arbeitszeit, Vergütung, Urlaub und Kündigung.

So sparen Sie sich später die Suche nach Beweisen und kommen nicht in lästige Erklärungsnot.

Unser Tipp

Führen Sie bitte Aufzeichnungen über die Anwesenheit des Familienangehörigen, um glaubhaft zu machen, dass das Arbeitsverhältnis tatsächlich auch durchgeführt wird. Achten sollten Sie außerdem auf folgende Rahmenbedingungen:

- » Die Vergütung der Arbeitsleistung muss angemessen sein. Angemessen ist der Lohn, den Sie einem fremden Dritten für die Tätigkeit bezahlen würden, unabhängig von der Qualifikation des angestellten Familienangehörigen.
- » Zahlen Sie das Gehalt nicht bar aus, sondern überweisen Sie es auf ein eigenes Konto des Familienangehörigen.
- » Generell müssen alle Bedingungen im Arbeitsverhältnis einem Fremdvergleich standhalten, sonst können Ihnen die Aufwände gestrichen und eventuell schon geflossene Sozialleistungen vom Arbeitnehmer zurückgefordert werden.

RTS

> SteuerBerater
> WirtschaftsPrüfer
> UnternehmerBerater

Menschen. Beraten.



Telefonnummern und E-Mailadressen unserer Standorte

RTS

Backnang	07191 3267-0	backnang@rtskg.de
Fellbach	0711 578844-0	fellbach@rtskg.de
Filderstadt	0711 77092-0	filderstadt@rtskg.de
Metzingen	07123 9227-0	metzingen@rtskg.de
Neuenstein	07942 9104-0	neuenstein@rtskg.de
Pleidelsheim	07144 8887-0	pleidelsheim@rtskg.de
Reutlingen	07121 43301-0	reutlingen@rtskg.de
Schorndorf	07181 932823-0	schorndorf@rtskg.de
Sersheim	07042 8351-0	sersheim@rtskg.de
Stuttgart	0711 9554-0	stuttgart@rtskg.de
Tübingen	07071 688718-0	tuebingen@rtskg.de

RTS Bodensee

Bad Saulgau	07581 2005-0	badsaulgau@rtskg.de
Bonndorf	07703 9389-0	bonndorf@rtskg.de
Konstanz	07531 9822-0	konstanz@rtskg.de
Meersburg	07532 4505-0	meersburg@rtskg.de
Mengen	07572 7633-0	mengen@rtskg.de
Rottweil	0741 5335-0	rottweil@rtskg.de
Singen	07731 9951-0	singen@rtskg.de
Tuttlingen	07461 96592-0	tuttlingen@rtskg.de

RTS Jakobus & Partner

Holzmaden	07023 90030-0	info@rts-jakobus.de
-----------	---------------	---------------------

ECOVIS RTS

Biberach	07351 5803-0	biberach@ecovis-rts.com
Giengen	07322 9600-0	giengen@ecovis-rts.de
Rastatt	07222 9527-0	rastatt@ecovis-rts.com
Ulm	0731 96809-0	ulm@ecovis-rts.com

RTS Karle & Brunold

Leonberg	07152 3095-0	info@karle.de
----------	--------------	---------------

BORDT & RTS

Öhringen	07941 9298-0	info@bordtrts.de
----------	--------------	------------------

RTS Mannherz

Moos	07732 9981-0	info@rts-mannherz.de
------	--------------	----------------------

> Impressum

Medieninhaber, Herausgeber: RTS Steuerberatungsgesellschaft KG, RTS Bodensee Steuerberatungsgesellschaft KG, RTS Jakobus & Partner Partnerschaftsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft, ECOVIS RTS Ostwürttemberg Steuerberatungsgesellschaft mbH & Co. KG, RTS Karle & Brunold GmbH & Co. KG Steuerberatungsgesellschaft, BORDT & RTS Steuerberatungsgesellschaft KG, RTS Mannherz Steuerberatungsgesellschaft KG, ECOVIS RTS Steuerberatungsgesellschaft mbH & Co. KG

Kontakt: info@rtskg.de, www.rtskg.de **Redaktion:** Albrecht Krimmer, Stefan Buck, Carolin Münch, Rebecca Dyballa **Layout & Satz:** Carolin Münch **Druck:** e.kurz + co Druck und Medientechnik GmbH, info@e-kurz.de **Erscheinungsweise:** 6-mal jährlich **Bildnachweis:** Foto Vater und Sohn Fotolia #229648664, bnenin

Die fachliche Information ist der Verständlichkeit halber kurz gehalten und kann die individuelle Beratung nicht ersetzen. Die Informationen sind sorgfältig zusammengestellt und recherchiert, jedoch ohne Gewähr.

> Fristen und Termine

Steuerzahlungstermine im Dezember 2018 und Januar 2019:

	Fälligkeit	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch Überweisung	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch Scheck/bar
Umsatzsteuer	10.12.2018/10.01.2019	13.12.2018/14.01.2019	keine Schonfrist
Lohn-/Kirchensteuer	10.12.2018/10.01.2019	13.12.2018/14.01.2019	keine Schonfrist
Einkommensteuer	10.12.2018	13.12.2018	keine Schonfrist
Körperschaftsteuer	10.12.2018	13.12.2018	keine Schonfrist

Sozialversicherungstermine* im Dezember 2018 und Januar 2019:

Fälligkeit – Wertstellung bei den Krankenkassen – **keine Schonfrist!**

Beiträge für Dezember 2018	27.12.2018
Beiträge für Januar 2019	29.01.2019

* Bei allen Krankenkassen gilt ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen dann bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d.h. am 21.12.2018 bzw. am 25.01.2019) an die jeweilige Einzugsstelle übermittelt werden.