

Juni 2017

## Ab 2018 gibt es die spontane Kassennachschaue

---

Ab dem 1. Januar 2018 kann jeder Betrieb mit einer Registrierkasse oder einer offenen Ladenkasse ohne vorherige Ankündigung mit einer „Kassen-Nachschaue“ konfrontiert werden. Diese Prüfung kann ohne vorherige Ankündigung stattfinden. Eine Prüfungsanordnung mit Monaten Vorlauf wie bei einer Betriebsprüfung gibt es nicht.

Der Prüfer kann dann also einfach in die Geschäftsräume hinein „spazieren“ und sich die Kassenbuchführung ansehen. Das Betreten von Wohnräumen ist – abgesehen von Ausnahmefällen – nicht zulässig.

**Beispiel:** Der Prüfer betritt ohne vorherige Ankündigung eine Gaststätte und verlangt Folgendes: Kassensturz, um den aktuellen Kassenbestand laut Kassenbuchführung mit dem tatsächlich vorhandenen Bargeldbestand abzugleichen. Er könnte überprüfen, ob jeder einzelne Umsatz, also jedes einzelne Getränk und jede Speise, wie vorgeschrieben abgespeichert werden und die Übermittlung aller Kassen-Daten verlangen.

## Mitarbeiter zum Essen einladen: Wann ist das steuerfrei?

---

„Arbeitsessen“ sind nicht generell steuerbefreit. Laden Sie also einen Mitarbeiter zum Essen ein, ist das steuerpflichtig. Und zwar mit dem vollen Wert der Mahlzeit. Doch es gibt **Ausnahmen**:

**Mahlzeiten anlässlich eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes:** Spendieren Sie ein Essen, damit bestimmte Arbeiten nicht über Gebühr unterbrochen werden und schnell weitergehen (typischer Fall wären zum Beispiel Inventurarbeiten oder Ähnliches), so gilt das als steuerfreie Aufmerksamkeit, sofern der Wert der Mahlzeit incl. Getränken 60 Euro brutto nicht übersteigt.

**Mahlzeiten bei Auswärtstätigkeiten:** Laden Sie den Mitarbeiter während einer Auswärtstätigkeit zum Essen ein, so werden übliche Mahlzeiten (Grenzwert auch hier 60 Euro) mit dem Sachbezugswert (2017: 3,17 Euro) bewertet. Das muss der Mitarbeiter entweder selber zahlen, oder Sie versteuern es mit 25 %. Das bloße Bewirten eines Mitarbeiters außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte führt nicht automatisch zu einer Auswärtstätigkeit.

**Praxisbeispiel:** Man geht einfach „zum Italiener gegenüber“. Das ist noch keine „Auswärtstätigkeit“. Der Mitarbeiter muss sich also aus einem dienstlichen Grund außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte aufhalten. Erst dann ist der Weg eröffnet zu einer Bewirtung während einer Auswärtstätigkeit bzw. Dienstreise.

**Sachbezugsfreigrenze:** Wenn beide Fälle nicht vorliegen – also weder eine Bewirtung während eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes, noch eine Bewirtung während einer Dienstreise – ist das Essen generell steuerpflichtig, und zwar mit dem Wert laut Restaurantrechnung. Natürlich kann man die monatliche Freigrenze (44 Euro) auch für solche Bewirtungen nutzen, sofern man diesen Betrag nicht bereits für Benzingutscheine oder Ähnliches ausgeschöpft hat.

Juni 2017

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Befristung klar regeln**

---

Die Befristung eines Arbeitsvertrags erfordert gemäß § 3 Abs. 1 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz), damit Rechtsklarheit und Rechtssicherheit herrscht, eine klare Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Fristablauf oder bei einer Zweckbefristung über die Beendigung bei Zweckerreichung.

Das BAG (Bundesarbeitsgericht) hatte den **Fall** eines Beamten der Bundestagsverwaltung zu entscheiden, der jeweils für eine Legislaturperiode von seinem Dienstherrn für eine Tätigkeit bei der beklagten FDP-Bundestagsfraktion als Fraktionsreferent beurlaubt wurde. Die Beurlaubung konnte nach dem Vertrag jederzeit aufgehoben werden. Zudem war geregelt, dass – sollten die Vertragsparteien den Dienstvertrag kündigen wollen – vorher Einvernehmen mit dem beurlaubenden Dienstherrn herbeizuführen ist, so dass dieser die Beurlaubung aufhebt.

Die Richter des BAG stellten hierzu fest, dass lediglich eine Vereinbarung über den Beginn und den Inhalt der Arbeitsleistung getroffen wurde. Daraus lasse sich jedoch keine Vertragslaufzeit bestimmen. Die Parteien hätten keine Befristungsabrede geschlossen.

#### **Fazit:**

Aus der **Befristungsabrede** muss **klar und unmissverständlich** die Einigung der Parteien über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Fristablauf oder Zweckerreichung hervorgehen. Dies sollte durch eine Formulierung wie z.B. „Das Arbeitsverhältnis ist befristet bis zum...“ deutlich gemacht werden. Zusätzlich sollte der Arbeitsvertrag auch als „**Befristeter Arbeitsvertrag**“ bezeichnet werden.