

STEUERTIPP

Augen auf beim Trinkgeld!

Foto: Tattoboo / Shutterstock.com



„Trinkgeld, das angestellte Friseur*innen direkt vom Kunden erhalten, ist ohne Begrenzung steuerfrei. Diese einfache Regelung hat jedoch Stolperfallen. Zum einen ist das Trinkgeld, das der Friseurunternehmer selbst erhält, im Umkehrschluss voll steuerpflichtig. Es muss also in der Kasse als Einnahme erfasst werden, am besten mittels gesonderter Aufzeichnung oder Kassentaste. Zum anderen muss im Arbeitnehmerfall für die Steuerfreiheit sichergestellt sein, dass das Trinkgeld direkt vom Kunden zur speziellen Mitarbeiterin gelangt. Die personalisierten Trinkgeldröhrchen sind dafür eine gute Lösung. Abzuraten ist von Sammelbehältnissen, deren Inhalt später verteilt wird. Achtung bei der Zahlung von Trinkgeld über die EC-Karte. Bei der bargeldlosen Einnahme ist das Trinkgeld gesondert zu erfassen und dem Mitarbeiter direkt zuzuordnen. Gleiches gilt für die spätere Auszahlung. Dokumentieren Sie hier den Weg des Trinkgeldes lückenlos!“



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**§**

Kindergeld (bü). Es kann für Kinder bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres Kindergeld geben, wenn sie noch studieren. In einem Fall vor dem Bundesfinanzhof ging es darum, wann genau Beginn und Ende eines Hochschulstudiums liegen. Denn diese zeitliche Abgrenzung ist wichtig für die Frage, für welche Monate den Eltern Kindergeld zusteht. In dem konkreten Fall ging es um das Ende des Studiums und damit um das Ende der Kindergeldzahlung. Beendet ist das Studium grundsätzlich dann, wenn das Kind die letzte „nach der einschlägigen Prüfungsordnung erforderliche Prüfungsleistung erfolgreich erbracht hat und dem Kind sämtliche Prüfungsergebnisse in schriftlicher Form zugänglich gemacht wurden“. Hier hatte die Familienkasse den Anspruch bereits in dem Monat gestrichen, in dem Prüfungsergebnisse mündlich mitgeteilt wurden – zu Unrecht.

BFH, III R 40/19

§

Betriebsrente (bü). Unternehmen dürfen Beschäftigten eine Betriebsrente verweigern, wenn diese erst nach dem 55. Lebensjahr ihren Job angetreten haben. Im vorliegenden Fall hatte eine Mitarbeiterin im Sekretariatsdienst von Verdi vor dem Bundesarbeitsgericht geklagt. Sie sah in der Verweigerung der Betriebsrente durch ihren Arbeitgeber eine Alters- und Frauendiskriminierung. Dem widersprach das Bundesarbeitsgericht. Die Grenze „55“ sei nicht unangemessen. Vielmehr sei sie gerechtfertigt und mit Blick auf die Regelaltersgrenze, das 67. Lebensjahr, legitim. Auch der Vorwurf der Benachteiligung als Frau wurde zurückgewiesen: Bei den Frauen belief sich die durchschnittliche Zahl der Versicherungsjahre auf 36,5, bei den Männern auf 41,9. „Dieser Unterschied ist nicht so groß, dass Frauen durch die Auswirkungen der Altersgrenze unangemessen benachteiligt sind“, schrieben die obersten Arbeitsrichter.

BAG, 3 AZR 147/21

§

Kündigung (bü). Zu offensichtlich – wie im folgenden Fall – sollten Fristen nicht „zufällig aufeinanderpassen“. Eine kaufmännische Angestellte hatte gekündigt und eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt. Diese umfasste passgenau die Dauer der Kündigungsfrist. Deshalb konnte der Arbeitgeber die Gehaltsfortzahlung ausnahmsweise verweigern. Zwar sei durch das gesetzlich vorgesehene Beweismittel (die „AU“ von einem Arzt) grundsätzlich nachgewiesen, dass sie tatsächlich arbeitsunfähig krank war. Durch die auffällige Terminierung des Krankenscheins jedoch sei der Beweiswert „erschüttert“, so das Bundesarbeitsgericht. Gelingt es der Arbeitnehmerin dann nicht, ihre Arbeitsunfähigkeit darzulegen, zum Beispiel dadurch, dass sie ihren Arzt von der Schweigepflicht entbindet und vor Gericht aussagen lässt, so hat sie keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung.

BAG, 5 AZR 149/21