

STEUERTIPP

Steuern sparen mit E-Mobilität fürs Team

Foto: moreimages/Shutterstock.com



„Mehr netto vom Brutto“, das wünscht sich jeder Friseurunternehmer für sein Team. Ganz neue Möglichkeiten dafür kommen aus der Elektromobilität. Manche Friseurin fährt mit dem E-Bike oder dem neuen Elektroauto zur Arbeit. Bekannt ist, dass die Aufladung eines arbeitnehmereigenen Elektroautos an der saloneigenen Ladevorrichtung (Wallbox) keine Steuer auslöst. Ladestrom vom Chef ist steuerfrei! Aber spannend ist, dass der Friseurunternehmer eine Wallbox am Haus des Mitarbeiters bezuschussen oder sogar übereignen kann und dafür nur eine pauschale Lohnsteuer anfällt. Bei einer reinen Überlassung der Wallbox fällt überhaupt keine Steuer an. Dabei kann das Friseurunternehmen die Kosten für Aufbau, Installation und Wartung einer Wallbox des Mitarbeiters tragen. Die Ladevorrichtung bleibt Saloneigentum und wird auf Zeit überlassen. Das Unternehmen macht so die Wallbox steuerlich geltend und der Mitarbeiter spart viel Geld.



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

§

Zeugnis (bü). Eine Arbeitnehmerin, die nach dem Ende ihres Arbeitsverhältnisses ein „Endzeugnis“ erhalten hat, kann nicht verlangen, dass das Zeugnis eine „vollständige Schlussformel mit Dank, Bedauern und guten Wünschen für die Zukunft“ enthält. Der ehemalige Arbeitgeber bewertete die Frau im Endzeugnis lediglich mit „gut“, so dass sie nicht habe verlangen können, dass er „ein Bedauern über das Ausscheiden zum Ausdruck bringt“. Auch (gute) Wünsche für die private Zukunft müssen nicht Bestandteil der Schlussformel sein, weil darauf kein rechtlicher Anspruch besteht. Das gelte auch dann, wenn die Frau an sie persönlich gerichtete E-Mails ihrer Vorgesetzten vorlegen kann, in denen diese ihr Bedauern über das Ausscheiden ausgedrückt und ihr für die Zusammenarbeit gedankt hat. Damit ist nicht auch die Auffassung des Arbeitgebers wiedergegeben.

§

Corona-Zwangsschließung (bü). Wurde ein Betrieb wegen eines Corona-Lockdowns im Frühjahr 2020 von der Landesregierung zur Schließung „gezwungen“, so haben die dort beschäftigten Minijobber keinen Anspruch auf Vergütung gegen den Arbeitgeber. Denn das Corona-Zwangsschließungs-Risiko trägt nicht der Arbeitgeber. Im vorliegenden Fall ging es um einen Nähmaschinenhändler in Bremen und eine Mitarbeiterin, die klagte. Es lasse sich eine arbeitsrechtliche Zahlungspflicht des Arbeitgebers auch nicht daraus herleiten, dass der Staat die Lohnausfälle nicht ersetze, entschied das Bundesarbeitsgericht. Deswegen ging eine Verkäuferin leer aus, die einen Monat – im April 2020 – ohne Verdienstausskommen musste. Ihr Argument, die pandemiebedingte Schließung des Nähmaschinen-Händlers gehöre zum Risiko des Unternehmens, konnte sich vor Gericht nicht durchsetzen.
BAG, 5 AZR 211/21

§

Gendersternchen (bü). Das Gendersternchen stellt keine Diskriminierung dar. Geklagt hatte ein schwerbehinderter Mensch, der zweigeschlechtlich geboren wurde und sich auf eine Stelle im öffentlichen Dienst bewarb. Er forderte eine Entschädigungszahlung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gegen den potenziellen Arbeitgeber: Er sei „wegen des Geschlechts“ diskriminiert worden, weil das in der Stellenausschreibung benutzte Gendersternchen – dort stand „schwerbehinderte Bewerber*innen“ – nicht geschlechtsneutral sei. Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein sah es anders und stellte klar, dass die „Verwendung des Gendersternchens in einer Stellenausschreibung einer geschlechtersensiblen und diskriminierungsfreien Sprache dient“. Alle Geschlechter, nicht nur Frauen und Männer, würden dadurch symbolisiert.
LAG Schleswig-Holstein, 3 Sa 37 öD/21