

STEUERTIPP

Mobilitätsprämie für Ihre Azubis

Foto: antonioshchinin / AdobeStock



„Der Gesetzgeber hat eine allgemeine Mobilitätsprämie für Geringverdiener eingeführt. Sie kann erstmals in diesem Jahr nachträglich für 2021 beantragt werden. Insbesondere Azubis in Friseurunternehmen sollten prüfen, ob sie Anspruch auf die neue Prämie haben. Ist ihre Wohnung mehr als 20 km vom Salon entfernt, können sie vom Staat einen Fahrtkostenzuschuss erhalten, selbst wenn sie keine Einkommensteuer zahlen! Rechenbeispiel: Bei einem Arbeitsweg vom 35 km und einem zu versteuernden Einkommen von 7.500 Euro, 180 Fahrttagen und sonstigen Werbungskosten von 300 Euro entsteht eine Mobilitätsprämie von 132,30 Euro. Um die Mobilitätsprämie zu beantragen, muss eine Steuererklärung abgegeben werden, der eine „Anlage Mobilitätsprämie“ beizufügen ist. Eine solche Einkommensteuererklärung ist nach Registrierung bei www.elster.de möglich. Weisen Sie als Chef Ihre Azubis, die mehr als 20 km Arbeitsweg haben, auf die Möglichkeit hin.“



Foto: Jekatarina 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**Rechtsticker****Rechtsticker****Rechtsticker****Rechtsticker**

§ Betriebsprüfung (bü) An einer Schlussbesprechung nach einer Betriebsprüfung müssen in Coronazeiten nicht alle Teilnehmer persönlich anwesend sein. Das Finanzamt darf eine telefonische Besprechung vorschlagen. Lehnt der geprüfte Unternehmer die Telefonschleife ab und besteht auf persönlicher Anwesenheit, so darf wiederum das Finanzamt im endgültigen Betriebsprüfungsbericht eintragen, kein Interesse an einer Schlussbesprechung zu haben. Der Unternehmer kann eine solche nicht per einstweiliger Anordnung durchsetzen. An der Schlussbesprechung müssen nicht alle Betroffenen persönlich teilnehmen – insbesondere, wenn zu dem Zeitpunkt ein Ende der Corona-Pandemie nicht absehbar war. Wird das Angebot der Telefonkonferenz mehrfach abgelehnt, so ist davon auszugehen, dass der Geprüfte auf ein Schlussgespräch verzichtet.

FG Düsseldorf, 3 V 1087/20

§ Kündigung (bü) Auch wenn ein Arbeitgeber einer Beschäftigten mit einer fristlosen Kündigung „droht“, kann ein daraufhin „vereinbarter“ Aufhebungsvertrag wirksam sein. Das gelte jedenfalls dann, wenn dem ein gravierendes Fehlverhalten der Arbeitnehmerin vorausgegangen ist. In dem konkreten Fall hatte eine Verkaufsangestellte mehrfach unbefugt Einkaufspreise in der EDV gesenkt, woraufhin der Arbeitgeber sie zur Rede stellte und einen Aufhebungsvertrag „zur sofortigen Annahme“ vorlegte. Als Alternative „bot“ er eine fristlose Kündigung sowie eine Strafanzeige an. Später erklärte die Frau die Anfechtung des Aufhebungsvertrags wegen widerrechtlicher Drohung – ohne Erfolg. Das Vorgehen des Arbeitgebers war hier nicht rechtswidrig, da er solche Schritte „vernünftigerweise in Betracht ziehen durfte“. Auch ein Verstoß gegen das „Gebot fairen Verhandels“ lag nicht vor.

BAG, 6 AZR 333/21

§ Berufskrankheit (bü) Ein Arbeitnehmer, der am Arbeitsplatz unter Mobbing litt, kann das nicht als Berufskrankheit anerkannt bekommen. Der Mann, der als Pastoralreferent tätig war, konnte nicht durchsetzen, dass seine psychische Erkrankung von der Gesetzlichen Unfallversicherung „wie eine Berufskrankheit“ anerkannt wird. Dafür gebe es keine Grundlage, also keine medizinisch-wissenschaftlichen Erkenntnisse, die darauf hinweisen, „dass Pastoralreferenten oder überhaupt Kirchenangestellte einem höheren Grad an Einwirkungen ausgesetzt sind, die zu psychischen Erkrankungen führen können“. Krankheitsbilder, die als Berufskrankheit anerkannt werden, sind „berufsgruppentypisch“. Es müssen spezifische Gefahren vorliegen, „die einer Berufsgruppe aufgrund ihres Berufsbildes anhaften und die sich besonders gehäuft in einem typischen Krankheitsbild niederschlagen.“

Bayerisches LSG, L 3 U 11/20