

STEUERTIPP

Mehr Netto vom Brutto durch Sachleistungen



„Friseurunternehmer*innen können ihren Beschäftigten aus besonderem persönlichen Anlass (z. B. Geburtstag, Heirat, Geburt eines Kindes) Sachleistungen gewähren. Diese Geschenke sind lohnsteuer- und beitragsfrei, sofern sie den Wert von 60 Euro einschließlich Umsatzsteuer nicht übersteigen. Die Freigrenze in Höhe von 60 Euro ist kein Jahresbetrag, sondern kann unter Umständen mehrfach im Jahr oder gar mehrfach im Monat ausgeschöpft werden (z. B. Sachgeschenke zum Geburtstag, zur Verlobung oder zur Einschulung des Kindes). Aber auch ohne persönlichen Anlass sind regelmäßige Sachzuwendungen an Mitarbeiter möglich. Friseurunternehmen können monatlich Sachbezüge bis 50 Euro lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei zur Verfügung stellen. Sachbezüge sind Zusatzleistungen vom Arbeitgeber, wie zum Beispiel Tankgutscheine, Essensgutscheine, ein Jobticket oder eine betriebliche Krankenversicherung.“

**Holger Püschel**

ist Wirtschaftsprüfer und Steuerberater mit eigener Kanzlei. Lesen Sie an dieser Stelle seine nützlichen Tipps rund um das Thema Steuern.

Foto: Jektarina Knyasewa, JK Photo & Werbung

Rechtsticker

Rechtsticker

Rechtsticker

Rechtsticker

Rechtsticker

§

Kita-Plätze (bü). U3-Kita-Plätze müssen geschaffen werden – ohne Wenn und Aber. Die Eltern von zwei Kindern, die drei und anderthalb Jahre alt sind, haben Anspruch darauf, dass sie für die beiden Betreuungsplätze in wohnortnahen Kindertageseinrichtungen erhalten. Arbeitet der Mann in Vollzeit und beabsichtigt die Frau, ihre Arbeit wieder aufzunehmen, so muss der Landkreis dafür sorgen, dass die Kinder (hier in der Zeit von 7 Uhr bis 15:30 Uhr) betreut werden. Das Gesetz verschaffe Kindern, die das erste Lebensjahr vollendet haben, bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres „einen Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung im Rahmen eines öffentlich-rechtlich geförderten Betreuungsverhältnisses“ – und zwar unabhängig davon, ob es ausreichend Kapazitäten gibt. Zur Not müssten diese geschaffen werden.

OVG des Saarlandes, 2 B 10/23

§

Hund am Arbeitsplatz (bü). Fürchten sich Kolleg*innen vor dem Hund einer Mitarbeiterin, so darf der Arbeitgeber der Frau untersagen, das Tier mit an den Arbeitsplatz zu bringen. Das gelte auch für medizinische Begleit- oder Assistenzhunde. In dem Fall ging es um eine Arbeitnehmerin, die an einer posttraumatischen Belastungsstörung litt und einen Therapiehund besaß, der „gefährliches Verhalten zeigte“ und die betrieblichen Abläufe störte. In dem Verbot liege kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Der Chef dürfe das Verbot im Rahmen seines Weisungsrechts anordnen. Ein „sozial-inkompatibler“ Hund habe am Arbeitsplatz nichts zu suchen. Entscheidend sei, ob Kolleg*innen den Hund als bedrohlich empfinden und Arbeitsabläufe beeinträchtigt werden. Das lag hier vor.

LAG Rheinland-Pfalz, 2 Sa 490/21

§

Buchhalter als Zeuge (bü). Eine Unternehmerin organisierte Familienfeste – unter anderem die Anmietung von Locations, das Besorgen von Speisen und Getränken sowie die Buchung von Fotografen oder Musikern. Mit dem Finanzgericht stritt sie über die Höhe ihrer Betriebskosten. Ihren Buchhalter gab sie als Zeugen an. Das lehnte das Finanzgericht ab. Der Bundesfinanzhof entschied, dass die Unternehmerin das nicht hinnehmen muss. Nur, wenn ein Beweismittel „unerheblich, unzulässig beziehungsweise absolut untauglich“ ist oder wenn „die in Frage stehende Tatsache als wahr unterstellt werden kann“, könne ein Beweisantrag vom Gericht abgelehnt werden. Die Aussagen des Buchhalters könnten in diesem Fall jedoch „wertvolle Hinweise“ liefern. Aus diesem Grund muss sich das Gericht neu mit dem Fall befassen.

BFH, X B 121/22 - vom 09.08.2023