



Silke Katz
STEUERBERATERIN

Monatsinformation

Mai 2019

Silke Katz Steuerberaterin

Bonnstraße 365
50321 Brühl

Telefon: 02232/50448-0
Telefax: 02232/50448-19

Email: mail@katz-stb.de
www.katz-stb.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

jeder kennt sie, viele haben sie bereits genutzt: Ohropax. In dieser Ausgabe erfahren Sie, wann die Kosten hierfür abzugsfähig sind; ebenso, wann Taxifahrten zur Wohnungsbesichtigung als Umzugskosten möglich sind.

Vermieten auch Sie Zimmer bzw. Ferienwohnungen? In diesem Fall können Sie diese Einnahmen nun zweifelsfrei Einkünften aus Gewerbebetrieb, aus Land- und Forstwirtschaft oder aus Vermietung und Verpachtung zuordnen.

Seien Sie außerdem informiert, unter welchen Voraussetzungen einem Arbeitgeber nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz die Befugnis zusteht, den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen.

Nach dem Finanzgericht Baden-Württemberg hat nun auch das Finanzgericht Berlin-Brandenburg entschieden, dass das Mindestlohngesetz ebenso für ausländische Transportunternehmen gilt.

Haben Sie Fragen zu den Artikeln dieser Ausgabe der Monatsinformationen oder zu anderen Themen? Bitte sprechen Sie uns an. Wir beraten Sie gerne.

Einkommensteuer

Schenkung unter Ehegatten mit Spendenaufgabe: Spendenabzug möglich

Ein Ehemann hatte seiner Ehefrau einen Geldbetrag von 400.000 Euro geschenkt. Die Ehefrau (Klägerin) gab Teilbeträge von insgesamt 130.000 Euro an zwei gemeinnützige Vereine weiter. Hierzu war sie möglicherweise aufgrund einer Auflage des Schenkers verpflichtet. Die Vereine stellten Zuwendungsbestätigungen auf den Namen der Ehefrau aus. Das Finanzamt versagte den Spendenabzug mit der Begründung, die Ehefrau habe nicht freiwillig gehandelt, sondern aufgrund einer Verpflichtung, die der inzwischen verstorbene Ehemann ihr auferlegt habe. Dem schloss sich das Finanzgericht an.

Der Bundesfinanzhof gab hingegen der Klägerin Recht. Das Finanzgericht müsse noch aufklären, ob der Ehemann der Klägerin den Geldbetrag mit der Auflage geschenkt hat, einen Teilbetrag an die Vereine weiterzugeben. Dann wäre ihr der Spendenabzug zu gewähren. Die erforderliche Freiwilligkeit sei auch dann zu bejahen, wenn die Klägerin als Spenderrin zu der Zuwendung zwar rechtlich verpflichtet gewesen sei, diese Verpflichtung aber ihrerseits freiwillig eingegangen sei. Auch komme es bei zusammenveranlagten Eheleuten nicht darauf an, welcher der Eheleute mit einer Zuwendung wirtschaftlich belastet sei.

Hinweis: In diesem Urteil hat sich der Bundesfinanzhof in grundsätzlicher Weise zu den Merkmalen des Spendenbegriffs wie etwa der Unentgeltlichkeit, der Freiwilligkeit und der wirtschaftlichen Belastung geäußert. Die Entscheidung wird daher die weitere Rechtsprechung maßgeblich beeinflussen.

Seminarteilnahme zur Vermittlung grundlegender Erkenntnisse über einen gesunden Lebensstil als Arbeitslohn

Die von der Arbeitgeberin ihren Arbeitnehmern angebotene "Sensibilisierungswoche" umfasste u. a. Kurse zu gesunder Ernährung und Bewegung, Körperwahrnehmung, Stressbewältigung, Herz-Kreislauf-Training, Achtsamkeit, Eigenverantwortung sowie Nachhaltigkeit. Das Finanzamt wie auch das Finanzgericht behandelten diese Aufwendungen der Arbeitgeberin als Arbeitslohn.

Der Bundesfinanzhof entschied, dass der Arbeitgeber mit der Teilnahme an einer "Sensibilisierungswoche" seinen Arbeitnehmern steuerbaren Arbeitslohn zuwendet. Nach Auffassung der Richter führen Maßnahmen des Arbeitgebers für die Gesundheitsvorsorge der Belegschaft, die keinen Bezug zu berufsspezifischen Gesundheitsbeeinträchtigungen aufweisen, zu Arbeitslohn, wenn sie sich bei objektiver Würdigung aller Umstände als Entlohnung darstellen. Dies sei im Streitfall für die "Sensibilisierungswoche" zu bejahen, da es sich um eine allgemein gesundheitspräventive Maßnahme auf freiwilliger Basis handle. Hingegen könnten Maßnahmen zur Vermeidung berufsspezifischer Erkrankungen im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegen und deshalb nicht als Arbeitslohn einzustufen sein. Außerdem komme für Leistungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Gesundheitsförderung eine Steuerbefreiung in Betracht.

Kosten für Ohropax abzugsfähig - Taxifahrten zur Wohnungsbesichtigung als Umzugskosten möglich

Die Aufwendungen i. H. v. 2,95 Euro für die Anschaffung von Ohropax seien als Werbungskosten zu berücksichtigen. Denn diese dienten ausschließlich oder zumindest weitaus überwiegend seiner Erwerbstätigkeit, weil er diese Ohrstöpsel während seiner Tätigkeit im Büro des Arbeitgebers benötigte, um die während der gleichzeitig stattfindenden Baumaßnahmen auftretenden Geräusche zu dämpfen. Kosten eines beruflich veranlassten Umzugs können grundsätzlich zwar nach den Vorschriften des Bundesumzugskostengesetzes (BUKG) geltend gemacht werden, es steht dem Steuerpflichtigen jedoch offen, ihm entstandene höhere Werbungskosten nachzuweisen. Das Gericht entschied, dass daher auch Kosten für Fahrten mit dem Taxi zur Besichtigung von Wohnungen am neuen Beschäftigungsort als Werbungskosten berücksichtigungsfähig sein können. Die vom Kläger nachgewiesenen Aufwendungen i. H. v. 160 Euro für Fahrten mit dem Taxi zur Besichtigung von Wohnungen waren somit bei den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit abzugsfähig.

Vermietung von Ferienwohnungen durch Land- und Forstwirte

Einkünfte aus Gewerbebetrieb

Erträge aus der Vermietung von Zimmern bzw. Ferienwohnungen (z. B. "Urlaub auf dem Bauernhof") gehören dann zu den Einkünften aus Gewerbebetrieb, wenn entweder

- vier oder mehr Zimmer oder sechs oder mehr Betten zur Beherbergung von Fremden bereitgehalten werden, oder
- weniger als vier Zimmer oder weniger als sechs Betten zur Beherbergung von Fremden bereitgehalten werden, aber außer dem Morgenfrühstück mindestens eine Hauptmahlzeit gewährt wird.

Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, gehören die Erträge entweder zu den Einkünften aus Land- und Forstwirtschaft oder zu den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung:

Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft

Die Erträge aus der Überlassung der Zimmer/Ferienwohnung an Feriengäste gehören dann zu den Einkünften aus Land- und Forstwirtschaft, wenn das Zimmer bzw. die Wohnung dem land- und forstwirtschaftlichen Betriebsvermögen zuzurechnen ist.

Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung

Hat der Land- und Forstwirt das Zimmer bzw. die Wohnung (und den anteiligen Grund und Boden) aus dem Betriebsvermögen (steuerpflichtig) entnommen oder eine Ferienwohnung auf einem Grundstück errichtet, welches bisher zum Privatvermögen gehörte, sind die Erträge hieraus bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung zu berücksichtigen.

Höhe des Elterngelds bei mehrfachem Steuerklassenwechsel: Relativ am längsten geltende Steuerklasse entscheidet

Vor der Geburt ihres Sohnes am 11.02.2016 bezog die Mutter Einkommen aus nichtselbständiger Erwerbstätigkeit. Von Dezember 2014 bis Mai 2015 hatte sie für sechs Monate die Steuerklasse 1, im Juni und Juli 2015 die Steuerklasse 4 und von August bis November 2015 für vier Monate die Steuerklasse 3. Der Mutter erhielt Basiselterngeld sowie Elterngeld Plus ab dem 4. Lebensmonat. Dabei legte der später beklagte Landkreis als Bemessungsentgelt das Einkommen in der Zeit von Dezember 2014 bis November 2015 zugrunde. Die Abzüge für Lohnsteuer berechnete er nach der für die Mutter finanziell ungünstigen Steuerklasse 1, die im Bemessungszeitraum 6 Monate und damit relativ gesehen am längsten gegolten hatte.

Das Bundessozialgericht hielt die Berechnung für rechtmäßig. Bei einem mehrmaligen Wechsel der Steuerklasse überwiege die Steuerklasse, die in mehr Monaten gegolten habe als jede andere Steuerklasse (relative Betrachtung). Der im Interesse der Verwaltungsvereinfachung angeordnete Rückgriff auf die Entgeltdaten im letzten Monat des Bemessungszeitraums mit Einkommen erfahre damit eine notwendige Korrektur in Fällen, in denen der Rückgriff auf diese Daten die wirtschaftlichen Verhältnisse des Elterngeldberechtigten im Bemessungszeitraum verzerrt darstelle.

Umsatzsteuer

Steuerbefreite Supervision

Eine Supervisorin erbrachte in 2014 sog. Supervisionsleistungen u. a. für den Kreis, für Träger der Wohlfahrtspflege, der Kinder- und Jugendhilfe und für ähnliche Einrichtungen. Zudem leitete sie Lehrveranstaltungen an der Hochschule. Die Umsätze aus der Tätigkeit als Supervisorin behandelte sie in ihrer Umsatzsteuererklärung 2014 in voller Höhe als umsatzsteuerfrei. Aufgrund einer Prüfungsanordnung wurde bei ihr eine steuerliche Außenprüfung u. a. auch für die Jahre 2013 und 2014 durchgeführt. Für das Jahr 2013 ging das Finanzamt angesichts der in 2013 und 2012 erzielten Umsätze davon aus, dass keine Umsatzsteuer zu erheben sei, da die Grenzen der Kleinunternehmerschaft nicht überschritten worden seien. Für 2014 vertrat das Finanzamt die Auffassung, dass für die Umsätze der Supervisorin weder eine Steuerbefreiung nach nationalen noch nach unionsrechtlichen Vorschriften in Betracht komme und wegen Überschreitens der für die Anwendung der Kleinunternehmerregelung geltenden Grenzbeträge die Umsatzsteuer festzusetzen sei.

Das Finanzgericht Münster entschied zu Gunsten der klagenden Supervisorin. Sie sei im Streitjahr als Kleinunternehmerin zu besteuern, da sie die hierfür relevanten Umsatzgrenzen nicht überschritten und auf die Anwendung der Kleinunternehmerregelung nicht verzichtet hat. Die für Umsätze geschuldete Umsatzsteuer von Unternehmern werde demnach nicht erhoben, wenn der Umsatz zuzüglich der darauf entfallenden Steuer im vorangegangenen Kalenderjahr 17.500 Euro nicht überstiegen hat und im laufenden Kalenderjahr 50.000 Euro voraussichtlich nicht

übersteigen wird. Im Streitfall überschreite die Klägerin die o. g. Umsatzgrenzen nicht. Denn die den streitgegenständlichen Umsätzen zugrundeliegenden Leistungen haben die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten durch den Unterrichtenden an Schüler im Rahmen der beruflichen Fortbildung und damit durch die Klägerin als Privatlehrerin erteilten Schulunterricht zum Gegenstand, die steuerfrei seien. Damit habe die Klägerin keine, den Gesamtumsatz im Rahmen der Kleinunternehmerregelung erhöhenden, steuerpflichtigen Umsätze erbracht.

Arbeits-/Sozialrecht

Kein rückwirkendes Nachholen der Unterrichtung des Betriebsrats bei Neueinstellung

Eine Arbeitgeberin hatte einen neuen "Branch Manager" eingestellt. Da sie diesen für einen leitenden Angestellten hielt, hatte sie den Betriebsrat zuvor lediglich über die Einstellung unterrichtet, aber nicht dessen Zustimmung eingeholt. Der Betriebsrat stellte daraufhin beim Arbeitsgericht einen Antrag auf die Aufhebung der Einstellung. Die Arbeitgeberin unterrichtete im Anschluss an den Gütetermin den Betriebsrat rückwirkend über das Arbeitsverhältnis. Dieses wurde zu keinem Zeitpunkt unterbrochen. Das Arbeitsgericht gab dem Antrag des Betriebsrats statt. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin änderte das Landesarbeitsgericht den Beschluss des Arbeitsgerichts ab und wies den Antrag ab.

Das Bundesarbeitsgericht hob den Beschluss des Landesarbeitsgerichts nun auf und schloss sich der Ansicht des Arbeitsgerichts an. Die Arbeitgeberin sei verpflichtet, die Einstellung des Arbeitnehmers aufzuheben, da es sich bei der Einstellung des Arbeitnehmers um eine mitbestimmungspflichtige personelle Maßnahme i. S. d. Betriebsverfassungsgesetzes handele. Der Betriebsrat hatte der Einstellung im vorliegenden Fall weder ausdrücklich zugestimmt, noch lag eine Zustimmungsfiktion vor. Voraussetzung für eine Zustimmungsfiktion sei eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber. Nur diese setze die Frist für die Zustimmungsverweigerung in Lauf. Für ein Mitbestimmungsrecht sei es grundsätzlich erforderlich, dass die Beteiligung des Betriebsrats zu einer Zeit erfolgt, zu der noch keine abschließende und endgültige Entscheidung getroffen wurde. Eine erst nach Aufnahme der tatsäch-

lichen Beschäftigung im Betrieb erfolgte Unterrichtung des Betriebsrats sei nicht fristgerecht und damit nicht ordnungsgemäß.

Kürzung von Urlaubsansprüchen in der Elternzeit

Eine Arbeitnehmerin war bei einem Unternehmen als Assistentin der Geschäftsleitung beschäftigt. Vom 1. Januar 2013 bis zum 15. Dezember 2015 befand sie sich durchgehend in Elternzeit. Sie kündigte das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 2016 und beantragte unter Einbeziehung der während der Elternzeit entstandenen Urlaubsansprüche, ihr für den Zeitraum der Kündigungsfrist Urlaub zu gewähren. Die Arbeitgeberin erteilte ihr vom 4. April bis zum 2. Mai 2016 Urlaub, die Gewährung des auf die Elternzeit entfallenden Urlaubs lehnte die Arbeitgeberin ab. Die klagende Arbeitnehmerin macht daraufhin noch die Abgeltung von 89,5 Arbeitstagen Urlaub aus dem Zeitraum ihrer Elternzeit geltend. Arbeits- und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen.

Auch die Revision der Klägerin hatte vor dem Bundesarbeitsgericht keinen Erfolg, da das beklagte Unternehmen die Urlaubsansprüche der Klägerin aus den Jahren 2013 bis 2015 wirksam für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt hat. Arbeitgeber hätten nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz die Befugnis, den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen. Um davon Gebrauch zu machen, müsse er eine darauf gerichtete empfangsbedürftige rechtsgeschäftliche Erklärung abgeben. Dazu sei es ausreichend, dass für den Arbeitnehmer erkennbar ist, dass der Arbeitgeber von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen will. Das Kürzungsrecht des Arbeitgebers erfasse auch den vertraglichen Mehrurlaub, wenn die Arbeitsvertragsparteien für diesen keine abweichende Regelung vereinbart haben. Die Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs verstoße zudem nicht gegen Unionsrecht. Dieses verlange nicht, Arbeitnehmer, die wegen Elternzeit im Bezugszeitraum nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet waren, Arbeitnehmern gleichzustellen, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben.

Gesetzlicher Jahresurlaubsanspruch im unbezahlten Sonderurlaub

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 1. Juni 1991 beschäftigt. Diese gewährte ihr wunschgemäß in der Zeit vom 1. September 2013 bis zum 31. August

2014 unbezahlten Sonderurlaub, der einvernehmlich bis zum 31. August 2015 verlängert wurde. Nach Beendigung des Sonderurlaubs verlangt die Arbeitnehmerin von ihrem Arbeitgeber, ihr den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen für das Jahr 2014 zu gewähren. Das Arbeitsgericht wies die Klage der Arbeitnehmerin ab. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die beklagte Arbeitgeberin zur Gewährung von 20 Arbeitstagen Urlaub verurteilt.

Die Revision der Arbeitgeberin hatte aber vor dem Bundesarbeitsgericht Erfolg. Die klagende Arbeitnehmerin habe für das Jahr 2014 keinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeit auf sechs Tage in der Woche belaufe sich auf 24 Werktage, was dem gesetzlichen Jahresurlaubsanspruch von 20 Tagen bei einer Fünftagewoche entspreche. Ist die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers auf weniger oder mehr als sechs Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, müsse die Anzahl der Urlaubstage unter Berücksichtigung des für das Urlaubsjahr maßgeblichen Arbeitsrhythmus berechnet werden, um für alle Arbeitnehmer eine gleichwertige Urlaubsdauer zu gewährleisten. Befindet sich ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr ganz oder teilweise im unbezahlten Sonderurlaub, sei bei der Berechnung der Urlaubsdauer zu berücksichtigen, dass die Arbeitsvertragsparteien ihre Hauptleistungspflichten durch die Vereinbarung von Sonderurlaub vorübergehend ausgesetzt haben. Dies führt dazu, dass einem Arbeitnehmer für ein Kalenderjahr, in dem er sich durchgehend im unbezahlten Sonderurlaub befindet, mangels einer Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub zustehe.

Keine Rentenversicherungspflicht für selbständigen Personal Trainer

Im vorliegenden Fall hatte der klagende Personal Trainer als selbständiger Personal Trainer - überwiegend in kooperierenden Fitnessstudios - ausschließlich Einzelkunden betreut. Die Rentenversicherung ging davon aus, dass der Kläger hiermit eine lehrende Tätigkeit ausübe und deshalb versicherungspflichtig in der gesetzlichen Rentenversicherung sei.

Das Sozialgericht Osnabrück entschied, dass der Kläger in diesem Zeitraum nicht rentenversicherungspflichtig war. Der Kläger habe sich als selbständiger

Personal Trainer ausschließlich mit der Betreuung von Einzelpersonen befasst, deren Ziele z. B. die Vorbereitung auf einen Marathon, die Reduktion des eigenen Gewichts oder auch allgemein die Steigerung der persönlichen Fitness gewesen seien. Der Kläger habe sein Wissen als Krankengymnast, Masseur und Laufinstructor zur Verfügung gestellt und seinen jeweiligen Kunden in helfender Absicht spezifische, individuelle Ratschläge gegeben. Nach Auffassung des Gerichts stand bei der Tätigkeit als Personal Trainer ein Wissenstransfer für den Kunden nicht im Vordergrund. Aus gerichtlicher Sicht entspreche diese Situation weniger einem Einzelunterricht als vielmehr einer Einzelberatung, die keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung auslöse.

Sonstiges

Im Einklang mit Europarecht: Mindestlohngesetz gilt auch für ausländische Transportunternehmen

Das Mindestlohngesetz ordnet an, dass Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland verpflichtet sind, ihren im Inland beschäftigten Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns zu zahlen. Nach Auffassung des Finanzgericht Berlin-Brandenburg gilt dies auch dann, wenn die Tätigkeit im Inland nur kurze Zeit andauert, wie das bei ausländischen Fernfahrern der Fall sein kann. Die Pflicht zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns auch im Speditions- und Transportsektor und die damit verbundene Dokumentationspflicht stehen im Einklang mit Europarecht. Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns verstoße nicht gegen die auch im Verkehrssektor geltende Dienstleistungsfreiheit.

Hinweis: Das Finanzgericht Baden-Württemberg entschied bereits mit Urteilen vom 22.08.2018, dass das deutsche Mindestlohngesetz (MiLoG) auch auf ausländische Transportunternehmen und ihre nur kurzfristig in Deutschland eingesetzten Fahrer anwendbar ist (Az. 11 K 544/16, 11 K 2644/16). Jedoch sind diese beiden Verfahren noch nicht rechtskräftig.

Impressum

© 2019 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag).
Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.
Die enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt.

Termine Steuern/Sozialversicherung

Mai/Juni 2019

Steuerart		Fälligkeit	
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag		10.05.2019 ¹	10.06.2019 ¹
Einkommensteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag		entfällt	11.06.2019
Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag		entfällt	11.06.2019
Umsatzsteuer		10.05.2019 ²	11.06.2019 ³
Ende der Schonfrist obiger Steuerarten bei Zahlung durch:	Überweisung ⁴	13.05.2019	14.06.2019
	Scheck ⁵	07.05.2019	07.06.2019
Gewerbsteuer		15.05.2019	entfällt
Grundsteuer		15.05.2019	entfällt
Ende der Schonfrist obiger Steuerarten bei Zahlung durch:	Überweisung ⁴	20.05.2019	entfällt
	Scheck ⁵	10.05.2019	entfällt
Sozialversicherung ⁶		28.05.2019	26.06.2019
Kapitalertragsteuer, Solidaritätszuschlag		Die Kapitalertragsteuer sowie der darauf entfallende Solidaritätszuschlag sind zeitgleich mit einer erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.	

- 1 Für den abgelaufenen Monat.
- 2 Für den abgelaufenen Monat, bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat, bei Vierteljahreszahlern mit Dauerfristverlängerung für das abgelaufene Kalendervierteljahr.
- 3 Für den abgelaufenen Monat, bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat.
- 4 Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldezeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben. Eine Überweisung muss so frühzeitig erfolgen, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt.
- 5 Bei Zahlung durch Scheck ist zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.
- 6 Die Sozialversicherungsbeiträge sind einheitlich am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats fällig. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Bei allen Krankenkassen gilt ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen der jeweiligen Einzugsstelle bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d. h. am 24.05.2019/24.06.2019, jeweils 0 Uhr) vorliegen. Regionale Besonderheiten bzgl. der Fälligkeiten sind ggf. zu beachten. Wird die Lohnbuchführung durch extern Beauftragte erledigt, sollten die Lohn- und Gehaltsdaten etwa zehn Tage vor dem Fälligkeitstermin an den Beauftragten übermittelt werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Fälligkeit auf einen Montag oder auf einen Tag nach Feiertagen fällt.

Impressum

© 2019 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag). Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall. Die enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt.