Monatsinformation

Juni 2024

JÄHN & BIEG PARTNER
STEUERBERATUNG

Jähn & Bieg StBG PartG mbB

Hindenburgstr. 17
73728 Esslingen
Telefon: 0711/3154730
E-Mail: kontakt@steuerberatung-jb.de
Homepage: www.steuerberatung-jb.de

Guten Tag,

der Bundesfinanzhof ging der Frage nach, wie die Einkommensteuer bei einer VIP-Loge zu pauschalieren ist, die ohne Bewirtungsleistungen und mit eingeschränkten Werbemöglichkeiten angemietet worden ist.

Das Finanzgericht Münster entschied, dass die im Jahr 2022 an Arbeitnehmer ausgezahlte Energiepreispauschale zu den steuerbaren Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit gehört.

Ist Biersteuer auf von einem Hobbybrauer hergestelltes Bier zu erheben, das dieser unentgeltlich zum Probieren anbietet? Diese Frage hatte das Finanzgericht Düsseldorf zu entscheiden.

Im Arbeitsrecht gibt es immer viele Fragen, u. a., wodurch Kündigungen gerechtfertigt sind. Wer beispielsweise ohne Erlaubnis Bilder vom eigenen Arbeitsplatz in sozialen Netzwerken postet, muss u. U. mit einer Kündigung rechnen. So entschied das Sächsische Landesarbeitsgericht.

Die fristgerechte Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters während der Probezeit kann nach Ansicht des Arbeitsgerichts Köln diskriminierend im Sinne einer Benachteiligung wegen Behinderung und damit unwirksam sein, wenn der Arbeitgeber das Präventionsverfahren nicht durchgeführt hat.

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

Mit freundlichen Grüßen von Ihren Steuerberatern

Jähn & Bieg Steuerberatungsgesellschaft PartG mbB

Diplom-Kaufmann Winfried Jähn
Wirtschaftsprüfer / Steuerberater

Diplom-Betriebswirt (DH) Ralph Bieg
Steuerberater

Für Einkommensteuerpflichtige

Mehrfache Ausschöpfung des Höchstbetrags für Investitionsabzugsbeträge

Der Kläger betrieb einen Großhandel mit Altmaterialien und erbte zudem einen Schrotthandel. Er beantragte Investitionsabzugsbeträge für beide Betriebe, die in der Summe den Höchstbetrag von 200.000 Euro überschritten. Das beklagte Finanzamt berücksichtigte jedoch nur den Höchstbetrag. Der Kläger war der Ansicht, dass zwei unabhängige Betriebe vorliegen würden. Entsprechend seien zwei Höchstbeträge zu berücksichtigen.

Die Klage hatte vor dem Finanzgericht Düsseldorf keinen Erfolg. Es handelt sich um einen einheitlichen Gewerbebetrieb, basierend auf räumlicher Nähe, ähnlichen Tätigkeiten und organisatorischem Zusammenhang. Die persönliche Motivation des Klägers zu einer Trennung der Betriebe ist nicht ausschlaggebend. Das Urteil ist nicht rechtskräftig.

Hinweis

Bemerkenswert ist, dass in den Fällen der Betriebsaufspaltung lt. Urteil des Bundesfinanzhofs vom 17.07.1991 das Besitz- und das Betriebsunternehmen bei der Prüfung der Gewinngrenze des § 7g Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 Buchst. b EStG getrennt zu beurteilen sind. Gleiches gilt bei Organschaften. Bis zur Entscheidung des Bundesfinanzhofs im vorliegenden Fall bleibt es spannend.

Pauschalierung von Sachzuwendungen bei VIP-Logen

In den Streitjahren 2012 bis 2014 mietete ein Unternehmen für 127.000 – 130.000 Euro pro Jahr eine VIP-Loge mit 12 Sitzplätzen in einer Mehrzweckhalle an, in der u. a. Sportveranstaltungen und Konzerte stattfanden. Die Anmietung umfass-

te keine Bewirtungsleistungen. Zudem waren dem Unternehmen Werbe- und Sponsoringmaßnahmen nur innerhalb der VIP-Loge gestattet. Im Logenumlauf wurden nur das Logo und der Schriftzug des Unternehmens dargestellt. Das Unternehmen lud Geschäftspartner und Mitarbeiter zu entsprechenden Events in die VIP-Loge ein. Die Mitarbeiter waren für die Betreuung der Geschäftspartner zuständig. Das Unternehmen teilte die Aufwendungen für die Loge in Anlehnung an den sog. VIP-Logenerlass des Bundesfinanzministeriums in einen Anteil für Werbung von 57 % (40 % + 17 %) und einen Anteil für Geschenke von 43 % (30 % + 13 %) auf und führte für letzteren Anteil pauschale Einkommensteuer ab. Den im Erlass vorgesehenen 30%igen Anteil für Bewirtungskosten teilte das Unternehmen dabei im Verhältnis 4 zu 3 auf die Positionen Werbung und Geschenke auf. Das beklagte Finanzamt war der Ansicht, dass ein geschätzter Anteil von 75 % auf Geschenke und nur 25 % auf Werbung entfiel, sodass es für den Geschenkeanteil pauschale Lohnsteuer nachforderte. Gegen diesen Aufteilungsmaßstab klagte das Unternehmen.

Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs ist die unentgeltliche Zurverfügungstellung von Plätzen in einer VIP-Loge an Geschäftspartner und Arbeitnehmer eine Sachzuwendung, die pauschal besteuert werden kann. Gegenstand der Sachzuwendung ist die Überlassung des einzelnen Logenplatzes, Leerplätze sind nicht zu berücksichtigen: Die Aufwendungen für die überlassenen Plätze können im Wege sachgerechter Schätzung ermittelt werden. Entsprechendes gilt für den auf die Zuwendung entfallenden Werbeanteil.

Gewinn aus marktüblicher Veräußerung einer Mitarbeiterbeteiligung stellt keinen lohnsteuerbaren Arbeitslohn dar

Der Gewinn (Differenz zwischen [Rück-]Kaufpreis und Anschaffungskosten) aus der marktüblichen Veräußerung einer Mitarbeiterbeteiligung ist kein lohnsteuerbarer Vorteil, auch wenn der Arbeitnehmer die Beteiligung an seinem Arbeitgeber zuvor verbilligt erworben hat. So entschied der Bundesfinanzhof.

Auch durch Dritte gewährte Vorteile, soweit diese durch das Arbeitsverhältnis veranlasst sind, können zu Arbeitslohn führen. Wenn der zugewendete Vorteil auf anderen (Sonder-)Rechtsbeziehungen beruhe, scheide die Annahme von Arbeitslohn

dagegen aus. Vorliegend sei zwar nicht streitig, dass dem Kläger die Beteiligung nur aufgrund seines Arbeitsverhältnisses angeboten worden sei. Ein Vorteil, der zu steuerbarem Arbeitslohn führe, sei aber nur insoweit zu bejahen, wie die Beteiligung verbilligt eingeräumt worden sei.

Nur wenn den Arbeitnehmern im Verhältnis zu den Drittinvestoren ein marktunüblicher Überpreis gewährt worden wäre, hätte in Höhe des Überpreises steuerbarer Arbeitslohn vorgelegen. Davon ist im Fall des Klägers jedoch nicht auszugehen gewesen. Der Veräußerungsgewinn im Jahr 2007 ist auch nach Auffassung des Finanzamts von keinem anderen Steuertatbestand erfasst worden, der Gewinn war im Ergebnis also steuerfrei.

Hinweis

Ab 2018 werden derartige Veräußerungserlöse als Einkünfte aus Kapitalvermögen besteuert; allerdings nur mit dem gesonderten Steuertarif von 25 %. Die Attraktivität derartiger Beteiligungsmodelle wird damit eingeschränkt, verliert aber angesichts des regelmäßig höheren individuellen Steuersatzes der an solchen Gestaltungen beteiligten Arbeitnehmer aus der Führungsebene nicht an Attraktivität.

Verspätete Pauschalversteuerung kann teuer werden

Aufwendungen von mehr als 110 Euro je Beschäftigten für eine betriebliche Jubiläumsfeier sind als geldwerter Vorteil in der Sozialversicherung beitragspflichtig, wenn sie nicht mit der Entgeltabrechnung, sondern erst erheblich später pauschal versteuert werden. Das Bundessozialgericht hat der Deutschen Rentenversicherung Oldenburg-Bremen Recht gegeben und die gegenteiligen Entscheidungen der Vorinstanzen aufgehoben.

An Arbeitnehmer ausgezahlte Energiepreispauschale ist steuerbar

Der Kläger erhielt im Jahr 2022 von seinem Arbeitgeber die Energiepreispauschale in Höhe von 300 Euro ausgezahlt. Das beklagte Finanzamt berücksichtigte diese im Einkommensteuerbescheid für 2022 als steuerpflichtigen Arbeitslohn. Der Kläger machte geltend, dass die Energiepreispauschale keine steuerbare Einnahme sei. Es handele sich um eine Subvention des Staates, die in keinem Veranlassungszusammenhang zu seinem Arbeitsverhältnis stehe. Des Weiteren sei sein Arbeitgeber lediglich als Erfüllungsgehilfe für die Auszahlung der Subvention tätig geworden.

Das Finanzgericht Münster wies die Klage ab. Der Gesetzgeber hat die Energiepreispauschale konstitutiv den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit zugeordnet. Auf einen Veranlassungszusammenhang mit der eigenen Arbeitsleistung kommt es daher nicht mehr an. Darüber hinaus sei der entsprechende Paragraf des Einkommensteuergesetzes auch verfassungsgemäß.

Das Finanzgericht ließ die Revision zum Bundesfinanzhof zu. Das Gerichtsverfahren wurde sowohl von Steuerpflichtigen als auch von der Finanzverwaltung als Musterverfahren angesehen. Zu der Besteuerung der Energiepreispauschale sind bundesweit noch tausende Einspruchsverfahren in den Finanzämtern anhängig. Ob die Revision vom Kläger eingelegt wurde, ist derzeit noch nicht bekannt.

Hinweis

Die Steuerpflicht der Energiepreispauschale gilt nicht für **pauschal besteuerten Arbeitslohn**. Hier erfolgt keine Versteuerung der Energiepreispauschale. Jedoch gilt dies nur dann, wenn der Arbeitnehmer ausschließlich pauschal besteuerten Arbeitslohn (z. B. Minijobs) im gesamten Jahr 2022 bezogen hat. Wenn neben dem pauschal besteuerten Arbeitslohn weitere anspruchsberechtigte **Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb** oder **selbstständiger Arbeit** erzielt wurden, gehört die Energiepreispauschale zu den **sonstigen Einkünften**.

Bei **Rentnern** gilt die Energiepreispauschale als **Einnahme aus sonstigen Einkünften**, da die Auszahlung durch die Deutsche Rentenversicherung bzw. die landwirtschaftliche Alterskasse erfolgte. Rentner, die die Energiepreispauschale für Rentenbeziehende im Dezember 2022 durch den Renten Service der Deutschen Post AG oder die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See oder die landwirtschaftliche Alterskasse erhalten haben, müssen den ausgezahlten Betrag nicht in der Einkommensteuererklärung für 2022 angeben.

Für Umsatzsteuerpflichtige

Zahlungen aufgrund von Abmahnungen bei Urheberrechtsverletzungen umsatzsteuerbar

Zahlungen, die an einen Unternehmer aufgrund von urheberrechtlichen oder wettbewerbsrechtlichen Abmahnungen zur Durchsetzung eines Unterlassungsanspruchs geleistet würden, seien umsatzsteuerrechtlich als Entgelt im Rahmen eines umsatzsteuerbaren Leistungsaustauschs zwischen dem Unternehmer und dem von ihm abgemahnten Rechteverletzer zu qualifizieren.

Zum steuerbaren Entgelt für die Leistung des Abmahnenden gehören alle hierfür erhaltenen Zahlungen. Unerheblich für die Einordnung als steuerbares Entgelt ist die Bezeichnung der zu leistenden Zahlungen im Abmahnschreiben oder ob die Zahlungen als Schadensersatz geltend gemacht werden können. Maßgeblich ist vielmehr, ob die Zahlungen dazu dienen, den Abmahnenden klaglos zu stellen und dadurch ein urheberrechtliches Klageverfahren zu vermeiden. So entschied das Finanzgericht Berlin-Brandenburg.

Hinweis

Erfolgt die Abmahnung unberechtigt, liegt wohl bei einem offenen Steuerausweis ein Fall von unberechtigtem Steuerausweis (gemäß des § 14c Abs. 2 UStG) vor. Wird als Folge einer berechtigten Abmahnung Schadenersatz geltend gemacht, ist dieser nicht steuerbar, da kein Leistungsaustausch vorliegt.

Für Erbschaftssteuerpflichtige

Kein anteiliger Erwerb eines zur Erbmasse gehörenden Grundstücks bei entgeltlichem Erwerb eines Miterbenanteils

Der Bundesfinanzhof hatte zu entscheiden, ob der Erwerb eines Anteils an einer Erbengemeinschaft dem anteiligen Erwerb des im Nachlass befindlichen Grundstücks gleichsteht.

Im Verfahren war der Kläger Teil einer Erbengemeinschaft, die aus drei Erben bestand. Zum Vermögen der Erbengemeinschaft gehörten Immobilien. Der Kläger kaufte die Anteile seiner beiden Miterben und veräußerte anschließend die Immobilien. Das Finanzamt sah in dem Verkauf ein steuerpflichtiges privates Veräußerungsgeschäft.

Das Finanzgericht München folgte der Auffassung der Finanzverwaltung, indem es im entgeltlichen Erwerb eines Erbanteils von der Erbengemeinschaft eine Anschaffung des zum Nachlass gehörenden Grundstücks des Privatvermögens sieht. Als nunmehriger Alleineigentümer veräußert er das Grundstück innerhalb von nicht mehr als zehn Jahren seit dem entgeltlichen Erwerb des Erbanteils. Insoweit ist der Veräußerungsgewinn steuerbar (§ 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG), soweit er auf den entgeltlich hinzuerworbenen Anteil entfällt.

Der Bundesfinanzhof ist dem entgegengetreten. Der entgeltliche Erwerb eines Anteils an einer Erbengemeinschaft führt nicht zur anteiligen Anschaffung eines zum Gesamthandsvermögen der Erbengemeinschaft gehörenden Grundstücks.

Hinweis

Der Bundesfinanzhof hat somit seine Rechtsprechung geändert und sich der Ansicht der Finanzverwaltung entgegengestellt.

Arbeitsrecht

Kündigung eines Schwerbehinderten während der Probezeit

Der mit einem Grad der Behinderung von 80 schwerbehinderte Kläger war seit dem 01.01.2023 bei der beklagten Kommune als „Beschäftigter im Bauhof" beschäftigt und wurde in verschiedenen Kolonnen des Bauhofs eingesetzt. Ab Ende Mai war der Kläger arbeitsunfähig. Am 22.06.2023 kündigte die beklagte Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis zum 31.07.2023.

Das Arbeitsgerichts Köln entschied, dass die fristgerechte Kündigung des schwerbehinderten Mitarbeiters während der Probezeit rechtswidrig ist, da sie eine Diskriminierung wegen der Behinderung darstellt. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte ist nicht wirksam. Der Arbeitgeber ist auch während der Probezeit verpflichtet, ein Präventionsverfahren durchzuführen, in dessen Rahmen die Schwerbehindertenvertretung sowie das Integrationsamt möglichst frühzeitig als Präventionsmaßnahme einzuschalten sind, wenn Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, eintreten. Dies hat die Arbeitgeberin im Streitfall nicht getan.

Wann diskriminiert eine Formulierung in einer Stellenanzeige ältere Bewerber?

Ein 50-jähriger Bewerber hatte eine Absage auf seine Bewerbung als Verkäufer bei einem Tankstellenbetreiber erhalten. Anschließend machte er mit einer Klage u. a. einen Anspruch auf Entschädigung in Höhe von 1.500 Euro nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend. In der Ausschreibung des Tankstellenbetreibers hieß es u. a.: „Wir sind ein junges, dynamisches Team mit Benzin im Blut und suchen Verstärkung." Der Bewerber war der Auffassung, die Formulierung sei ein Hinweis auf eine Altersdiskriminierung. „Jung" beziehe sich auf das Alter der zu suchenden Teammitglieder. Der Arbeitgeber hingegen vertrat die Ansicht, die Stellenanzeige enthalte keine Altersvorgabe. Die Formulierung beschreibe vielmehr das Team.

Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern wies die Klage ab und folgte der Argumentation des Arbeitgebers. Es handelt sich um eine überspitzte, ironische, nicht ernst gemeinte, in der Form eines Werbeslogans gehaltene Beschreibung der zu besetzenden Stelle, nicht um die Darstellung von Anforderungen an einen potenziellen Bewerber. Der Arbeitgeber hat die Stelle in seinem Betrieb somit nicht unter Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung ausgeschrieben. Daher steht dem Bewerber keine Entschädigung wegen Diskriminierung zu.

Ungenehmigtes Posten von Bildern vom Arbeitsplatz kann Kündigungsgrund sein

Ein Frachtpilot hatte Fotos und Videos von seiner Tätigkeit in sozialen Netzwerken wie Instagram, Facebook oder YouTube geteilt, obwohl es im Unternehmen u. a. eine Geheimhaltungsverpflichtung sowie bestimmte Zustimmungserfordernisse gab. Der Pilot hatte eine Nebentätigkeit unter dem Stichwort „Promotion, Modeln (Blogger)" beantragt und diese auch genehmigt bekommen. Er ging daher davon aus, dass seine Veröffentlichungen durch diese Genehmigung abgedeckt seien. Der Pilot teilte z. B. Fotos aus dem Cockpit, von sich bei der Arbeit oder in Dienstuniform. Der Arbeitgeber kündigte ihm daraufhin das Arbeitsverhältnis.

Das Landesarbeitsgericht hielt die Kündigung für wirksam. Das ungenehmigte Posten von Bildern vom Arbeitsplatz stellt einen wichtigen Grund für eine Kündigung dar. Dem Arbeitgeber steht das Recht am eigenen Bild und Wort zu. Dieses Recht hat der Kläger durch die Postings verletzt. Zudem hat er gegen seine umfassende Verschwiegenheitspflicht verstoßen, da keine Erlaubnis für derartige Veröffentlichungen vorlag.

Unfall beim Anhalten wegen Notdurftverrichtung – Unterbrechung des versicherten Arbeitswegs

Wenn ein Arbeitnehmer auf dem Arbeitsweg an einem Waldweg anhält, um seine Notdurft zu verrichten, unterbricht dies den versicherten Weg. Kommt das Fahrzeug ins Rollen und stirbt der Arbeitnehmer bei dem Versuch, das wegrollende Fahrzeug aufzuhalten, liegt kein Arbeitsunfall vor. So entschied das Landessozialgericht Baden-Württemberg.

Sonstiges

Unentgeltlicher Probeausschank – Keine Biersteuer auf von Hobbybrauer hergestelltes Bier



Der Kläger ist Hobbybrauer. Bei einer Veranstaltung, auf der Hobbybrauer das von ihnen hergestellte Bier vorstellen und Erfahrungen austauschen konnten, wurde das von den Teilnehmern hergestellte Bier unentgeltlich zum Probieren angeboten. Ferner wurden u. a. Seminare und Vorträge angeboten und das beliebteste Bier zur Verkostung vorgestellt. An der Veranstaltung interessierte Personen konnten auf der Internetseite des Veranstalters ein Eintrittsticket er-

werben, das zur Teilnahme an der Veranstaltung berechtigte. Das beklagte Hauptzollamt gab dem Kläger auf, die Teilnehmer als Veranstalter darauf hinzuweisen, dass sie das von ihnen für die Veranstaltung hergestellte Bier zuvor bei dem für sie zuständigen Hauptzollamt zur Versteuerung anzumelden hätten.

Das Finanzgericht Düsseldorf entschied jedoch, dass die Erhebung von Biersteuer in diesem Fall nicht rechtmäßig war. Der Kläger hatte hier zwar keine Erlaubnis für die Herstellung des fraglichen Bieres, das von ihm hergestellte Bier ist jedoch steuerfrei. Bier, das von Haus- und Hobbybrauern in ihren Haushalten ausschließlich zum eigenen Verbrauch hergestellt und nicht verkauft wird, ist bis zu einer Menge von 2 hl je Kalenderjahr von der Steuer befreit. Der Kläger hat das von den anderen Teilnehmern getrunkene Bier ausschließlich zum eigenen Verbrauch hergestellt. Er hat das Bier auch nicht verkauft.

Gesetzgebung

Mindestlohn in der Altenpflege steigt

Zum 01.05.2024 ist der Pflegemindestlohn gestiegen: Hilfskräfte erhalten künftig mindestens 15,50 Euro brutto pro Stunde, qualifizierte Pflegehilfskräfte 16,50 Euro und Pflegefachkräfte 19,50 Euro. Eine weitere Erhöhung der Mindestlöhne in der Altenpflege soll dann zum 01.07.2025 folgen.

Renten steigen ab Juli erneut deutlich

Zum 01.07.2024 erhöhen sich die Renten um 4,57 %. Die Bundesregierung hat dazu eine entsprechende Verordnung beschlossen.

JÄHN & BIEG PARTNER
STEUERBERATUNG

Verordnung zur technischen Umsetzung des Basisregisters für Unternehmen im Kabinett gebilligt

Die Bundesregierung hat den vom Bundesminister für Wirtschaft und Klimaschutz, vom Bundesminister der Justiz sowie vom Bundesminister der Finanzen vorgelegten Entwurf einer Verordnung über das Register über Unternehmensbasisdaten (UBRegV) gebilligt.

Vorrangiges Ziel des Basisregister ist die Umsetzung des Once-Only-Prinzips, einem elementaren Baustein der Registermodernisierung in Deutschland: Damit sollen Unternehmen ihre Daten und Dokumente der Verwaltung nur noch einmal mitteilen müssen; Mehrfachmeldungen an verschiedene Register und Behörden sollen so schrittweise durch Registerabfragen und zwischenbehördliche Datenaustausche ersetzt werden können. Daneben sind weitere Anwendungsfälle für das Basisregister vorgesehen, etwa im Bereich des Identitätsmanagements oder im Kontext des Onlinezugangsgesetzes (OZG), die in späteren Ausbaustufen entwickelt werden sollen. Perspektivisch soll das Basisregister Entlastungen im 3-stelligen Millionenbereich jährlich ermöglichen.

Impressum

© 2024 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. Die Verwendung der Inhalte und Bilder im Kontext dieser Mandanten-Monatsinformation erfolgt mit Einwilligung der DATEV eG.

Eine Nutzung für Zwecke des Text- und Datamining (§ 44b UrhG) sowie für Zwecke der Entwicklung, des Trainings und der Anwendung (ggf. generativer) Künstlicher Intelligenz, wie auch die Zusammenfassung und Bearbeitung des Werkes durch Künstliche Intelligenz, ist nicht gestattet.

JÄHN & BIEG PARTNER
STEUERBERATUNG

Termine Steuern / Sozialversicherung Juni/Juli 2024

Steuerart		Fälligkeit	
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag		10.06.2024[1]	10.07.2024[2]
Einkommensteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag		10.06.2024	entfällt
Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag		10.06.2024	entfällt
Umsatzsteuer		10.06.2024[3]	10.07.2024[4]
Ende der Schonfrist obiger Steuerarten bei Zahlung durch:	Überweisung[5]	13.06.2024	15.07.2024
	Scheck[6]	10.06.2024	10.07.2024
Sozialversicherung[7]		26.06.2024	29.07.2024
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 Vierteljahreszahlern für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

[3] Für den abgelaufenen Monat, bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat.

[4] Für den abgelaufenen Monat, bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat, bei Vierteljahreszahlern ohne Dauerfristverlängerung für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

[5] Umsatzsteuer-Voranmeldungen und Lohnsteuer-Anmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldungszeitraum 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.

[6] 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.

[7] 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 24.06.2024/25.07.2024, 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.