

Mandanteninformation - Januar 2016

Inhalt

Editorial

Für alle Steuerpflichtigen

Kindergeld: Angabe der Steuer-Identifikationsnummer erforderlich
Kindergeld: Abschluss einer erstmaligen Berufsausbildung
Studienentgelte als Schulgeldzahlungen

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Rechengrößen der Sozialversicherung für 2016
Sachbezugswerte für 2016
Steuerfreie und pauschalbesteuerte Arbeitgeberleistungen

Für Hauseigentümer

Werbungskosten für Fahrten zum Vermietungsobjekt
Ablösung des Nießbrauchs durch Versorgungsleistungen

Für Kapitalgesellschaften

Verluste aus der Auflösung einer Kapitalgesellschaft
Entscheidungen zur verdeckten Gewinnausschüttung (vGA)

In eigener Sache

Termine für Steuerzahlungen

Termine für Januar und Februar

Editorial



Verehrte Leserinnen und Leser,

und wieder ist ein spannendes Jahr zu Ende gegangen und wieder kam es schneller als erwartet. Zum Jahresende wird es immer ein wenig hektisch und wir fragen uns, wo das Jahr geblieben ist.

Mit voller Vorfreude dürfen wir Sie nun aber im neuen Jahr 2016 begrüßen und wünschen Ihnen und Ihren Familien auf diesem Wege alles Gute.

In unserer ersten Ausgabe 2016 haben wir wieder interessante Themen zusammengestellt. Neben den Themen im Bereich für alle Steuerpflichtigen, die dieses Mal nur die Steuerpflichtigen mit Nachwuchs betreffen, haben wir mehrere interessante Urteile für Hauseigentümer und Kapitalgesellschaften für Sie herausgesucht, durch die kritische Fragestellungen im Besteuerungsverfahren klargestellt werden.

Einen Großteil widmen wir zum Anfang des Jahres aber dem Themenbereich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Neben den ab dem 01.01.2016 geltenden Rechengrößen der Sozialversicherung und der neuen Sachbezugswerte, die wir in einer Übersicht zusammengestellt haben, möchten wir Sie noch einmal auf steuerfreie bzw. pauschalbesteuerte Arbeitgeberleistungen aufmerksam machen. Wir stellen fest, dass es für Arbeitgeber immer schwieriger wird, gutes Personal zu finden und auch zu halten. Um Mitarbeiter zu honorieren und zu motivieren, kann man auch steuerfreie Arbeitgeberleistungen gewähren. Der große Vorteil der kleinen Extras: Sie sind für den Unternehmer bis zu gewissen Grenzen steuer- und sozialabgabenfrei oder pauschal versteuerbar.

Mit den besten Wünschen für 2016

Torsten Obermann

Für alle Steuerpflichtigen

Kindergeld: Angabe der Steuer-Identifikationsnummer erforderlich

Ab dem 1.1.2016 muss der Familienkasse sowohl die Steuer-Identifikationsnummer des Antragstellers als auch die der Kinder mitgeteilt werden. Dies gilt für Neuanträge und für bereits bestehende Kindergeldfestsetzungen. Durch diese Maßnahme soll eine doppelte Auszahlung von Kindergeld wirksam verhindert werden.

Hinweis: Das Bundeszentralamt für Steuern hat mitgeteilt, dass es die Familienkassen grundsätzlich nicht beanstanden werden, wenn im Falle von bereits bestehenden Kindergeldfestsetzungen die Angaben im Laufe des Jahres 2016 nachgereicht werden. Für die Bearbeitung von Neuanträgen ist die Identifikationsnummer jedoch von Beginn an erforderlich.

Handlungsempfehlung: Bei Neuanträgen ist die Steuer-Identifikationsnummer in den Antragsformularen schon vorgesehen. Eltern, die bereits Kindergeld beziehen und die Steuer-Identifikationsnummern noch nicht angegeben haben, können den Kindergeldbezug sicherstellen und Rückfragen vermeiden, indem sie ihrer Familienkasse die Steuer-Identifikationsnummern mitteilen. Dies muss schriftlich erfolgen, bedarf aber keiner besonderen Form. Die Steuer-Identifikationsnummer wurde bereits jeder natürlichen Person in Deutschland vom Bundeszentralamt für Steuern mitgeteilt. Diese ist z.B. auf der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitgebers und dem Einkommensteuerbescheid vermerkt. Mit dem Eingabeformular im Internetportal des Bundeszentralamts für Steuern kann man sich die Steuer-Identifikationsnummer auch erneut zusenden lassen.

► [Zurück zur Inhaltsübersicht](#)

Kindergeld: Abschluss einer erstmaligen Berufsausbildung

Für den Bezug von Kindergeld kann die Frage entscheidend sein, ob eine erstmalige Berufsausbildung bereits abgeschlossen wurde. Verläuft eine Ausbildung über mehrere Stufen, so ist die Beurteilung schwieriger und muss für den Einzelfall sorgfältig geprüft werden.

Dem Bundesfinanzhof lag folgender Fall zur Entscheidung vor: Streitig war die Rechtmäßigkeit der Aufhebung einer Festsetzung von Kindergeld für den Streitzeitraum März bis Juli 2012. Der Stpfl. ist Vater des 1990 geborenen C. C befand sich bis einschließlich Februar 2012 in beruflicher Ausbildung zum Elektroniker für Betriebstechnik. Nach erfolgreichem Abschluss bewarb er sich im selben Monat für einen Platz an einer Technikerschule sowie einer Fachoberschule für Technik. Bereits zu diesem Zeitpunkt strebte er diese Weiterbildungsmaßnahmen mit dem Fernziel der Erlangung des Abschlusses eines Elektrotechnikers oder Elektroingenieurs an.

Am 28.2.2012 unterschrieb C einen auf zwei Jahre befristeten Arbeitsvertrag in üblich bezahlter Vollzeitbeschäftigung, auf Grund dessen er von März bis Juli 2012 in seinem erlernten Beruf arbeitete. Nachdem er eine Zusage der Fachoberschule für Technik erhalten hatte, beendete er das Arbeitsverhältnis vorzeitig, um ab Mitte August 2012 diese Bildungseinrichtung besuchen zu können. Der einjährige Vollzeitunterricht an der Fachoberschule erfolgte zur Vorbereitung des Studiums an einer Fachhochschule und war für C Voraussetzung, ein solches aufnehmen zu können. Mit Bescheid vom

16.10.2012 hob die Familienkasse die Kindergeldfestsetzung für das Kind C für den Streitzeitraum auf. Ein Anspruch auf Kindergeld bestehe für diesen Zeitraum nicht, weil C – nach Abschluss einer erstmaligen Berufsausbildung im Februar 2012 – ab März bis Juli 2012 einer Erwerbstätigkeit von mehr als 20 Stunden pro Woche nachgegangen sei.

Dieser Einschätzung widersprach der Bundesfinanzhof mit Urteil vom 15.4.2015 (Aktenzeichen V R 27/14). Das Gericht entschied, dass das Kind im Streitzeitraum eine erstmalige Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen habe, weshalb es auf die Frage der Erwerbstätigkeit nicht ankomme. Demnach sei Kindergeld festzusetzen. Die Voraussetzung „Abschluss einer erstmaligen Berufsausbildung“ liege erst dann vor, wenn das Kind befähigt ist, einen von ihm angestrebten Beruf auszuüben und nicht bereits mit dem ersten (objektiv) berufsqualifizierenden Abschluss. Entscheidend sei insoweit, ob sich der erste Abschluss als integrativer Bestandteil eines einheitlichen Ausbildungsgangs darstellt. **Mehraktige Ausbildungsmaßnahmen** seien dann als **Teil einer einheitlichen Erstausbildung** zu qualifizieren, wenn sie zeitlich und inhaltlich so aufeinander abgestimmt sind, dass die Ausbildung nach Erreichen des ersten Abschlusses fortgesetzt werden soll und das – von den Eltern und dem Kind – bestimmte Berufsziel erst über den weiterführenden Abschluss erreicht werden kann.

Im Entscheidungsfall wollte das Kind Elektroingenieur werden. Dieses Berufsziel konnte über mehrere Wege

erreicht werden. Es könne über das Abitur, die Hochschul- oder Fachhochschulreife erlangt werden, wobei das (Fach-)Abitur auch an einer Fachoberschule erreicht werden könne. Schlägt das Kind diesen Weg ein, sei es beim Kindergeld zweifellos zu berücksichtigen. Das Kind könne aber auch über die Ausbildung und Fachoberschule (FOS Klasse 12 mit Fachabitur) die Qualifikation zur Fachhochschule erwerben. Hier schadet es nach der vorliegenden Entscheidung nicht, wenn das

Kind mit dem Ende der Ausbildung zum Elektroniker für Betriebstechnik zugleich einen berufsqualifizierenden Abschluss erhält. Denn nach dem Ziel des Kinds im Streitfall sei der Abschluss der Ausbildung nur eine Etappe auf dem Weg zum Ingenieur.

Handlungsempfehlung: In vergleichbaren Fällen sollte der angestrebte Berufsabschluss und der beabsichtigte Weg dorthin vom Stpfl. ausreichend dokumentiert werden.

► [Zurück zur Inhaltsübersicht](#)

Studienentgelte als Schulgeldzahlungen

Nach dem Urteil des Finanzgerichts Münster vom 14.8.2015 (Aktenzeichen 4 K 1563/15 E) sind Studienentgelte, die ein Stpfl. für sein Kind, das an einer privaten Fachhochschule in einem Bachelor-Studiengang studiert, entrichtet, **nicht als Sonderausgabe abzugsfähig**. Gesetzlich sei zwar der Sonderausgabenabzug für Schulgeldzahlungen zugelassen. Nach Ansicht des Gerichts handelt es sich bei einer (Fach-)Hochschule aber weder um eine „Schule“ i.S.d. Gesetzes noch vermittelt

der akademische Grad eines Bachelor-Abschlusses einen allgemeinbildenden Schulabschluss bzw. einen berufsbildenden Berufsabschluss.

Handlungsempfehlung: Das Gericht hat die Revision beim Bundesfinanzhof zugelassen. Sollten die Stpfl. diese einlegen, so ist die Frage weiter offen und in vergleichbaren Fällen kann in Erwägung gezogen werden, einen steuerlichen Abzug vorsorglich zu begehren.

► [Zurück zur Inhaltsübersicht](#)

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Rechengrößen der Sozialversicherung für 2016

Die maßgeblichen Rechengrößen für die Sozialversicherung werden alljährlich an die Einkommensentwicklung

angepasst und stellen sich für 2016 voraussichtlich wie folgt dar:

	Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
	2015	2016	2015	2016
Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung				
Beitragsbemessungsgrenze				
– jährlich	72 600,00 €	74 400,00 €	62 400,00 €	64 800,00 €
– monatlich	6 050,00 €	6 200,00 €	5 200,00 €	5 400,00 €
Gesetzliche Krankenversicherung/Pflegeversicherung				
Beitragsbemessungsgrenze				
– jährlich	49 500,00 €	50 850,00 €	49 500,00 €	50 850,00 €
– monatlich	4 125,00 €	4 237,50 €	4 125,00 €	4 237,50 €
Versicherungspflichtgrenze				
– jährlich	54 900,00 €	56 250,00 €	54 900,00 €	56 250,00 €
– monatlich	4 575,00 €	4 687,50 €	4 575,00 €	4 687,50 €
Versicherungspflichtgrenze für Arbeitnehmer, die am 31.12.2002 PKV-versichert waren				
– jährlich	49 500,00 €	50 850,00 €	49 500,00 €	50 850,00 €
– monatlich	4 125,00 €	4 237,50 €	4 125,00 €	4 237,50 €

Hinweis: Der Anstieg der Beitragsbemessungsgrenze führt bei höher verdienenden Angestellten zu einem Anstieg der Sozialabgaben sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer.

Die Beitragssätze zur **Arbeitslosenversicherung** betragen unverändert 3 %. Sie sind jeweils hälftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragen.

Der Beitragssatz zur **Krankenkasse** beträgt unverändert 14,6 %. Der Arbeitgeberanteil beträgt 7,3 %. Der Arbeitnehmeranteil beträgt im Grundsatz auch 7,3 %. Allerdings können die Krankenkassen vom Versicherten einkommensabhängige Zusatzbeiträge erheben. Diese werden zum 1.1.2016 bei einigen Krankenkassen voraussichtlich ansteigen.

Der Beitragssatz zur **Pflegeversicherung** wird unverändert bei 2,35 % liegen und ist hälftig vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen. Für kinderlose Versicherte, die das 23. Lebensjahr vollendet haben, wird nach wie vor ein Beitragszuschlag von 0,25 % erhoben. Im Freistaat Sachsen gelten abweichende Beitragssätze: Arbeitnehmeranteil: 1,675 % und Arbeitgeberanteil: 0,675 %.

Der Beitragssatz zur **Rentenversicherung** wird unverändert bei 18,7 % liegen und ist hälftig von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen.

[► Zurück zur Inhaltsübersicht](#)

Sachbezugswerte für 2016

Werden den Arbeitnehmern kostenlos oder **verbilligt Verpflegung, Wohnung oder Unterkunft zur Verfügung gestellt**, so liegen sog. Sachbezüge vor. Diese sind Teil des Arbeitslohns und deshalb als „geldwerter Vorteil“

steuer- und sozialversicherungspflichtig. Zu bewerten sind diese Sachbezüge nach den Ansätzen der Sozialversicherungsentgeltverordnung. Die Sachbezugswerte entwickeln sich wie folgt:

Jahr	freie Verpflegung insgesamt (kein minderjähriger Familienangehöriger)	freie Unterkunft bei Belegung mit volljährigem Beschäftigten	Frühstück		Mittag- und Abendessen je	
			monatlich	täglich	monatlich	täglich
2016	236,00 €	223,00 €	50,00 €	1,67 €	93,00 €	3,10 €
2015	229,00 €	223,00 €	49,00 €	1,63 €	90,00 €	3,00 €

Handlungsempfehlung: Wegen der vergleichsweise geringen Sachbezugswerte kann es günstiger sein, wenn statt Barlohn Sachbezüge, z.B. in Form von Restaurantgutscheinen, an die Arbeitnehmer ausgegeben werden. Sachbezüge sind (insgesamt) bis zu einer Freigrenze von 44,00 € je Monat lohnsteuerfrei und unterliegen

auch nicht der Sozialversicherungspflicht. Im Einzelfall sollte eine solche Gestaltung unter Hinzuziehung steuerlichen Rats erfolgen, da die Anerkennung von Sachbezügen an enge Bedingungen geknüpft ist.

[► Zurück zur Inhaltsübersicht](#)

Steuerfreie und pauschalbesteuerte Arbeitgeberleistungen

Das Lohnsteuerrecht bietet verschiedene Möglichkeiten zur **Optimierung des Nettoehalts** durch Umwandlung von steuerpflichtigem Arbeitslohn in eine steuerfreie oder zumindest pauschal versteuerte Zuwendung auf Basis einer Änderung des Arbeitsvertrags. Auf Besonderheiten, die in diesem Zusammenhang zu beachten sind, weist die OFD Nordrhein-Westfalen mit der Kurzinformation Lohnsteuer Nr. 05/2015 vom 9.7.2015 hin.

In diesen Fällen ergeben sich finanzielle Vorteile sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber:

– Der Arbeitnehmer spart bei Umwandlung von bislang steuerpflichtigen Lohnbestandteilen in steuerfreie

Lohnbestandteile die Lohnsteuer ein und diese Lohnbestandteile unterliegen nicht der Sozialversicherung.

– Die dadurch verminderten Sozialversicherungsbeiträge mindern auch die Arbeitgeberbelastung.

Das in vielen Unternehmen ausgezahlte „Weihnachtsgeld“ kann Ansatzpunkt für Überlegungen zur Nettolohnoptimierung durch steuerfreie und pauschalbesteuerte Arbeitgeberleistungen sein. In der Praxis ist bei der Realisierung solcher Optimierungsmodelle auf Folgendes zu achten:

a) Grundsätzliche Anforderungen

Generell ist für die steuerliche Anerkennung einer Ge-

haltsumwandlung Voraussetzung, dass die Vereinbarung **vor** der Entstehung des Vergütungsanspruchs zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber abgeschlossen werden muss. Dies ist regelmäßig vor der Fälligkeit der entsprechenden Lohnzahlungen der Fall. Werden Sachbezüge vereinbart, so ist die Abgrenzung zwischen Barlohn und Sachlohn zu beachten. Insbesondere darf der nunmehr vereinbarte Sachlohn nicht in einer Barleistung erfüllbar sein. Sachlohn ist im Regelfall mit dem ortsüblichen Endpreis zu bewerten.

Hinweis: Zu beachten bleibt, dass der bisherige Bruttobarlohn nicht mehr in der Lohn-/Gehaltsabrechnung aufgeführt werden darf, sondern nur noch der verminderte Bruttobarlohn, also der Lohn ohne den umgewandelten Teil.

Aus lohnsteuerlicher Sicht sind zwei Fallgruppen zu unterscheiden, die nachfolgend unter b) und c) genauer dargestellt werden:

1. Vergütungsbestandteile müssen nach den gesetzlichen Vorgaben zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden.
2. Vergütungsbestandteile brauchen nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht zu werden.

Handlungsempfehlung: Bestehen Zweifel an der steuerlichen Gestaltung, so können diese durch eine vorab beim Finanzamt gestellte Lohnsteueranrufungsauskunft beseitigt werden.

b) Fallgruppe 1: Fälle mit Zusätzlichkeitsvoraussetzung

Bei den folgenden Vergütungsbestandteilen handelt es sich um solche, die nach den gesetzlichen Vorgaben zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu erbringen sind:

- steuerfreie Kindergartenzuschüsse,
- Zuschüsse zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung,
- pauschal zu versteuernde Barzuschüsse zu Fahrten zwischen der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte,
- pauschal zu versteuernde Beträge für die Übereignung von Datenverarbeitungsgeräten samt Zubehör und Zuschüsse für die Internetnutzung.

Die Vergütungsbestandteile dieser Fallgruppe werden nur dann steuerlich begünstigt, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Der ohnehin geschuldete Arbeitslohn ist der Arbeits-

lohn, den der Arbeitgeber arbeitsrechtlich schuldet.

Hinweis: Entscheidend ist, dass die entsprechende Leistung zu dem Arbeitslohn hinzukommt, den der Arbeitgeber arbeitsrechtlich schuldet. Schädlich sind dagegen Gehaltsumwandlungen, also die Umwandlung von ohnehin geschuldetem Arbeitslohn in die entsprechende Leistung. Wird statt einer Barloohnerhöhung eine zusätzliche steuerlich begünstigte Leistung vereinbart, so sind sog. Rückfallklauseln schädlich, wonach ab dem Wegfall der Voraussetzungen für die Ersatzvergütung diese nicht ersatzlos wegfällt, sondern dem Arbeitnehmer dann wieder automatisch ein Anspruch auf den ursprünglichen Bruttoarbeitslohn zusteht.

Beispiel:

Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer bisher einen Bruttoarbeitslohn von 3 000 € vereinbart. Seit Mai 01 erhält der Arbeitnehmer anstelle einer Barloohnerhöhung einen Kindergartenzuschuss in Höhe von 100 €. Diese Vereinbarung wird als Anhang zum Arbeitsvertrag genommen.

Der Kindergartenzuschuss ist **steuerfrei**, da der Arbeitgeber den Zuschuss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn leistet. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber einen Nachweis über die Kindergartenbeiträge im Original auszuhandigen und dieser ist zum Lohnkonto zu nehmen.

Beispiel:

Bis Juli 01 besucht das Kind des Arbeitnehmers den Kindergarten, für dessen Gebühren der Arbeitnehmer steuerfreie Zuschüsse vom Arbeitgeber erhält. Ab September 01 befindet sich das Kind des Arbeitnehmers in der Grundschule. Arbeitgeber und Arbeitnehmer hatten seinerzeit vereinbart, dass mit Eintritt der Schulpflicht des Kindes der vormalige Arbeitslohnanspruch auf den erhöhten BruttoloHN wieder auflebt, so dass der ursprüngliche Zuschuss nun in den BruttoloHN fließt.

Mit der o.g. arbeitsvertraglichen Vereinbarung hätte der Arbeitnehmer automatisch ab September 01 einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf den vormaligen Arbeitslohn vor der Herabsetzung. Die Vereinbarung ist daher von Anfang an **nicht anzuerkennen** und die geleisteten Kindergartenzuschüsse sind nicht als steuerfrei zu behandeln.

Bei befristeten Arbeitsverträgen bzw. geänderten Arbeitsverträgen ist Folgendes zu beachten:

- Wird beim Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrags ein **neuer Arbeitsvertrag** geschlossen, welcher eine Regelung zu einer steuerlich begünstigten Leistung vorsieht, ist das Tatbestandsmerkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ grundsätzlich erfüllt, sofern keine Rückfallklausel vereinbart wird.

– Wird dagegen ein Arbeitsvertrag in der Weise geändert, dass der Bruttoarbeitslohn **herabgesetzt** und die Differenz zu einer steuerlich begünstigten Leistung verwendet werden soll, so ist das **Zusätzlichkeitserfordernis** nicht erfüllt, da durch eine im gegenseitigen Einverständnis geschlossene Vereinbarung lediglich arbeitsrechtlich geschuldeter Arbeitslohn umgewandelt wird.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer hat nach seinem Arbeitsvertrag Anspruch auf einen Bruttoarbeitslohn von monatlich 3 000 €. Er vereinbart mit seinem Arbeitgeber im März 01 ab April 01 den Bruttoarbeitslohn auf 2 920 € herabzusetzen und einen steuerfreien Kindergartenzuschuss i.H.v. 80 € monatlich zu zahlen.

Der ab April 01 gezahlte Kindergartenzuschuss ist **nicht steuerfrei**, da er nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten, sondern durch Umwandlung von geschuldetem Bruttoarbeitslohn erbracht wird. Der steuerpflichtige Bruttoarbeitslohn beträgt daher auch ab April 01 unverändert 3 000 € monatlich.

c) Fallgruppe 2: Fälle ohne Zusätzlichkeitsvoraussetzung

Vergütungsbestandteile, bei denen das Gesetz keine Zusätzlichkeitsvoraussetzung verlangt, sind z.B.

- Zahlung von steuerfreiem Verpflegungsmehraufwand,
- Heimarbeitszuschläge,
- Überlassung betrieblicher Datenverarbeitungsgeräte und Telekommunikationsgeräte sowie deren Zubehör aus zur privaten Nutzung überlassenen System- und

Anwendungsprogrammen, die der Arbeitgeber auch in seinem Betrieb einsetzt,

- regelmäßige pauschale Barablösungen für (nachgewiesene) Reinigungskosten für vom Arbeitgeber gestellte typische Berufskleidung,
- Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge, Zuschläge zur Rufbereitschaft,
- Firmenwagengestellung,
- Warengutscheine im Rahmen der sog. 44-€-Freigrenze,
- Rabattpflichtbeträge,
- Barzuschüsse in Form von z.B. Restaurantschecks für unentgeltlich oder verbilligt abgegebene Mahlzeiten,
- Fehlgeldentschädigung,
- Werbung auf Fahrzeugen,
- Pauschalierung von unentgeltlich oder verbilligt abgegebenen arbeitstäglichen Mahlzeiten,
- Pauschalierung von Erholungsbeihilfen.

Durch die Gehaltsumwandlung entstehen in diesen Fällen je nach neuem Vergütungsbestandteil entweder steuerfreie oder pauschal zu besteuernde Lohnbestandteile. Der „normal“ zu besteuernde Bruttolohn wird durch die Umwandlung reduziert.

Handlungsempfehlung: In allen Fällen sind die Dokumentationsanforderungen zu beachten. Entsprechende Nachweise sollten zum Lohnkonto genommen werden.

► [Zurück zur Inhaltsübersicht](#)

Für Hauseigentümer

Werbungskosten für Fahrten zum Vermietungsobjekt

Die Kosten für Fahrten zum Vermietungsobjekt, z.B. zur Überwachung von Handwerkertätigkeiten, Besprechungen mit Mietern, Instandhaltungsarbeiten und allgemeinen Überwachungs- und Pflegetätigkeiten, können bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung als Werbungskosten geltend gemacht werden. Dabei können pauschal 0,30 € je gefahrenem Kilometer angesetzt werden.

Unter bestimmten Bedingungen ist der Werbungskostenabzug für derartige Fahrtkosten allerdings einge-

schränkt: Ist am Vermietungsobjekt im steuerlichen Sinne eine regelmäßige Tätigkeitsstätte anzunehmen, so könnten Fahrtkosten nur nach der Entfernungspauschale mit 0,30 € je Entfernungskilometer angesetzt werden. Dies hat das Finanzgericht Berlin-Brandenburg mit Urteil vom 11.2.2015 (Aktenzeichen 7 K 7084/13) in einem Fall entschieden, in dem 165 bzw. 215 Fahrten eines Vermieters in einem Jahr zu zwei Vermietungsobjekten erfolgten, um dort z.B. Kontrollen und regelmäßige Arbeiten (z.B. Streuen, Fegen, Wässern oder Pflanzen) vorzunehmen.

Hinsichtlich der Abgrenzung arbeitet das Finanzgericht in seinem Urteil heraus, dass eine regelmäßige Tätigkeitsstätte am Vermietungsobjekt dann angenommen werden kann, wenn sich am Vermietungsobjekt im Wege einer Gesamtwürdigung der Umstände des Einzelfalls der quantitative und qualitative Mittelpunkt der gesamten auf dieses Objekt bezogenen, auf die Einkünfteerzielung gerichteten Tätigkeit des Stpfl. befindet. Gegen eine Einordnung des Vermietungsobjekts als regelmäßige Tätigkeitsstätte spreche hingegen, wenn dieses nur gelegentlich aufgesucht wird. Dahingehend würden regelmäßige Fahrten zum Vermietungsobjekt und die Vornahme umfangreicher Verwaltungs-, Instandhaltungs-, Überwachungs- und Pflegetätigkeiten vor Ort für eine regelmäßige Tätigkeitsstätte sprechen.

Hat der Stpfl. mehrere Vermietungsobjekte, so ist nach dem Urteil des Finanzgerichts Berlin-Brandenburg diese

Abgrenzung für jedes Vermietungsobjekt separat vorzunehmen, so dass für jedes Objekt eine regelmäßige Tätigkeitsstätte vorliegen kann. Auch wies das Gericht darauf hin, dass bei mehreren Fahrten zum Vermietungsobjekt am selben Tag die Entfernungspauschale nur einmal zu gewähren sei.

Hinweis: Bei sehr umfangreichen Tätigkeiten am Vermietungsobjekt kann der Werbungskostenabzug für Fahrtkosten also eingeschränkt sein. Allerdings wurde gegen dieses Urteil des Finanzgerichts Berlin-Brandenburg die Revision beim Bundesfinanzhof eingelegt, welche unter dem Aktenzeichen IX R 18/15 anhängig ist, so dass die Rechtsfrage noch nicht abschließend geklärt ist.

Handlungsempfehlung: Generell sollte eine ausreichende Dokumentation der vorgenommenen Fahrten zum Vermietungsobjekt (Notiz des Datums und der durchgeführten Tätigkeiten) erfolgen.

► [Zurück zur Inhaltsübersicht](#)

Ablösung des Nießbrauchs durch Versorgungsleistungen

Die Möglichkeit des Sonderausgabenabzugs für Versorgungsleistungen wurde durch das sog. Jahressteuergesetz 2008 deutlich eingeschränkt. Nach der zuvor geltenden Regelung waren auch Übertragungen von ausreichend ertragbringenden Mietobjekten des Privatvermögens gegen die Zahlung von Renten oder dauernden Lasten in der Form steuerlich privilegiert, als dass die Versorgungsleistungen als Sonderausgaben abzugsfähig waren. Nach der Neuregelung sind nur noch Versorgungsleistungen im Zusammenhang mit Übertragungen von Betriebsvermögen, Mitunternehmeranteilen an nicht vermögensverwaltenden Personengesellschaften oder Anteilen an GmbHs von mindestens 50 % (unter weiteren Voraussetzungen) begünstigt.

Insofern ist die Entscheidung des Bundesfinanzhofs vom 12.5.2015 (Aktenzeichen IX R 32/14) von Bedeutung. Der Bundesfinanzhof hatte zu entscheiden, in welchen Fällen die großzügige Altregelung weiter gilt. Nach dieser Entscheidung findet für vor dem 1.1.2008

vereinbarte Vermögensübergaben das alte Recht weiter Anwendung. Ist in einem solchen Altfall die Vermögensübertragung unter Nießbrauchvorbehalt erfolgt und wird dieser Nießbrauch nach 2007 durch Versorgungsleistungen abgelöst, gelte für diese Versorgungsleistungen ebenfalls noch das alte Recht.

Unerheblich sei, ob die Ablösung des Nießbrauchs und der Zeitpunkt dafür bereits im Übergabevertrag verbindlich vereinbart waren. Auf die konkrete Vereinbarung der Versorgungsleistungen komme es nicht. Insofern entscheidet der Bundesfinanzhof hier ausdrücklich gegen die Auffassung der Finanzverwaltung.

Hinweis: Erfolgten Übertragungen von ertragbringenden Mietgrundstücken unter Nießbrauchvorbehalt vor dem 1.1.2008, so kann der Nießbrauch durch eine Versorgungsleistung unter Anwendung der damaligen großzügigen steuerrechtlichen Regelung abgelöst werden. Entgegen der Verwaltungsauffassung sind die Versorgungsleistungen abzugsfähig, weil sie es auch gewesen wären, falls man sie von vornherein anstelle des Nießbrauchs vereinbart hätte.

► [Zurück zur Inhaltsübersicht](#)

Für Kapitalgesellschaften

Verluste aus der Auflösung einer Kapitalgesellschaft

Zu den steuerpflichtigen Einkünften aus Gewerbebetrieb gehört auch der Gewinn bzw. Verlust aus der Veräußerung von Anteilen an Kapitalgesellschaften, wenn der Gesellschafter innerhalb der letzten fünf Jahre am

Grund- oder Stammkapital qualifiziert beteiligt war und er die Beteiligung in seinem **Privatvermögen** hielt. Eine **qualifizierte Beteiligung** liegt bei einer Beteiligungsquote von mindestens **einem Prozent am Kapital** der

Gesellschaft vor.

Erfasst wird auch der Gewinn oder Verlust aus der Auflösung einer Kapitalgesellschaft. Auflösungsverlust in diesem Sinne ist der Betrag, um den die im Zusammenhang mit der Auflösung der Gesellschaft vom Stpfl. persönlich getragenen Kosten sowie seine Anschaffungskosten den gemeinen Wert des zugeteilten oder zurückgezählten Vermögens der Kapitalgesellschaft übersteigen.

Vor diesem Hintergrund ist das noch nicht rechtskräftige Urteil des Finanzgerichts Düsseldorf vom 7.7.2015 (Aktenzeichen 10 K 546/12 E) zu sehen, in welchem sich das Finanzgericht mit der grundlegenden Problematik befasst hat, wie die Einkünfte- bzw. Gewinnerzielungsabsicht zu prüfen ist. Denn in den Fällen, in denen ein Auflösungsverlust aus einer Kapitalgesellschaft steuerlich geltend gemacht wird, die ihrerseits nur Verluste erzielt hat, stellt sich auch bei einem GmbH-Gesellschafter die Frage, ob eine Tätigkeit – also der Erwerb und das Halten der GmbH-Anteile – überhaupt mit Einkünfte- bzw. Gewinnerzielungs**absicht** ausgeübt wurde.

Im konkreten Streitfall hatte ein hobbymäßig tauchender Stpfl. (ein Apotheker) in 2006 eine GmbH zwecks Betriebs eines Tauchsport-Fachgeschäfts gegründet, in diesem Zusammenhang ein Ladenlokal angemietet und einen Geschäftsführer sowie zwei Verkäufer angestellt. Nach zwei Verlustjahren löste der Stpfl. die GmbH im Mai 2008 wieder auf. Der von der GmbH erwirtschaftete Gesamtverlust belief sich auf rd. 475 000 €, die der Stpfl. als Alleingesellschafter als Auflösungsverlust steuerlich geltend machte. Die Finanzverwaltung berücksichtigte diesen Verlust nicht, da sie davon ausging, dass die Entscheidung zur Neugründung der GmbH auf den persönlichen Interessen und Neigungen des Stpfl. beruhte. Schon die Tatsache, dass die Fixkosten aus Löhnen und Miete bei Weitem nicht durch den Umsatz gedeckt waren, belege, dass die Gründung der GmbH ohne betriebswirtschaftliches Konzept erfolgt sei.

Das Finanzgericht Düsseldorf hat gegen die Auffassung der Finanzverwaltung für die steuerliche Anerkennung des Auflösungsverlusts entschieden und im Zuge seiner Begründung ausgeführt,

– dass steuerlich relevante Einkünfte stets dann vorliegen, wenn der Stpfl. die entsprechende Tätigkeit mit Einkünfteerzielungsabsicht ausübt; dies bedeute, dass der wesentlich Beteiligte die Anteile an der Kapitalgesellschaft mit der Absicht, Gewinn zu erzielen, erwer-

ben und halten muss,

– dass aus einer unrichtigen Ertrags Erwartung des Stpfl. nicht ohne Weiteres auf eine fehlende Einkünfteerzielungsabsicht geschlossen werden kann.

– Vielmehr spreche bei neu gegründeten Gewerbebetrieben der Beweis des ersten Anscheins grundsätzlich für eine Gewinnerzielungsabsicht, es sei denn, die Art des Betriebs bzw. seine Bewirtschaftung sprächen von vornherein dagegen, weil das Unternehmen nach der Lebenserfahrung typischerweise dazu bestimmt und geeignet ist, persönlichen Neigungen des Stpfl. oder der Erlangung wirtschaftlicher Vorteile außerhalb der Einkommenssphäre zu dienen.

– Allein das Erzielen langjähriger Verluste lasse noch keinen zwingenden Schluss auf das Nichtvorliegen der Gewinnerzielungsabsicht zu. Dieser Schluss sei nur dann zu ziehen, wenn bei längeren Verlustperioden aus weiteren Beweisanzeichen die Feststellung möglich ist, dass der Stpfl. die verlustbringende Tätigkeit nur aus im Bereich seiner Lebensführung liegenden persönlichen Gründen oder Neigungen ausübt.

Für den Streitfall folge daraus die steuerliche Anerkennung des Auflösungsverlusts, denn der Handel mit Gegenständen stelle das klassische Betätigungsfeld eines Gewerbetreibenden dar. Für eine ernsthafte, mit Gewinnerzielungsabsicht ausgeübte Tätigkeit spreche i.Ü. auch der Umstand, dass fremde Dritte als Arbeitnehmer beschäftigt wurden. Weiterhin spreche ebenfalls für die Anerkennung des Verlusts, dass der Stpfl. die verlustbringende Tätigkeit der GmbH zeitnah nach einer Anlaufphase, in der Anfangsverluste nicht ungewöhnlich seien, wieder eingestellt hat.

Auch die Tatsache, dass keine ausreichenden Businesspläne vor Beginn der Tätigkeit erstellt wurden, erschüttere den Beweis des ersten Anscheins für das Vorliegen einer Gewinnerzielungsabsicht regelmäßig nicht, wenn die Tätigkeit typischerweise nicht dazu bestimmt und geeignet ist, persönlichen Neigungen oder der Erlangung wirtschaftlicher Vorteile außerhalb der Einkommenssphäre zu dienen.

Hinweis: Das Urteil ist überzeugend abgeleitet. Fehlinvestitionen – selbst in Gestalt einer GmbH – müssen steuerlich berücksichtigt werden können. Dabei ist allerdings, worauf das Finanzgericht explizit hinweist, im Rahmen einer Gesamtbetrachtung sorgfältig zu prüfen und abzugrenzen, ob die verlustbringende Tätigkeit zur Befriedigung persönlicher Neigungen ausgeübt wird, wie dies z.B. für die Vermietung von Segelyachten oder den Betrieb eines Gestüts unterstellt wird. Im vorliegenden Streitfall stellten die persönlichen Neigungen (= Tauchaktivitäten) des Stpfl. aber insoweit nur den Auslöser der gewerblichen Tätigkeit dar, als dass als Gegen-

stand der Handelstätigkeit ein Bereich gewählt wurde, über den der Stpfl. in seiner Freizeit bereits gewisse Kenntnisse erworben hatte; dies entspricht nach Auffassung des Finanzgerichts „wirtschaftlich vernünftigem Denken“.

► [Zurück zur Inhaltsübersicht](#)

Entscheidungen zur verdeckten Gewinnausschüttung (vGA)

a) vGA bei Vereinnahmung von Kundenzahlungen auf einem privaten Bankkonto des Gesellschafter-Geschäftsführers

Mit Urteil vom 21.10.2014 (Aktenzeichen VIII R 11/12) hat der Bundesfinanzhof in Bestätigung der Vorinstanz entschieden, dass eine vGA vorliegt, wenn ein Schuldner der GmbH mit befreiender Wirkung auf das gemeinsame Bankkonto des beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers und dessen Ehefrau Einzahlungen leistet und diese Vorgänge auf einem in der Bilanz der GmbH als „Kasse“ bezeichneten Konto erfasst werden. Dies gelte selbst dann, wenn durch den Gesellschafter-Geschäftsführer auch Aufwendungen der GmbH über das Bankkonto beglichen werden, die im Streitjahr die Summe der auf dem Bankkonto eingegangenen streitigen Zahlungen übersteigen, und von vornherein festgestanden hat, dass die erhaltenen Zahlungen als Fremdgeld empfangen und sodann wieder für die GmbH verwendet werden sollen.

Im konkreten Streitfall war der Stpfl. alleiniger Gesellschafter-Geschäftsführer der X-GmbH, bei der für die Jahre 2003 bis 2005 eine Außenprüfung durchgeführt wurde. Im Zuge der Außenprüfung wurde festgestellt, dass eine spanische Firma mehrere ihr von der X-GmbH in Rechnung gestellte Beträge i.H.v. insgesamt rd. 65 T€ nicht auf das in den Rechnungen angegebene Konto der X-GmbH bei der A-Bank, sondern auf das Privatkonto des Stpfl. (und seiner Ehefrau) bei der B-Bank überwiesen hatte.

Diese Zahlungen, die bei der GmbH als Bareinzahlungen in die „Kasse“ gebucht, tatsächlich dort aber nie eingezahlt wurden, würdigte das Finanzamt als vGA. Die im Gegenzug von diesem Privatkonto zu Gunsten der X-GmbH geleisteten Zahlungen, mit denen an die X-GmbH gerichtete Rechnungen von Lieferanten usw. bezahlt worden waren, würdigte die Finanzverwaltung entsprechend als verdeckte Einlagen, die die Anschaffungskosten der Beteiligung erhöhten.

Der Stpfl. argumentierte, dass es sich bei diesem Privatkonto um ein „Gesellschafterverrechnungskonto“ handle. Eine vGA sei schon deshalb nicht gegeben, weil die X-GmbH ihm keinen Vermögensvorteil zugewandt

habe. Vielmehr habe die X-GmbH an ihn etwas geleistet, von dem von vornherein festgestanden habe, dass es sich um eine Verrechnung seitens der X-GmbH handle, da er über die Gelder nicht frei verfügen durfte. So habe er z.B. bereits am Tag nach dem ersten Zahlungseingang 14 Überweisungen von diesem „Privatkonto“ an Gläubiger der GmbH geleistet – anstatt eine Weiterleitung der Rechnungen an die GmbH zu veranlassen.

Der Bundesfinanzhof hat die Revision des Stpfl. zurückgewiesen und hinsichtlich der Überweisungen auf das Privatkonto der Eheleute das Vorliegen einer vGA bejaht, weil ein Vermögensvorteil zugewendet worden sei, der seinen Anlass im Gesellschaftsverhältnis gehabt habe. Denn ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsführer hätte diesen Vorteil nach Ansicht des Gerichts unter sonst gleichen Umständen einem Nichtgesellschafter nicht zugewendet. Dies gelte auch dann, wenn die streitbefangenen Überweisungen der spanischen Firma auf das Privatkonto bei der B-Bank ohne eine entsprechende Anweisung der X-GmbH erfolgt sein sollten.

Schon allein mit dem Eingang der Zahlungen auf dem Privatkonto hätten der Stpfl. und seine Ehefrau die Verfügungsgewalt über die Beträge und damit einen Vermögensvorteil zu Lasten der GmbH erlangt. Eine dazu klar und eindeutig vorab getroffene Vereinbarung mit der GmbH konnte der Bundesfinanzhof nicht erkennen. Weder die Absicht der GmbH, den Gewinn verdeckt zu verteilen, noch eine Einigung darüber, dass dem beherrschenden Gesellschafter ein Vorteil auf Grund des Gesellschaftsverhältnisses zugewendet wird, würden zu den Voraussetzungen einer vGA gehören. Eine vGA liege also auch ohne diese Punkte vor.

Hinweis: Der Bundesfinanzhof hat mit dieser Entscheidung seine ständige Rechtsprechung bestätigt, nach der gerade bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern auf eine fremdübliche Abwicklung aller Geschäftsvorfälle und Zahlungsvorgänge zu achten ist und klare und im Vorhinein getroffene Vereinbarungen zu Grunde liegen müssen.

b) VGA durch vereinbarungsgemäße Zahlung einer Pension neben einem laufenden Gehalt

Mit noch nicht rechtskräftigem Urteil vom 26.3.2015 (Aktenzeichen 10 K 1949/12) hat das Finanzgericht Köln in Fortführung der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs entschieden, dass die Fortsetzung einer Geschäftsführertätigkeit im Fall des Pensionsbezugs zwar ohne Weiteres zulässig ist, der Gesellschafter-Geschäftsführer bei gleichzeitigem Bezug von Gehalt und Pension allerdings bereit sein muss, den „Nachteil“ einer vGA zu tragen. Diese Grundsätze sollen auch dann gelten, wenn das Geschäftsführer-Gehalt erheblich reduziert wird und an der Angemessenheit von Pensions- und Gehaltszahlung insgesamt keine Zweifel bestehen.

Im konkreten Streitfall zahlte eine GmbH ihrem alleinigen Gesellschafter-Geschäftsführer (geboren im April 1932) seit dem 19.4.1997 eine diesem zugesagte Pension. Unbeschadet dessen hatte der Gesellschafter-Geschäftsführer in einer Gesellschafterversammlung vom gleichen Tag festgelegt, dass der Anstellungsvertrag auf unbestimmte Zeit fortgeführt werden sollte. Die monatlichen Gesamtbezüge wurden auf rd. 8 100 € abgesenkt und lagen im Vergleich zusammengerechnet mit der Pension noch unter dem vorherigen Geschäftsführergehalt von rd. 16 000 €. Im Zuge einer Außenprüfung gelangte die Finanzverwaltung für die Streitjahre 2007 und 2008 zu dem Ergebnis, dass hinsichtlich der Pensionszahlungen eine vGA vorliege, da es unüblich sei, dass im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses neben dem Arbeitslohn gleichzeitig eine Pension ausgezahlt wird.

Das Finanzgericht Köln hat dieses Ergebnis bestätigt und in seiner Begründung ausgeführt,

– dass eine vGA gegeben ist, wenn die GmbH ihrem Gesellschafter außerhalb der gesellschaftsrechtlichen Gewinnverteilung einen Vermögensvorteil zuwendet und diese Zuwendung ihren Anlass im Gesellschaftsverhältnis hat. Dieses sei anzunehmen, wenn eine GmbH ihrem Gesellschafter einen Vermögensvorteil zuwendet, den sie bei Anwendung der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters einem Nichtgesellschaftler nicht gewährt hätte;

– und dass nach diesen Maßstäben im Streitfall in der Zahlung der Altersrente an den Gesellschafter-Geschäftsführer trotz dessen Weiterbeschäftigung als Geschäftsführer eine vGA liege, weil nach Auffassung des Finanzgerichts ein ordentlicher und gewissenhafter

Geschäftsleiter nicht beides parallel gezahlt hätte.

Auch wenn die Altersrente als Teil des Entgelts für die geleistete Arbeit und als solche, was die Vergangenheit anbelangt, „erdient“ worden ist, so solle sie doch gleichwohl in erster Linie zur Deckung des Versorgungsbedarfs beitragen, regelmäßig also erst beim Wegfall der Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis einsetzen.

Ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter hätte in Fällen wie dem Streitfall entweder verlangt, das Einkommen aus der fortbestehenden Tätigkeit als Geschäftsführer auf die Versorgungsleistung anzurechnen, oder aber den vereinbarten Eintritt der Versorgungsfälligkeit (ggf. unter Vereinbarung eines nach versicherungsmathematischen Maßstäben berechneten Barwertausgleichs) aufzuschieben, bis der Begünstigte endgültig seine Geschäftsführerfunktion beendet hat.

Diesem Ergebnis widerspreche auch nicht, dass der Geschäftsführer neben seinem laufenden Gehalt durchaus Altersbezüge beziehen könne, welche aus einem anderen Dienstverhältnis herrühren. Gleiches gelte für Gestaltungen, in denen der „verrentete“ Geschäftsführer ggf. in anderer Funktion (z.B. als Berater) für die GmbH tätig wird und neben einer solchen Funktion Altersbezüge vereinnahmen könne.

Im Ergebnis schließen sich daher die wechselseitig uneingeschränkten Zahlungen der Rente und des Gehalts für die aktive Tätigkeit jedenfalls aus der (nach Auffassung des Finanzgerichts Köln maßgeblichen) Sicht des Leistenden grundsätzlich aus. Der Geschäftsführer müsse bei gleichzeitigem Bezug von Gehalt und Rente bereit sein, den „Nachteil“ einer vGA zu tragen.

Hinweis: Das Finanzgericht hat die Revision zugelassen, um Gelegenheit zur höchstrichterlichen Klärung der Frage zu geben, ob die Grundsätze der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs auch dann gelten, wenn das Geschäftsführer-Gehalt erheblich reduziert wird und an der Angemessenheit von Pensions- und Gehaltszahlung insgesamt keine Zweifel bestehen; insoweit ist die weitere Rechtsentwicklung abzuwarten (Az. Bundesfinanzhof: I R 32/15).

Handlungsbedarf: Für die Praxis bleiben danach nur die (auch schon vom Bundesfinanzhof in früheren Entscheidungen formulierten) „Auswege“,

– entweder den vereinbarten Eintritt der Versorgungsfälligkeit (ggf. mit Barwertausgleich) aufzuschieben, bis der Begünstigte endgültig seine Geschäftsführerfunktion beendet hat,

– oder mit Beginn der Rentenzahlungen die Geschäftsführerfunktion zu beenden und von diesem Zeitpunkt an für die GmbH in anderer Funktion (z.B. als Berater) entgeltlich tätig zu werden.

In eigener Sache

Erste Fachassistentin Lohn und Gehalt: Frau Asta Wilke in Bremen hat als eine der ersten Absolventinnen die Fortbildung zur Fachassistentin Lohn und Gehalt erfolgreich mit der Abschlussprüfung bestanden. Wir gratulieren zu dieser Premiere!

Frau Rachel Zylka, 21 Jahre jung, wird das Bremer Team als Prüfungsassistentin ab 01.01.2016 verstärken. Wir freuen uns auf ihre Mitarbeit und wünschen ihr einen guten Start.

► [Zurück zur Inhaltsübersicht](#)

Termine für Steuerzahlungen

Januar 2016			
Steuerart	Fälligkeit	Schonfrist bei Überweisung ¹	Einreichungsfrist bei Scheckzahlung
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Lohnsteuer (mit KiSt und SolZ)^{2,3} ▶ Umsatzsteuer^{2,4} 	11.1. (Montag)	14.1. (Donnerstag)	8.1. (Freitag)

¹ bei Überweisung innerhalb der Schonfrist entsteht kein Säumniszuschlag (1 Prozent der Steuer für jeden angefangenen Monat); maßgebend ist die Gutschrift auf dem Konto der Finanzbehörde

² Lohnsteuer-**Anmeldungen** und Umsatzsteuer-**Voranmeldungen** müssen bis zum Fälligkeitstag abgegeben werden, da sonst Verspätungszuschläge entstehen können

³ Monatszahler: für den abgelaufenen Monat; Vierteljahreszahler: für das abgelaufene Kalendervierteljahr

⁴ Monatszahler: für den abgelaufenen Monat oder bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat; Vierteljahreszahler ohne Dauerfristverlängerung: für das vorangegangene Kalendervierteljahr

[▶ Zurück zur Inhaltsübersicht](#)

Februar 2016			
Steuerart	Fälligkeit	Schonfrist bei Überweisung ¹	Einreichungsfrist bei Scheckzahlung
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Lohnsteuer (mit KiSt und SolZ)^{2,3} ▶ Umsatzsteuer^{2,4} 	10.2. (Mittwoch)	15.2. (Montag)	7.2. (Sonntag)
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gewerbesteuer ▶ Grundsteuer⁵ 	15.2. (Montag)	18.2. (Donnerstag)	12.2. (Freitag)

¹ bei Überweisung innerhalb der Schonfrist entsteht kein Säumniszuschlag (1 Prozent der Steuer für jeden angefangenen Monat); maßgebend ist die Gutschrift auf dem Konto der Finanzbehörde

² Lohnsteuer-**Anmeldungen** und Umsatzsteuer-**Voranmeldungen** müssen bis zum Fälligkeitstag abgegeben werden, da sonst Verspätungszuschläge entstehen können

³ Monatszahler: für den abgelaufenen Monat

⁴ Monatszahler: für den abgelaufenen Monat oder bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat; Vierteljahreszahler mit Dauerfristverlängerung: für das vorangegangene Kalendervierteljahr

⁵ Vierteljahres- und Halbjahreszahler (siehe § 28 Abs. 1 und 2 GrStG)

[▶ Zurück zur Inhaltsübersicht](#)

Impressum

Herausgeber

Emde & Partner mbB
Wirtschaftsprüfer · Steuerberater ·
Rechtsanwälte

A member of



HLB International
A world-wide network of independent
professional accounting firms and
business advisers.

Bremen

Linzer Straße 9a · 28359 Bremen · Tel. 0421 696 88-0 · Fax -88 · bremen@emde-partner.de

Kiel

Bollhörnkai 1 · 24103 Kiel · Tel. 0431 982 658-0 · Fax -10 · kiel@emde-partner.de

Stade

Seminarstr. 1 · 21682 Stade · Tel. 04141 9916-0 · Fax -16 · stade@emde-partner.de

www.emde-partner.de

Partnerschaftsgesellschaft mit Sitz in Bremen (Amtsgericht Bremen PR 311 HB)
verantwortlich für die Redaktion: WP StB RA Magnus von Buchwaldt (Ndl. Kiel)