

TIPPS & WISSENSWERTES

Liebe Leserin, lieber Leser!

Ferienjobs sind bei Schülern heiß begehrt. Ermöglichen sie doch, Wünsche mit eigenem Geld sich erfüllen zu können. Auch bei Arbeitgebern sind Schüler gern gesehene Aushilfskräfte. Da es sich aber meist um minderjährige Arbeitskräfte handelt, sollte jeder Arbeitgeber, der Schüler beschäftigen möchte, die Anforderungen des Kinder- und Jugendarbeitsschutzes kennen. Darüber hinaus sind auch die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten zu beachten, die wir Ihnen in unserem ersten Beitrag vorstellen. Ferienzeit bedeutet auch Reisezeit. Damit der Traumurlaub in guter Erinnerung bleibt, kommt so manches Souvenir in den Koffer. Doch dabei ist Vorsicht geboten. Nicht alles was man im Urlaubsland kaufen kann, darf dort ausgeführt und nach Deutschland eingeführt werden. Unser zweiter Beitrag gibt Ihnen einen Überblick, worauf Sie achten sollten und wo es weitere Informationen gibt. Sommer bedeutet jedoch nicht nur Ferien, Urlaub und Reisen. Mit dem Sommer beginnt auch die Erntezeit. Sie ist ohne die fleißigen Erntehelfer aus dem Ausland gar nicht denkbar. In sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht hat die Beschäftigung ausländischer Saisonarbeitskräfte jedoch einige Tücken aufzuweisen. Deshalb informieren wir in unserem letzten Beitrag darüber, was bei der Beschäftigung von Saisonarbeitskräften zu beachten ist.

Sommer – Urlaub – Ferienjobs Beschäftigung von Schülern ist genau geregelt

Für mehr als 8 Millionen Schüler beginnen in diesen Tagen die Sommerferien – Zeit zum Relaxen am Strand in der Sonne oder zum Wandern in den Bergen. Viele Schüler nutzen aber auch einen Teil der freien Zeit, um ihr Taschengeld aufzubessern. Ferienjobs sind daher äußerst beliebt – auch bei den Arbeitgebern, denn auch sie suchen während der Haupturlaubsaison nach Aushilfskräften.

Schüler ab 15 dürfen vier Wochen jobben

Wer in den Ferien Schüler beschäftigen will, sollte jedoch wissen, dass er so Einiges zu beachten hat, denn zum Schutz der Kinder und Jugendlichen gibt es strenge gesetzliche Regelungen, die sich im Jugendarbeitsschutzgesetz und der Kinderarbeitsschutzverordnung finden. So besteht für Kinder bis 13 Jahre ein generelles Beschäftigungsverbot. Selbst mit Zustimmung der Eltern dürfen Kinder unter 13 Jahre nicht beschäftigt werden. Kindern über 13 Jahre ist es mit Zustimmung ihrer Eltern erlaubt, täglich zwischen 8:00 Uhr und 18:00 Uhr für maximal zwei Stunden leichte Tätigkeiten ausüben, z. B. Zeitungen austragen, Einkaufen gehen oder Haustiere betreuen. In landwirtschaftlichen Familienbetrieben sind bis zu drei Stunden täglich zulässig. So richtige Ferienjobs darf ein Schüler erst mit 15 annehmen. Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren dürfen während der Ferien ausnahmsweise pro Tag bis zu acht Stunden (40 Stunden in der Woche) beschäftigt werden. Diese Ausnahmeregelung ist auf höchstens vier Wochen im Kalenderjahr begrenzt. Während der Erntezeit in der Landwirtschaft dürfen Jugendliche über 16 Jahre bis zu neun Stunden täglich beschäftigt werden, höchstens 85 Stunden innerhalb von 14 Tagen.

Lohnabrechnung ist auch für Ferienjobs erforderlich

Selbst wenn dem Ferienjobber das vereinbarte Bruttoentgelt oftmals als Nettolohn ausgezahlt wird, heißt das nicht, dass Beschäftigungsverhältnisse mit Jugendlichen nicht lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig sind. Doch es gibt einige Besonderheiten, die für den Schüler und den Arbeitgeber vorteilhaft sein können. So gelten besonders Ferienjobs - im sozialversicherungsrechtlichen Sinne - als kurzfristige Beschäftigung oder Mini-Job.

Schüler als kurzfristig Beschäftigte

Kurzfristige Beschäftigungen liegen immer dann vor, wenn sie zeitlich befristet sind und nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage im Kalenderjahr (ab 2019 wird diese Befristung wieder auf maximal zwei Monate oder 50 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt) ausgeübt werden. Zweite Bedingung ist, dass die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Bei einem Arbeitsentgelt von nicht mehr als 450 Euro pro Monat kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass die Beschäftigung nicht berufsmäßig ist. Bei einer kurzfristigen Beschäftigung darf aber auch mehr verdient werden. Liegt das Arbeitsentgelt über 450 Euro, muss daher die Berufsmäßigkeit geprüft werden. Doch was genau muss der Arbeitgeber prüfen? Berufsmäßigkeit heißt, dass die Beschäftigung für die Aushilfe nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Bei Schülern gibt es hierfür zwei Grundregeln: Sind Schüler zwischen ihrem Schulabschluss und dem Studienbeginn kurzfristig beschäftigt, so ist die kurzfristige Beschäftigung versicherungsfrei, auch wenn mehr als 450 Euro

verdient wird. Sind Schüler hingegen zwischen dem Ende ihrer Schulausbildung und einer Berufsausbildung oder einem freiwilligen sozialen Jahr bzw. dem Bundesfreiwilligendienst kurzfristig beschäftigt, liegt bei einem monatlichen Entgelt von mehr als 450 Euro eine berufsmäßige, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vor. Für die Lohnabrechnung ergeben sich verschiedene Konstellationen.

a) Sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung

Bei sozialversicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigungen fallen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine Sozialversicherungsbeiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung an. Arbeitgeber müssen allerdings die Umlagen zum Ausgleich der Aufwendungen bei Krankheit (U1 in Höhe von 0,9 %) und bei Schwangerschaft bzw. Mutterschaft (U2 in Höhe von 0,24 %), die Insolvenzgeldumlage (in Höhe von 0,06 %) sowie Beiträge zur Unfallversicherung (Höhe ist abhängig vom Unfallrisiko der jeweiligen Branchen und wird von den einzelnen Berufsgenossenschaften festgelegt) zahlen.

Steuerlich sieht es etwas anders aus, denn auch sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigungen werden normal besteuert. Für den Lohnsteuerabzug muss der Arbeitgeber die ELStAM des Schülers abrufen. In vielen Fällen ist aber bei Ferienjobs gar keine Steuer einzubehalten. In Steuerklasse I, die regelmäßig für Schüler gilt, fällt bei einem Monatsentgelt bis ca. 1.000 Euro noch keine Lohnsteuer an. Liegt das Entgelt höher, muss zwar grundsätzlich erst einmal Lohnsteuer einbehalten werden. Diese kann dann aber im Rahmen der Jahressteuererklärung zurückerstattet werden, wenn das steuerpflichtige Einkommen den Grundfreibetrag (9.000 Euro in 2018) nicht übersteigt. Doch es geht auch ohne Abzüge für den Schüler. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsentgelt pauschal mit 25 % zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer versteuern. Voraussetzung ist dafür allerdings, dass der Schüler nicht mehr als 18 Tage zusammenhängend arbeitet und je Arbeitstag durchschnittlich nicht mehr als 72 Euro verdient. Von dem sogenannten permanenten Lohnsteuerjahresausgleich können Schüler dagegen nicht profitieren. Dieser ermöglicht es nämlich, dass ein kurzfristig hoher Lohn auf einen längeren Zeitraum umgelegt wird, was zu einem geringeren Lohnsteuerabzug führen kann. Dieser permanente Lohnsteuer-Jahresausgleich ist sogar bei einer befristeten Beschäftigung von maximal 24 aufeinander folgenden Arbeitstagen zulässig, allerdings nur, wenn die Beschäftigung von einem unbeschränkt einkommensteuerpflichtigen Arbeitnehmer zusätzlich zu einer Hauptbeschäftigung ausgeübt wird. Das ist jedoch bei Schülern nicht der Fall.

b) Sozialversicherungspflichtige kurzfristige Beschäftigung

Wird die kurzfristige Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt, so ist sie versicherungspflichtig. Dann fallen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer Sozialversicherungsbeiträge an, die beide grundsätzlich jeweils zur Hälfte zu entrichten haben. Der Arbeitgeber muss zusätzlich die Umlagen U1 und U2, die Insolvenzgeldumlage und die Beiträge zur Unfallversicherung zahlen. Bei einem Entgelt zwischen 450 Euro und 850 Euro muss der Arbeitnehmer allerdings noch nicht seinen vollen Beitragsanteil zahlen, denn in der sogenannten Gleitzone (Midi-Job) steigt der Arbeitnehmeranteil erst allmählich an. Schüler sind dabei versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, nicht jedoch in der Arbeitslosenversicherung. Die steuerliche Behandlung unterscheidet sich nicht gegenüber der sozialversicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigung. Auch bei einer versicherungspflichtigen Beschäftigung kann der Arbeitgeber den Arbeitslohn pauschal versteuern.

Schüler als Mini-Jobber

Volljährige Schüler dürfen auch länger als vier Wochen jobben. Mit Ferienjobs während der Winter-, Oster- und Sommerferien kann schnell die zeitliche Befristung für eine kurzfristige Beschäftigung überschritten werden. Dann bietet sich ein Mini-Job mit einem monatlichen Bruttolohn von maximal 450 Euro an. Bei Mini-Jobs zahlt die Firma die pauschalen Abgaben zur Sozialversicherung (15 % zur Rentenversicherung und 13 % zur Krankenversicherung), die Umlagen zur Sozialversicherung sowie Beiträge zur Unfallversicherung und in der Regel auch die pauschale Lohnsteuer in Höhe von 2 %. Der beschäftigte Schüler zahlt in der Regel nur Beiträge zur Rentenversicherung (derzeit 3,6 %). Allerdings kann die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragt werden, so dass der Lohn ungekürzt ausgezahlt wird. Ob dieser Antrag sinnvoll ist, muss im Einzelfall geprüft werden, denn Rentenpunkte können nur gesammelt werden, wenn Versicherungspflicht besteht. Hinweis: Wird für minderjährige Mini-Jobber ein Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gestellt, muss dieser zwingend vom Erziehungsberechtigten mit unterschrieben werden.

Was sonst noch zu beachten ist

Auch für geringfügig entlohnte und kurzfristige Ferienjobs gelten die verschärften Aufzeichnungspflichten des Mindestlohngesetzes. Dabei spielt es keine Rolle, ob Mindestlohn zu zahlen ist oder nicht. Die Arbeitszeiten müssen bei allen Ferien-Jobbern mit Beginn, Ende und Dauer inklusive Pausen aufgezeichnet werden, wenn sie als Mini-Jobber, kurzfristig oder beispielsweise in der Gastronomie bzw. Landwirtschaft beschäftigt werden. Für

spätere Betriebsprüfungen sollten Firmen u. a. die Schulbescheinigung, die Arbeitszeitznachweise, die Bestätigung über das Vorliegen bzw. Nichtvorliegen einer weiteren Beschäftigung sowie Nachweise und Erklärungen für geringfügig Beschäftigte aufbewahren. Jugendlichen unter 18 Jahren und ohne Berufsausbildung muss allerdings kein Mindestlohn gezahlt werden. Wer über 18 Jahre alt ist, hat dagegen Anspruch auf ein Entgelt in Höhe von derzeit mindestens 8,84 Euro pro Stunde.

In der Landwirtschaft ist die Erntesaison eingeläutet Sozialversicherungsfälle kann schnell zuschnappen

Auch in diesem Jahr werden wieder hunderttausende Saisonarbeitskräfte in der Land- und Forstwirtschaft, aber auch im Hotel- und Gaststättengewerbe beschäftigt. Viele der Beschäftigten kommen aus dem europäischen Ausland, besonders aus Osteuropa. Arbeitgeber müssen insbesondere bei ausländischen Saisonarbeitskräften einige Besonderheiten beachten.

A1-Bescheinigung entscheidet über Sozialversicherungsstatus

Auch wenn Arbeitnehmer, die in einem Land der Europäischen Union beheimatet sind, für eine Beschäftigung innerhalb der EU keine Arbeitserlaubnis benötigen, muss ihr sozialversicherungsrechtlicher Status abgeklärt werden. Der Grundsatz lautet dabei: Es ist immer nur das Recht eines EU-Staates anzuwenden. Welches Land das ist, prüfen die Sozialversicherungsträger. Übt der Saisonarbeiter in seinem Heimatland hauptberuflich eine nichtselbständige oder selbständige Beschäftigung aus, unterliegt er regelmäßig den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften seines Heimatlandes, welches dann eine A1-Bescheinigung erteilt. Mit einer A1-Bescheinigung seines Heimatlandes bleibt der Saisonarbeiter dort auch sozialversicherungspflichtig und die Beiträge zur Sozialversicherung für die Aushilfsbeschäftigung in Deutschland sind nicht an die deutschen Sozialversicherungsträger sondern an die Sozialversicherungsträger des Heimatlandes zu übermitteln.

Hinweis: Eine Kopie der A1-Bescheinigung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen, um bei späteren Betriebsprüfungen nachweisen zu können, dass keine Versicherungspflicht in Deutschland bestand.

Ablehnung einer A1-Bescheinigung sollte schriftlich vorliegen

Wurde dem Arbeitnehmer eine Ausstellung der A1-Bescheinigung verweigert, so unterliegt das Arbeitsverhältnis den deutschen Sozialversicherungsgesetzen. Die Ablehnung sollte in Form eines Ablehnungsschreibens o. ä. dokumentiert sein. Keine A1-Bescheinigung erhalten insbesondere Saisonkräfte, die in ihrem Heimatland nicht erwerbstätig sind, wie Studenten, Rentner, Hausfrauen. Bei einer bloßen Behauptung einer Ablehnung ist Vorsicht beim Abschluss des Arbeitsvertrags geboten. Im ungünstigsten Fall werden Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland abgeführt und in einigen Jahren fordert die ausländische Krankenkasse ebenfalls Beiträge, weil die Arbeitskraft bei ihr pflichtversichert war. Zu diesem Zeitpunkt können mögliche Rückforderungsansprüche gegenüber den deutschen Sozialversicherungsträgern bereits verjährt sein.

Sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung liegt nur selten vor

Liegt nachweislich keine A1-Bescheinigung vor, gilt das deutsche Sozialversicherungsrecht. Das heißt, erst jetzt kann geprüft werden, ob eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung nach deutschem Recht vorliegt. Da Saisonarbeitskräfte regelmäßig nur für eine Saison, meist für wenige Wochen, maximal zwei bis drei Monate beschäftigt sind, passen sie zumindest von der Beschäftigungsdauer in die zeitliche Begrenzung (bis zu 70 Tage oder maximal 3 Monate pro Jahr). Doch in vielen Fällen üben Aushilfskräfte ihre Beschäftigung berufsmäßig aus, d. h. die Tätigkeit ist für sie nicht nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung. Bei erwerbslosen Personen ist eine kurzfristige Beschäftigung beispielweise stets als berufsmäßig anzusehen. Bei einem monatlichen Entgelt bis 450 Euro darf allerdings unterstellt werden, dass keine Berufsmäßigkeit vorliegt.

Kennzeichen „Saisonarbeitnehmer“ ist seit 1. Januar 2018 anzugeben

Ist eine Saisonarbeitskraft in Deutschland sozialversicherungspflichtig, muss sie bei der Anmeldung zur Sozialversicherung als „Saisonarbeitnehmer“ gekennzeichnet werden. Grund dafür ist die obligatorische Anschlussversicherung in der gesetzlichen Krankenkasse, um einen lückenlosen Krankenversicherungsschutz zu ermöglichen. Um diese Möglichkeit auch ausländischen Saisonarbeitskräften einzuräumen, müssen Arbeitgeber ihre krankenversicherungspflichtig beschäftigten Saisonarbeitnehmer melden. Für geringfügig oder kurzfristig Beschäftigte sowie für Beschäftigte, die ausschließlich in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert sind, ist keine Kennzeichnung als Saisonarbeitnehmer erforderlich.

Ein Saisonarbeitnehmer im Sinne des Sozialgesetzes ist, wer vorübergehend für eine versicherungspflichtige und auf bis zu acht Monate befristete Beschäftigung nach Deutschland gekommen ist, um einen jahreszeitlich bedingten, jährlich wiederkehrenden erhöhten Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers abzudecken.

Hat der Arbeitgeber einen Saisonarbeitnehmer gemeldet, sind die Krankenkassen verpflichtet, den Arbeitnehmer über sein Beitrittsrecht zur gesetzlichen Krankenversicherung für die Zeit nach dem Ende der Beschäftigung zu informieren. Der Saisonarbeitnehmer kann dann bis zu drei Monate nach dem Ende der Beschäftigung seinen Beitritt zur freiwilligen Krankenversicherung erklären.

Empfehlung: Unabhängig davon, ob Sie ihre zusätzlichen Arbeitskräfte auf dem heimischen oder ausländischen Arbeitsmarkt finden oder einem geflüchteten Menschen eine Zukunftsperspektive geben wollen - Ihr Steuerberater ist ein zuverlässiger Partner in allen Lohnfragen.

Reisemitbringsel können teuer werden Auslandsurlaub füllt die Kassen des Zolls

Wenn einer eine Reise tut, so kann er was erleben. Damit Ihre Urlaubsreise aber nicht mit einer unangenehmen Begegnung mit den Zoll endet, sollten Sie sich vorab über die wichtigsten Zollbestimmungen und Reisefreimengen informieren. Auch das scheinbar kleine Souvenir, kann schon mal Ärger bereiten, denn nicht jedes Andenken oder jede Ware zum privaten Verbrauch darf nach Deutschland eingeführt werden. Wer gegen Zollvorschriften verstößt, muss nicht nur mit der Verzollung der Waren, sondern auch mit Beschlagnahmung bis hin zu einer Strafanzeige und erheblichen Bußgeldern rechnen. Wir möchten Ihnen daher einen kleinen Überblick geben, worauf Sie achten sollten.

Urlaub innerhalb der EU: Eigenbedarf ist zollfrei

Aus einem anderen Mitgliedsstaat der EU können grundsätzlich alle Waren abgabenfrei und ohne Zollformalitäten mitgebracht werden, solange sie weder zum Handel noch zur gewerblichen Verwendung bestimmt sind. Doch wie grenzt sich der Eigenbedarf von der gewerblichen Verwendung ab? Für Genussmittel wie Tabakwaren, Kaffee und alkoholische Getränke gibt es feste Obergrenzen. So dürfen beispielsweise 4 Stangen Zigaretten, 200 Zigarren, 10 Kg Kaffee, 10 Liter Spirituosen, 60 Liter Schaumwein und 110 Liter Bier zollfrei eingeführt werden. Wichtig ist auch, dass die Ware persönlich befördert wird.

Achtung: Steuerhehlerei wird geahndet. Mal schnell bei einem „fliegenden Händler“ kaufen statt im Supermarkt, kann teuer werden. Vorsicht ist insbesondere bei Tabakwaren geboten. Selbst wenn die Richtmengen für private Zwecke eingehalten werden, stellt der Erwerb oder Besitz von Tabakwaren, die vorschriftswidrig aus einem Drittland in das Zollgebiet der EU verbracht wurden, eine strafbare Steuerhehlerei dar. Das ist erkennbar an den fehlenden Steuerzeichen (Banderole), fehlenden Gesundheitshinweisen oder auch einem niedrigeren Preis als im Geschäft.

Hinweis: EU ist nicht gleich EU. So gehören die Kanarischen Inseln, wie z. B. Fuerteventura, Gran Canaria, Lanzarote oder Teneriffa wie auch die französischen Überseedepartements, die britischen Kanalinseln, Berg Athos und die finnische Insel Åland zwar zum Zollgebiet der EU, nicht aber zum Steuergebiet für die Mehrwertsteuer und Verbrauchsteuern. Daher gelten hier die eingeschränkten Reisefreigrenzen für Drittländer. Diese Reisefreigrenzen sind auch bei der Einreise aus Gebieten zu beachten, die zwar zur EU gehören aber nicht zum gemeinsamen Zollgebiet. Dies sind u. a. die deutschen Gebiete Büsingen und Helgoland und das dänische Grönland.

Urlaub in einem Nicht-EU-Staat: Nur geringe Zollfreigrenzen für Kinder

Auch bei der Einfuhr aus einem Drittland gibt es bestimmte Reisefreigrenzen. Diese sind aber viel geringer, als innerhalb der EU. So dürfen beispielsweise nur 200 Zigaretten, 1 Liter Spirituosen und 16 Liter Bier zollfrei eingeführt werden. Wichtig dabei: Nur Reisende ab 17 Jahre dürfen diese Waren einführen. Bei Kraftstoffen ist die Menge auf den Haupttank des Kraftfahrzeugs und 10 Liter im tragbaren Reservekanister beschränkt. Bei anderen Waren gibt es wertmäßige Obergrenzen für die zollfreie Einfuhr:

- grundsätzlich bis zu einem Warenwert von 300 Euro
- bis zu 430 Euro bei Flug- bzw. Seereisen
- bis maximal 175 Euro bei Kindern unter 15 Jahren

Arzneimittel dürfen zwar für den persönlichen Bedarf des Reisenden eingeführt werden. Bei ärztlich verschriebenen Betäubungsmitteln muss jedoch eine vom behandelnden Arzt ausgefüllte, von der

Landesgesundheitsbehörde beglaubigte Bescheinigung nach Artikel 75 des Schengener Durchführungsübereinkommen vorgelegt werden können.

Auch Barmittel sind begrenzt. Eingeführt werden dürfen bis zu 10.000 Euro. Wer mehr Barmittel mitnehmen will, muss dies beim Zoll anmelden. Neben gültigen Zahlungsmitteln zählen hierzu auch Sammlermünzen und Wertpapiere wie Sparbriefe oder Reiseschecks. Edelmetalle und Edelsteine sind dagegen keine Barmittel, sondern Waren.

Achtung: Die Reisefreimengen können während einer Reise nur einmal in Anspruch genommen werden. Wer also die Grenze unmittelbar aufeinanderfolgend mehrfach passiert, muss bei der wiederholten Einreise Einfuhrabgaben entrichten. Die Wertgrenzen können auch nicht innerhalb der Familie addiert werden. Ein Ehepaar kann daher beispielsweise einen Fotoapparat im Wert von 600 Euro nicht zollfrei einführen. Da es sich bei den 300 Euro pro Person um eine Freigrenze handelt, muss der Gesamtwert von 600 Euro verzollt und versteuert werden.

Teure Reisemitbringsel sind beim Zoll anzumelden

Sind die Reisefreimengen überschritten, müssen die Mitbringsel verzollt werden. Damit der Wert nicht geschätzt werden muss, sollten Sie Kaufbelege stets aufbewahren. Bei abgabepflichtigen Waren bis 700 Euro pro Person können die Abgaben pauschaliert erhoben werden. Dann sind pauschal 17,5 Prozent für Zoll, Einfuhrumsatzsteuer und Verbrauchsteuern zu zahlen. Wird mehr eingeführt, werden die Abgaben nach dem Zolltarif und den einschlägigen Einzelsteuergesetzen berechnet. Das ist komplizierter, dauert länger und wird meist auch teurer als die Pauschalierung.

Tipp: Der Teufel steckt im Detail. Ausführliche und stets aktuelle Informationen finden Sie unter www.zoll.de oder Sie laden sich einfach die Smartphone-App „Zoll und Reise“ des [Bundesfinanzministeriums](http://www.bundesfinanzministerium.de) herunter.

Die Erarbeitung des Rundschreibens erfolgt mit großer Sorgfalt.
Eine Haftung kann hierfür jedoch nicht übernommen werden.