

ETL Steuertipps für Unternehmer

Steuerzins sinkt rückwirkend von 6 auf 1,8 Prozent

Der Zinssatz für Steuererstattungen und Steuernachzahlungen wurde rückwirkend für Verzinsungszeiträume ab 2019 auf 1,8 % gesenkt. Die Finanzverwaltung muss nun technische Möglichkeiten schaffen, um die Bescheide zu ändern.

Seite 2

Steuerbonus für Pflege- kosten nutzen

Pflegebedürftige und ihre Angehörigen können vom Steuerbonus für haushaltsnahe Dienst- und Betreuungsleistungen profitieren und bis zu 20 % der Aufwendungen, maximal 4.000 Euro pro Jahr, direkt von der Einkommensteuer abziehen.

Seite 7

Mini- und Midi-Job-Bereich wird ausgedehnt

Zum 1. Oktober 2022 steigt der gesetzliche Mindestlohn auf 12 Euro. Die Mini-Job-Grenze wird auf 520 Euro angehoben und der Midi-Job-Bereich, in dem Arbeitnehmer noch nicht die vollen Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen, auf 1.600 Euro.

Seite 8 und 9

Mit dem E-Auto Geld sparen und verdienen

Elektrofahrzeuge sollen auch 2023 mit einem Umweltbonus gefördert werden. Bereits für 2022 können Fahrzeughalter von E-Autos von der Treibhausgasminderungs-Quote profitieren und bares Geld verdienen.

Seite 10



Steuerzins sinkt rückwirkend von 6 auf 1,8 Prozent

Finanzverwaltung erlässt Übergangsbestimmungen bis zur technischen Umsetzung der Neuregelung

Die Frist des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) lautete: 31. Juli 2022. Bis dahin sollte der Gesetzgeber eine Neuregelung für die steuerliche Verzinsung beschließen. Er hat es geschafft. Der Zinssatz auf Steuererstattungen und Steuernachzahlungen sinkt deutlich: Von monatlich 0,5 % auf 0,15 %. Das ergibt einen Jahreszins von 1,8 %.

Der neue Zinssatz gilt rückwirkend für alle Verzinsungszeiträume ab 2019. Das gilt unabhängig vom Jahr, für das die Steuern festgesetzt wurden. Bereits festgesetzte Zinsen müssen somit korrigiert werden. Alle zwei Jahre wird der Gesetzgeber die Höhe des Zinssatzes überprüfen, erstmals 2024.

Zinsbescheide bis einschließlich 2018

Auch wenn das BVerfG die hohen Steuerzinsen schon ab 2014 als verfassungswidrig eingestuft hat, bleiben Zinsbescheide für Zeiträume vor dem 1. Januar 2019 bestandskräftig. Der Fiskus darf die rechtswidrigen Nachzahlungszinsen behalten. Wer dagegen Erstattungszinsen in Höhe von 6 % erhalten hat, kann sich freuen, denn er muss nichts zurückzahlen.

Zinsbescheide für Zeiträume ab 2019

Zinsbescheide für die Verzinsungszeiträume ab dem 1. Januar 2019 müssen nach Inkrafttreten des Gesetzes geändert werden. Diese Anpassungen wird die Finanzverwaltung von Amts wegen vornehmen. Wurden bisher 6 % Nachzahlungszinsen festgesetzt, muss eine neue Festsetzung mit einem Zinssatz von 1,8 % erfolgen. Damit kommt es nachträglich zu einer Erstattung von Nachzahlungszinsen.

Wer beispielsweise auf eine Steuernachzahlung von 10.000 Euro für 2 Jahre Zinsen zahlen musste, also 1.200 Euro, erhält nun 840 Euro zurück. Diejenigen, die 6 % Erstattungszinsen erhalten haben, müssen diese jedoch aus Vertrauensschutzgründen nicht zurückzahlen.

Zinsfestsetzungen nach dem BVerfG-Urteil

Nach Veröffentlichung des Urteils des BVerfG hat das Bundesfinanzministerium (BMF) die Finanzämter angewiesen, alle künftigen Zinsfestsetzungen vorläufig auszusetzen. Das bedeutet, dass Zinsbescheide bis zur Neuregelung mit null Euro und einem entsprechenden Vorläufigkeitsvermerk festgesetzt wurden. Auch in diesen Fällen wird die Finanzverwaltung handeln und die Zinsen neu festsetzen – mit dem neuen Zinssatz von 1,8 %. Damit müssen entweder Zinsen nachgezahlt werden oder es kommt zu einer Erstattung.

Zinsfestsetzungen ab dem 1. August 2022

Da die Finanzverwaltung noch einige Zeit benötigt, um die erforderlichen Änderungen der Bescheide bzw. das Erlassen von Bescheiden mit dem neuen Zinssatz technisch umzusetzen, werden Zinsbescheide weiterhin mit null Euro und einem Vorläufigkeitsvermerk festgesetzt. Sobald die technischen Möglichkeiten geschaffen wurden, sind die bisherigen Zinsfestsetzungen ab dann durch die Finanzverwaltung gemäß der Neuregelung zu ändern.

Steuerlicher Zinslauf beginnt später

Normalerweise beginnt der steuerliche Zinslauf 15 Monate nach Ende des jeweiligen Veranlagungszeitraumes. Coronabedingt wurde der Beginn jedoch nach hinten verschoben. Für Steuerfestsetzungen für 2020 beginnt der steuerliche Zinslauf erst am 1. Oktober 2022, für Steuerfestsetzungen für 2021 am 1. Oktober 2023 und für Steuerfestsetzungen für 2022 erst am 1. September 2024. Bei land- und forstwirtschaftlichen Unternehmern beginnt der Zinslauf sogar jeweils noch 8 Monate später.

Bei anderen Zinsen ändert sich nichts

Bei Stundungs-, Hinterziehungs- und Aussetzungszinsen bleibt alles beim Alten. Hier sind weiterhin Zinsen in Höhe von 0,5 % pro Monat (bzw. 6 % pro Jahr) zu zahlen, obwohl für diese Zinsen bereits im Gesetzgebungsverfahren zu den Nachzahlungs- und Erstattungszinsen eine Anpassung nach unten gefordert wurde. Und auch bei Säumniszuschlägen gibt es vorerst keine Änderungen. Allerdings haben die Bundesfinanzrichter erhebliche Zweifel, ob deren Höhe (1 % pro Monat) noch verfassungsgemäß ist. Säumniszuschläge fungieren zwar als Sanktionsmittel für verspätete Steuerzahlungen. Doch auch sie enthalten einen Zinsanteil, der mit 0,5 Prozentpunkten (6 % p. a.) bemessen wird. Diese Höhe ist zumindest seit 2019 verfassungsrechtlich zweifelhaft. Es bleibt abzuwarten, wie der Bundesfinanzhof in den anhängigen Revisionsverfahren entscheidet und wann der Gesetzgeber reagiert.



Nachweisgesetz bringt zusätzliche Pflichten

Neue Arbeitsverträge mit mehr Inhalt und möglichst immer schriftlich abfassen

Am 1. August 2022 ist das neue Nachweisgesetz (NachwG) in Kraft getreten. Es bringt für Arbeitgeber weitere Pflichten mit sich. So müssen Arbeitgeber ihren Mitarbeitenden zusätzliche Informationen über wesentliche Arbeitsbedingungen schriftlich, d. h. in Papierform, mitteilen. Wichtig: Die im NachwG erforderlichen Informationen können nicht in elektronischer Form mitgeteilt werden. Bei Verstößen drohen Bußgelder bis 2.000 Euro.

Zu den neuen Informationspflichten gehören:

- Zusammensetzung sowie Höhe des Arbeitsentgeltes (einschließlich der Vergütung von Überstunden, von Zuschlägen, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen, die jeweils getrennt anzugeben sind), Fälligkeit sowie Art der Auszahlung
- Dauer der vereinbarten Probezeit
- vereinbarte Arbeitszeit und vereinbarte Ruhepausen und -zeiten (bei Schichtarbeit auch Schichtsystem und -rhythmus)
- detaillierte Angaben bei Arbeit auf Abruf (Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat, Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, Zeitrahmen, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat)
- die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
- das einzuhaltende Verfahren bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses (mindestens Schriftformerfordernis, Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage)
- Ansprüche auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen
- falls vereinbart, die Wahl des Arbeitsortes durch den Arbeitnehmer
- Name und Anschrift des Versorgungsträgers, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt

Auch bei einer länger als vier aufeinanderfolgende Wochen andauernden Auslandstätigkeit des Arbeitnehmers gibt es zusätzliche Unterrichtungspflichten. Auf geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen darf weiterhin verwiesen werden.

Hinweis: Die Pflichten des NachwG gelten künftig auch für kurzfristig beschäftigte Aushilfen.

Neueinstellung ab 1. August 2022

Die neuen Nachweispflichten sind bei allen Neueinstellungen ab dem 1. August 2022 unmittelbar zu beachten. Bereits am ersten Arbeitstag muss dem Arbeitnehmer eine Niederschrift vorliegen. Sie muss mindestens folgende Informationen beinhalten:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Arbeitsentgelt
- Zusammensetzung des Arbeitsentgeltes
- Arbeitszeit

Die weiteren Nachweise müssen dem Arbeitnehmer spätestens nach sieben Kalendertagen vorliegen.

Bestehende Arbeitsverhältnisse

Mitarbeiter, die bereits vor dem 1. August 2022 in einem Unternehmen beschäftigt sind, sind nur dann schriftlich über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen zu unterrichten, wenn sie den Arbeitgeber hierzu auffordern. Dieser Aufforderung hat der Arbeitgeber innerhalb von sieben Tagen, bei einigen Angaben innerhalb eines Monats, nachzukommen. Ändern sich wesentliche Arbeitsbedingungen, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer spätestens am Tag der Änderung schriftlich unterrichtet haben. Gesetzesänderungen oder Änderungen in Tarifverträgen oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen müssen weiterhin nicht schriftlich angezeigt werden.

Handeln Sie jetzt!

Arbeitgeber sollten sich schnellstmöglich mit den Änderungen des NachwG vertraut machen, die bislang verwendeten Arbeitsvertragsmuster prüfen und anpassen. Auch wenn die Informationen nach dem NachwG nicht zwingend im Arbeitsvertrag erfolgen müssen, sollten sie ein Informationsblatt anfertigen, welches den bereits im Unternehmen beschäftigten Mitarbeitenden auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden kann.

Tipp: Wenn Sie Unterstützung bei der Anpassung Ihrer Arbeitsverträge benötigen, sind Ihnen die ETL-Rechtsanwälte der zentralen Prüfstelle Nachweisgesetz (<https://www.etl-rechtsanwaelte.de/pruefstelle-nachweisgesetz>) gern behilflich. Sie überprüfen Ihre Arbeitsverträge und nehmen die erforderlichen Anpassungen für Sie zu günstigen Konditionen vor.

Energiepreispauschale richtig auszahlen

Viel Aufwand für Arbeitgeber, Lohnbuchhaltung und Steuerpflichtige

Die Energiepreispauschale (EPP) in Höhe von 300 Euro soll die finanziellen Belastungen der Verbraucher durch die extrem gestiegenen Energiepreise etwas abmildern. Doch wie kommt das Geld vom Staat zum Verbraucher? Wer hat überhaupt Anspruch auf die EPP? Wieviel landet tatsächlich im Portemonnaie des Einzelnen und wieviel holt sich der Staat durch Steuern wieder zurück?

Unternehmer sind anspruchsberechtigt

Alle unternehmerisch Tätigen, die in 2022 Einkünfte aus Gewerbebetrieb, selbständiger Arbeit oder Land- und Forstwirtschaft erzielen, haben Anspruch auf die Zahlung der EPP. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Tätigkeit während des gesamten Jahres ausgeübt wird oder nur während eines Teils. „Ausgezahlt“ wird die EPP grundsätzlich durch die Minderung der Einkommensteuer-Vorauszahlung für das III. Kalendervierteljahr zum 10. (bzw. 12.) September 2022.

Ausnahme 1: Wer keine Vorauszahlungen bzw. eine Vorauszahlung für III/2022 von weniger als 300 Euro leistet, erhält die EPP erst im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung für 2022 durch Auszahlung bzw. Verrechnung.

Ausnahme 2: Unternehmerisch Tätige, die auch Einkünfte aus einer nichtselbständigen Tätigkeit erzielen (dies kann auch ein Minijob sein), erhalten die EPP nicht über die Minderung der Steuervorauszahlung, sondern grundsätzlich über die Lohnabrechnung.

Wer mindestens 300 Euro Steuern vorauszahlt, dem wird die EPP also zunächst ungemindert ausgezahlt. Die 300 Euro können allerdings in der Regel nicht komplett zum Ausgleich der hohen Energiekosten verwendet werden, denn die EPP ist steuerpflichtig. Bei selbständig Tätigen gehört sie dabei nicht zum Unternehmensgewinn, sondern zu den sonstigen Einkünften im Veranlagungszeitraum 2022. Die Freigrenze von 256 Euro für sonstige Einkünfte findet auf die EPP keine Anwendung. Die Steuer fällt erst im Rahmen der Einkommensteuer-Veranlagung an. Hier kommt es zu einer Verrechnung mit der geminderten Einkommensteuervorauszahlung für das III. Quartal 2022.

Hinweis: Der Anspruch auf die EPP besteht nur einmal. Vereinzelt kann es aber vorkommen, dass die EPP doppelt ausgezahlt wird – über die Minderung der Einkommensteuervorauszahlung, weil Gewinneinkünfte vorliegen und über den Arbeitgeber, weil auch Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit erzielt werden. In diesen Fällen wird die doppelte Auszahlung mit der Einkommensteuerveranlagung für 2022 korrigiert.

Arbeitnehmer erhalten EPP mit dem Lohn

Auf Arbeitgeber und ihre Lohnbüros kommt durch die EPP jede Menge zusätzlicher Aufwand zu. Sie fungieren bei der Auszahlung der EPP quasi als Erfüllungsgehilfen des Staates. Im August 2022 müssen sie dafür zunächst feststellen, an welche Arbeitnehmer sie die EPP auszuzahlen haben. Das sind die Arbeitnehmer, die am 1. September 2022 bei ihnen in ihrem ersten Dienstverhältnis beschäftigt sind und nach den Lohnsteuerklassen I bis V besteuert werden.

Hinweis: Mini-Jobber, deren Entgelt pauschal besteuert wird, müssen ihrem Arbeitgeber schriftlich bestätigen, dass es sich um das erste Dienstverhältnis handelt.

Eine weitere Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat. An ausländische Arbeitnehmer ohne Wohnsitz in Deutschland darf somit keine EPP ausgezahlt werden. Das betrifft insbesondere Grenzpendler, die arbeitstätig nach Deutschland zur Arbeit pendeln und abends an ihren Wohnort im Ausland zurückkehren.

EPP ist lohnsteuerpflichtig

Die EPP ist steuerpflichtig, jedoch beitragsfrei in der Sozialversicherung. Im Rahmen der Lohnabrechnung müssen Arbeitgeber die 300 Euro als sonstigen Bezug erfassen, die darauf entfallende Lohnsteuer ermitteln und abführen. Wieviel Lohnsteuer einbehalten wird, hängt von den persönlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers ab, insbesondere von der Höhe seines Jahresbruttolohns und der Steuerklasse. Bei einem persönlichen Grenzsteuersatz von 30 % werden 90 Euro Lohnsteuer abgezogen, bei einem Steuersatz von 42 % (Spitzensteuersatz) sind es 126 Euro. Hinzu kommen ggf. noch Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer. Nur der verbleibende Nettobetrag ist an den Arbeitnehmer mit dem Lohn im September auszuzahlen. Auf der Lohnsteuerjahresbescheinigung ist die Auszahlung der EPP mit dem Großbuchstaben E zu kennzeichnen.

Hinweis: An Mini-Jobber, deren Entgelt pauschal besteuert wird, ist die EPP ungemindert auszuzahlen und es ist auch keine Lohnsteuerbescheinigung auszustellen.

EPP wird über geminderte Lohnsteueranmeldung finanziert

Zur Finanzierung der EPP-Zahlung darf der Arbeitgeber in der am 10. (12.) September zu übermittelnden Lohnsteuer-Anmeldung für August die Lohnsteuer um die Summe der zu zahlenden EPP mindern. Dafür wurde die neue Kennzahl 35 aufgenommen. Wird die Lohnsteuer quartalsweise angemeldet, erfolgt die Refinanzierung erst mit der Lohnsteuer-Anmeldung für das III. Kalendervierteljahr 2022 zum 10. Oktober 2022, bei Jahreszahlern sogar erst mit der Lohnsteuer-Jahresmeldung 2022 zum 10. Januar 2023.

Keine Regel ohne Ausnahme

Arbeitgeber müssen die EPP zwar in aller Regel im September an ihre Arbeitnehmer auszahlen. Doch es gibt eine Reihe von Ausnahmen.

Arbeitgeber dürfen keine EPP auszahlen, an

- Arbeitnehmer, die am 1. September 2022 nicht mehr oder noch nicht im Unternehmen beschäftigt sind,
- beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer, z. B. ausländische Grenzpendler ohne Wohnsitz in Deutschland,
- Arbeitnehmer, deren Entgelt nach Lohnsteuerklasse VI besteuert wird,
- Mini-Jobber, deren Entgelt pauschal besteuert wird und die ihrem Arbeitgeber nicht schriftlich bestätigt haben, dass es sich um das erste Dienstverhältnis handelt,
- kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer und Aushilfskräfte in der Land- und Forstwirtschaft.

Arbeitgeber müssen keine EPP auszahlen, wenn

- sie nicht zur Abgabe von Lohnsteuer-Anmeldungen verpflichtet sind, weil es sich z.B. um einen Privathaushalt oder ein Unternehmen handelt, in dem ausschließlich Mini-Jobber beschäftigt sind,
- sie Lohnsteuer-Jahreszahler sind (Lohnsteueranmeldung für 2022 ist erst zum 10. Januar 2023 abzugeben) und damit die EPP für mehrere Monate vorfinanzieren müssten.

Hinweis: Arbeitgeber dürfen die Auszahlung auf den Oktober verschieben, wenn sie die Lohnsteuer quartalsweise an das Finanzamt zahlen. Konnte eine Auszahlung aus organisatorischen oder abrechnungstechnischen Gründen nicht fristgerecht im September 2022 erfolgen, ist die EPP mit der Lohnabrechnung für einen späteren Abrechnungszeitraum des Jahres 2022 auszuführen. Die Gründe sind zu dokumentieren.

Fehler sind zu korrigieren

Wurde die EPP fälschlicherweise ausgezahlt, obwohl die Voraussetzungen nicht vorgelegen haben (auch, wenn sich dies erst später herausstellt), muss der Arbeitgeber

- die bereits ausgezahlte EPP vom Arbeitnehmer zurückerfordern,
- die auf die EPP entfallende Lohnsteuer korrigieren und
- die Lohnsteuer-Anmeldung korrigieren, sofern die EPP darüber bereits refinanziert wurde.



Neuer Corona-Bonus für Gesundheitsunternehmen

Praxismitarbeitern und Pflegekräften darf bis zu 4.500 Euro steuerfrei gezahlt werden

Die Corona-Pandemie hat seit März 2020 Mitarbeitende der verschiedensten Branchen stark gefordert. Der Gesetzgeber hatte daher mit der Corona-Prämie eine Möglichkeit geschaffen, Mitarbeitende zu belohnen und ihnen bis zu 1.500 Euro steuer- und beitragsfrei zu gewähren. Begünstigt waren Zahlungen zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. März 2022. Vor wenigen Wochen hat der Gesetzgeber erneut einen steuer- und beitragsfreien Corona-Bonus beschlossen. Dieser kann jedoch nur an Mitarbeitende bestimmter Unternehmen der Gesundheitsbranche gezahlt werden, in denen die Arbeitsbelastung nach wie vor extrem hoch ist.

Begünstigte Einrichtungen sind:

- Krankenhäuser,
- voll- und teilstationäre Pflegeeinrichtungen (Alten-, Behinderten- und Pflegeheime),
- bestimmte ambulante Pflegedienste und Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen,
- Einrichtungen für ambulantes Operieren,
- Dialyseeinrichtungen,
- Rettungsdienste,
- Arzt- und Zahnarztpraxen

Hinweis: Wer Menschen im Alltag unterstützt (i. S. v. § 45a Abs. 1 Satz 2 SGB XI) erbringt keine Leistung, die mit Angeboten der Pflegeeinrichtungen vergleichbar ist und hat deshalb keinen Anspruch auf den neuen Corona-Bonus. Auch Mitarbeitende in therapeutischen Praxen, Tageskliniken oder Entbindungseinrichtungen berücksichtigt der Gesetzgeber nicht. Eine Beschränkung auf pflegerisch tätiges Personal gibt es hingegen nicht. Das bestätigen auch die FAQ „Corona“ (Steuern) des Bundesfinanzministeriums.

Corona-Bonus ist zusätzlich zu zahlen

Begünstigt sind Corona-Boni bis zum Höchstbetrag von 4.500 Euro, die den Mitarbeitenden zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zwischen dem 18. November 2021 und dem 31. Dezember 2022 zufließen oder als Sachleistung gewährt werden. Gehaltsumwandlungen sind also nicht zulässig, d. h. vereinbarter Arbeitslohn darf nicht als Corona-Bonus bezeichnet und steuerfrei gezahlt werden. So kann auch ein vertraglich vereinbartes oder regelmäßig gezahltes Urlaubsgeld nicht einfach in einen steuerfreien Corona-Bonus umgewandelt werden.

Auch freiwillige Arbeitgeberleistungen sind begünstigt

Neben den Prämienzahlungen nach dem Pflegebonusgesetz und Bonuszahlungen aufgrund von Beschlüssen der Bundes- oder einer Landesregierung sind auch freiwillige Zahlungen des Arbeitgebers begünstigt. Damit können insbesondere auch Mitarbeiter in (zahn-)ärztlichen Praxen einen Corona-Bonus brutto für netto vereinnahmen.

Der Corona-Bonus ist im Lohnkonto aufzuzeichnen, ein Eintrag auf der Lohnsteuerbescheinigung erfolgt jedoch nicht und die Coronabedingtheit muss auch nicht extra begründet werden.

Mehrere Teilzahlungen sind möglich

Der Corona-Bonus muss nicht in einem Betrag gezahlt werden. Auch mehrere Teilzahlungen sind zulässig. Der Betrag von insgesamt bis zu 4.500 Euro kann pro Dienstverhältnis einmal ausgeschöpft werden, wobei es sich aber bei mehreren gleichzeitigen oder auch aufeinanderfolgenden Dienstverhältnissen zwingend um verschiedene Arbeitgeber handeln muss.

Corona-Prämie versus Corona-Bonus

Die Corona-Prämie bis 1.500 Euro sowie der Corona-Bonus bis 4.500 Euro kann grundsätzlich unabhängig voneinander gewährt werden. Mitarbeitende im Gesundheitsbereich können damit in den Jahren 2020 bis 2022 insgesamt bis zu 6.000 Euro steuerfrei vereinnahmen. Doch Vorsicht: Für Zahlungen nach dem 17. November 2021 wird die Steuerbefreiung nur noch nach der Neuregelung für steuerfreie Corona-Boni gewährt, d. h. nach dem 17. November 2021 können maximal noch 4.500 Euro steuerfrei gezahlt werden.

Rückwirkende Steuerbefreiung möglich

Die Steuerfreiheit gilt nicht nur für Zahlungen im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2022, sondern bereits für Corona-Boni, die ab dem 18. November 2021 gezahlt wurden. Diese können rückwirkend steuerfrei gestellt werden. Da die Lohnsteuerbescheinigungen für 2021 aber bereits ausgestellt werden mussten, können Arbeitnehmer diesen Vorteil nur in ihrer Einkommensteuererklärung beanspruchen. Die bereits vom Arbeitgeber abgeführten Sozialversicherungsbeiträge können hingegen nicht zurückgefordert werden und sind verloren.

Corona-Boni, die der Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn ab dem 1. Januar 2022 gezahlt und lohnsteuerpflichtig behandelt hatte, können hingegen in der Lohnabrechnung noch korrigiert werden.

Steuerbonus für Pflegekosten nutzen

Angehörige können Aufwendungen für Betreuung und Pflege steuerlich geltend machen

Immer mehr Menschen benötigen Hilfe und Unterstützung im Alltag, häusliche Pflege und Betreuung. Professionelle Pflege hat jedoch ihren Preis und nur ein Teil der Kosten wird von den Pflegekassen übernommen. An den verbleibenden Kosten kann der Staat beteiligt werden. Sie können als außergewöhnliche Belastungen abgezogen werden. Soweit dies nicht möglich ist, kann der Steuerbonus für haushaltsnahe Dienst- und Betreuungsleistungen geltend gemacht werden. 20 % der Aufwendungen für Betreuungsleistungen für die pflegebedürftige Person, maximal 4.000 Euro pro Jahr, können direkt von der Steuer abgezogen werden.

Steuerbonus für die gepflegte Person

Pflegebedürftige erhalten den Steuerbonus, wenn die ambulante Pflege in ihrem eigenen Haushalt erfolgt. Dieser kann im Inland, in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union oder im Europäischen Wirtschaftsraum liegen. Der eigenständige und abgeschlossene Haushalt kann sich auch in einem Altenheim, einem Altenwohnheim, einem Pflegeheim oder einem Wohnstift befinden. Voraussetzung ist, dass die Räumlichkeiten des Steuerpflichtigen für eine Haushaltsführung geeignet sind (Bad, Küche, Wohn- und Schlafbereich), individuell genutzt werden können (Abschließbarkeit) und eine eigene Wirtschaftsführung des Steuerpflichtigen nachgewiesen oder glaubhaft gemacht wird.

Steuerbonus für die Angehörigen

Andere Personen, insbesondere Familienangehörige können die Steuerermäßigung für Pflege- oder Betreuungsleistungen geltend machen, wenn die ambulante Pflege in ihrem Haushalt erfolgt. Doch viele Menschen möchten in ihrer eigenen Wohnung und gewohnten Umgebung bleiben und nicht umziehen. Für diese Fälle hat der Bundesfinanzhof kürzlich klargestellt: Auch wenn die ambulanten Leistungen im Haushalt der gepflegten oder betreuten Person durchgeführt werden, können Angehörige vom Steuerbonus profitieren.

Entscheidend ist, dass die erbrachten Leistungen mit denen vergleichbar sind, die üblicherweise im Haushalt erbracht werden. Dazu gehören Maßnahmen der

- Grundpflege (z. B. Hilfe beim Waschen, Duschen, Baden, Kämmen, Rasieren, bei der Zahnpflege sowie der Darm- und Blasenentleerung)
- hauswirtschaftlichen Versorgung (z. B. Reinigung des Zimmers, Zubereiten und Servieren der Mahlzeiten, Wäschewaschen, Einkaufen).

Voraussetzungen für den Steuerabzug

Angehörige müssen nachweisen, dass es sich um ihren eigenen Aufwand handelt und nicht lediglich um Drittaufwand. Das bedeutet, dass nach dem Pflegevertrag nicht der Betreute, sondern möglichst ausschließlich der Angehörige als Leistungsempfänger benannt wird. Nicht zwingend erforderlich ist nach Auffassung der Bundesfinanzrichter hingegen, dass eine entsprechende Rechnung vorgelegt werden kann, aus der sich der Leistungserbringer und der Leistungsempfänger ergeben und die Zahlung auf ein Konto des Leistungserbringers erfolgt. Entscheidend ist der zugrundeliegende Vertrag. Wer sich Ärger mit dem Finanzamt ersparen will, sollte aber dennoch eine Rechnung vorlegen können und Barzahlungen vermeiden.

Prüfen Sie die bestehenden Pflegeverträge, wenn Sie für Pflege- oder Betreuungsleistungen Ihrer Angehörigen vom Steuerbonus profitieren wollen und besprechen Sie mit dem jeweiligen Pflegedienst ggf. eine erforderliche Vertragsänderung.

Beispiel: Für die Pflege eines 84-jährigen Pflegebedürftigen wurden im Jahr 18.000 Euro fällig. Davon wurden 8.688 Euro (Pflegesachleistungen 2022 für Pflegegrad 2) von der Pflegeversicherung übernommen. Da der Pflegebedürftige selbst nur über ein sehr geringes Einkommen von 12.000 Euro jährlich verfügt, wurden die restlichen 9.312 Euro von seinem Sohn übernommen. Laut Pflegevertrag ist der Sohn als Leistungsempfänger benannt. Wegen der eigenen Einkünfte des Sohnes überschreiten die Aufwendungen nicht die zumutbare Belastung. Ein Abzug als außergewöhnliche Belastung kommt daher nicht in Betracht. Ein Abzug als Unterhaltsaufwendungen ist aufgrund der eigenen Einkünfte des Vaters ebenfalls nicht möglich.

Unter den genannten Voraussetzungen können die Aufwendungen jedoch in der Einkommensteuererklärung des Sohnes in folgender Höhe berücksichtigt werden:

Aufwendungen für Pflege und Betreuung	18.000 €
Leistungen der Pflegeversicherung	./ 8.688 €
<hr/>	
Selbst getragene Aufwendungen	9.312 €
Davon 20 % als Steuerermäßigung	1.862 €

Da der Höchstbetrag von 4.000 Euro (20 % von 20.000 Euro) nicht überschritten wird, ist der gesamte Betrag von 1.862 Euro von der Einkommensteuer abziehbar.

Mini- und Midi-Job-Bereich wird ausgedehnt

Sozialversicherungsrechtliche Regelungen ändern sich zum 1. Oktober 2022

Ab dem 1. Oktober 2022 muss nicht nur in allen Branchen ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 12,00 Euro brutto je Arbeitsstunde gezahlt werden. Auch die Geringfügigkeitsgrenze (Mini-Job) wird angehoben und der sogenannte Übergangsbereich (Midi-Job) wird ausgedehnt. Arbeitgeber sind daher gefordert. Sie müssen bestehende Arbeitsverträge prüfen und ggf. anpassen. Die Neuregelung eröffnet Arbeitgebern und Arbeitnehmern aber auch neue Möglichkeiten und mehr Flexibilität.

Mini-Job-Grenze steigt auf 520 Euro

Die sogenannte Geringfügigkeitsgrenze wird zum 1. Oktober 2022 von derzeit 450 Euro auf 520 Euro angehoben. Künftig soll sie dynamisch bei jeder Erhöhung des Mindestlohns mit ansteigen. Damit kann künftig eine Erhöhung des Mindestlohns bei gleichbleibender Anzahl der vereinbarten Arbeitsstunden nicht mehr zum Überschreiten der Mini-Job-Grenze und damit zur ungewollten Sozialversicherungspflicht führen. Mini-Jobber dürfen ab dem 1. Oktober 2022 nicht mehr als 43,33 Stunden pro Monat beschäftigt werden (520 Euro / 12,00 Euro je Stunde = 43,33 Stunden). Das entspricht 25 % einer Vollzeitstelle, wenn von einer 40-Stunden-Woche ausgegangen wird bzw. 10 Stunden pro Woche.

Mini-Jobs sind rentenversicherungspflichtig

Mini-Jobs sind für den Arbeitnehmer in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. In der Rentenversicherung besteht dagegen grundsätzlich Versicherungspflicht, wobei der Eigenanteil nur 3,6 % des Entgelts beträgt. Bei einem Verdienst von 520 Euro sind dies 18,72 Euro. Allerdings können sich Mini-Jobber von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Ob das sinnvoll ist, sollte im Einzelfall geprüft werden.

Für Arbeitgeber sind Mini-Jobs teurer

Mini-Jobs sind äußerst beliebt. Doch für den Arbeitgeber sind sie teurer als ein normales sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, bei dem der Arbeitgeber nur Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 19,975 % (Arbeitgeberanteil) zuzüglich der Beiträge zu den Umlagen U1 und U2, zur Insolvenzgeldumlage und zur Unfallversicherung zu zahlen hat. Beim Mini-Job dagegen zahlt der Arbeitgeber auf das Arbeitsentgelt eines Mini-Jobbers pauschale Beiträge (13 % zur Krankenversicherung, 15 % zur Rentenversicherung und in der Regel 2 % pauschale Lohnsteuer). Hinzu kommen 0,9 % Umlage für Krankheitsaufwendungen (U1), 0,29 % Umlage für Schwangerschafts-/Mutterschaftsaufwendungen (U2), 0,09 % Insolvenzgeldumlage sowie individuelle Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung.

Midi-Job-Grenze steigt auf 1.600 Euro

Zum 1. Oktober 2022 wird auch der sogenannte Übergangsbereich (Gleitzone) ausgeweitet. Wer oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze (monatlich 520 Euro ab Oktober 2022) verdient, ist in allen Zweigen der Sozialversicherung beitragspflichtig. Im sogenannten Übergangsbereich von 520,01 Euro bis 1.600 Euro (ab Oktober 2022) fallen die Sozialversicherungsbeiträge jedoch noch nicht in vollem Umfang an. Die Beiträge des Arbeitnehmers (Midi-Jobbers) steigen innerhalb dieses Übergangsbereichs erst allmählich auf den vollen Beitragsanteil an. Der Arbeitnehmer hat damit bei Löhnen zwischen 520,01 Euro und 1.600 Euro weniger Abzüge. Dennoch erwirbt ein Midi-Jobber Rentenansprüche auf das tatsächliche Arbeitsentgelt und nicht nur auf den beitragspflichtigen Teil. Außerdem ist er kranken- und pflegeversichert sowie gegen Arbeitslosigkeit versichert. Handelt es sich um das erste Arbeitsverhältnis, fällt innerhalb dieses Übergangsbereichs in der Regel keine oder nur geringe Lohnsteuer an.



Bisher zahlte der Arbeitgeber im Übergangsbereich immer den „normalen“ Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung zuzüglich der Umlagen und der Unfallversicherungsbeiträge. Ab Oktober 2022 wird auch für Arbeitgeber die Berechnung im Gleitzonebereich angepasst und als Differenz zwischen dem Gesamtbeitrag und dem Arbeitnehmerbeitrag anhand einer speziellen Formel ermittelt.

Beispiel: Ein Midi-Jobber (Steuerklasse I, 1 Kind) verdient 1.040 Euro monatlich.

	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Lohnsteuer	0,00 €	
Beitrag RV	71,64 €	106,80 €
Beitrag AV	9,24 €	13,78 €
Beitrag KV	56,24 €	83,83 €
KV Zusatzbeitrag	5,02 €	7,46 €
Beitrag PV	11,75 €	17,51 €
gesamt	153,88 €	229,38 €

Der Arbeitnehmer hat monatlich 886,12 Euro in der Lohntüte und der Arbeitgeber Lohnaufwendungen in Höhe von 1.269,38 Euro zzgl. der Umlagen und Unfallversicherungsbeiträge. Nach der bis Ende September geltenden Gleitzone-Regelung hätte der Arbeitnehmer um 40,18 Euro höhere Abzüge, der Arbeitgeber müsste aber 21,64 Euro weniger zahlen.

Mini-Job versus Midi-Job

Midi-Jobs werden zwar für Arbeitgeber im unteren Bereich der Gleitzone teurer als bisher. Sie sind aber gegenüber Mini-Jobs immer noch vorteilhafter. Hinzu kommt, dass ein Mini-Jobber zeitlich nur sehr begrenzt eingesetzt werden kann, denn bereits bei 43,5 Arbeitsstunden pro Monat, die mit dem gesetzlichen Mindestlohn vergütet werden, wird die Geringfügigkeitsgrenze überschritten. Bei höheren Stundenlöhnen mindert sich die maximal zulässige monatliche Arbeitszeit entsprechend.

Beispiel für Oktober 2022:

Arbeitgeber A beschäftigt zwei Mini-Jobber mit einem monatlichen Entgelt von 520 Euro. Arbeitgeber B beschäftigt einen Arbeitnehmer für 1.040 Euro. Umlagen und Unfallversicherungsbeiträge werden nicht berücksichtigt.

Arbeitgeber A zahlt (30 % x 520 Euro x 2 =) 312 Euro an Lohnnebenkosten (2 % pauschale Lohnsteuer + 13 % Krankenversicherung + 15 % Rentenversicherung)

Arbeitgeber B zahlt 229,38 Euro (22,06 %, Berechnung nach besonderer Gleitzoneformel). Arbeitgeber B spart damit fast 83 Euro an Lohnnebenkosten.



Übergangsregelung bis Ende 2023

Für Arbeitnehmer, die am 30. September 2022 als Midi-Jobber mit einem Entgelt zwischen 450,01 Euro und 520 Euro tätig sind, gibt es eine Übergangsregelung. Sie werden ab 1. Oktober 2022 nicht automatisch zu Mini-Jobbern, sondern bleiben bis Ende 2023 sozialversicherungspflichtig in der Gleitzone. Der Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz ermittelt sich für sie nach einem besonderen Faktor.

Tipp: Durch die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns und die damit verbundenen Lohnnebenkosten steigen in vielen Unternehmen die Personalaufwendungen. Unternehmer und Selbstständige sollten daher die Kalkulation ihrer Produkte und Dienstleistungen bzw. ihrer Stundensätze prüfen und falls erforderlich, anpassen. Sie sollten aber auch bei Neueinstellungen prüfen, ob eine Beschäftigung als Midi-Jobber nicht eine Win-win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sein könnte.

Mit dem E-Auto Geld sparen und verdienen

Die Elektromobilität ist schon seit Jahren ein zentraler Baustein, um Treibhausgase einzusparen. Staatliche und steuerliche Förderungen sollen Kaufanreize schaffen, vermehrt Elektro- und Hybrid-Fahrzeuge zu kaufen. Künftig sollen allerdings nur noch reine Elektroautos gefördert werden.

THG-Quote ab 2022 nutzen

Die Treibhausgaserminderungs-Quote (THG-Quote) basiert auf dem Gedanken, dass Elektrofahrzeuge (unabhängig von der Herkunft des tatsächlichen Ladestroms) Emissionen einsparen. In der Praxis kaufen Mineralölunternehmen, die die gesetzlich vorgegebene CO₂-Reduktion nicht selbst erfüllen können, eingespartes CO₂ und schaffen dadurch einen Ausgleich zu den von ihnen ausgestoßenen Klimagasen. Seit dem 1. Januar 2022 können alle Halter von reinen Elektrofahrzeugen mit den eingesparten Emissionen selbst Einnahmen erzielen. Hybridfahrzeuge und Plugin-Hybride sind nicht begünstigt.

Antrag bis 28. Februar 2023 stellen

Um die jährliche Prämie für die THG-Quote zu erhalten, müssen sich Fahrzeughalter zwingend an einen externen Dienstleister wenden. Dieser muss dann bis Ende Februar des Folgejahres, für 2022 also bis zum 28. Februar 2023, einen entsprechenden Antrag beim Umweltbundesamt (UBA) stellen. Die Berechtigung zum Bezug der THG-Prämie ist im Antrag anhand des Fahrzeugscheins nachzuweisen. Der Antrag wird vom UBA überprüft und zertifiziert.

Höhe der Prämie hängt vom Ankäufer ab

Die Höhe der THG-Prämie hängt nicht von der Größe, dem Fahrzeugalter, dem Energieverbrauch oder der Jahresfahrleistung ab, sondern vom externen Dienstleister, da es sehr viele Vergütungsmodelle gibt. Die THG-Quote kann mit einem festen Betrag vergütet werden oder an den aktuellen CO₂-Preis gekoppelt sein. Jährlich können je Fahrzeug zwischen 250 und 400 Euro erzielt werden.

Steuerliche Auswirkungen der THG-Prämie

Bei betrieblichen Fahrzeugen ist die THG-Prämie eine steuerpflichtige Betriebseinnahme. Wird der Dienstwagen einem Arbeitnehmer überlassen, so steht die THG-Quote dem Arbeitgeber zu. Lohnsteuerliche Konsequenzen ergeben sich daraus nicht. Die Übertragung der THG-Quote für ein betriebliches Elektroauto an einen Ankäufer ist auch umsatzsteuerbar. Die Umsatzsteuer ist dabei in der Regel aus dem Bruttoerlös herauszurechnen. Für Elektrofahrzeuge im Privatvermögen sind die Erlöse aus dem Verkauf der THG-Quote dagegen weder einkommen- noch umsatzsteuerpflichtig.

Tipp: Halter von Elektrofahrzeugen sollten sich die zusätzliche Einnahme nicht entgehen lassen und die Prämie für die THG-Quote für 2022 beantragen, zumal die Prämie für Fahrzeuge im Privatvermögen sogar steuerfrei vereinnahmt werden kann.

Umweltbonus soll es auch 2023 geben

Wer sich aktuell ein Elektroauto oder ein Plugin-Hybrid kauft, kann dafür einen staatlichen Zuschuss von bis zu 9.000 Euro erhalten. Auch in den kommenden Jahren soll es für batterie- und brennstoffzellenbetriebene Fahrzeuge einen Umweltbonus geben. Für Plugin-Hybride läuft die Förderung hingegen Ende 2022 aus.

Jahr	Nettolistenpreis	Bundesanteil	Herstelleranteil
2023	bis 40.000 €	4.500 €	4.500 €
	40.000 € und bis 65.000 €	3.000 €	3.000 €
2024	bis 45.000 €	3.000 €	3.000 €

Umweltbonus für E-Autos ab 2023

Unternehmer sollen ab dem 1. September 2023 keinen Umweltbonus mehr erhalten. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz prüft allerdings, ob Kleingewerbetreibende und gemeinnützige Organisationen weiterhin gefördert werden.

Schnelles Handeln ist gefragt

Wer die Anschaffung eines Elektroautos für sein Unternehmen plant, sollte sich rasch entscheiden, denn für die Förderung ist das Datum des Förderantrags maßgeblich. Dieser kann jedoch erst gestellt werden, wenn das Fahrzeug zugelassen ist. Angesichts der aktuellen Lieferschwierigkeiten ist der 31. August 2023 schneller da, als man denkt. Hinzu kommt, dass die Fördermittel im Klima- und Transformationsfonds bereitgestellt werden und die Förderung endet, wenn diese Mittel ausgeschöpft sind.

Hinweis: Es bleibt abzuwarten, ob der Umweltbonus wie geplant in einer neuen Förderrichtlinie umgesetzt und auch die steuerliche Förderung der Privatnutzung künftig auf nur noch reine Elektrofahrzeuge begrenzt wird.

Die Uhr tickt: Grundsteuerwerterklärung 2022

Der Countdown läuft: Seit 1. Juli 2022 sind alle Immobilienbesitzer in der Pflicht, die erforderlichen Angaben für die Grundsteuerwerterklärung 2022 an das Finanzamt zu übermitteln. Viel Zeit für die Dateneingabe bleibt nicht, denn bereits zum 31. Oktober 2022 sollen sich "die Pforten des ELSTER-Portals" wieder schließen. Eine Verlängerung der Abgabefrist ist bislang nicht vorgesehen. Nachdem das Portal in den ersten Wochen immer wieder überlastet zusammenbrach, ist es umso wichtiger, nicht bis zum letzten Tag zu warten, sondern sich jetzt zu kümmern.

Die Neubewertung ist notwendig, weil die Berechnung der Grundsteuer jahrzehntelang auf Grundstückswerten aus dem Jahr 1935 bzw. 1964 beruhte. Dass diese Werte längst nicht mehr den aktuellen Verhältnissen entsprechen, ist nachvollziehbar. Kein Wunder also, dass das Bundesverfassungsgericht die bisherige Grundsteuerbewertung für verfassungswidrig erklärte.

Neubewertung auf den Stichtag 1. Januar 2022

Der erste Stichtag für die Neubewertung ist der 1. Januar 2022. Daher ist auch entscheidend, wer am 1. Januar 2022 Eigentümer war. Wurde ein Grundstück in 2022 veräußert, muss nicht der Erwerber als neuer Eigentümer, sondern der Verkäufer die Grundsteuerwerterklärung abgeben. Jeder Immobilieneigentümer muss zwischen dem 1. Juli und dem 31. Oktober 2022 die Erklärung zur Feststellung des Grundsteuerwerts via ELSTER beim Finanzamt einreichen. Danach sind die Finanzämter und Gemeinden am Zuge. Erster Fälligkeitstag für die Zahlung der neuen Grundsteuer ist der 15. Februar 2025. Künftig soll es alle sieben Jahre eine Neubewertung geben, die nächste somit zum 1. Januar 2029.

Fehler können teuer werden

Ein fehlerhaft ermittelter Grundstückswert kann teuer werden, denn wenn der Grundsteuerwert einmal festgesetzt ist, sind Änderungen erst wieder bei einer Wertfortschreibung oder zum nächsten Hauptfeststellungszeitpunkt möglich. Ein zu hoher Grundsteuerwert kann daher für lange Zeit zu einer zu hohen Steuerbelastung führen. Große Sorgfalt und fachkundige steuerliche Beratung bei der Erstellung der Grundsteuerwerterklärung ist daher empfehlenswert.

Tipp: Je nach Grundstücksart stellen wir Ihnen gern spezifische Checklisten zur Datenerfassung zur Verfügung und übernehmen die Erstellung und Übermittlung der Grundsteuerwerterklärung für Sie. Sprechen Sie uns an!

Registrierungspflicht im Verpackungsregister

Seit dem 1. Juli 2022 gilt die Registrierungspflicht für Letztvertreiber von Serviceverpackungen in der Zentralen Stelle Verpackungsregister LUCID. Die entsprechende Vorschrift wurde in das Gesetz über das Inverkehrbringen, die Rücknahme und die hochwertige Verwertung von Verpackungen (Verpackungsgesetz – VerpackG) eingefügt.

Registrierungspflicht für Letztvertreiber

Letztvertreiber von Serviceverpackungen sind all diejenigen, die Serviceverpackungen mit Ware befüllen (auch wenn der Kunde die Serviceverpackung selbst befüllt). Das gilt z. B. für:

- Verkauf von Brötchen in einer Brötchentüte
- Kaffee im to-go-Becher
- Speisen zum Mitnehmen im Bistro
- Befüllen von Tragetaschen oder Frischhaltefolien

Registrierungspflichtig sind damit Unternehmen fast aller Branchen, z.B. Pizzerien, Cafés, Imbissstände, Bäckereien, Fleischereien, Gemüsehändler, aber auch Tankstellen, Kioske und Apotheken.

Registrierungspflicht für Hersteller

Hersteller sind schon seit 2019 registrierungspflichtig. Seit dem 1. Juli 2022 gilt dies aber nicht nur für Hersteller von mit Ware befüllten Verpackungen, die typischerweise bei privaten Endverbrauchern als Abfall anfallen (sog. systembeteiligungspflichtige Verpackungen), sondern für sämtliche Hersteller und Inverkehrbringer von verpackten Waren. Der Begriff des Herstellers ist dabei sehr weit zu fassen. Betroffen sind alle, die Verpackungen erstmals gewerbsmäßig in den Verkehr bringen, also nicht nur Produzenten, sondern auch Einzel- und Onlinehändler.

Zentrale Stelle Verpackungsregister prüft

Die Zentrale Stelle Verpackungsregister LUCID prüft sowohl die Einhaltung der Pflichten der Hersteller als auch der dualen Systeme. Ein wesentlicher Baustein zur Prüfung ist die sogenannte Vollständigkeitserklärung, die Hersteller bis zum 15. Mai eines jeden Folgejahres abgeben müssen. Davon befreit ist nur, wer bestimmte Bagatellgrenzen nicht überschreitet. Wer eine Vollständigkeitserklärung nicht, verspätet oder mit unvollständigen Daten abgibt, muss mit Geldbußen von bis zu 200.000 Euro rechnen.

Tipp: Prüfen Sie, ob Ihr Unternehmen registrierungspflichtig ist und eine Vollständigkeitserklärung abgeben muss. Weitere Informationen erhalten Sie über die Homepage des ZSVR (www.verpackungsregister.org). Bei Fragen rund um das Verpackungsgesetz und für Prüfungen der Vollständigkeitserklärungen stehen Ihnen die ETL Wirtschaftsprüfer gern zur Verfügung.

Steuertermine 2022

Monat	September	Oktober	November
Einkommensteuer (mit SolZ u. ggf. KiSt) Körperschaftsteuer (mit SolZ)			
vierteljährliche Vorauszahlungen	12./15.		
Gewerbesteuer			
vierteljährliche Vorauszahlungen			15./18.
Umsatzsteuer, Lohnsteuer (mit SolZ u. ggf. KiSt)			
(Vor)Anmeldungen und Zahlungen			
a) monatlich	12./15.	10./13.	10./14.
b) vierteljährlich		10./13.	
c) jährlich			
Grundsteuer			
Vorauszahlungen			
a) vierteljährlich			15./18.
b) halbjährlich			

Der Ablauf der Schonfrist für Zahlungen ist neben dem Steuertermin fett gedruckt. Keine Schonfristen gibt es bei Voraus-/Abschlusszahlungen, die bar oder mit Scheck gezahlt werden. Säumniszuschläge werden nicht erhoben, wenn innerhalb der Frist von drei Tagen per Überweisung gezahlt wird oder eine Einzugsermächtigung vorliegt. Weitere Steuertermine finden Sie unter www.etl.de.

ETL – ein starkes Beraternetzwerk

Unsere Kanzlei berät und unterstützt Sie in allen steuerrechtlichen, betriebswirtschaftlichen und organisatorischen Angelegenheiten, um Ihre wirtschaftliche Stabilität nachhaltig zu sichern und auszubauen. Dabei nutzen wir unsere Fachexpertise und langjährige Berufserfahrung. Darüber hinaus können wir auf das Know-how des Experten-Netzwerkes der ETL zurückgreifen. Wir sind Mitglied dieser deutschlandweit größten Beratergruppe, in der das Expertenwissen von mehr als 1.500 Steuerberatern, Rechtsanwälten, Wirtschaftsprüfern, Unternehmensberatern, Finanzberatern, IT-Spezialisten und deren Mitarbeitern gebündelt ist. Ein fachübergreifender Beratungsansatz und vielfältige Branchenspezialisierungen machen ETL zu einem idealen Partner für Unternehmen, Freiberufler und Selbständige aller Branchen. Mit dem Zugang zu diesem Wissenspool finden wir auf alle Ihre Fragen eine Antwort.

ETL Heuvelmann & van Eyckels GmbH Steuerberatungsgesellschaft

Ringstraße 34/36 | 47533 Kleve
Telefon (02821) 753 10
Fax (02821) 753 11 11
info@hve-kleve.de
www.hve-kleve.de

Herausgeber: ETL Service GmbH | Mauerstraße 86–88
10117 Berlin | (030) 22 64 02 00 | etl-berlin@etl.de | www.etl.de

Redaktion: StBin Claudia Jaensch, StBin Dr. Kerstin Thiele
Redaktionsschluss: 10. Juni 2022 | Die Erarbeitung unserer ETL-Depesche erfolgt mit großer Sorgfalt. Eine Haftung kann hierfür jedoch nicht übernommen werden