

Mandanten-Information für das Hotel- und Gaststättengewerbe

Im Juni 2023

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

bei Hinzuschätzungen im Rahmen von **Betriebsprüfungen** greifen die Finanzämter für den „äußeren Betriebsvergleich“ auf die **amtliche Richtsatzsammlung** zurück. Dieses Hilfsmittel des Bundesfinanzministeriums wird jetzt im Hinblick auf seine Eignung untersucht. Wir stellen Ihnen dazu einen aktuellen Beschluss vor. Darüber hinaus beantworten wir Zweifelsfragen zur **Inflationsausgleichsprämie**. Im **Steuertipp** geht es aufgrund des angehobenen Sparerpauschbetrags um den Umgang mit **Freistellungsaufträgen**.

Betriebsvergleich

Amtliche Richtsätze kommen auf den Prüfstand

Bei Betriebsprüfungen nehmen die Finanzämter häufig Hinzuschätzungen vor, wenn sie die korrekten Besteuerungsgrundlagen nicht ermitteln können. Eine zulässige **Schätzungsmethode** ist der äußere Betriebsvergleich, bei dem die Ergebnisse anderer gleichartiger Betriebe herangezogen werden. Um die erklärten Umsätze und Gewinne des geprüften Betriebs mit „Normalbetrieben“ zu vergleichen, greift das Finanzamt dann auf amtliche Richtsätze zurück, die sich bei Prüfungen anderer gleichartiger Betriebe ergeben haben.

Ob diese amtlichen Richtsatzsammlungen eine tragfähige Grundlage für Hinzuschätzungen bilden können, wird nun erstmals vom Bundesfinanzhof (BFH) überprüft. Geklagt hatte ein Diskothekenbetreiber, dessen **Getränkeumsätze** das

Finanzamt im Zuge einer Außenprüfung mit einem der Richtsatzsammlung entnommenen Rohgewinnaufschlagsatz von 300 % hochgerechnet hatte. Der Betreiber zog gegen diese Hinzuschätzung vor den BFH. Die amtlichen Richtsätze seien eine statistisch untaugliche Stichprobe, weil nur 6 % der Betriebe als Prüfungsfälle überhaupt in die Datensammlung einfließen.

Der BFH hat das Bundesfinanzministerium aufgefordert, dem Verfahren beizutreten. Ein anhand der amtlichen Richtsatzsammlung angestellter äußerer Betriebsvergleich sei zwar eine anerkannte Schätzungsmethode. Bisher sei aber noch nicht höchstrichterlich betrachtet worden, nach welchen **Grundlagen und Parametern** die Richtsätze überhaupt zustande gekommen seien.

Hinweis: Die Finanzverwaltung muss nun also für Transparenz sorgen und darlegen, wie die Richtsätze aufgestellt werden.

In dieser Ausgabe

- Betriebsvergleich:** Amtliche Richtsätze kommen auf den Prüfstand..... 1
- Geringfügige Beschäftigung:** Keine Pauschalierung bei zwei Verträgen mit demselben Arbeitgeber..... 2
- Haftung:** Geschäftsführer kann sich nicht auf eigene Unfähigkeit berufen..... 2
- Tarifiermäßigung:** Fünftelregelung ist bei Teilzahlungen in mehreren Jahren nicht anwendbar..... 2
- Inflationsausgleichsprämie:** Bis zu 3.000 € bleiben weiterhin steuer- und sozialabgabenfrei..... 3
- Niedrigzinsphase:** Säumniszuschläge von 12 % pro Jahr sind rechters..... 3
- Aufmerksamkeiten:** Sachgeschenk des Arbeitgebers nach bestandener Prüfung lohnsteuerfrei..... 4
- Steuertipp:** Bitte überprüfen Sie jetzt Ihre Freistellungsaufträge!..... 4

Geringfügige Beschäftigung

Keine Pauschalierung bei zwei Verträgen mit demselben Arbeitgeber

Die Erhebung der einheitlichen Pauschsteuer mit 2 % knüpft an die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung als geringfügige Beschäftigung an (520-€-Job). Sie setzt voraus, dass sozialversicherungsrechtlich eine abhängige Beschäftigung vorliegt und der Arbeitgeber einen pauschalen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung von 15 % bzw. 5 % zu entrichten hat. Bemessungsgrundlage für die einheitliche Pauschsteuer ist das sozialversicherungsrechtliche Arbeitsentgelt, und zwar unabhängig davon, ob steuerpflichtiger oder steuerfreier Arbeitslohn vorliegt.

Ob eine geringfügige Beschäftigung anzunehmen ist, beurteilt sich ausschließlich nach **sozialversicherungsrechtlichen Maßstäben**. Daher ist es laut Finanzgericht Berlin-Brandenburg nicht möglich, bei demselben Arbeitgeber neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung auch eine versicherungsfreie geringfügige Beschäftigung zu verrichten. Somit sind die Lohnzahlungen zusammenzurechnen, wenn sie von demselben Arbeitgeber stammen - selbst bei unterschiedlich ausgestalteten Arbeitsverhältnissen. Auch nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ist in einem solchen Fall von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Andernfalls bestünde die Gefahr von Manipulationen durch Aufspaltung einer einheitlichen Vertragsbeziehung in eine versicherungspflichtige Haupt- und eine geringfügige Nebenbeschäftigung.

Hinweis: Der Arbeitgeberbegriff ist sowohl für Zwecke der Lohnsteuerpauschalierung als auch bei der Sozialversicherung personen- und nicht etwa betriebsbezogen auszulegen.

Haftung

Geschäftsführer kann sich nicht auf eigene Unfähigkeit berufen

„Mein Name ist Hase, ich weiß von nichts.“ Wenn diese Redewendung auf einen GmbH-Geschäftsführer zutrifft, schützt ihn das nach einem Beschluss des Bundesfinanzhofs (BFH) nicht vor einer **Haftungsinsanspruchnahme**.

Der Kläger war von seinem Sohn als alleiniger Geschäftsführer einer GmbH eingesetzt worden. Der Sohn selbst war faktischer Geschäftsführer und zog im Hintergrund die Fäden. Prüfungen der Steuerfahndung deckten später auf, dass die GmbH zahlreiche Scheinrechnungen und beleglose Buchungen in ihre Buchführung eingestellt hatte. Tatsächlich lagen diesen Vorgängen jedoch

keine Leistungen zugrunde. Nachdem über das Vermögen der GmbH das Insolvenzverfahren eröffnet worden war, nahm das Finanzamt den Vater als Geschäftsführer für die **Steuerschulden der GmbH** in Haftung. Hiergegen wandte dieser ein, er sei aufgrund seines fortgeschrittenen Alters, seiner persönlichen Kenntnisse und Fähigkeiten gar nicht in der Lage gewesen, Geschäftsvorfälle in der Firmen-EDV nachzuvollziehen.

Der BFH hat jedoch bestätigt, dass die Haftungsinsanspruchnahme gerechtfertigt war. GmbH-Geschäftsführer haften für Steuerschulden ihrer Gesellschaft, soweit die Steuern infolge **vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verletzung** der ihnen auferlegten Pflichten nicht oder nicht rechtzeitig festgesetzt werden. Sie haben die Pflicht, Steuererklärungen vollständig, richtig und rechtzeitig abzugeben und unzutreffende Erklärungen unverzüglich zu berichtigen. Diese Pflicht hatte der Geschäftsführer verletzt, weil er die Steuererklärungen der GmbH entweder gar nicht oder in unzutreffender Form abgegeben hatte.

Er hatte überdies auch schuldhaft gehandelt. Denn er war verpflichtet, sich ständig so eingehend über den Geschäftsgang der GmbH zu unterrichten, dass ihm das Fehlverhalten beauftragter Dritter rechtzeitig hätte auffallen müssen. Werden zur Pflichterfüllung (hier: zur Buchführung) herangezogene Personen mangelhaft überwacht, liegt regelmäßig eine grob fahrlässige Pflichtverletzung (**Überwachungsverschulden**) vor. Unerheblich war laut BFH, dass der Vater vorgeblich nicht in der Lage war, die EDV der Firma zu bedienen. Niemand könne sich auf das eigene Unvermögen berufen, den Aufgaben eines Geschäftsführers nachzukommen. Wer den Anforderungen an einen gewissenhaften Geschäftsführer nicht entsprechen könne, dürfe eine solche Position einfach nicht übernehmen.

Tarifiermäßigung

Fünftelregelung ist bei Teilzahlungen in mehreren Jahren nicht anwendbar

Arbeitslohn für eine mehrjährige Tätigkeit kann nach der Fünftelregelung tarifiermäßigt besteuert werden, wenn er **in einem Kalenderjahr** zufließt und es durch diese „zusammengeballte“ Zahlung zu einer erhöhten steuerlichen Belastung kommt. Laut Bundesfinanzhof kommt die Tarifiermäßigung nach der Fünftelregelung somit nicht in Betracht, wenn der Arbeitslohn für eine mehrjährige Tätigkeit in Teilbeträgen - im Streitfall in drei Kalenderjahren - ausgezahlt wird. Dies gilt unabhängig davon, ob die Zahlung ursprünglich in einer Summe vereinbart war und die über drei Kalenderjahre verteilte Auszahlung auf Gründen be-

ruht, die der Gestaltungsfreiheit des Arbeitnehmers entzogen sind.

Im Streitfall wurde der Kapitalbetrag einer Pensionszusage über drei Jahre verteilt ausgezahlt. Die Summe der im zweiten und dritten Jahr ausgezahlten Teilbeträge betrug **mehr als 10 %** der Hauptleistung des ersten Jahres und war höher als die Steuerentlastung der Hauptleistung. Damit konnte nicht von nur geringfügigen Nebenleistungen ausgegangen werden. Auch die Annahme einer für die Fünftelregelung unschädlichen sozialen Fürsorgeleistung kam nicht in Betracht.

Inflationsausgleichsprämie

Bis zu 3.000 € bleiben weiterhin steuer- und sozialabgabenfrei

Arbeitgeber können ihren Beschäftigten auch in diesem Jahr und noch bis Ende nächsten Jahres eine steuer- und sozialabgabenfreie **Inflationsausgleichsprämie** von bis zu 3.000 € (für alle Jahre in Summe) auszahlen. Entscheidend ist, dass die Prämie den Beschäftigten zwischen dem 26.10.2022 und dem 31.12.2024 zufließt.

Das Bundesfinanzministerium beantwortet in einem FAQ-Katalog wichtige Fragen in Zusammenhang mit dieser Prämie. Demnach gilt:

- **Empfängerkreis:** Die Prämie darf nur an Arbeitnehmer im steuerlichen Sinne ausgezahlt werden (z.B. an Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte, Minijobber, Aushilfskräfte, Auszubildende und Arbeitnehmer in Kurzarbeit oder Elternzeit). Als Empfänger begünstigt sind auch Arbeitnehmer in Altersteilzeit, Bezieher von Vorruhestandsgeld und Versorgungsempfänger. Seit wann und wie lange ein Arbeitsverhältnis besteht, ist unerheblich. Gezahlte Prämien sind auch bei Arbeitsverhältnissen zwischen nahestehenden Personen steuer- und abgabenfrei, wenn die Arbeitsverhältnisse und die Prämienauszahlungen fremdüblich sind.
- **Zweckbindung:** Die Prämie muss zum Ausgleich der gestiegenen Verbraucherpreise gewährt werden. Hierfür genügt es, wenn sich dieser Zusammenhang aus der Bezeichnung „Inflationsausgleichsprämie“ (z.B. auf den Gehaltsabrechnungen) ergibt. Eine gesonderte schriftliche Vereinbarung zwischen den Arbeitsparteien ist nicht erforderlich.
- **Mehrere Dienstverhältnisse:** Je Dienstverhältnis darf die Prämie nur einmal gewährt werden. Wenn ein Arbeitnehmer mehrere Dienstverhältnisse hat, darf die Inflationsausgleichsprämie hingegen mehrfach bezogen werden.

- **Auszahlung von Teilbeträgen:** Hat ein Arbeitnehmer die Prämie bereits im Jahr 2023 erhalten, darf er sie 2024 nicht erneut beziehen. Zulässig ist es aber, den Betrag von 3.000 € in mehreren Teilbeträgen auszuzahlen (z.B. jeweils 1.500 € über zwei Jahre). Geht aber beispielsweise eine Prämienzahlung für Dezember 2024 erst im Januar 2025 auf dem Konto des Arbeitnehmers ein, wird sie lohnsteuer- und sozialabgabenpflichtig.
- **Keine Lohnumwandlung:** Die Prämie muss in jedem Fall zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden, um steuer- und sozialabgabenfrei zu sein. Der Arbeitgeber darf also nicht den regulären Lohn des Arbeitnehmers herabsetzen und die Minderung dann im Anschluss als steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie auszahlen. Der Arbeitgeber darf aber eine freiwillige Sonderzahlung aussetzen, die er ansonsten regelmäßig gewährt, und stattdessen eine Inflationsausgleichsprämie zahlen.

Niedrigzinsphase

Säumniszuschläge von 12 % pro Jahr sind rechtens

Auf Druck des Bundesverfassungsgerichts hat der Gesetzgeber den Zinssatz für Nachzahlungs- und Erstattungsinsen mittlerweile von 6 % auf 1,8 % pro Jahr gesenkt. Bereits im Jahr 2021 hatte das Gericht in einem Beschluss darauf hingewiesen, dass die Zinshöhe von 6 % pro Jahr nicht mehr mit dem anhaltend niedrigen Zinsniveau auf dem Kapitalmarkt vereinbar ist. Der Bundesfinanzhof (BFH) hat nun entschieden, dass gegen die Höhe von Säumniszuschlägen **keine** solchen **verfassungsrechtlichen Bedenken** bestehen.

Hinweis: Säumniszuschläge werden bei nicht rechtzeitiger Zahlung fälliger Steuern oder einer zurückzuzahlenden Steuervergütung erhoben. Das Finanzamt berechnet für jeden angefangenen Monat der Säumnis einen Zuschlag von 1 % des rückständigen Steuerbetrags, so dass übers Jahr ein Zuschlag von 12 % des Rückstands auflaufen kann.

Laut BFH lassen sich die verfassungsrechtlichen Bedenken gegen die Höhe von Erstattungs- und Nachzahlungszinsen nicht auf Säumniszuschläge übertragen. Während die Zinsen einen Ausgleich für die Kapitalnutzung darstellen, sollen Säumniszuschläge in erster Linie ein **Druckmittel** sein, um fällige Steuerzahlungen durchzusetzen. Auch in einer Niedrigzinsphase ist die Höhe der Säumniszuschläge nicht anzupassen. Die Höhe von 12 % pro Jahr basiert auf der Überlegung, dass

Steuerzahlern nicht ermöglicht werden soll, sich durch das Hinausschieben fälliger Steuerzahlungen selbst „zinsgünstige Darlehen“ einzuräumen. Die Zuschläge sollten daher höher sein als ein Kredit auf dem Geldmarkt. Somit ist ein Vergleich mit den Zinssätzen für **Kontoüberziehungen** zu ziehen, deren Höhe nicht in unangemessenem Umfang von der Höhe der Säumniszuschläge abweicht.

Aufmerksamkeiten

Sachgeschenk des Arbeitgebers nach bestandener Prüfung lohnsteuerfrei

Sachleistungen des Arbeitgebers, die im gesellschaftlichen Verkehr üblicherweise ausgetauscht werden und zu keiner ins Gewicht fallenden Bereicherung des Arbeitnehmers führen, gehören als bloße Aufmerksamkeiten nicht zum Arbeitslohn. Aufmerksamkeiten sind Sachzuwendungen bis zu einem **Wert von 60 €** (z.B. Blumen, Genussmittel, ein Buch oder ein Tonträger), die dem Arbeitnehmer oder in seinem Haushalt lebenden Angehörigen aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses zugewendet werden.

Auch Sachgeschenke des Arbeitgebers nach bestandener Prüfung sind nicht zwingend Arbeitslohn, sondern können eine nicht zu besteuernde Aufmerksamkeit darstellen. Das hat die Finanzverwaltung kürzlich im amtlichen Lohnsteuer-Handbuch 2023 klargestellt. Das besondere persönliche Ereignis darf somit auch im beruflichen Bereich eingetreten sein.

Hinweis: Bei freiwilligen Geldzuwendungen des Arbeitgebers an einzelne Arbeitnehmer ist allerdings Vorsicht geboten. Nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs sind solche Zuwendungen (z.B. Lehrabschlussprämien) immer als Arbeitslohn zu behandeln. Das gilt auch dann, wenn sie dem Arbeitnehmer anlässlich besonderer persönlicher Ereignisse zugewendet werden.

Steuertipp

Bitte überprüfen Sie jetzt Ihre Freistellungsaufträge!

Inländische Banken und Kreditinstitute sind verpflichtet, 25 % Abgeltungsteuer auf private Kapitalerträge einzubehalten und an die Finanzbehörden abzuführen. Anlegern steht allerdings ein jährlicher **Sparerpauschbetrag** zu, bis zu dessen Höhe vom Steuereinbehalt abgesehen wird. Der Pauschbetrag wurde zum 01.01.2023 von 801 €

auf 1.000 € pro Person erhöht. Zusammen veranlagten Personen steht der doppelte Betrag zu, ab 2023 also 2.000 €.

Sparer können den Sparerpauschbetrag über Freistellungsaufträge auf ihre Banken verteilen. Die jeweilige Bank stellt die Zinsen dann bis zum beantragten Betrag, maximal bis zur Höhe des Sparerpauschbetrags, von der Abgeltungsteuer frei. Der Sparerpauschbetrag gilt **nicht pro Bank**, sondern für alle vom Kapitalanleger erzielten Kapitalerträge eines Jahres.

Um die Erhöhung zum 01.01.2023 technisch möglichst einfach umzusetzen, haben Banken die bestehenden Freistellungsaufträge einfach prozentual erhöht. Somit müssen Bankkunden nicht zwingend tätig werden, wenn sie bereits Freistellungsaufträge erteilt haben. Bereits erteilte Freistellungsaufträge sollten aber von Zeit zu Zeit auf ihre Höhe hin überprüft und geändert werden, sofern sich die erzielten Erträge bei den jeweiligen Banken „verschoben“ haben. Sind die Freistellungsaufträge nicht passgenau auf die Banken verteilt, kommt es mitunter zu einem unnötigen Abgeltungsteuereinbehalt, so dass der Anleger sich später die zu viel gezahlte Steuer über die **Einkommensteuererklärung** zurückholen muss. Dieser Aufwand kann vermieden werden, wenn die Freistellungsaufträge von vornherein passgenau auf die Zinszuflüsse bei den einzelnen Banken zugeschnitten wurden.

Wer häufiger die Bank wechselt, um sich den höchsten Zinssatz zu sichern oder von Neukundenangeboten zu profitieren, sollte ebenfalls aktiv werden: Der freigestellte Betrag bei der bisherigen Bank sollte auf die tatsächlichen Einnahmen herabgesetzt und der neuen Bank ein Freistellungsauftrag über den noch nicht ausgenutzten Sparerpauschbetrag erteilt werden.

Hinweis: Die Freistellungsaufträge lassen sich in der Regel online bei den Banken anpassen. Sparer sollten wissen, dass die Summe aller erteilten Freistellungsaufträge eines Jahres nicht höher sein darf als der einem Sparer insgesamt zustehende Pauschbetrag. Wer seine Freistellungsaufträge nicht korrekt verteilt hat, muss mit kritischen Rückfragen des Finanzamts rechnen, denn seit dem Jahr 2000 melden die Banken die Höhe der freigestellten Erträge jährlich an die Finanzverwaltung.

Mit freundlichen Grüßen