

## B & K Special

# Was bei der Lohnabrechnung in der Gastronomie besonders zu beachten ist

03/2018

### I. Einleitung

Unsere tägliche Erfahrung zeigt, dass Gastronomiebetriebe im Fokus der jeweiligen Prüfungsbehörden stehen. Gerade in dieser Branche wird ganz besonders darauf geachtet, ob korrekt abgerechnet und dokumentiert wurde. Die Herausforderung, in diesen Betrieben eine ordnungsgemäße Abrechnung zu erstellen, kann nur von Ihnen und uns zusammen gemeistert werden. Dieses Special verschafft Ihnen einen ersten Überblick über einige Besonderheiten und Möglichkeiten der Lohnabrechnung für Ihren Betrieb.

### II. Vielfältige Beschäftigungsformen

Ein ständiger Wechsel der Mitarbeiter ist in der Gastronomie Alltag. In der Regel besteht die Belegschaft nur aus einem kleinen Stammpersonal. Stoßzeiten werden mit Aushilfs- oder Saisonkräften abgedeckt. Da ist es nicht leicht, den Überblick zu behalten. Es folgt also zunächst eine kurze Übersicht über die verschiedenen Beschäftigungsformen:

#### 1. Minijob

Ein Minijob liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat €450,00 nicht überschreitet. Dabei kommt es auf einen Zeitraum von 12 Monaten an. Die Verdienstgrenze beläuft sich also auf €5.400,00 pro Jahr. Bei der Berechnung müssen alle sozialversicherungspflichtigen laufenden Gehaltsbestandteile berücksichtigt werden. Hierzu gehören auch einmalige Zuwendungen wie z.B. Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld.

Neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung darf nur **ein** Minijob ausgeübt werden. Hat der Arbeitnehmer keine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung aber mehrere Minijobs, dann sind die Arbeitsentgelte zusammenzurechnen. Wird der Betrag von insgesamt €450,00 überschritten, werden **alle** Minijobs sozialversicherungspflichtig.

Für Minijobber besteht seit dem 01.01.2013 Rentenversicherungspflicht. Der Arbeitnehmeranteil beträgt derzeit 3,6%. Minijobber, die nicht der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung unterliegen möchten, können sich jederzeit - auch während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses - von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen. Bei mehreren Mi-

nijobs kann der Antrag nur einheitlich gestellt werden. Ausgenommen von dieser Möglichkeit sind Minijobber, die bereits vor dem 1. Januar 2013 Rentenversicherungsbeiträge aufgestockt haben. In diesem Fall bleibt der Minijobber weiterhin versicherungspflichtig.

Der Arbeitgeber zahlt an die Minijob-Zentrale Pauschalabgaben. Für das Kalenderjahr 2018 gelten die folgenden Beitragssätze:

Krankenversicherung	13 %
Rentenversicherung	15 %
Steuern	2 %
Umlage 1 (Bei Krankheit)	0,9 %
Umlage 2 (Schwangerschaft/Mutterschutz)	0,24 %
Insolvenzgeldumlage	0,06 %

## 2. Kurzfristig Beschäftigte

Eine weitere Art der geringfügigen Beschäftigung ist die sog. kurzfristige Beschäftigung. Sie ist häufig eine Lösung, wenn Personalengpässe, z.B. während der Biergartensaison, überbrückt werden müssen. Sie liegt vor, wenn die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage (bis 31. Dezember 2018; ab 1. Januar 2019: zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage) im Kalenderjahr begrenzt ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Die Höhe des Verdienstes ist dabei unerheblich.

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen. Dies gilt auch dann, wenn die einzelnen Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden. Der Arbeitgeber muss **bei Einstellung**

**also prüfen**, ob der Mitarbeiter im gleichen Kalenderjahr bereits einer oder mehreren kurzfristigen Beschäftigungen nachgegangen ist. Eine schriftliche Dokumentation kann z.B. durch den Arbeitsvertrag oder den Personalstammbogen erfolgen. Wichtig ist, dass der Mitarbeiter die Angaben durch seine Unterschrift bestätigt.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht vor, wenn die Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtung von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden soll. Die kurzfristige Beschäftigung darf auch nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Überschreitet das regelmäßige monatliche Entgelt €450,00 nicht, entfällt die Prüfung der Berufsmäßigkeit. Aushilfsweise tätige **Hausfrauen, Rentner, Schüler** und **Studenten** sind in der Regel nicht berufsmäßig beschäftigt.

Bei folgenden Personengruppen wird dagegen von **Berufsmäßigkeit** ausgegangen:

- Bezieher von Arbeitslosengeld und Arbeitslosengeld II und zwar unabhängig davon, ob die kurzfristige Beschäftigung während des Leistungsbezuges aufgenommen wird oder der Leistungsbezug erst während der kurzfristigen Beschäftigung beginnt,
- Arbeitsuchende, die bei einer Agentur für Arbeit gemeldet sind (ohne Leistungsbe-

zug), ansonsten wie bei tatsächlichen Leistungsbeziehern,

- Mütter oder Väter während der Elternzeit,
- Bezieher von Sozialhilfe,
- Beschäftigung zwischen Schulentlassung und Aufnahme eines Berufsausbildungsverhältnisses (nicht Studium),
- Beschäftigung zwischen Schulentlassung und Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres oder Teilnahme am Bundesfreiwilligendienst (selbst wenn danach die Aufnahme eines Studiums beabsichtigt ist),
- Beschäftigungen während eines unbezahlten Urlaubs.

Für eine kurzfristige Beschäftigung fallen keine Beiträge zur Sozialversicherung an, auch keine Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung. Die Beschäftigung ist allerdings umlagepflichtig. Der Lohnsteuerabzug kann entweder nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers oder pauschal mit 25% des Arbeitslohns vorgenommen werden.

Die Pauschalierung mit 25% kann jedoch nur angewendet werden, wenn

- der Arbeitslohn täglich 62,00 € nicht übersteigt,
- die Beschäftigung über 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht hinausgeht und

der Stundenlohn höchstens 12,00 € beträgt,

- die Beschäftigung nur gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend ausgeübt wird.

### 3. Studenten

Gerade in der Gastronomie werden für die Abendstunden und das Wochenende häufig studentische Mitarbeiter eingesetzt. Die Regelungen für geringfügig Beschäftigte gelten auch für diese. Ist das regelmäßige Arbeitsentgelt auf €450,00 begrenzt, ist der Student als Minijobber zu führen. Auch eine kurzfristige Beschäftigung ist möglich.

Wird ein Student gegen ein Arbeitsentgelt von mehr als €450 eingestellt und kommt eine kurzfristige Beschäftigung nicht in Betracht, spricht man von einem sog. **Werkstudenten**. Dabei handelt es sich um die für den Arbeitgeber wohl günstigste Form der Beschäftigung. Voraussetzung für eine Beschäftigung als Werkstudent ist, dass der Student während der Vorlesungszeit nicht mehr als **20 Stunden in der Woche** arbeitet. Während der vorlesungsfreien Zeit ist auch eine Beschäftigung von mehr als 20 Stunden zulässig. Dem Arbeitgeber ist die jeweils gültige Immatrikulationsbescheinigung vorzulegen.

Beträgt die wöchentliche Arbeitszeit maximal 20 Stunden, so besteht für Studenten in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung Beitragsfreiheit. Dagegen unterliegen Studenten, auch bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von maximal 20 Stunden, grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Die Beitragsbelastung für den Arbeitgeber beträgt 9,3%. Der gleiche Anteil ist vom Studenten zu tragen. Wenn

der Student ein Gleitzoneentgelt von €450,01 bis €850,00 erzielt, kann der Beitrag für den Studenten auch niedriger ausfallen.

Werkstudenten unterliegen mit ihrem Arbeitslohn dem Lohnsteuerabzug nach den allgemeinen Vorschriften. Der Arbeitgeber muss am ELStAM-Verfahren teilnehmen. Hierzu benötigt der Arbeitgeber die Steueridentifikationsnummer, das Geburtsdatum und die Angabe darüber, ob es sich um eine Haupt- oder Nebenbeschäftigung handelt.

#### 4. Saisonkräfte

Ist z. B. die Biergartensaison eröffnet oder liegt der Gastronomiebetrieb in einem beliebten Urlaubsgebiet, ist der Bedarf an Mitarbeitern saisonal bedingt besonders hoch. Saisonarbeitskräfte können diesen erhöhten Bedarf optimal abdecken. Zu unterscheiden ist hier nach der Herkunft der Mitarbeiter.

Arbeitnehmer aus den EU-Mitgliedsstaaten benötigen für die Beschäftigung als Saisonkraft keine Arbeitserlaubnis. Hier gilt die volle Arbeitnehmer-Freizügigkeit. Dies gilt auch für Island, Norwegen, Liechtenstein und die Schweiz. Für Arbeitnehmer aus Drittländern ist grundsätzlich ein Aufenthaltstitel erforderlich. Dieser bedarf der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit.

Bezüglich der Sozialversicherung muss geklärt werden, ob das deutsche oder ausländische Sozialversicherungsrecht gilt. Für **EU-Bürger**, die vorübergehend eine Tätigkeit in einem anderen EU-Staat aufnehmen, gilt zumeist das Wohnsitzlandprinzip. Die Geltung des Sozialversicherungsrechts des Herkunftslandes wird von den Behörden des

Herkunftslandes durch die sog. A1 Bescheinigung (früher E 101) festgestellt. Legt der Arbeitnehmer eine solche Bescheinigung vor, ist das Sozialversicherungsrecht seines Heimatlandes anzuwenden. In diesem Fall muss der deutsche Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge z.B. nach Polen abführen. Legt der Arbeitnehmer die A1 Bescheinigung nicht vor, gilt deutsches Recht.

Für **Staatsbürger aus Drittstaaten** gelten die Regelungen der EU nicht. In diesen Fällen können aber Sozialversicherungsabkommen zu beachten sein, welche die Bundesrepublik Deutschland weltweit mit einer Vielzahl anderer Staaten abgeschlossen hat. Eine genaue Prüfung der Lebensverhältnisse des Arbeitnehmers (Herkunftsland, Wohnsitz, Beschäftigung im Heimatland, Dauer der Tätigkeit in Deutschland) ist wegen der unterschiedlichen sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen also unumgänglich.

Steuerlich gelten für Saisonarbeitskräfte die gleichen Bestimmungen wie für andere Arbeitnehmer auch. Bei Vorliegen der Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung kann die Pauschsteuer abgeführt werden. Eine Berechnung der Lohnsteuer anhand der Lohnsteuermerkmale ist ebenfalls möglich. Liegt mangels eines deutschen Wohnsitzes keine Steueridentifikationsnummer vor, ist es ratsam, einen Antrag auf Erteilung einer Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug für beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer zu stellen.

### III. Steuerliche Sonderfälle

Es gibt einige steuerliche Möglichkeiten, die Lohnabrechnung für Gastronomen und deren Mitarbeiter finanziell attraktiv zu gestalten. Hierbei sind jedoch verschiedene Regeln, insbesondere Nachweispflichten, zu beachten.

#### 1. Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge

Lediglich die Gewährung von Nachtzuschlägen ist durch den Gesetzgeber vorgeschrieben. Als **Nachtarbeit** wird im Arbeitszeitgesetz die Zeit von 23.00 bis 6.00 Uhr definiert. Wird in dieser Zeit mehr als zwei Stunden gearbeitet, ist eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage oder ein angemessener Zuschlag zu gewähren. Die genaue Höhe des Zuschlags lässt sich dem Begriff „angemessen“ allerdings nicht entnehmen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat 2015 jedoch ausgesprochen, dass grundsätzlich ein Zuschlag von 25% angemessen sei. Ersatzweise könne eine entsprechende Anzahl an freien Tagen gewährt werden. Ist die Nachtarbeit auf Dauer angelegt, hält das BAG einen Zuschlag von 30% für angemessen.

Die Steuerfreiheit der Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit regelt das Einkommensteuergesetz. Folgende Grundregeln zur Steuer- und Beitragspflicht sind zu beachten:

- Steuerfrei sind nur Zuschläge für tatsächlich geleistete Arbeit (Nachweispflicht).
- Die Zuschläge müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden.

- Der maßgebende Stundengrundlohn darf €25,00 nicht übersteigen.
- Wird der maßgebende Stundengrundlohn von €25,00 überschritten, übersteigt dieser aber €50,00 nicht, sind die Zuschläge zwar lohnsteuerfrei aber beitragspflichtig.
- Wird der maßgebende Stundenlohn von €50,00 überschritten, sind die Zuschläge steuer- und beitragspflichtig.

**Nicht begünstigt** sind Zulagen für Bereitschaftsdienst, sowie Schicht- und Wechselschichtzulagen, die keinen Zuschlag zu einer Grundvergütung vorsehen.

Zur Ermittlung der Zuschläge wird der sog. Grundlohn herangezogen. Als **Grundlohn** bezeichnet man den Arbeitslohn, der dem Arbeitnehmer in seiner regelmäßigen Arbeitszeit für den jeweiligen Abrechnungszeitraum (in der Regel Monat) zusteht.

Hierzu gehören (Grundlohnbestandteile):

- der laufende Arbeitslohn (Basisgrundlohn),
- vermögenswirksame Leistungen,
- laufende Zuschläge und Zulagen (z. B. Erschwerniszuschläge und Schichtzuschläge),
- laufend gewährte Sachzuschläge,
- steuerpflichtige Fahrtkostenzuschüsse,



- laufende Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge.

Nicht zum Grundlohn gehören (zusätzlich zum Grundlohn gewährte Gehaltsbestandteile):

- sonstige Bezüge,
- steuerfreier Arbeitslohn (außer Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge),
- pauschal besteuerte Bezüge nach § 40 EStG,
- Zuschläge für Sonn-, Feiertags-, und Nachtarbeit.

Für die Berechnung des Stundenlohns ist der Grundlohn des betreffenden Monats zusammen zu rechnen und durch die monatliche Arbeitszeit zu teilen.

## 2. Sachzuwendungen

Sachzuwendungen sind Leistungen, die einem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber als Teil des Arbeitsentgelts zugewendet werden, einen Geldwert besitzen, aber nicht in Barmitteln bestehen, z.B. Gewährung von freier Kleidung, freier Wohnung, Gutscheine, Kost und Logis. Nur ein Teil dieser Sachleistungen ist steuer- und sozialversicherungsfrei.

Die Steuerfreiheit kann sich zum einen aus § 8 Abs. 2 EStG (Sachbezugsfreigrenze i.H.v. €44,00) und zum anderen aus R 19.6 LStR (sog. Aufmerksamkeit aus persönlichem Anlass – Freigrenze i.H.v. €60,00) ergeben.

Von diesen beiden Freigrenzen werden auch die bei Arbeitgebern sehr beliebten Geschenk Gutscheine erfasst. Es ist **unbedingt**

**zu beachten**, dass der Gutschein (das Sachgeschenk) die **Freigrenze nicht einmal um einen einzigen Cent überschreiten darf**. Wird der Betrag von €44,00 bzw. von €60,00 überschritten, ist der **gesamte Betrag** steuerpflichtig und sozialversicherungspflichtig.

Vorsicht ist auch hinsichtlich des Ausgabezeitpunkts geboten. Sollte ein Arbeitnehmer z.B. versehentlich zweimal einen Gutschein im gleichen Monat erhalten und die Freigrenze damit überschritten werden, sind beide Gutscheine steuer- und sozialversicherungspflichtig. Bitte beachten Sie auch, dass es immer auf den Bruttobetrag ankommt, also auf den Betrag inklusive Mehrwertsteuer.

Der BFH hat in seiner Rechtsprechung zur Jahresfahrkarte klargestellt, dass sich die Sachzuwendungsfreigrenze von €44,00 auf den Übergabezeitpunkt bezieht. Für welchen Zeitraum der Gutschein einen Bezug ermöglicht, spielt dabei keine Rolle. Es ist also nicht möglich, Gutscheine wertmäßig für mehrere Monate zusammenzufassen.

Für das Vorliegen einer sog. Aufmerksamkeit ist es außerdem erforderlich, dass die Sachzuwendung aufgrund eines persönlichen Anlasses des Arbeitnehmers gewährt werden muss. Als persönlicher Anlass gilt z.B. der Geburtstag, das Mitarbeiterjubiläum, die Eheschließung oder die Geburt eines Kindes.

Beide Freigrenzen können nebeneinander ausgeschöpft werden und werden nicht gegeneinander aufgerechnet. Abgabefrei

bleiben nur Sachzuwendungen. Die Zuwendung von Geldbeträgen ist nicht steuerfrei.

### 3. Mahlzeiten

Kostenlose Mahlzeiten, die im Betrieb des Arbeitgebers arbeitstäglich abgegeben werden (Kantinenmahlzeiten) sind lohn- und sozialversicherungspflichtig. Gleiches gilt für verbilligte Mahlzeiten. Als Gegenwert ist der amtliche Sachbezugswert für jede Mahlzeit anzusetzen, soweit der Preis für die Mahlzeit €60,00 nicht übersteigt. Wird die Grenze von €60,00 überschritten, darf die Mahlzeit nicht mit dem amtlichen Sachbezugswert angesetzt werden. Es ist der tatsächliche Preis anzusetzen. In 2018 beträgt der Wert für ein Frühstück €1,73 und für ein Mittag- oder Abendessen €3,23. Zuzahlungen des Arbeitnehmers zu den Mahlzeiten werden auf den Sachbezugswert angerechnet. **Zahlt der Arbeitnehmer also einen Eigenanteil in Höhe des amtlichen Sachbezugswertes, entsteht auch kein geldwerter Vorteil.**

Mahlzeiten sind alle Speisen und Lebensmittel, die üblicherweise der Ernährung dienen und zum Verzehr während der Arbeitszeit oder im unmittelbaren Anschluss daran geeignet sind. Mahlzeiten sind deshalb auch Vor- oder Nachspeisen. Auch Getränke werden vom Mahlzeitenbegriff umfasst, wenn sie zu den Mahlzeiten eingenommen werden. Getränke die außerhalb von Mahlzeiten zur Verfügung gestellt werden, gehören dagegen nicht zum Arbeitslohn.

Der amtliche Sachbezugswert kann auch angesetzt werden, wenn der Arbeitgeber die Mahlzeit in einem fremden Betrieb anbietet, z.B. in einer Kantine oder Gaststätte (Es-

sensmarken). Voraussetzung ist dann allerdings, dass es eine vertragliche Vereinbarung (z.B. über Raummiete oder Zuschüsse zu den Stromkosten) zwischen Arbeitgeber und Betreiber gibt und die Essensmarke den Wert von €6,33 (in 2018) nicht übersteigt.

Die Versteuerung kann individuell durch Zurechnung beim einzelnen Arbeitnehmer oder pauschal mit dem Pauschsteuersatz von 25% erfolgen. Die Pauschalierung mit 25% löst Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung aus.

Barzuschüsse zu Mahlzeiten sind nicht steuer- und sozialversicherungsfrei. Auch die Pauschalierungsmöglichkeit entfällt in diesem Fall.

### 4. Arbeitskleidung

Typische Arbeits- bzw. Berufskleidung (Sicherheitskleidung oder z.B. eine Kochjacke), die der Arbeitgeber unentgeltlich oder verbilligt zur Verfügung stellt, gehört nicht zum Arbeitslohn und ist somit steuer- und sozialversicherungsfrei. Die Finanzverwaltung geht von typischer Arbeitskleidung aus, wenn der Arbeitnehmer die Kleidung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erhält. Bürgerliche, „normale“ Kleidung fällt allerdings nicht darunter (z.B. ein Anzug, der auch privat getragen werden kann). Auch die Reinigungskosten der vom Arbeitgeber gestellten „typischen“ Berufsbekleidung sind steuerfrei. Wäschegeld für vom Arbeitnehmer selbst beschaffte Arbeitskleidung dagegen ist steuer- und beitragspflichtig.

## 5. Telekommunikationsgeräte

Die private Nutzung von betrieblichen Telekommunikationsgeräten (Telefon, Handy, Smartphone, Faxgerät) ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Entscheidend ist, dass es sich um einen betrieblichen Telefonanschluss handelt, d.h. das Telefon, Handy, Smartphone oder Faxgerät muss Eigentum des Arbeitgebers oder von ihm gemietet/geleast worden sein. Die Steuerbefreiung umfasst auch das Zubehör. Zum Zubehör zählen u.a. Sim-Karte, UMTS-Karte, LTE-Karte, Ladegeräte und Transportbehältnisse (z. B. Handy-Hülle) sowie z.B. Headsets und Adapter. Die Steuerfreiheit gilt aber nur bei einer Überlassung von Telekommunikationsgeräten. Sie gilt nicht, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Telefongerät (Handy) schenkt oder verbilligt übereignet.

Nutzt der Arbeitnehmer seine eigenen privaten Geräte für betriebliche Zwecke, kann der Arbeitgeber ihm die Kosten für die dienstliche Nutzung steuerfrei erstatten. Als Nachweis benötigt der Arbeitgeber den Einzelverbindungs nachweis. Es können sowohl die beruflich veranlassten Verbindungsentgelte, als auch anteilige Grundkosten erstattet werden. Ohne Einzelnachweis kann der Arbeitgeber bis zu 20% des vom Arbeitnehmer vorgelegten Rechnungsbetrags, höchstens jedoch €20,00 monatlich steuerfrei ersetzen.

## 6. Mankogeld

Arbeitnehmer, die im Kassen- und Zähl-dienst beschäftigt sind (wie auch z.B. Kellner), erhalten vom Arbeitgeber vielfach eine besondere Entschädigung zum Ausgleich

von Kassenverlusten. Diesen Ausgleich nennt man Fehlgeldentschädigung oder auch Mankogeld. Hat dagegen ein Arbeitnehmer einen Kassenfehlbetrag aus eigener Tasche ersetzt und wird ihm der ersetzte Betrag vom Arbeitgeber vergütet, handelt es sich um steuerpflichtigen Arbeitslohn. Der Arbeitnehmer kann die von ihm ersetzten Kassenfehlbeträge als Werbungskosten geltend machen. Mankogelder sind steuerfrei, soweit sie €16,00 im Monat nicht übersteigen.

## 7. Trinkgeld

Trinkgeld, das an Arbeitnehmer gezahlt wird, ist in den meisten Fällen steuerfrei. Unter bestimmten Voraussetzungen ist das Trinkgeld allerdings der Lohnsteuer zu unterwerfen. Die steuerliche Einordnung der eingenommenen Trinkgelder erfolgt wie folgt.

Trinkgelder sind **steuerfrei**, wenn sie

- anlässlich einer Arbeitsleistung,
- von einem Dritten,
- freiwillig,
- ohne dass ein Rechtsanspruch besteht,
- zusätzlich zu dem Betrag, der für diese Arbeitsleistung zu zahlen ist

geleistet werden.

Trinkgeld soll ein Ausdruck der Zufriedenheit des Gastes für die Dienstleistung einer Person sein. Es setzt damit eine persönliche Beziehung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Gast voraus. Aus diesem Grund sind die aus dem Tronc-Aufkommen einer Spiel-



bank an dort beschäftigte Arbeitnehmer ausgezahlten Beträge nicht als Trinkgelder steuerfrei.

**Ist der Gast zur Zahlung verpflichtet, wie beispielsweise bei den sogenannten Bedienungszuschlägen, die auf der Speisekarte ausgewiesen sind, handelt es sich um steuerpflichtige Leistungen.** Diese Zahlung des Gastes erfolgt nicht freiwillig. Trinkgelder auf die der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat, unterliegen daher in voller Höhe dem Lohnsteuerabzug.

#### IV. Sofortmeldung und Aufzeichnungspflichten

Die Gastronomie gehört zu den Wirtschaftsbereichen, in denen ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung besteht. Somit haben die Arbeitgeber in dieser Sparte seit dem 1. Januar 2009 spätestens bei Aufnahme der Beschäftigung eine **Sofortmeldung** mit dem Abgabegrund 20 maschinell **direkt an die Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) abzugeben**. Es handelt sich um eine zusätzliche Meldung.

Die Sofortmeldung muss folgende Angaben enthalten:

- Familien- und Vornamen des Beschäftigten,
- Versicherungsnummer des Beschäftigten,
- Betriebsnummer des Arbeitgebers,
- Tag der Beschäftigungsaufnahme.

Ist die Versicherungsnummer nicht bekannt, so sind stattdessen Geburtstag und -ort sowie Anschrift des Beschäftigten anzugeben.

**Außerdem bestehen Aufzeichnungspflichten für folgende Sachverhalte**, die zwingend in der Personalakte festgehalten werden müssen:

##### Geringfügig Beschäftigte:

- monatliches Arbeitsentgelt,
- Dauer der Beschäftigung,
- regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und tatsächlich geleistete Arbeitsstunden,
- Vorliegen möglicher weiterer Beschäftigungen,
- Befreiungsantrag zur Rentenversicherung.

##### Werkstudent:

- Immatrikulationsbescheinigung,
- Stundenaufzeichnungen während des Semesters.

##### Saisonkräfte aus dem Ausland:

- A1 Bescheinigung,
- Bescheinigung über die Lohnsteuerabzugsmerkmale z. B. mit einer Bescheinigung für beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer.

##### Sonn- Feiertags- und Nachtzuschläge:

- Arbeitszeiterfassung zum Nachweis der korrekt ermittelten Zuschläge.

##### Sachzuwendungen:

- Nachweis der Anschaffungskosten (Kassenbeleg/Kopie Gutschein).

#### **Belegschaftsrabatte:**

- Berechnung des Unterschiedsbetrages.

#### **Mahlzeiten:**

- Nachweis der zur Verfügung gestellten Mahlzeiten (Kassenbeleg / Hotelrechnung).

#### **Arbeitskleidung:**

- Kassen- oder Bankbeleg,
- Reinigungsbeleg.

#### **Telekommunikationsgeräte:**

- Einzelverbindungsanzeige,
- Rechnung des Providers.

#### **Darlehen an Arbeitnehmer:**

- Darlehensvereinbarung,
- Berechnung des Zinsvorteils.

#### **Nutzung einer Dienstwohnung:**

- Nutzungsvereinbarung,
- Nachweis über den ortsüblichen Mietpreis,
- Nachweis der doppelten Haushaltsführung.

#### **Mindestlohngesetz:**

Arbeitnehmer die geringfügig oder im Hotel- und Gaststättengewerbe beschäftigt sind, sind verpflichtet,

- Beginn,
- Ende und

- Dauer der täglichen Arbeitszeit

aufzuzeichnen.

Die Aufzeichnungen müssen zeitnah erfolgen, nämlich innerhalb einer Woche nach dem jeweiligen Arbeitseinsatz. Die Aufbewahrungsfrist beträgt zwei Jahre. In dieser Zeit müssen die Unterlagen für behördliche Kontrollen bereitgehalten werden. Ebenfalls von der Pflicht zur Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeit ausgenommen sind enge Familienangehörige im Betrieb des Arbeitgebers. Zu den engen Familienangehörigen zählen Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers.

### V. Fazit

Die vorstehenden Ausführungen zeigen, dass die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Lohnabrechnung in der Gastronomie vielfältig und zahlreich sind. Seien Sie jedoch versichert, dass wir Ihnen bei allen auftretenden Fragen jederzeit gerne mit Rat und Tat zur Seite stehen.

#### **Information:**

Der Inhalt dieser Information wurde nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt. Mit Rücksicht auf die Komplexität der angesprochenen Themen und den ständigen Wandel der Rechtsmaterie bitten wir um Verständnis, wenn wir unsere Haftung und Gewährleistung auf Beratungen in individuellen Einzelaufträgen nach Maßgabe unserer Auftragsbedingungen beschränken und sie i. Ü., d. h. für diese Informationen ausschließen.