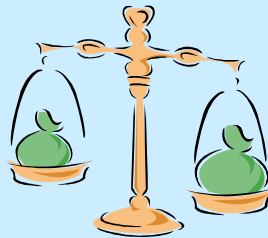


Besonderheiten zur Lohn- und Gehaltsabrechnung im Hotel- und Gastronomiegewerbe



Haubner · Schäfer & Partner
Steuerberater · Rechtsanwälte

Eugen-Belz-Straße 13
83043 Bad Aibling
Tel: 0 80 61 / 49 04-0

www.haubner-stb.de
kanzlei@haubner-stb.de

Orleansstraße 6
81669 München
Tel: 0 89 / 41 12 97 77

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung: Steuerhinterziehung und Abgaben-Untreue
2. Notwendigkeit eines Arbeitsvertrages
3. Besonderheiten bei Minijobs
4. Kurzfristige Beschäftigung
5. Tarifrecht
6. Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge
7. Sofortmeldung
8. Personalverpflegung und Personalunterkunft
9. Rabatffreibetrag
10. Zum guten Schluss

1. Einführung: Steuerhinterziehung und Abgaben-Untreue

Steuerhinterziehung

Steuerhinterziehung liegt vor, wenn

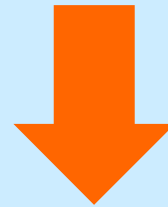
- Steuern nicht,
- Steuern nicht vollständig oder
- Steuern nicht rechtzeitig festgesetzt werden.



Vorsatz (Wissen und Wollen)

Sozialabgaben

Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil



§ 266a **StGB**



Es liegt in jedem Fall eine Straftat vor.

Folge: Der Täter ist vorbestraft.

Sozialabgaben

Prüfung der Sozialversicherung durch Krankenkasse oder Dt. Rentenversicherung schützt nicht.

Im Rahmen eines Strafverfahrens rollt die Zollfahndung insbesondere alle Sachverhalte in Bezug auf Sozialabgaben vollständig neu auf.

Typische Fälle für die Zollfahndung

- Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit
 - ↳ fehlende Aufzeichnungen
 - ↳ pauschalisierte Auszahlung
- Minijobs nicht korrekt abgerechnet
- Gewährte Kost und Unterkunft wurden sozialversicherungsrechtlich falsch behandelt

Grundsatz: Bei richtiger Beitragsentrichtung würde der Arbeitnehmer eine höhere Rente erhalten.

➤ Folge der Nichtabführung von Abgaben

↪ Arbeitgeber haftet für die gesamten Sozialversicherungsbeiträge bis zu 4 Jahre

↪ Arbeitnehmer muss nur 3 Monate nachentrichten

2. Notwendigkeit eines Arbeitsvertrages

Begründung eines Arbeitsverhältnisses



grundsätzlich formfrei



Schriftform wird empfohlen



Nachweisgesetz:

Anspruch auf Arbeitsvertrag bzw. Niederschrift über
wesentliche Vertragsbedingungen

Wesentliche Vertragsbedingungen

- Beschreibung der Tätigkeit
 - ↳ flexibel
 - ↳ aber Bindung bei Kündigung
- Vergütung
 - ↳ Überstunden – Abgeltung möglich
- wöchentliche Arbeitszeit
- Verteilung der Arbeitszeit
- Urlaub
 - ↳ Höhe – Teilzeitkräfte!
 - ↳ Übertragung 31.12. - 31.03.
 - ↳ 1/12 – Regelung
- Kündigungsfristen
- Nebenleistungen

3. Besonderheiten bei Minijobs

Beschäftigungsmöglichkeiten

- Tätigkeit im Rahmen einer:
 - ↪ Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung
 - ↪ geringfügigen Beschäftigung (Minijobs)

Gleichbehandlungsgrundsatz

Vergütung



Krankheit



Urlaub



Aushilfsarbeitsverhältnis – Minijobs

- arbeitsrechtlich vollwertiges Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten
- Anzahl der wöchentlichen Arbeitszeit unbedingt festlegen, sonst Vermutung
- sozialversicherungsrechtliche / steuerrechtliche Besonderheiten

Aushilfsarbeitsverhältnis – Minijobs

Rentenversicherungspflichtige
Hauptbeschäftigung

ja

nur 1 Minijob möglich

nein

mehrere Minijobs

Einkommensgrenze: monatlich EUR 400,00

Klassischer Minijob

- Arbeitnehmer zahlt grundsätzlich



~~↪ weder Steuern
↪ noch Sozialversicherungsbeiträge~~

- Arbeitgeber zahlt Pauschale von 30 %



↪ 13 % für Krankenversicherung
↪ 15 % für Rentenversicherung
↪ 2 % für Steuern
(Alternative: Abgabe Lohnsteuerkarte)

Klassischer Minijob

Gehaltsabrechnung beim 400,- EUR Minijob

Monatslohn		400,00 €
LSt (inkl. KiSt und SolZ)		- €
Sozialversicherung		- €
Nettolohn		400,00 €
LSt pauschal	2,0%	8,00 €
KV pauschal	13,0%	52,00 €
RV pauschal	15,0%	60,00 €
Aufwand für Arbeitgeber		520,00 €

Klassischer Minijob

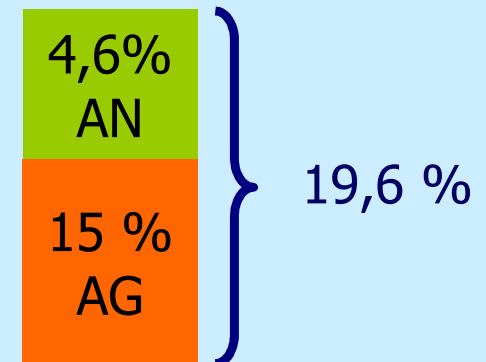
Hinweise:

- Krankenversicherungsbeitrag entfällt bei:

- ↳ Beamten und

- ↳ privat Versicherten

- Arbeitnehmer kann freiwillig Differenz zum vollen Rentenversicherungsbeitrag bezahlen



- Beiträge werden an die Bundesknappschaft entrichtet

Gleitzone

- Gleitzone (ohne Hauptberuf) liegt zwischen monatlich EUR 400,01 bis EUR 800,00
- Arbeitgeber zahlt den vollen Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung



9,800 % Rentenversicherung



1,500 % Arbeitslosenversicherung



0,975 % Pflegeversicherung



7,300 % Krankenversicherung

- Sozialversicherungsbeitrag für Arbeitnehmer steigt kontinuierlich von 10,42 % auf 20,475 % (20,725 %)

Flexible Arbeitszeitregelung

- Seit 01.01.2009 haben auch 400-Euro-Minijobber die Möglichkeit, ein Arbeitszeitkonto zu führen. Dabei ist zwischen
 - ↳ sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen (z. B. Gleitzeit- oder Jahreszeitkonten)
 - und
 - ↳ Wertguthabenvereinbarungen (z. B. Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten) zu unterscheiden.
 - ➔ aber nur bis zu 3 Monate Bezahlung ohne Arbeitsleistung und weitere Vorgaben beachten (z.B. Insolvenzversicherung)

Flexible Arbeitszeitregelung

Beispiel richtig

- Einstellung eines Hausmeisters zum 1.4. mit einem festen Arbeitsentgelt von 400,00 € im Monat. Dafür verpflichtet sich der Arbeitnehmer im Jahr (12 Monate) 480 Stunden zu arbeiten. Der Arbeitseinsatz soll flexibel erfolgen, Zeitguthaben regelmäßig auf- und abgebaut werden, wobei der Arbeitnehmer längstens für einen Monat freigestellt werden soll.
- Es handelt sich um eine geringfügige entlohnte Beschäftigung. Unabhängig von der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung zahlt der Arbeitgeber die monatlichen Abgaben an die Minijob-Zentrale von 400,00 €.

Flexible Arbeitszeitregelung

Beispiel falsch

- Der Hausmeister arbeitet vom 1.4. bis 30.9. jeweils 76 Stunden im Monat. Ab 1.10. erfolgt eine Freistellung von der Arbeitsleistung. Die Überstunden werden vollständig abgebaut, sodass die Arbeit erst am 1.4. des Folgejahres wieder aufgenommen wird. Das Arbeitsentgelt wird auch in den Monaten der Freistellung gezahlt.
- Die ursprünglich vorausschauende Schätzung ist nicht gewissenhaft erfolgt, da der Arbeitgeber bewusst eine längerfristige (mehr als einen Monat dauernde) Freistellung von der Arbeitsleistung zugelassen hat.

4. Kurzfristige Beschäftigung

Kurzfristige Beschäftigung

- zeitliche Begrenzung:
 - ↪ max. 50 Arbeitstage **oder**
 - ↪ max. 2 Monate (60 Kalendertage)
- Befristung:
 - ↪ vertraglich **oder**
 - ↪ aufgrund Art, Wesen, oder Umfang z. B. eine Aushilfe wird lediglich für die Biergartensaison eingestellt
- Verdiensthöhe:
 - ↪ unerheblich
 - ↪ Achtung bei Pauschalversteuerung Grenzen beachten!

TIPP: Befristete Arbeitsverträge auf jeden Fall schriftlich dokumentieren!

Kurzfristige Beschäftigung

- darf nie berufsmäßig ausgeübt werden, d. h. Beschäftigung muss von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung
- Sozialversicherung ⇒ Beitragsfreiheit
Lediglich Umlagen sind vom Arbeitgeber zu zahlen
⇒ zuständige Krankenkasse ist die Bundesknappschaft
- sobald bekannt wird, dass die Beschäftigungstage in der Zukunft überschritten werden, tritt **sofort** die Versicherungspflicht in vollen Umfang ein

Achtung!

Arbeitssuchende können nie als kurzfristig, beschäftigte Arbeitnehmer angestellt werden, da immer Berufsmäßigkeit vorliegt

Kurzfristige Beschäftigung

- bei mehreren kurzfristigen Beschäftigungen im Kalenderjahr werden die Tage zusammengerechnet
➔ bei Überschreitung tritt Sozialversicherungspflicht ein
- Arbeitnehmer muss eine LSt-Karte vorlegen
- Wird keine LSt-Karte vorgelegt, kann mit 25 % Pauschalsteuersatz zzgl. Soli und Kirchensteuer pauschaliert werden, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:
 - ↪ Arbeitslohn max. täglich 62,00 €, Stunde max. 12,00 €
 - ↪ nicht mehr als 18 zusammenhängende Arbeitstage

5. Tarifrecht

Tarifrecht

Bindung an Tarifverträge nur, wenn:

- ↪ Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde
- ↪ beide Vertragspartner Mitglieder in Tarifparteien sind

**Arbeitgeberverband
Innung**



Gewerkschaft

- ↪ vertragliche Vereinbarung bzw. Einbindung im Arbeitsvertrag

Tarifbindung

Wenn Tarifbindung besteht, muss dieser erfüllt werden.



Gefahr: Vorenthaltung von Sozialversicherungsbeiträgen

Straftatbestand gemäß § 266a StGB

§ 266a Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt

(1) Wer als Arbeitgeber der Einzugsstelle Beiträge des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung einschließlich der Arbeitsförderung, unabhängig davon, ob Arbeitsentgelt gezahlt wird, vorenthält, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

.....

6. Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge

Grundsätzliches zur Zuschlagsgewährung

- Steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn
 - ✓ zeitliche Vorgaben erfüllt sind
 - ✓ tatsächlich geleistet
 - ✓ zusätzlich zur Vergütung gewährt
 - ✓ Nachweis durch Aufzeichnungen

 **Problem:** Urlaub und Krankheit

! Zuschläge müssen auch dann bezahlt werden

! Keine Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit

Zuschlagsgewährung bei Minijobs

Große Gefahr:

Durch Zuschläge kann 400 €-Grenze überschritten werden!



Folgen:

- ! individuelle Besteuerung (keine Pauschalierung möglich)
- ! volle Sozialversicherungspflicht (ggf. Gleitzoneenregelung)

Höhe der Zuschläge

Nachtarbeit:

- für Nachtarbeit von 20 Uhr bis 6 Uhr
⇒ **25 %** des Grundlohns

- für Nachtarbeit von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde
⇒ **40 %** des Grundlohns

Höhe der Zuschläge

Sonntagsarbeit:

- für Sonntagsarbeit von 0 Uhr bis 24 Uhr
⇒ **50 %** des Grundlohns
- als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit am Montag von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde

Höhe der Zuschläge

Arbeit an gesetzlichen Feiertagen:

- für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen von 0 Uhr bis 24 Uhr
⇒ **125 %** des Grundlohns
- als Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit des auf den Feiertag folgenden Tages von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Nacharbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde

Höhe der Zuschläge

Sonderfälle:

- für die Arbeit an **Silvester** von 14 Uhr bis 24 Uhr
⇒ **125 %** des Grundlohns
- für die Arbeit an den **Weihnachtsfeiertagen** von 0 Uhr bis 24 Uhr
⇒ **150 %** des Grundlohns
- für die Arbeit an **Heiligabend** von 14 Uhr bis 24 Uhr
⇒ **150 %** des Grundlohns
- für die Arbeit am **1. Mai** von 0 Uhr bis 24 Uhr
⇒ **150 %** des Grundlohns
- als Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit des auf den Feiertag folgenden Tages von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde

Höhe der Zuschläge

Grenze für Lohn- und Sozialversicherungsfreiheit:

- für die **Lohnsteuer** darf der Stundengrundlohn mit höchstens **50 €** angesetzt werden
- Begrenzung des Stundengrundlohns auf **25 €** für die **Sozialversicherungsfreiheit**

7. Sofortmeldung

Sofortmeldung zur Bekämpfung der Schwarzarbeit

Verpflichtung für bestimmte Branchen (auch Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe)



Meldung an Dt. Rentenversicherung muss mindestens 24 Stunden vor Beschäftigungsaufnahme erfolgen



Folgen bei Verspätung, Unvollständigkeit oder Fehlen:

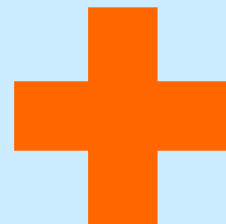
- ! eindeutiger Verdachtsmoment für Schwarzarbeit
- ! Ordnungswidrigkeit mit ggf. hoher Geldbuße (bis 25.000 €)

Sofortmeldung zur Bekämpfung der Schwarzarbeit

Zusätzliche Hinweispflicht für Arbeitgeber



Schriftlicher Hinweis an Arbeitnehmer, dass sie entsprechende Ausweispapiere mit sich führen müssen.



Diesen Hinweis muss der Arbeitgeber aufbewahren und auf Verlangen bei einer Kontrolle vorlegen, da ansonsten Bußgeld droht (bis 5.000 €).

8. Personalverpflegung und Personalunterkunft

Personalverpflegung

Möglichkeiten

1. Abzug vom Arbeitslohn – mindestens Sachbezugswert
2. kein Abzug vom Arbeitslohn – Versteuerung als geldwerter Vorteil mit individuellen Steuersatz und Sozialversicherungspflicht
3. kein Abzug vom Arbeitslohn – Versteuerung durch Pauschalierung mit 25 % LSt + 5,5 % Soli + 7 % KiSt, dadurch Sozialversicherungsfreiheit

Personalverpflegung

Sachbezugswerte 2012

- Frühstück täglich 1,57 € (monatlich: 47,00 €)
- Mittagessen täglich 2,87 € (monatlich: 86,00 €)
- Abendessen täglich 2,87 € (monatlich: 86,00 €)

Für Arbeitnehmer ohne Unterkunft kann zur Abrechnung vereinfachend von 15 Arbeitstagen pro Monat ausgegangen werden.

Alternative Abrechnung

Rabattfreibetrag

Personalunterkunft

Möglichkeiten

1. Abzug vom Arbeitslohn – mindestens Sachbezugswert
2. kein Abzug vom Arbeitslohn – Versteuerung als geldwerter Vorteil mit individuellen Steuersatz

Personalunterkunft

Sachbezugswerte 2012

- Volljährige Beschäftigte (keine Azubis) 212,00 €
- Jugendliche bzw. Azubis 180,20 €
- bei Mehrbelegung gelten besondere Sachbezugswerte

Alternative Abrechnung

Rabattfreibetrag

9. Rabattfreibetrag

Freibetrag für Produkte des Unternehmens

Erhalten Arbeitnehmer

- unentgeltliche oder verbilligte Waren oder Dienstleistungen
- von ihrem Arbeitgeber, die dieser auch für den allgemeinen Markt produziert, vertreibt oder erbringt (z. B. Essen in Gaststätte)
- bleiben diese Vorteile steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn der um 4 % geminderte Endpreis einen Freibetrag von **1.080 €** jährlich nicht überschreitet
- wird der Freibetrag überschritten, ist der **übersteigende** Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig
(**Ausnahme:** Pauschalierung bei Mahlzeiten mit 25 %, dann tritt Sozialversicherungsfreiheit ein)

Freibetrag für Produkte des Unternehmens

Beispiel:

- Bedienung erhält arbeitstächlich eine kostenlose Mahlzeit im Wert von 4 €, die als Aboessen auf der Speisekarte angeboten wird.

Endpreis 280 Tage * 4 €	=	1.120,00 €
abzüglich 4 %	=	<u>44,80 €</u>
Geldwerter Vorteil		1.075,20 €

➔ steuerfrei, da Rabattfreibetrag von 1.080 € nicht überschritten

10. Zum guten Schluss

1. Aufmerksamkeiten

- zu besonderen Anlässen (z.B. Geburtstag)
- 40 € Freigrenze pro Anlass

2. Berufskleidung

- typische Berufskleidung oder Arbeitsschutzkleidung
- private Nutzung muss so gut wie ausgeschlossen sein

- **Beispiel:**

Gaststätte stellt Bedienungen Dirndl zur Verfügung.
Dirndl stellt keine typische Berufskleidung dar, da
Privatnutzung nicht ausgeschlossen ist

3. Betriebliche Gesundheitsförderung

- Leistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands (z.B. Ernährungsberatung)
- Anforderungen des §§ 20 und 20a SGB V müssen erfüllt werden (**empfehlenswert**: Bescheinigung durch Krankenkasse des Arbeitnehmers)
- gilt für interne und externe Maßnahmen
- bis zu 500 € im Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei

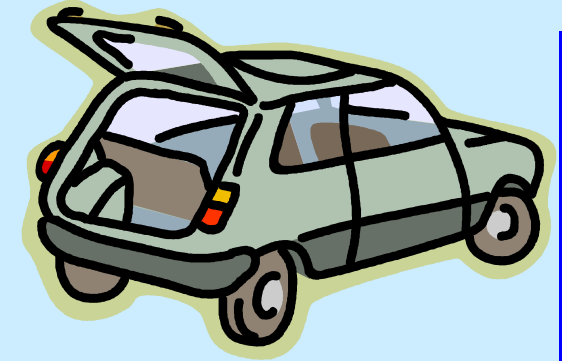
4. Erholungsbeihilfe

- Zuschüsse zu Urlaubsaufwendungen des Arbeitnehmers
- **Voraussetzungen:**
 - ↪ bis 156 € für Arbeitnehmer, 104 € für Ehegatten und 52 € für jedes Kind pro Kalenderjahr
 - ↪ Urlaub muss innerhalb von 3 Monaten vor oder nach Zahlung des Barzuschusses erfolgen
- Pauschalierung mit 25 % LSt, 5,5 % Soli und 7 % KiSt, dadurch besteht Sozialversicherungsfreiheit

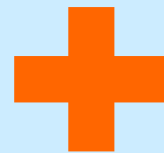
5. Fahrkostenzuschüsse

- 0,30 € je Entfernungskilometer für Fahrten Wohnung/Arbeitsstätte
- Pauschalierung mit 15 % LSt, 5,5 % Soli, 7 % KiSt
- dann kein Werbungskostenabzug durch Arbeitnehmer

6. Private Kfz-Nutzung



- Privatanteil = 1 % des Bruttolistenpreises pro Monat



Fahrten Wohnung-Arbeitsstätte: monatlich 0,03 % des Bruttolistenpreises je Entfernungskilometer

- Niedrigerer Wert muss durch ordnungsgemäßes Fahrtenbuch nachgewiesen werden.

7. Warengutscheine für Dritte

- 44 € Sachbezugsfreigrenze
- Gutschein kann nach neuer Rechtsprechung auch Eurobetrag enthalten (es muss Anspruch nach Arbeitsvertrag bestehen)
- Vorteil bei Gutschein über Sache (z.B. Tankgutschein über 44 Liter ohne Eurobetrag):
 - ➔ 4 % Bewertungsabschlag kann genutzt werden

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Haubner · Schäfer & Partner
Steuerberater · Rechtsanwälte

Eugen-Belz-Straße 13
83043 Bad Aibling
Tel: 0 80 61 / 49 04-0

www.haubner-stb.de
kanzlei@haubner-stb.de

Orleansstraße 6
81669 München
Tel: 0 89 / 41 12 97 77