

GASTRONOMIE

LOHN- UND GEHALTSABRECHNUNGEN

BESONDERHEITEN UND MÖGLICHKEITEN

MERKBLATT NR. 1777.3 | 02 | 2025

INHALT

1. Einleitung
2. Vielfältige Beschäftigungsformen
 - 2.1 Minijob
 - 2.2 Kurzfristig Beschäftigte
 - 2.3 Studenten
 - 2.4 Saisonkräfte
3. Steuerliche Sonderfälle
 - 3.1 Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge
 - 3.2 Sachzuwendungen
 - 3.3 Belegschaftsrabatte
 - 3.4 Mahlzeiten
 - 3.5 Arbeitskleidung
 - 3.6 Telekommunikationsgeräte
 - 3.7 Darlehen an Arbeitnehmer
 - 3.8 Nutzung einer Dienstwohnung
 - 3.9 Mankogeld
 - 3.10 Trinkgeld
4. Besonderheiten und Aufzeichnungspflichten
 - 4.1 Mindestlohngesetz
 - 4.2 Sofortmeldung und Aufzeichnungspflichten

1. EINLEITUNG

Gastronomiebetriebe stehen schon seit Langem im Fokus der jeweiligen Prüfungsbehörden. Gerade in dieser Branche wird ganz besonders darauf geachtet, ob korrekt abgerechnet und dokumentiert wurde. Egal ob es sich um ein Hotel, Restaurant, Imbissunternehmen oder einen Partyservice handelt, für all diese Betriebe ist es eine Herausforderung, die Lohnabrechnung ordnungsgemäß zu erstellen. Diese Herausforderung kann nur vom Unternehmer und vom Steuerberater zusammen gemeistert werden. Das vorliegende Merkblatt soll Ihnen einen Überblick über einige Besonderheiten und Möglichkeiten der Lohnabrechnung verschaffen.

2. VIELFÄLTIGE BESCHÄFTIGUNGSFORMEN

Ein ständiger Wechsel der Mitarbeiter ist in der Gastronomie Alltag. I.d.R. besteht die Belegschaft nur aus einem kleinen Stammpersonal. Stoßzeiten werden in den Gastronomiebetrieben

mit Aushilfs- oder Saisonkräften abgedeckt. Da ist es nicht leicht, den Überblick zu behalten. Wir stellen Ihnen daher zunächst die einzelnen Beschäftigungsformen vor:

2.1 Minijob

Der Minijob ist die häufigste Form der geringfügigen Beschäftigung. Durch eine zum 01.10.2022 in Kraft getretene Gesetzesänderung wurden u. a. die Höhe und Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze geändert und auch die Regelungen zum unvorhersehbaren Überschreiten dieser Grenze angepasst. Anlass für das Tätigwerden des Gesetzgebers war die regelmäßig steigende Mindestlohn Grenze und die sich daraus ergebende Notwendigkeit für Arbeitgeber von Minijobbern, immer wieder die wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren, um eine Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenze zu gewährleisten. Seit der Gesetzesänderung ist die Geringfügigkeitsgrenze dynamisch ausgestaltet, sodass sich bei einer weiteren Erhöhung des Mindestlohns grundsätzlich kein Änderungsbedarf für die Arbeitgeber ergibt. Im Jahr 2025 beläuft sich der Mindestlohn auf 12,82 € pro Stunde und die Geringfügigkeitsgrenze auf 556 € monatlich. Bei der Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze hat sich der Gesetzgeber an einer wöchentlichen Arbeitszeit von zehn Stunden orientiert.

ACHTUNG! Von der Vereinbarung einer wöchentlichen Arbeitszeit von zehn Stunden ist eher abzuraten! Die vom Gesetzgeber zugrunde gelegte Formel für die Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze geht von 52 Wochen pro Kalenderjahr aus, während das Jahr aber tatsächlich aus 52,18 Wochen besteht. Es kann also nicht ausgeschlossen werden, dass bei der Vereinbarung einer wöchentlichen Arbeitszeit von zehn Stunden die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, was zur Sozialversicherungspflicht des Minijobs führen würde. Aus Vorsichtsgründen sollte also eine wöchentliche Arbeitszeit von weniger als zehn Stunden vereinbart und eingehalten werden.

Neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung darf nur ein Minijob ausgeübt werden. Hat der Arbeitnehmer keine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung, aber mehrere Minijobs, dann sind die Arbeitsentgelte zusammenzurechnen. Die Geringfügigkeitsgrenze darf insg. nicht überschritten werden.

Wird die Geringfügigkeitsgrenze überschritten, werden alle Minijobs sozialversicherungsspflichtig.

Auch für Minijobber besteht grundsätzlich Rentenversicherungspflicht. Der Arbeitnehmeranteil beträgt derzeit 3,6 %. Minijobber, die nicht der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung unterliegen möchten, können sich aber jederzeit – auch während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses – von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen. Bei mehreren Minijobs kann der Antrag nur einheitlich gestellt werden. Ausgenommen von dieser Möglichkeit sind Minijobber, die bereits vor dem 01.01.2013 Rentenversicherungsbeiträge aufgestockt haben. In diesem Fall bleibt der Minijobber weiterhin versicherungspflichtig. Ein Formular zur Befreiung von der Versicherungspflicht finden Sie auf der Website der Minijob-Zentrale: www.minijob-zentrale.de. Der Antrag kann dem Arbeitgeber digital übermittelt werden.

Die Befreiung wirkt ab dem Monat der Beantragung und endet erst wieder mit der Beendigung des Minijobs. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung innerhalb von 42 Kalendertagen meldet (SV-Meldung mit der Beitragsgruppe „5“ in der Rentenversicherung). Wird die Meldung verspätet abgegeben, ist der Minijobber erst ab dem ersten Monat nach Eingang der Meldung bei der Minijob-Zentrale befreit.

Der Arbeitgeber zahlt an die Minijob-Zentrale Pauschalabgaben. Derzeit gelten die folgenden Beitragssätze:

Krankenversicherung	13 %
Rentenversicherung	15 %
Steuern	2 %
Umlage 1 (bei Krankheit)	1,1 %
Umlage 2 (Schwangerschaft/Mutterschutz)	0,22 %
Insolvenzgeldumlage	0,15 %

Seit dem 01.01.2022 müssen Arbeitgeber auch die steuerliche Identifikationsnummer (Steuer-ID) im elektronischen Meldeverfahren angeben.

2.2 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. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder insg. 70 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 seine Mitteilung durch seine Unterschrift bestätigt.

Die Überprüfung ist seit dem 01.01.2022 deutlich einfacher geworden. Seit diesem Zeitpunkt nämlich meldet die Minijob-

Zentrale dem Arbeitgeber nach dem Eingang der Anmeldung für eine kurzfristige Beschäftigung per Datensatz zurück, ob zum Zeitpunkt der Anmeldung oder im laufenden Kalenderjahr bereits weitere kurzfristige Beschäftigungen bestehen oder bestanden haben. Eine Information über den Umfang der Vorbeschäftigungen enthält diese Mitteilung allerdings nicht. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Rückmeldung der Minijob-Zentrale in den Entgeltunterlagen zu dokumentieren.

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 die Geringfügigkeitsgrenze nicht, entfällt die Prüfung der Berufsmäßigkeit. Aushilfsweise tätige Hausfrauen, Rentner, Schüler und Studenten sind i. d. R. nicht berufsmäßig beschäftigt.

Bei folgenden Personengruppen wird dagegen von Berufsmäßigkeit ausgegangen:

- Bezieher von Arbeitslosengeld I 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 Leistungsbezug), 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. Allerdings müssen Arbeitgeber seit dem 01.01.2022 bei der Anmeldung von kurzfristig Beschäftigten zusätzlich angeben, wie diese krankenversichert sind. Der Nachweis der Krankenversicherung (z. B. Bescheinigung der gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung oder eine Kopie der Versichertenkarte) ist vom Arbeitgeber zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Die Beschäftigung ist außerdem 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 durchschnittlich je Arbeitstag 150 € nicht übersteigt,
- die Beschäftigung über 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht hinausgeht und
- der Stundenlohn durchschnittlich höchstens 19 € beträgt,
- die Beschäftigung nur gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend ausgeübt wird.

Ausführlichere Informationen zum Minijob und zur kurzfristigen Beschäftigung können Sie dem DWS-Merkblatt Nr. 1788 „Minijobs und Midijobs – Hinweise für Unternehmen und Privathaushalte“ entnehmen.

2.3 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 die Geringfügigkeitsgrenze begrenzt, ist der Student als Minijobber zu führen. Auch eine kurzfristige Beschäftigung ist möglich.

Übersteigt die mit dem Studenten vereinbarte monatliche Vergütung die Geringfügigkeitsgrenze 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 max. 20 Stunden, so besteht für Studenten in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung Beitragsfreiheit. Dagegen unterliegen Studenten, auch bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von max. 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 Entgelt im sog. Übergangsbereich von derzeit 556,01 € bis 2.000 € erzielt, kann der Beitrag für den Studenten auch niedriger ausfallen. Man spricht dann von einem sog. Midijob.

Ausführliche Erläuterungen zur Beitragsberechnung im neuen sog. „Midijob“ entnehmen Sie bitte dem DWS-Merkblatt Nr. 1788 „Minijobs und Midijobs – Hinweise für Unternehmen und Privathaushalte“.

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

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

Bzgl. 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 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.

UNSER TIPP Angaben zur polnischen SV-Behörde (ZUS) finden Sie unter: www.ZUS.pl.

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, die 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. Sie finden den Antrag im Internet unter: www.formulare-bfinv.de. Der Antrag kann sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber beim Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers gestellt werden.

3. STEUERLICHE SONDERFÄLLE

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

3.1 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 entschieden, dass grundsätzlich ein Zuschlag von 25 % angemessen sei. Ersatzweise kann 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 € nicht übersteigen.

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

Im Einzelnen sind folgende Zuschläge nach dem Einkommensteuergesetz steuerfrei:

Nachtarbeit

- Für Nachtarbeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr
25 % des Grundlohns
- Für Nachtarbeit von 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr, wenn die Nachtarbeit vor 0.00 Uhr aufgenommen wurde
40 % des Grundlohns

Sonntagsarbeit

- Für Sonntagsarbeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr
50 % des Grundlohns

Als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit am Montag von 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr, wenn die Nachtarbeit vor 0.00 Uhr aufgenommen wurde.

Arbeit an gesetzlichen Feiertagen

- Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr
125 % des Grundlohns

Als Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit des auf den Feiertag folgenden Tages von 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr, wenn die Nachtarbeit vor 0.00 Uhr aufgenommen wurde.

Sonderfälle

- Für die Arbeit an Silvester von 14.00 Uhr bis 24.00 Uhr
125 % des Grundlohns
- Für die Arbeit an den Weihnachtsfeiertagen von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr
150 % des Grundlohns
- Für die Arbeit an Heiligabend von 14.00 Uhr bis 24.00 Uhr
150 % des Grundlohns
- Für die Arbeit am 01.05. von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr
150 % des Grundlohns

Nicht begünstigt sind Zulagen für Bereitschaftsdienst, 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 (i. d. R. 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 zusammenzurechnen und durch die monatliche Arbeitszeit zu teilen.

BEISPIEL

Basisgrundlohn	2.200 €
Weitere Grundlohnbestandteile	100 €
Grundlohn	2.300 €
Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden.	
Arbeitszeit monatlich somit $38,5 \times 4,35 = 167,5$ Stunden.	
Stundengrundlohn (2.300 € geteilt durch 167,5 Stunden) = 13,73 €	

3.2 Sachzuwendungen

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

Die Steuerfreiheit kann sich zum einen aus § 8 Abs. 2 EStG (50 €-Sachbezugsfreigrenze) und zum anderen aus R 19.6 LStR (sog. Aufmerksamkeit aus persönlichem Anlass – Freigrenze i. H. v. 60 €) ergeben.

Von diesen beiden Freigrenzen werden auch die bei Arbeitgebern sehr beliebten Geschenkgutscheine erfasst.

Ist der Warengutschein bei einem Dritten einzulösen, so erfolgt der Zufluss des Arbeitslohns mit der Herausgabe des Gutscheins an den Arbeitnehmer (R 38.2 Abs. 3 Satz 1 LStR). Wenn der Gutschein dagegen vom Arbeitnehmer beim Arbeitgeber selbst einzulösen ist, fließt der Arbeitslohn dem Arbeitnehmer erst bei Einlösung des Gutscheins zu (R 38.2 Abs. 3 Satz 2 LStR).

ACHTUNG! Es ist unbedingt zu beachten, dass der Gutschein (das Sachgeschenk) die Freigrenze nicht einmal um einen einzigen Cent überschreiten darf. Wird der Betrag von 50 € bzw. von 60 € 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 inkl. Mehrwertsteuer.

Der BFH hat in seiner Rechtsprechung zur Jahresfahrkarte klargestellt, dass sich die Sachbezugsfreigrenze von 50 € 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. Abgabenfrei blei-

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

Gutscheine und Geldkarten fallen nur dann unter die 50 €-Sachbezugsfreigrenze, wenn sie vom Arbeitgeber **zusätzlich** zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Außerdem werden Geldkarten, die als Geldersatz innerhalb von unabhängigen Systemen des unbaren Zahlungsverkehrs verwendet werden können, nicht als Sachbezug und somit als steuerpflichtige Geldleistung behandelt. Die Regelung bezieht sich auf Geldkarten, die über eine IBAN oder eine Barauszahlungsfunktion verfügen, die für Überweisungen (z.B. PayPal) oder für den Erwerb von Devisen (z.B. Pfund, US-Dollar, Franken) eingesetzt und als generelles Zahlungsinstrument hinterlegt werden können.

Ausführliche Informationen zum Thema Sachzuwendungen bieten das DWS-Merkblatt Nr. 669 „Steuerfreie Zuwendungen an Arbeitnehmer“ sowie die DWS-Broschüre Nr. 309 „Sachzuwendungen an Arbeitnehmer – Ein ABC der typischen Sachzuwendungen und deren steuerliche Behandlung“.

3.3 Belegschaftsrabatte

Belegschafts- oder Personalrabatte liegen vor, wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern kostenlos oder verbilligt Waren bzw. Dienstleistungen zur Verfügung stellt, mit denen er ansonsten Handel treibt.

Rabatte auf Waren und Dienstleistungen, die der Arbeitgeber üblicherweise an fremde Dritte (Gäste) abgibt, bleiben unter Berücksichtigung des sog. großen Rabattpflichtbetrags gem. § 8 Abs. 3 EStG bis 1.080 € jährlich steuer- und abgabenfrei. Dieser Freibetrag findet z.B. dann Anwendung, wenn ein Restaurantbesitzer seinen Mitarbeitern Rabatte auf Getränke und Speisen gewährt. Zur Ermittlung des geldwerten Vorteils ist der Betrag um 4 % zu kürzen.

BEISPIEL Ein Restaurant bietet das Catering einer Hochzeitsgesellschaft für 200 Personen zu einem Preis von 7.500 € an. Ein Arbeitnehmer nimmt dieses Angebot für seine eigene Hochzeit in Anspruch und erhält das Catering zum ermäßigten Preis von 6.000 €. Es ergibt sich ein geldwerter Vorteil von 1.500 € abzgl. 300 € (4 % Kürzungsbetrag), also insg. 1.200 €. Davon bleiben im Rahmen des jährlichen Rabattpflichtbetrags 1.080 € steuerfrei. 120 € sind steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Sachbezüge an Ehegatten oder andere Angehörige des Arbeitnehmers sind ebenso zu beurteilen wie die Zuwendungen an den Arbeitnehmer selbst.

3.4 Mahlzeiten

Kostenlose Mahlzeiten, die im Betrieb des Arbeitgebers arbeitsmäßig abgegeben werden (Kantinenmahlzeiten), sind lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Gleiches gilt für verbilligte Mahlzeiten. Als Gegenwert ist der amtliche Sachbezugswert für jede Mahlzeit anzusetzen, soweit der Preis für die Mahlzeit 60 € nicht übersteigt. Wird die Grenze von 60 € überschritten, darf die Mahlzeit nicht mit dem amtlichen Sachbezugswert angesetzt werden. Es ist der tatsächliche Preis anzusetzen. 2025 beträgt der Wert für ein Frühstück 2,30 € und für ein Mittag- oder Abendessen 4,40 €. Zuzahlungen des Arbeitnehmers zu den Mahlzeiten werden auf den Sachbezugswert angerechnet.

UNSER TIPP 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 (Essensmarken). 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 7,50 € (2025) nicht übersteigt.

Der amtliche Sachbezugswert ist dagegen nicht anzusetzen, wenn die Mahlzeit in ganz überwiegend betrieblichem Interesse ist. Dies ist z.B. bei der Bewirtung von Geschäftsfreunden oder während einer Betriebsveranstaltung der Fall.

Eine ausführliche Darstellung zum Thema Mahlzeiten finden Sie im DWS-Merkblatt Nr. 1760 „Mahlzeitengestaltung an Arbeitnehmer 2025“. Dort werden auch die vorgenannten Sonderfälle behandelt.

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.

3.5 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, das sog. Wäschegeld, ist steuerfrei. Wäschegeld für vom Arbeitnehmer selbst beschaffte Arbeitskleidung dagegen ist steuer- und beitragspflichtig.

3.6 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. Handyhülle) 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 Einzelverbindungsanweis. 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 € monatlich steuerfrei ersetzen.

3.7 Darlehen an Arbeitnehmer

Ein Arbeitgeberdarlehen liegt vor, wenn der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter Geld auf der Rechtsgrundlage eines Darlehensvertrags überlässt. Sollte dem Arbeitnehmer auf diese Weise ein Zinsvorteil entstehen, stellt dieser Vorteil Arbeitslohn dar und muss versteuert werden. Darlehen bis 2.600 € müssen allerdings nicht verzinst werden. Werden einem Mitarbeiter mehrere Darlehen gewährt, sind diese zusammenzurechnen.

Bei Darlehen über 2.600 € liegt auch dann kein Zinsvorteil vor, wenn das Darlehen zu einem marktüblichen Zinssatz gewährt wird (sog. Maßstabszinssatz). Nur wenn niedrigere Zinsen vereinbart werden als am Markt üblich, entsteht ein geldwerter Vorteil. Dieser Vorteil wird berechnet aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem vom Arbeitgeber günstig angebotenen Zinssatz und dem Maßstabszinssatz.

BEISPIEL Der Arbeitgeber gewährt ein Darlehen i. H. v. 3.000 €. Das Darlehen soll mit 2 % (5 € pro Monat) verzinst werden. Der aktuelle Maßstabszinssatz beträgt 3 % (7,50 € pro Monat). Der geldwerte Vorteil beträgt somit 2,50 €.

Da es sich bei Zinsvorteilen um einen Sachbezug handelt, kann ein etwaiger Zinsvorteil jedoch im Rahmen der Sachbezugsfreigrenze gem. § 8 Abs. 2 EStG (50 €) steuerfrei bleiben. Ist der Zinsvorteil höher als 50 €, ist er nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen zu versteuern.

Aus Vereinfachungsgründen kann der Arbeitgeber den aktuellen Maßstabszinssatz den von der Deutschen Bundesbank veröffentlichten Effektivzinssätzen entnehmen. Wird der Zinssatz der Bundesbank herangezogen, kann ein Abschlag von 4 % vorgenommen werden. Auch bei Angeboten eines örtlichen Kreditinstitutes als Vergleichsmaßstab gilt der Abschlag von 4 %. Ohne Abschlag ist die Verwendung des günstigsten Preises am Markt (z. B. Internetangebot von Direktbanken) möglich. Die Zinssätze müssen jedoch vergleichbar sein, das bedeutet, dass der Arbeitgeber zwischen den einzelnen Kreditarten (z. B. Wohnungsbaukredit, Konsumentenkredit, Überziehungskredit) unterscheiden muss. Auch die Laufzeit des Darlehens, die Dauer der Zinsfestlegung und der Zeitpunkt der Tilgungsverrechnung müssen vergleichbar sein. Auch bei Angeboten eines örtlichen Kreditinstitutes als Vergleichsmaßstab gilt der Abschlag von 4 %.

BEISPIEL

Zinssatz der Bundesbank	5,0 %
abzgl. Abschlag (4 %)	0,2 %
Maßstabszinssatz (Vergleichsmaßstab)	4,8 %

3.8 Nutzung einer Dienstwohnung

Ein geldwerter Vorteil aufgrund der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Wohnraum ist steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn. Für die Bewertung ist zwischen Wohnung und Unterkunft zu unterscheiden.

Liegt eine Unterkunft vor, so ist der Sachbezugswert i. H. v. 282 € monatlich (Stand: 2025) anzusetzen. Es ist aber auch möglich, eine Unterkunft mit dem ortsüblichen Mietpreis zu bewerten,

wenn im Einzelfall der Ansatz des Sachbezugswerts den Wert der Unterkunft übersteigt. Eine „Unterkunft“ liegt auch in den Fällen vor, in denen der Arbeitgeber mehreren Arbeitnehmern eine Wohnung zur gemeinsamen Nutzung überlässt (Wohnungsgemeinschaft).

Handelt es sich dagegen um eine Wohnung, ist der Wert stets nach dem ortsüblichen Mietpreis zu bemessen. Der Begriff „Wohnung“ (im Gegensatz zur „Unterkunft“) wird wie folgt definiert: Eine Wohnung ist eine in sich geschlossene Einheit von Räumen, in denen ein selbstständiger Haushalt geführt werden kann. Wesentlich ist, dass eine Wasserversorgung und -entsorgung, zumindest eine einer Küche vergleichbare Kochgelegenheit sowie eine Toilette vorhanden sind. Danach stellt z. B. ein Einzimmerapartment mit Küchenzeile und WC als Nebenraum eine Wohnung dar. Dagegen ist ein Wohnraum bei Mitbenutzung von Bad, Toilette und Küche eine Unterkunft.

Bei der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung einer Wohnung an Arbeitnehmer ist der Rabattfreibetrag gem. § 8 Abs. 3 EStG i. H. v. 1.080 € jährlich dann anwendbar, wenn der Arbeitgeber auch an fremde Wohnungen überlässt (vgl. 3.3).

Benutzt jedoch ein Arbeitnehmer im Rahmen einer Auswärtstätigkeit oder einer doppelten Haushaltsführung am auswärtigen Tätigkeitsort unentgeltlich oder verbilligt eine vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Wohnung, so ist der geldwerte Vorteil grundsätzlich als sog. Auslösung steuerfrei.

3.9 Mankogeld

Arbeitnehmer, die im Kassen- und Zählendienst 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.

UNSER TIPP Mankogelder sind steuerfrei, soweit sie 16 € im Monat nicht übersteigen.

3.10 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 Spielbank an dort beschäftigte Arbeitnehmer ausgezahlten Beträge nicht als Trinkgelder steuerfrei.

VORSICHT! Ist der Gast zur Zahlung verpflichtet, wie z.B. bei den sog. 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.

Abschließend noch ein arbeitsrechtlicher Hinweis: Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz stehen Trinkgelder dem Mitarbeiter unmittelbar selbst zu. Der Arbeitgeber dürfe nicht einseitig bestimmen, dass Trinkgelder z.B. in eine Gemeinschaftskasse einbezahlt werden. Dies dürfte allerdings nur insoweit gelten als keine abweichende vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter getroffen wurde.

4. BESONDERHEITEN UND AUFZEICHNUNGSPFLICHTEN

4.1 Mindestlohngesetz

Auch für die Arbeitnehmer der Gastronomiebranche gilt grundsätzlich der Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns. Dieser beläuft sich derzeit auf 12,82 €/Stunde.

Keinen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns haben dagegen die in § 22 MiLoG genannten Personen. Dies sind

- Praktikanten, wenn:
 - das Praktikum aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlichen Berufsakademie verpflichtend zu leisten ist,
 - das Praktikum von einer Dauer bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums dienen soll,
 - das Praktikum von einer Dauer bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung durchgeführt wird, wenn nicht schon zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestand oder
 - es sich um eine Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) oder an einer Berufsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 BBiG handelt,
- Personen i.S.v. § 2 Abs. 1 und 2 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), also Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- Beschäftigte während ihrer Berufsausbildung,
- ehrenamtlich Tätige,
- Langzeitarbeitslose, die unmittelbar vor der Beschäftigung gem. § 18 SGB III mind. ein Jahr arbeitslos waren, für die ersten sechs Monate der Beschäftigung.

Nach Einführung des Mindestlohns waren viele praktische Fragen zunächst ungeklärt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat durch zwei wegweisende Urteile zwischenzeitlich für mehr Klarheit gesorgt.

So hat das BAG u.a. festgestellt, dass es für die Überprüfung der Einhaltung des Mindestlohns auf die Bruttovergütung je Kalendermonat ankommt. Ob Sie die Vorgaben des Mindestlohngesetzes einhalten, können Sie also mithilfe der folgenden Formel überprüfen:

$$\begin{aligned} & \text{X Stunden} \\ & [\text{d.h. tatsächliche Arbeitsstunden des Arbeitnehmers} \\ & \text{im jeweiligen (Kalender-)Monat}] \\ & \times 12,82 \text{ €} = \text{XY €} \end{aligned}$$

Das BAG hat außerdem entschieden, dass neben dem Grundlohn alle Geldleistungen, die ein Arbeitgeber im Gegenzug für die Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers erbringt, mit zum Mindestlohn zählen. Das bedeutet also, dass nur Zahlungen, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf die tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt (z.B. Fahrtkostenerstattung) oder die auf einem besonderen gesetzlichen Zweck beruhen (z.B. Nachtzuschlag gem. § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz), nicht zum Mindestlohn gehören. Monatlich gezahltes Urlaubs- und Weihnachtsgeld ist also auf den Mindestlohn anzurechnen. Nach der Rechtsprechung des BAG gilt dies jedenfalls dann, wenn das anteilige Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld nur für die Monate gezahlt wird, in denen der Arbeitnehmer einen Gehaltsanspruch hat. Auf diese Weise wird nach Auffassung des BAG deutlich, dass durch das Weihnachts- und Urlaubsgeld die Arbeitsleistung belohnt werden soll. Auch Sonntagszuschläge, Feiertagszuschläge und Leistungszulagen sind anrechenbar.

In einem weiteren Urteil, das einen in der Gastronomie kaum vorkommenden Sachverhalt behandelt, hat das BAG festgestellt, dass auch für Bereitschaftszeiten der gesetzliche Mindestlohn zu zahlen ist. Auf die tatsächliche Inanspruchnahme komme es nach dem Mindestlohngesetz nicht an. Der Mindestlohn müsse immer dann gezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer eine Arbeitsleistung erbringe, für die er zu bezahlen sei. Dies sei bei Bereitschaftszeiten der Fall. Da Bereitschaftsdienste in der Gastronomie unüblich sind, sind die Auswirkungen dieses Urteils auf die Gastronomie eher gering.

Einen Anhaltspunkt für die Sichtweise des Zolls, der auch für die Kontrolle der Einhaltung der Mindestlohnvorschriften zuständig ist, liefert dessen Homepage (www.zoll.de).

4.2 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 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 unabhängig von der Anmeldung des Arbeitnehmers zu erstatten ist.

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 und ggf. die Europäische Versicherungsnummer anzugeben.

Aufzeichnungspflichten bestehen auch für folgende Sachverhalte, die ggf. 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:

- Einzelverbindungsnaachweise,
- 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.

Beginn, Ende sowie die Dauer der täglichen Arbeitszeit müssen jedoch nicht aufgezeichnet werden, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt eines Arbeitnehmers 2.000 € übersteigt. Es gelten folgende Voraussetzungen für diese Ausnahme von der Aufzeichnungspflicht:

- Das Arbeitsentgelt muss die Grenze von 2.000 € in den letzten zwölf vollen Monaten überschritten haben; ansonsten gilt die Grenze von 2.958 €.
- Das Arbeitsentgelt muss nachweislich gezahlt worden sein. Der Anspruch allein, z.B. aufgrund eines Tarifvertrags, reicht nicht aus.
- Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt – z.B. Krankengeldbezug – zählen für die zwölf Monate nicht mit.

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.