

## Inhaltsverzeichnis – Stand Mai 2022

Gesetzliche Regelungen zum Mindestlohn .....	2
<b>Neuer Mindestlohn 2022</b> .....	2
Gesetzlicher Mindestlohn Deutschlandweit .....	2
Wer hat Anspruch auf Mindestlohn .....	2
KEINEN Anspruch auf Mindestlohn haben .....	2
Arbeitgeber in NRW .....	2
Tarifinformation NRW 2022-2023 im Gastgewerbe .....	3
Regelungen für Auszubildende.....	5
Arbeitgeber in Hessen .....	6
Für Arbeitgeber in Hessen.....	6
Systemgastronomie.....	7
<b>Sonstige Regelungen zum Lohn</b> .....	7
Minijob .....	7
Kurzfristig Beschäftigte.....	7
Studenten .....	8
Saisonkräfte.....	8
Sonn-, Feiertagsarbeit .....	9
Sonderfälle für Zuschläge .....	9
Nachtarbeit.....	10
Zusammenfassung der steuerrechtlichen Bestimmungen (§ 3b EStG) .....	10
Lohngestaltung/Nettolohnoptimierung .....	11
Übersicht der gängigen Gestaltungen in der Gastronomie.....	11
Erläuterungen zu ausgewählten Bausteinen.....	12
Darlehen an den Arbeitnehmer .....	13
Trinkgeld.....	14
Arbeitskleidung.....	15
Pausen- und Ruhezeiten.....	15

# Gesetzliche Regelungen zum Mindestlohn

Stand: Mai 2022

## Neuer Mindestlohn 2022

Gesetzlicher Mindestlohn Deutschlandweit

- Ab 01.01.2022 9,82 €
- Ab 01.07.2022 10,45 €
- Ab 01.10.2022 12,00 €
- Minijobs dann mit 520€ - Grenze und künftig 10 Stunden Wochenarbeitszeit möglich.
- Zukünftige Anpassungen für den 30.06.2023 mit Wirkung zum 01.01.2024 vorgesehen.

Wer hat Anspruch auf Mindestlohn

- Aushilfen (auch Saisonarbeitskräfte / und ausländische Saisonarbeitskräfte),
- geringfügig Beschäftigte / Mini-Jobber / 450 € - Kräfte,
- Jugendliche (unter 18 Jahre mit abgeschlossener Berufsausbildung),
- Praktikanten (wenn die Beschäftigung länger als 3 Monate anhält),
- Personen, die bereits eine abgeschlossene Ausbildung oder ein Studium haben und ein Praktikum machen,
- Rentner als Aushilfen oder Teilzeitkräfte,
- Teilzeitkräfte
- und Werkstudenten.

KEINEN Anspruch auf Mindestlohn haben

- Auszubildende,
- ehrenamtlich Angestellte,
- Schülerschaftshilfen,
- Ferien-Jobber unter 18 Jahren und OHNE abgeschlossene Berufsausbildung,
- Langzeitarbeitslose (nur in den ersten 6 Monaten nach Beendigung der Arbeitslosigkeit),
- Praktikanten wenn das Praktikum der beruflichen Orientierung oder der Aufnahme eines Studiums dient und nicht länger als 3 Monate dauert,
- oder wenn das Praktikum innerhalb einer schulischen Veranstaltung stattfindet.

Arbeitgeber in NRW

Für Arbeitgeber in NRW, die Mitglied bei der DEHOGA und deren Mitarbeiter Mitglied der NGG sind, oder eine Tarifentlohnung vertraglich zusichern, gelten folgende Regelungen:

- Der Mindestlohn liegt bei **12,50 €**, darunter darf kein Arbeitnehmer entlohnt werden. Die Arbeitnehmer sind in Gehaltsgruppen aufzuteilen entsprechend deren Qualifikationen oder Betriebszugehörigkeit. Anhand der Eingruppierung ist der Stundenlohn dementsprechend anzupassen. Siehe nachfolgende Tarifinformation NRW 2022-2023 im Gastgewerbe.
- Der Tarifvertrag wird zum 01.05.2022 gültig und hat eine Laufzeit von 25 Monaten.

## Tarifinformation NRW 2022-2023 im Gastgewerbe

### *Tarifband 1: Ungelernte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer mit zweijähriger abgeschlossener Regelausbildung im Gastgewerbe:*

(Band 1.1: Arbeitnehmer mit einfachen Tätigkeiten, die durch Anlernen erworben werden können in den ersten zwölf Monaten):

- ab 01.05.2022 12,50 € / Stunde (2.113 € / Monat)
- ab 01.05.2023 12,94 € / Stunde (2.187 € / Monat)

(Band 1.2: Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die erweiterte Kenntnisse oder Fertigkeiten und einschlägige Erfahrungen hierin erfordern oder nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit):

- ab 01.05.2022 13,00 € / Stunde (2.197 € / Monat)
- ab 01.05.2023 13,46 € / Stunde (2.274 € / Monat)

(Band 1.3: Arbeitnehmer mit Tätigkeiten die über Band 1.2 hinausgehen oder mit zweijähriger abgeschlossener Regelausbildung im Gastgewerbe oder mit 24 Monaten Betriebszugehörigkeit oder in direktem Gastkontakt und Inkasso oder in der Zubereitung von warmen Speisen):

- ab 01.05.2022 13,50 € / Stunde (2.282 € / Monat)
- ab 01.05.2023 13,98 € / Stunde (2.362 € / Monat)

(Band 1.4: Arbeitnehmer mit Tätigkeiten und Voraussetzungen die über das Band 1.3 hinausgehen oder mit zweijähriger abgeschlossener Regelausbildung im Gastgewerbe nach 12 Monaten oder mit 4,5 Jahren Betriebszugehörigkeit):

- ab 01.05.2022 14,00 € / Stunde (2.366 € / Monat)
- ab 01.05.2023 14,49 € / Stunde (2.449 € / Monat)

### *Tarifband 2: Arbeitnehmer mit dreijähriger abgeschlossener Regelausbildung, die im fachlich entsprechenden Tätigkeitsbereich erworben wurde:*

(Band 2.1: Fachkräfte mit dreijähriger abgeschlossener Regelausbildung, die im fachlich entsprechenden Tätigkeitsbereich erworben wurde):

- ab 01.05.2022 13,95 € / Stunde (2.358 € / Monat)
- ab 01.05.2023 14,44 € / Stunde (2.441 € / Monat)

(Band 2.2: Fachkräfte mit eigener Verantwortung innerhalb allgemeiner Anweisungen oder Fachkräfte nach 12 Monaten Berufserfahrung, die auch in einem anderen Betrieb erlangt worden ist):

- ab 01.05.2022 14,72 € / Stunde (2.488 € / Monat)
- ab 01.05.2023 15,24 € / Stunde (2.576 € / Monat)

(Band 2.3: Fachkräfte mit erweiterten Fachkenntnissen und erhöhter Verantwortung oder Fachkräfte nach 24 Monaten Berufserfahrung, die auch in einem anderen Betrieb erlangt worden ist):

- ab 01.05.2022 15,50 € / Stunde (2.619 € / Monat)
- ab 01.05.2023 16,04 € / Stunde (2.711 € / Monat)

(Band 2.4: Fachkräfte mit 4,5 Jahren Berufserfahrung, die im konkreten Betrieb erlangt worden ist):

- ab 01.05.2022 16,27 € / Stunde (2.750 € / Monat)
- ab 01.05.2023 16,85 € / Stunde (2.847 € / Monat)

*Tarifband 3: Fachkräfte mit Führungsverantwortung:*

(Band 3.1: Fachkräfte mit umfangreichen Fachkenntnissen und Führungsaufgaben oder mit erweiterter Selbstständigkeit):

- ab 01.05.2022 17,40 € / Stunde (2.840 € / Monat)
- ab 01.05.2023 18,01 € / Stunde (3.043 € / Monat)

(Band 3.2: Fachkräfte mit umfangreichen Fachkenntnissen oder einer Verantwortung für eine Abteilung):

- ab 01.05.2022 18,69 € / Stunde (3.158 € / Monat)
- ab 01.05.2023 19,34 € / Stunde (3.269 € / Monat)

(Band 3.3: Führungskräfte deren Aufgaben einen Überblick über betriebliche Zusammenhänge und selbstständiges Disponieren im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten erfordern. Und Spezialisten):

- ab 01.05.2022 19,97 € / Stunde (3.375 € / Monat)
- ab 01.05.2023 20,67 € / Stunde (3.494 € / Monat)

(Band 3.4: Führungskräfte die über genaue Kenntnisse der gesamtbetrieblichen Zusammenhänge verfügen, ihre Tätigkeit selbstständig erledigen, über entsprechende Kompetenz verfügen und gesamtbetriebliche Verantwortung tragen):

- ab 01.05.2022 21,26 € / Stunde (3.593 € / Monat)
- ab 01.05.2023 22,01 € / Stunde (3.719 € / Monat)

### Bewertungsgrundsätze:

1. Jeder Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber unter Beachtung des nachfolgend beschriebenen Verfahrens in ein Tarifband einzugruppieren. Der Tarifvertrag hat drei Tarifbänder. Das erste Band gilt für ungelernte Arbeitnehmer und Arbeitnehmer mit zweijähriger abgeschlossener Regelausbildung im Gastgewerbe, das zweite Band für Arbeitnehmer mit dreijähriger abgeschlossener Regelausbildung, die im fachlich entsprechenden Tätigkeitsbereich erworben wurde und das dritte Band für die Fachkräfte mit Führungsverantwortung. **Für die Eingruppierung in ein Tarifband ist nicht die berufliche oder betriebliche Bezeichnung, sondern allein die Tätigkeit der Arbeitnehmer maßgebend.** Diese Eingruppierung erfolgt bei der Einstellung, bei einer Versetzung bzw. wesentlichen Veränderungen der Arbeitsinhalte sowie bei der Einführung dieses Tarifvertrages. In Betrieben mit einem Betriebsrat erfolgt dies unter Beachtung von § 99 Betriebsverfassungsgesetz.
2. Die Arbeitnehmer werden entsprechend der von ihnen überwiegend ausgeübten Tätigkeiten in die Tarifbänder eingruppiert. Die Zuordnung der Arbeitnehmer in die Tarifbänder erfolgt unter Anwendung der jeweiligen Bewertungskriterien in den Oberbegriffen des § 4.
3. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, auf Anweisung andere Tätigkeiten auszuüben, die innerhalb ihres Tarifbandes liegen, soweit diese zumutbar sind. Bei Vertretungen, bei dem Arbeitnehmer eine höherwertige Tätigkeit über einen Zeitraum von einem Monat hinaus ausüben, wird für den Zeitraum dieser Vertretung das entsprechend höhere Tarifentgelt gezahlt.
4. Nachtarbeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes wird für Nachtportier und Nightauditor mit einem Zuschlag von 15% vergütet. **Bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen dürfen aus Anlass des Abschlusses dieses Vertrages nicht verschlechtert werden.**
5. Die Zeiten der beruflichen Ausbildung zählen nicht für die Berechnung der Zeiten der Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit im Sinne des Tarifvertrages.

Die Arbeitszeit beträgt gemäß § 3 des Manteltarifvertrages **monatlich 169 Stunden**. Sie ist auf eine Fünf-Tage-Woche zu verteilen. Übt ein Arbeitnehmer Tätigkeiten aus, die in verschiedene Tarifbänder fallen, so ist die überwiegende Tätigkeit für die Eingruppierung maßgebend.

**Der Entgelttarifvertrag ist nicht allgemeinverbindlich. Er gilt daher nur bei Vorliegen einer Tarifbindung. Eine solche besteht grundsätzlich, wenn beide Arbeitsvertragsparteien Mitglieder der tarifschließenden Organisationen sind (Arbeitgeber DEHOGA, Arbeitnehmer NGG). Die Geltung des Tarifvertrages kann auch über eine sogenannte Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag vereinbart werden.**

Unterschiedliche Bezahlung wegen Alter oder Geschlecht ist bei gleichen ausgeübten Tätigkeiten unzulässig. Soweit Entgeltunterschiede durch verschiedenartige Tätigkeiten bedingt sind, sind sie in den Tarifbändern nach § 4 dieses Tarifvertrages genügend berücksichtigt.

### Regelungen für Auszubildende

Vorab: Gültig ab 01.08.2022, Laufzeit 25 Monate, Lohnerhöhungen setzen erst mit Gültigkeit ein, es gibt keine rückwirkenden Regelungen, weder inhaltlich noch auf Löhne bezogen. **Der Tarifvertrag für Auszubildende ist allgemeinverbindlich.**

Erstes Ausbildungsjahr:

- ab 01.08.2022 1.000 € brutto pro Monat (900€ für 4 Monate in der Probezeit)
- ab 01.05.2023 1.100 € brutto pro Monat (1.000€ für 4 Monate in der Probezeit)

Zweites Ausbildungsjahr:

- ab 01.08.2022 1.100 € brutto pro Monat
- ab 01.05.2023 1.200 € brutto pro Monat

Drittes Ausbildungsjahr:

- ab 01.08.2022 1.200 € brutto pro Monat
- ab 01.05. 2023 1.300 € brutto pro Monat

- Jeder Auszubildende, der am 01.12. des jeweiligen Kalenderjahres in einem ungekündigtem Ausbildungsverhältnis steht, hat nach einer Betriebszugehörigkeit von 12 Monaten Anspruch auf eine Sonderzahlung von 50% einer tariflichen Ausbildungsvergütung.

- Die Jahressonderzahlung ist, sofern nicht anders mit dem Betriebsrat vereinbart, mit dem Gehalt im November auszuführen.

- Auf die Jahressonderzahlung können aus gleichem Anlass freiwillig, einzelvertraglich oder übertariflich gezahlte Leistungen angerechnet werden.

- Scheidet der Auszubildende vor Ablauf des zweiten oder des dritten Ausbildungsjahres auf eigene Veranlassung aus dem Ausbildungsbetrieb aus, oder gibt der Auszubildende dem Ausbilder/Ausbildungsbetrieb berechnete Veranlassung zur Beendigung des Ausbildungsvertrages vor Ablauf des zweiten oder dritten Ausbildungsjahres, so kann die über 102,26 € hinausgehende Sonderzahlung im Rahmen der Grundsätze der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zurückgefordert werden.

- Im Falle der Rückzahlungsverpflichtung verbleibt dem Auszubildenden jedenfalls der Betrag von 102,26 €, auch wenn die Jahressonderzahlung diesen Betrag überschreitet. Ruht das Ausbildungsverhältnis während eines ganzen Ausbildungsjahres, entsteht kein Anspruch auf Jahressonderzahlung.

## Arbeitgeber in Hessen

Für Arbeitgeber in Hessen, die Mitglied bei der DEHOGA und deren Mitarbeiter Mitglied der NGG sind, oder eine Tarifentlohnung vertraglich zusichern, gibt es außer der Regelung für Auszubildende keine weiteren Vorschriften zum Thema Mindestlohn. Es ist aber auch hier mindestens der aktuell gesetzlich vorgeschriebene Mindestlohn von 9,82 € (Stand Mai 2022) € zu zahlen.

### Ausbildungsvergütung:

Erstes Lehrjahr:	1.000 €
Zweites Lehrjahr:	1.150 €
Drittes Lehrjahr:	1.300 €

## Systemgastronomie

Auch in der Systemgastronomie tut sich etwas, so hat sich die NGG und die DEHOGA nun auch hier auf eine Erhöhung des Mindestlohns wie folgt geeinigt: ab dem 01.06.2022 auf einen Stundenlohn von 11,30 €, Zum 01.10.2022 steigt dieser auf 12,20 €. Zum 01.10.2023 erfolgt eine weitere Erhöhung auf 12,70 €.

Die Euro-Beträge der drei Stufen werden auf die weiteren Tarifgruppen übertragen. So erhalten ausgelernte Fachkräfte (Tarifgruppe 5) ab 01.10.2023 einen tariflichen Stundenlohn von 15,49 €.

Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich ab 01.08.2022 auf 900,00 € im ersten Ausbildungsjahr, 980,00 € im zweiten Ausbildungsjahr und 1.070,00 € im dritten Ausbildungsjahr.

Sofern Unternehmen als Arbeitgeber im Bundesverband der Systemgastronomie Mitglied sind, gilt für die Beschäftigten der Entgelttarifvertrag für die Systemgastronomie.

Bei weiteren Fragen z.B. zum Thema Lohn- und Gehaltsabrechnung stellen wir gerne einen Kontakt zu unserem Partner her. Sprich uns für ein persönliches Gespräch gerne an.

## Sonstige Regelungen zum Lohn

### Minijob

- Die regelmäßige monatliche 450 € (520 € ab 01.10.2022) Grenze darf nicht überschritten werden, dazu müssen auch einmalige Zuwendungen wie z.B. Weihnachts- und Urlaubsgeld einbezogen werden.
- Es darf nur ein Minijob neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt werden. Bei mehreren Minijobs sind alle Summen zusammenzurechnen. Wenn dabei die Grenze von 450 € (520 € ab 01.10.2022) überschritten wird, sind ALLE Minijobs sozialversicherungspflichtig.
- Minijobber können sich auch während eines laufenden Jahres von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen. Ausnahme: Der Minijobber hat vor dem 01.01.2013 Rentenversicherungsbeiträge aufgestockt. Ansonsten besteht seit 01.01.2013 die Rentenversicherungspflicht für Minijobber. Der Arbeitnehmeranteil liegt bei 3,6 %.
- Weiter Informationen dazu auf [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de).

### Kurzfristig Beschäftigte

- Werden häufig überbrückend bei Personalengpässen oder z.B. in der Biergartensaison eingesetzt.
- Hierbei darf die Beschäftigung von vornherein nicht mehr als drei Monate (70 Arbeitstage) und nicht berufsmäßig (kann der Mitarbeiter dauerhaft von diesem Lohn leben?) abgeschlossen werden.
- Auch vorherige Arbeitgeber mit der gleichen Beschäftigungsart sind mit in die drei Monate einzubeziehen, dies gilt es vorher zu prüfen. Dabei können z.B. Arbeitsverträge oder ein Personalstammbogen Aufschluss geben. Diese Mitteilungen müssen allerdings dann vom Mitarbeiter mit seiner Unterschrift bestätigt werden.

- Der Arbeitslohn spielt hierbei dann keine Rolle.
- Es fallen keine Beiträge in die Sozialversicherung an, auch keine Pauschalbeiträge für Kranken- und Rentenversicherung.
- Diese Art der Beschäftigung ist aber umlagepflichtig. Es kann eine Pauschale von 25 % des Arbeitslohns angewandt werden, wenn: der Arbeitslohn täglich 120 € nicht übersteigt, die Beschäftigung nicht über 18 zusammenhängende Arbeitstage hinausgeht und der Stundenlohn höchstens 15 € beträgt oder wenn die Beschäftigung nur gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend ausgeübt wird. Ansonsten wird der Lohnsteuerabzug nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers abgerechnet.

## Studenten

- Können ebenfalls z.B. als 450 € (520 € ab 01.10.2022) -Kraft oder als kurzfristig Beschäftigte eingestellt werden.
- Bei längerer Beschäftigung als drei Monate oder einer Einstellung mit einem höheren Entgelt als 450 € (520 € ab 01.10.2022) /pro Monat spricht man von einem „Werkstudenten“, dies ist die für den Arbeitgeber günstigste Art der Beschäftigung. Dafür darf der Student aber während der Vorlesungszeit nicht mehr als 20 Stunden in der Woche beschäftigt werden, dafür muss dem Arbeitgeber die gültige Immatrikulationsbescheinigung (Studienbescheinigung) vorliegen. Außerhalb der Vorlesezeiten gilt diese 20 Stunden-Regel nicht.
- Bei einer max. wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden besteht für Studenten bei der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung die Beitragsfreiheit. Die gilt aber nicht für die Rentenversicherung, diese ist auch bei max. 20 Stunden/Woche Pflicht. Für den Arbeitgeber und den Studenten liegt die Beitragsbelastung bei jeweils 9,3 %.
- Bewegt sich der Student im sog. Übergangsbereich von 450,01 € (520,01 € ab 01.10.2022) bis 1.300 € (ab 01.10.2022 1.600 €) (Midijob), kann der Beitrag für den Studenten auch niedriger ausfallen.

## Saisonkräfte

- Werden auch häufig zu besonderen Anlässen (Biergartensaison, Ernte, oder in Urlaubsgebieten) eingestellt.
- Hier ist die Herkunft der Mitarbeiter zu beachten!
- Mitarbeiter aus den EU-Mitgliedstaaten ebenso Island, Norwegen, Liechtenstein und die Schweiz brauchen keine Arbeitserlaubnis.
- Mitarbeiter aus Drittländern benötigen für die Arbeitsaufnahme einen Aufenthaltstitel, der der Zustimmung der Agentur für Arbeit bedarf.
- Bei den Sozialversicherungsabgaben muss geklärt werden, ob das deutsche oder das ausländische Sozialversicherungsrecht greift. Hierbei kann die A1-Bescheinigung helfen, liegt diese vor, ist das Sozialversicherungsrecht seines Heimatlandes anzuwenden. Wenn diese nicht vorliegt, gilt deutsches Recht. Bei Arbeitnehmern aus Drittstaaten sind Sozialversicherungsabkommen, die Deutschland mit einer Vielzahl anderer Staaten weltweit abgeschlossen hat, zu beachten.

## Sonn-, Feiertagsarbeit

- Für Sonntagsarbeit von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr sind 50 % angesetzt, als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit am Montag von 00.00 Uhr bis 04.00 Uhr, wenn die Nachtarbeit vor 00.00 Uhr aufgenommen wurde.
- Arbeit an gesetzlichen Feiertagen werden in der Zeit von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr mit 125 % ausgezahlt, als Feiertag gilt auch die Arbeit des auf dem Feiertag folgenden Tages von 00.00 Uhr bis 04.00 Uhr, wenn die Nachtarbeit vor 00.00 Uhr aufgenommen wurde.

▼ Die gewählte Feiertagslogik am Beispiel überprüfen:

Tage:	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Σ
Wo liegen die Feiertage?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
Wann wurde gearbeitet?	<input checked="" type="checkbox"/> Arbeits-einsatz	<input checked="" type="checkbox"/> Arbeits-einsatz	<input checked="" type="checkbox"/> Arbeits-einsatz	<input type="checkbox"/> nicht anwesend	<input checked="" type="checkbox"/> Arbeits-einsatz	<input checked="" type="checkbox"/> Arbeits-einsatz	<input type="checkbox"/> nicht anwesend	-
Sollstunden	8	8	8	0	8	8	0	40
Abwesenheitstage	-	-	-	-	-	-	-	0
Ergebnis	Regel-arbeitstag	Regel-arbeitstag	Regel-arbeitstag	frei an Feiertag	Regel-arbeitstag	Regel-arbeitstag	frei	-

Es gelten folgende Bedingungen:

- Die obengenannten prozentualen Zuschläge sind steuer- und beitragsfrei, wenn der Grundlohn unter 25 € / Stunde beträgt. Bei einem Stundengrundlohn der 25 € übersteigt, unterliegt der gezahlte Zuschlag anteilig der Beitragspflicht. Liegt der Stundengrundlohn über 50 € muss der gezahlte Zuschlag versteuert werden.
- Sonn- und Feiertagszuschläge sind nicht miteinander kombinierbar, der Zuschlag für Nachtarbeit kann allerdings mit Sonn- oder Feiertagszuschlägen kombiniert werden.
- **Nur Zuschläge für tatsächlich geleistete Arbeit können von der Steuer- und Beitragspflicht befreit werden.**
- Steuerrechtlich sind auch die Oster- und Pfingstsonntage als Feiertage zu betrachten, selbst wenn sie in den am Ort der Arbeitsstätte geltenden Vorschriften nicht als gesetzlicher Feiertag genannt werden.
- Es gilt immer der Grundsatz, dass der Arbeitnehmer durch „normale“ Arbeit eine Vergütung des Mindestlohns erlangen muss. Dies bedeutet, dass Zuschläge immer zusätzlich zum Mindestlohn gezahlt werden müssen.

## Sonderfälle für Zuschläge

- Für die Arbeit an Silvester von 14.00 Uhr bis 24.00 Uhr 125 %, für die Arbeit an den Weihnachtsfeiertagen von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr 150 %, für die Arbeit an Heiligabend von 14.00 Uhr bis 24.00 Uhr 150 % und für die Arbeit am 01.05. von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr 150 %.
- Steuerfrei sind Zuschläge für tatsächlich geleistete Arbeit (Nachweispflicht), wenn die Zuschläge zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden und wenn der

Maßgebende Stundenlohn 25 € nicht übersteigt. Liegt der maßgebende Stundenlohn über 25€ aber unter 50 €, sind die Zuschläge lohnsteuerfrei, aber beitragspflichtig. Übersteigt der Stundenlohn 50 € sind die Zuschläge steuer- und beitragspflichtig.

- Nicht begünstigt sind Zulagen für Bereitschaftsdienst, Schicht- und Wechselschichtzulagen, die keinen Zuschlag zu einer Grundvergütung vorsehen.
- Für die Ermittlung der Zuschläge wird der Grundlohn herangezogen, dazu gehören: der laufende Arbeitslohn (Basisgrundlohn), vermögenswirksame Leistungen, laufende Zuschläge und Zulagen (Schichtzulagen), laufend gewährte Sachzuschläge, steuerpflichtige Fahrtkostenzuschüsse oder auch laufende Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge. Nicht dazu gehören Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit oder z.B. pauschal besteuerte Bezüge nach § 40 EStG.

### Nachtarbeit

- Zur Nachtarbeit zählt die Arbeitszeit zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr (Bäckereien und Konditoreien von 22.00 Uhr bis 05.00 Uhr), wird in dieser Zeit länger als 2 Stunden gearbeitet, ist laut § 2, § 6 ArbZG eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage oder ein angemessener Zuschlag als Ausgleich zu gewähren. Als angemessen wurde von dem BAG ein Zuschlag von 25 % vorgegeben, dieser wird in der Zeit von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr gewährt. 40 % für Nachtarbeit von 00.00 Uhr und 04.00 Uhr (wenn die Nachtarbeit vor 00.00 Uhr aufgenommen wurde). Diese Angaben sind allerdings nicht bindend vorgeschrieben, lediglich dass ein Zuschlag gewährt werden muss.

### Zusammenfassung der steuerrechtlichen Bestimmungen (§ 3b EStG)

- **Wichtig:** Der Mindestlohn darf nicht erst durch Addition der Zuschläge erreicht werden, sondern muss zuvor schon erfüllt sein. Der Gesetzgeber hat hier ganz klar die Höhe des Zuschlags in Abhängigkeit der Arbeitszeiten geregelt. Folgende Zuschläge dürfen frei von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen ausgezahlt werden:

Arbeitszeit	Höhe des Zuschlags
Nachtarbeit von 20 bis 6 Uhr	25% des Grundlohns
Nachtarbeit von 0 bis 4 Uhr (sofern die Arbeit vor 0 Uhr begonnen wurde)	40% des Grundlohns
Sonntagsarbeit (bis 4 Uhr am Folgetag)	50% des Grundlohns
Gesetzliche Feiertage (bis 4 Uhr am Folgetag)	125% des Grundlohns
31. Dezember ab 14 Uhr (bis 4 Uhr am Folgetag)	125% des Grundlohns
24. Dezember ab 14 Uhr (bis 4 Uhr am Folgetag)	150% des Grundlohns
25. und 26. Dezember sowie 1. Mai (jeweils bis 4 Uhr am Folgetag)	150% des Grundlohns

Davon abweichende Zuschlagszahlungen müssen nach den vorliegenden Lohnsteuermerkmalen regelversteuert und „verbeitragt“ werden.

- Arbeitnehmer haben im Krankheitsfall und bei Urlaub Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Dies beinhaltet auch die Fortzahlung von Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschlägen, wenn die gezahlt worden wären, wenn keine Krankheit oder Urlaub das „verhindert“ hätten. **Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sind steuer- und beitragsfrei, wenn sie für die tatsächliche Arbeit zu den begünstigten Zeiten geleistet wurden. Da keine tatsächliche Arbeitsleistung vorliegt, sind diese Zuschläge im Rahmen der Entgeltfortzahlung steuer- und beitragspflichtig.**
- Sozialversicherungsrechtlich tritt die Beitragspflicht für geschuldete Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge auch dann ein, wenn Arbeitgeber ihrer Entgeltfortzahlungspflicht an ihre Arbeitnehmer nicht vollumfänglich nachkommen.

## Lohngestaltung/Nettolohnoptimierung

Übersicht der gängigen Gestaltungen in der Gastronomie

Bei der Lohngestaltung gibt es sehr viele Möglichkeiten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer das maximum rauszuholen und das ganze Thema möglichst fair und ansprechend für beide Seiten zu gestalten. Als Arbeitgeber kann man dem Arbeitnehmer durch Nettolohnoptimierung einen Mehrwert bieten und die Arbeitsmoral zusätzlich steigern. Damit profitiert der Arbeitgeber auch davon. Einige Beispiele dafür sind:

- Sachbezüge wie z.B. ein Tankgutschein oder Edenred (Sachbezugsgrenze 50 € (ab 2022) / Monat),
- Verpflegungszuschüsse wie z.B. ein Restaurantgutschein,
- Fahrtkostenzuschüsse,
- Aufmerksamkeiten aus persönlichem Anlass, z.B. Geburtstagen oder Mitarbeiterjubiläum
- betriebliche Kommunikationsgeräte – Erläuterung im nächsten Absatz,
- betriebliches Gesundheitsmanagement,
- Erholungsbeihilfe,
- Mobile Werbung,
- Computer-Gestellung,
- Rabattpflichtbetrag / Belegschaftsrabatte – Erläuterung im nächsten Absatz,
- Mitarbeiterwohnung / Dienstwohnung – Erläuterung im nächsten Absatz,
- Internetkostenzuschuss,
- Mitarbeiterverpflegung – Erläuterung im nächsten Absatz,
- E-Bike,
- betriebliche Altersvorsorge,
- Handy- und Telefonnutzung,
- Betriebsveranstaltungen und viele weitere.

Hierbei gibt es einige Vorschriften zu beachten. Wenn du dazu Fragen hast oder Hilfe bei der Gestaltung oder Ausführung benötigst stehen wir dir bzw. unsere Partner gerne zur Verfügung.

## Erläuterungen zu ausgewählten Bausteinen

### *Belegschaftsrabatte:*

- Wenn der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer oder auch Ehegatten und anderen Angehörigen kostenlos oder vergünstigt Waren bzw. Dienstleistungen anbietet, mit denen er sonst Handel betreibt, liegt ein Belegschafts- oder Personalrabatt vor.
- Diese sind gem. § 8 Abs. 3 EStG nur bis zu 1.080 € jährlich steuer- und abgabefrei. Zur Ermittlung des geldwerten Vorteils ist der Betrag des Bezugspreises um 4% zu kürzen.

Beispiel: Ein Unternehmen bietet das Catering einer Hochzeitsgesellschaft für 200 Personen zu einem Preis von 7.500 € an. Ein Arbeitnehmer möchte dieses Angebot für seine eigene Hochzeit in Anspruch nehmen und erhält das Catering zu einem ermäßigten Preis von 6.000 €. Somit ergibt sich ein geldwerter Vorteil von 1.500 € davon abzuziehen sind nun 300 € (4% Kürzungsbetrag). Es bleiben 1.200 € wovon 1.080 € steuerfrei sind und 120 € gelten als steuerpflichtiger Arbeitslohn.

### *Mitarbeiterverpflegung:*

- Kostenlose und verbilligte Mahlzeiten sind lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig, wenn sich nicht die vorab beschriebene Regelung zu den „Belegschaftsrabatten“ anwenden lässt. Eine Aufzeichnung bzw. Dokumentation ist dringen zu empfehlen.

Beispiel: Die Servicekraft erhält täglich eine Mahlzeit im Wert von 4,00 € (Preis auf der Speisekarte).

$280 \text{ Tage} \times 4,00 \text{ €} = 1.120,00 \text{ €}$

$1.120,00 \text{ €} - 4 \% = 1.075,80 \text{ €}$

1.075,80 € ist kleiner als 1.080,00 €. Daher kann die komplette Verpflegung steuer- und sozialversicherungsfrei über den Belegschaftsrabatt abgebildet werden.

- Mahlzeiten sind alle Speisen und Lebensmittel, die üblicher Weise der Ernährung dienen und während der Arbeitszeit oder direkt im Anschluss daran zu sich genommen werden. Dazu zählen auch Vor-/Nachspeisen und Getränke, die währenddessen getrunken werden.
- Als Gegenwert ist der amtliche Sachbezugswert anzusetzen (sofern dieser nicht 60 € pro Mahlzeit übersteigt). Stand 2021 lag der Wert für ein Frühstück bei 1,83 € und für ein Mittag- oder Abendessen bei 3,47 €. Im Jahr 2022 stieg der Wert für ein Frühstück auf 1,87 € und für ein Mittag- oder Abendessen auf 3,57 €. Zuzahlungen des Arbeitnehmers werden auf den Sachbezugswert angerechnet. Der Monatswert für Verpflegung liegt nun bei 270 € im Monat.
- Dies gilt auch für Mahlzeiten, die in fremden Betrieben (Kantinen/Gaststätten) angeboten werden. Voraussetzung dafür ist: Es muss eine vertragliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betreiber (z.B. über die Raummiete oder Zuschüsse zu den Stromkosten) vorliegen.
- Der amtliche Sachbezugswert ist nicht anzusetzen bei z.B. der Bewirtung von Geschäftsfreunden oder bei einer Betriebsveranstaltung.
- Es gibt zwei Möglichkeiten der Versteuerung: mit einem Pauschsteuersatz von 25 % pro Arbeitnehmer (löst Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung aus), oder individuell durch Zurechnung beim einzelnen Arbeitnehmer. Barzuschüsse zu Mahlzeiten sind nicht steuer- und sozialversicherungsfrei. Auch die Pauschalierungsmöglichkeit entfällt in diesem Fall.

#### Telekommunikationsgeräte:

- Die Nutzung betrieblicher Telekommunikationsgeräte zu privaten Zwecken ist steuer- und beitragsfrei. Dafür muss es sich aber um einen betrieblichen Telefonanschluss handeln, d.h. das Handy, Telefon, Smartphone oder das Faxgerät muss Eigentum des Arbeitgebers sein oder es muss vom Arbeitgeber geleast/gemietet worden sein.
- Auch dazugehöriges Zubehör wie z.B. Ladekabel, Sim-Karten, Schutzhüllen oder Headsets sind steuer- und beitragsfrei. Dies gilt aber nicht, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer z.B. das Handy schenkt oder verbilligt übereignet.
- Wenn der Arbeitnehmer sein privates Handy für betriebliche Zwecke nutzt, kann der Arbeitgeber ihm die Kosten dafür steuerfrei erstatten, dies kann anteilig an der Grundrechnung geschehen oder nur die beruflich veranlassten Verbindungsentgelte betreffen. Dafür ist es notwendig, dass der Arbeitnehmer einen Einzelbindungsnachweis vorlegt. Ohne Einzelbindungsnachweis kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nur bis max. 20 % (höchstens 20 € / Monat) der Rechnung steuerfrei erstatten.

#### Nutzung einer Dienstwohnung:

- Der aus einer verbilligten oder gar unentgeltlichen Überlassung von Wohnraum entstehende Vorteil zählt als steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn. Der Rabattpflichtbetrag gem. § 8 Abs. 3 EStG i. H. v. 1080 € jährlich ist dann anwendbar, wenn der Arbeitgeber auch an fremde Wohnungen überlässt.

Es muss zwischen Wohnung und Unterkunft unterschieden werden:

- Bei einer Unterkunft ist ein Sachbezugswert von 241 € monatlich (2021 noch 237 €) anzusetzen. Ausnahme: Der ortsübliche Mietpreis übersteigt diese Summe. Als Unterkunft zählt auch eine vom Arbeitgeber an mehrere Arbeitnehmer zur gemeinsamen Nutzung vermietete Wohnung (Wohnungsgemeinschaft).
- Bei einer Wohnung ist stets der ortsübliche Mietpreis ausschlaggebend für die Berechnung des Sachbezugswerts. Eine Wohnung muss eine in sich geschlossene Einheit von Räumen, in der sich ein selbstständiger Haushalt führen lässt sein. Es muss eine Wasserversorgung und -entsorgung vorhanden sein, eine Küche oder eine vergleichbare Kochgelegenheit sowie eine Toilette vorhanden sein.
- Eine im Rahmen einer Auswärtstätigkeit oder einer doppelten Haushaltsführung am auswärtigen Tätigkeitsort vom Arbeitgeber unentgeltlich oder verbilligten zur Verfügung gestellten Wohnung, ist der geldwerte Vorteil grundsätzlich als sog. Auslösung steuerfrei.

#### Darlehen an den Arbeitnehmer

- Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Geld auf der Rechtsgrundlage eines Darlehensvertrags überlässt, ist dies ein Arbeitgeberdarlehen.
- Darlehen bis zu 2.600 € müssen nicht verzinst werden, können sie aber.
- Wenn sich aufgrund des Arbeitgeberdarlehens für den Arbeitnehmer ein Zinsvorteil ergibt, ist dieser als Arbeitslohn zu bewerten. Ein Zinsvorteil liegt aber nicht vor, wenn der Arbeitgeber einen marktüblichen Zinssatz berechnet. Wird der Maßstabzinssatz (der von der Deutschen Bundesbank veröffentlicht wird) angewendet, gilt ein Abschlag von 4 %. Dieser muss aber mit anderen Zinssätzen von z.B. der örtlichen Bank oder einem Internetangebot vergleichbar sein.

Zu unterscheiden ist dabei auch um welche Art eines Darlehens es sich handelt (Wohnungsbaukredit, Konsumentenkredit oder z.B. Überziehungskredit) um die Zinssätze zu vergleichen.

- Sollte der Arbeitgeber einen niedrigeren Zinssatz anbieten, entsteht ein geldwerter Vorteil. Dieser ist mit einer Höhe von max. 50 €/Monat als Sachbezug zu sehen, und bleibt damit steuerfrei, wenn kein weiterer Sachbezug genutzt wird. Alles darüber hinaus ist nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen zu versteuern.

Beispiel einer Berechnung:

Zinssatz der Bundesbank	5,0 %
abzgl. des Abschlags (4 %) (vom Zinssatz der Bundesbank)	0,2 %
Maßstabzinssatz (Vergleichsmaßstab)	4,8 %

## Trinkgeld

Das Trinkgeld ist in allen Bereichen der Gastronomie eine lukrative weitere Einnahmequelle. In der Regel ist das Trinkgeld in Deutschland steuerfrei und zählt somit nicht zum erwirtschafteten Gewinn des Gastronomie-Betriebes. Viele Gastronomen wissen allerdings nicht, ob und welche Ausnahmen es beim Trinkgeld gibt und welche Regelungen zu beachten sind. Schließlich will kein selbstständiger Gastronom in eine Steuerfalle tappen. Das Trinkgeld resultiert aus einer persönlichen Beziehung zwischen Gast und Kellner und muss nicht an den Geschäftsinhaber übergeben werden. Das bedeutet auch, dass der Inhaber sein Personal nicht zwingen kann, das Trinkgeld z.B. mit dem Personal in der Küche zu teilen. Nach dem Gesetz der Gewerbeordnung darf der Arbeitgeber den Lohn nicht durch das Trinkgeld ersetzen (§ 3 Nr. 51).

Wenn das Trinkgeld während einer Schicht von allen Mitarbeitern gesammelt und am Ende der Schicht aufgeteilt wird, bleibt es steuerfrei. Anders wäre es, wenn das Trinkgeld vom Inhaber vorher eingesammelt wird oder er es vom Gast selber übergeben bekommt und dann selbst an die Angestellten verteilt. Das würde dann als Lohn zählen, da der direkte Bezug zwischen dem Personal und dem Gast dann nicht mehr besteht. Trinkgelder an den Inhaber/Unternehmer selbst sind nicht steuerfrei. Es handelt sich dann um eine steuerpflichtige Betriebseinnahme nach § 3 EStG. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet das Trinkgeld während Urlaub oder Krankheit zu zahlen.

Bei einigen gängigen Kassensystemen für die Gastronomie ist eine Trinkgeldfunktion bereits integriert. So kann bei baren aber auch bei unbaren Vorgängen, wie der Zahlung per EC-Karte, Kreditkarte oder mittels Mobile Payment, ein Trinkgeld zusätzlich eingegeben und in der Kasse gespeichert werden. Das System kann dann anhand des Angestellten und der zugrundeliegenden Regelung im jeweiligen Restaurant zwischen steuerfreiem und zu versteuerndem Trinkgeld unterscheiden.

- Trinkgelder sind steuerfrei, wenn sie anlässlich einer Arbeitsleistung, von einem Dritten, freiwillig, ohne dass ein Rechtsanspruch besteht, zusätzlich zu dem für die Arbeitsleistung zu bezahlende Betrag geleistet werden.
- Nicht dazu zählen bspw. Bedienungszuschläge (müssen auf der Speisekarte ausgewiesen sein) oder Tronc-Aufkommen bei einer Spielbank/Casino. Diese sind nicht steuerfrei.

- Der Arbeitgeber darf gem. eines Urteils des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz nicht einseitig bestimmen, dass Trinkgelder in eine Gemeinschaftskasse einbezahlt werden müssen. Trinkgelder stehen den jeweiligen Mitarbeitern in der Regel immer unmittelbar selbst zu.
- Zu versteuerndes Trinkgeld, welches z.B. der Inhaber erhält, richtet sich übrigens nach dem gültigen Steuersatz für die erbrachte Leistung. So muss ein Trinkgeld außer Haus (z.B. bei einer Pizza-Lieferung) anders versteuert werden als ein Trinkgeld im Restaurant.

**Grundsätzlich lässt sich zum Trinkgeld sagen: Das sollten die Mitarbeiter untereinander regeln. Als Inhaber eines Gastronomiebetriebs hält man sich hier besser raus!!!**

## Arbeitskleidung

- Arbeits- und Berufskleidung wie z.B. eine Kochjacke oder Arbeitssicherheitsschuhe, die der Arbeitgeber unentgeltlich oder verbilligt anbietet, gehört nicht zum Arbeitslohn und ist somit steuer- und sozialversicherungsfrei.
- Bürgerliche Kleidung wie ein Anzug, der auch privat getragen werden kann, zählen nicht zur Arbeitskleidung.
- Reinigungskosten (Wäschegeld) für vom Arbeitgeber gestellte Berufsbekleidung ist wiederum steuerfrei. Für vom Arbeitnehmer selbst beschaffte Kleidung besteht Steuer- und Beitragspflicht.

## Pausen- und Ruhezeiten

- Bei einer Arbeitszeit von bis max. 6 Stunden am Tag muss keine Pause gemacht werden.
- Ab 6 Stunden Arbeitszeit am Tag muss eine Pause von insgesamt 30 Minuten gemacht werden (möglich sind auch zwei Pausen von je 15 Minuten).
- Ab 9 Stunden Arbeitszeit am Tag gibt es zusätzliche 15 Minuten Pausenzeit.

Dies ist im Arbeitszeitgesetz § 4 Ruhezeiten so festgelegt. Längere Pausen sind allgemein möglich, wenn Arbeitgeber und der Arbeitnehmer damit einverstanden sind.

**Achtung: Für Jugendliche unter 18 Jahren gelten andere Regelungen (Jugendarbeitsschutzgesetz).**

Die Ruhezeit beschreibt die Unterbrechung der Arbeit zwischen dem Ende und dem Anfang eines Arbeitstages. Der Arbeitnehmer muss grundsätzlich eine ununterbrochene Ruhepause von 11 Stunden haben. In der Gastronomie kann die Ruhezeit in Ausnahmefällen auch um eine Stunde auf 10 Stunden verkürzt werden, allerdings muss sie innerhalb von 4 Wochen ausgeglichen werden, indem der Arbeitnehmer an einem Tag eine Ruhezeit von 12 Stunden zwischen den Arbeitstagen einhalten kann.

Die tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden sollte möglichst nicht überschritten werden. Wenn ein Arbeitnehmer mal 10 Stunden arbeitet, ist das kein Problem, solange die durchschnittliche Arbeitszeit innerhalb von 6 Monaten nicht mehr als 8 Stunden beträgt. Hier müssen dann aber auch die Pausenzeiten angeglichen werden. Arbeitszeiten über 10 Stunden hinaus sind nur in Ausnahmefällen erlaubt, Mitarbeitermangel oder ein erhöhtes Besucheraufkommen zählen z.B. nicht dazu! Außerdem muss auch hier innerhalb von 6 Monaten ein Ausgleich dafür stattfinden.

Laut §6 ArbZG soll es keine Arbeitsperioden von 7 Tagen oder mehr am Stück geben. Eine Arbeitsperiode von mehr als 19 Arbeitstagen ist nicht zulässig. Auch in der Gastronomie müssen dem Arbeitnehmer mindestens 15 freie Sonntage im Jahr gewährt werden und für jeden Sonntag an dem

gearbeitet wurde muss ein Ersatzruhetag innerhalb von 2 Wochen (bei Feiertagen 8 Wochen) eingerichtet werden.

Grundsätzlich sollte eine Arbeitswoche nicht mehr als 48 Stunden beinhalten (6 x 8 Stunden von Montags-Samstags). Wenn in einem Kalenderjahr mindestens an 48 Tagen Nachtarbeit geleistet wird, müssen besondere Leistungen und Zuschläge oder bezahlte arbeitsfreie Tage gewährt werden. Zudem hat der Arbeitnehmer dann Anspruch auf regelmäßige ärztliche Untersuchungen, die von Arbeitgeber übernommen werden müssen. Auch hier sollte möglichst die Arbeitszeit von 8 Stunden täglich eingehalten werden, sonst muss wieder ein Ausgleich stattfinden.