DWS Steuerberater MEDIEN GmbH

GASTRONOMIE

LOHN- UND GEHALTSABRECHNUNGEN

BESONDERHEITEN UND MÖGLICHKEITEN

MERKBLATT NR. 1777 | 01 | 2026

LESEPROBE

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. Die Geringfügigkeitsgrenze ist dynamisch ausgestaltet, sodass sich bei einer weiteren Erhöhung des Mindestlohns grundsätzlich kein Änderungsbedarf für die Arbeitgeber ergibt. Im Jahr 2026 steigt der Mindestlohn von 12,82 € auf 13,90 € pro Stunde und die Geringfügigkeitsgrenze von 556 € auf 603 € 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 sozialversicherungspflichtig.

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.

© 01/2026 DWS Steuerberater Medien GmbH
Bestellservice: Postfach 02 35 53 · 10127 Berlin · Tel.: 030. 2 88 85 66 · Fax: 030. 28 88 56 70 · E-Mail: info@dws-medien.de · Internet: www.dws-medien.de
Alle Rechte vorbehalten. Es ist nicht gestattet, die Produkte ganz oder teilweise nachzudrucken bzw. auf fotomechanischem Weg zu vervielfältigen. Dieses Produkt wurde mit äußerster Sorgfalt bearbeitet, für den Inhalt kann jedoch keine Gewähr übernommen werden.
Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.