
STEUERLICHE BENACHTEILIGUNG IM HOTEL UND GASTGEWERBE!

ZEILBERGER KÄMPFT FÜR SIE!



Dargestellt am Beispiel der Personalverrechnung:

Es wurden steuerliche Benachteiligungen im Hotel- und Gastgewerbe festgestellt und steuerliche Vorteile erreicht!

Vorgeschichte:

Vor dem Jahr 2003 wurde von einer Bank der Auftrag erteilt, für einen Hotelbetrieb mit einem À la Carte Restaurant die optimale Ertragskraft zu ermitteln. Zunächst wurden die Daten der Bonität (Kreditwürdigkeit), Liquidität (Zahlungsfähigkeit) und Rentabilität (Wirtschaftlichkeit) mit dem vorhandenen LICON-Know-How festgestellt.

siehe www.licon.at - Downloads - Information - Unternehmensdiagnose Unternehmerinformation [klicken Sie hier!](#)
und www.licon.at - Downloads - Information - Bonitätsmanagement Unternehmerinformation [klicken Sie hier!](#)

Dem Hoteldirektor wurden damals von Fachleuten wie Steuerberatern etc. immer wieder zu hohe Personalkosten vorgehalten. Es konnten jedoch ausgehend von der Personaleinsatzplanung für diesen Betriebstyp keine Schwachstellen bzw. mögliche Kosteneinsparungen beim Personal bzw. keine Möglichkeit der Personalreduzierung festgestellt werden.

Zwischenbemerkung

Personalaufwendungen dürfen nie nur in einem prozentualen Verhältnis zum Gesamtumsatz gesehen werden, sondern hier ist eine Aufstellung eines detaillierten Personalplanungsleitfadens der Arbeitszeiten mit der Gehaltsstruktur und den erwarteten Steigerungsraten (Lohn- und Gehaltserhöhung, Anstieg der Personalnebenkosten) zwingende Voraussetzung.

Bei der Personalkosten-Budgetierung und Überprüfung der Arbeits- und Zeiteinteilung ist uns sodann aufgefallen, dass – aus Gründen einer Personaleinsparung – im Betrieb erhebliche Überstunden geleistet werden.

Es wurden jedoch keine genauen Überstundenaufzeichnungen geführt, weshalb gemäß den steuerlichen Vorschriften in der Lohnverrechnung nur die ersten 5 Überstunden im Monat (*seit 1. Jänner 2009 hat sich laut Vorschriften das steuerbegünstigte Ausmaß der Überstundenzuschläge verdoppelt, somit auf 10 Überstunden*) lohnsteuerbegünstigt verrechnet werden konnten.

Ausgehend von einem genauen Studium des Einkommensteuergesetzes (vor allem des § 68 Abs. 1 und Abs. 6) wurden die Gesamt- Überstunden sowie die lohnsteuerpflichtigen Überstunden errechnet und dabei gemäß dieser Gesetzesstelle festgestellt, dass an sich fast alle Überstunden lohnsteuerfrei wären.

Damit die Steuerfreiheit der Zuschläge gewahrt werden kann, ist es jedoch erforderlich, genaue Aufzeichnungen über geleistete Überstunden zu führen!! Dies war jedoch, wie bereits ausgeführt, zunächst nicht der Fall. Die entsprechende Änderung wurde empfohlen und auch durchgeführt.

Das Ergebnis:

Durch die dann möglich gewordene Ausnützung der im Gesetz vorgesehenen Lohnsteuerfreibeträge konnten die Lohnkosten erheblich reduziert und damit das Betriebsergebnis bzw. der Cash-Flow erheblich verbessert werden.

Dies kann an Hand eines **Beispiels** wie folgt erläutert werden:

Zunächst muss ausgeführt werden, dass bei Zahlung über dem Kollektivvertrag bei Inklusivverträgen in den Überzahlungsbeträgen Überstunden samt Zuschlag abgegolten sind (je nach Höhe der Überzahlung).

Weiters ist festzuhalten, dass laut Gesetz nur 65 Überstunden pro Monat geleistet werden dürfen.

Zahlt man einem Küchenchef € 2.200,- netto, so sind das € 3.700,- brutto. Laut Kollektivvertrag, KV-Position 3.2., beträgt der Tariflohn für diese Tätigkeit € 1.695,- brutto, woraus sich eine Tarif-Überzahlung in Höhe von € 2.005,- brutto ergibt.

In diesem Überzahlungsbetrag wären sogar 136 Überstunden möglich. Dies ist jedoch wie oben ausgeführt nicht erlaubt, da eben nur 65 Überstunden/Monat geleistet werden dürfen.

Laut Wochendienstplan werden 14 Überstunden inklusive dem 6. Arbeitstag geleistet, das ergibt 61 Überstunden pro Monat. Diese Zahl bewegt sich im erlaubten Rahmen (*täglich 1 ÜST., am 6. Arbeitstag 9 ÜST., das sind 14 ÜST. pro Woche $\times 4,33 = 60,62$ ÜST. pro Monat. Die tägliche Überstunde ist lohnsteuerfrei, da sie in die Blockarbeitszeit fällt. Die Blockarbeitszeit gilt als erreicht, wenn eine Arbeitsleistung ununterbrochen, von zumindest 3 Stunden (in der Zeit von 19.00 und 07.00 Uhr) erbracht wird.*).

Daraus errechnet sich eine ÜST-Pauschale in Höhe von € 897,- und es verbleibt eine Überzahlung in Höhe von € 1.064,- (*Der Überstundenlohn ergibt sich aus dem Tariflohn € 1.695,- : 173 Stunden, = € 9,80 + 50 % = € 14,70 pro Überstunde. 61 Überstunden \times € 14,70 Überstundenlohn ergibt die Überstundenpauschale von € 897,-.*)

Unter der Voraussetzung dass genaue Überstundenaufzeichnungen geführt werden, ergibt sich bei diesem Beispiel, dass alle Überstundenzuschläge lt. § 68 lohnsteuerfrei sind.

Daraus resultiert folgende **Ersparnis**: Der Überstundenzuschlag beträgt € 4,90, bei 61 Überstunden ergibt dies einen Lohnsteuerfreibetrag in Höhe von € 299,- pro Monat. Und dies nur für einen Mitarbeiter berechnet!!

Jedenfalls wird an Hand dieses Beispiels bewiesen, dass sich bei genauen Arbeitszeitaufzeichnungen, welche auch vom Arbeitsinspektorat vorgeschrieben sind, gemäß § 68 EStG erhebliche Lohnsteuerfreibeträge ergeben können, abhängig von der jeweiligen Mitarbeiteranzahl. Dies kann sich auf die Lohnkosten ganz erheblich auswirken.

Es gab jedoch noch einige Probleme zu lösen und Klarstellungen zu treffen:

Grundsätzlich sind an Sonntagen geleistete Arbeitsstunden immer Überstunden.

Der Kollektivvertrag im Gastgewerbe ersetzt den Sonntag durch einen „Ersatzruhetag“. Und das Finanzamt vertrat die Ansicht, dass nur solche Überstunden lohnsteuerbegünstigt seien, welche an einem „Ersatzruhetag“ geleistet werden. Mit dieser Vorgangsweise des Finanzamtes war de facto das Hotel- und Gastgewerbe von der Begünstigung des Einkommensteuergesetzes hinsichtlich Überstunden ausgeschlossen und die Betriebe und deren Beschäftigte benachteiligt, weil deren Überstundenzuschläge ausnahmslos der vollen Besteuerung unterlagen. Diese Ansicht und Auslegung des Finanzamtes war jedoch unrichtig und musste bekämpft werden.

Auf Grund der Feststellung, dass das Hotel- und Gastgewerbe bei den Personalkosten steuerlich benachteiligt wurde, wurden ein Personalkostenbudget und ein Programm dazu entwickelt (siehe www.licon.at – Downloads – Newsletter – Newsletter – Personalkosten-Check [klicken Sie hier!](#)), um Freibeträge entsprechend ausnützen zu können.

Wir haben dieses Personalkostenbudget dann allen unseren Kunden aus der Gastronomie und Hotellerie vorgestellt und es wurde mit voller Begeisterung angenommen!

Wegen des großen Erfolges wurde in unserem Unternehmen für diesen Bereich ein neuer Mitarbeiter aufgenommen und spezifisch ausgebildet, sowie ein Programmierer engagiert.

Bald darauf erhielten wir von einem Rechtsanwalt eine Honorarnote betreffend einer durchgeführten Beratung. Wir hatten jedoch die Dienstleistungen dieses Rechtsanwaltes nie in Anspruch genommen. Erkundigungen ergaben dann, dass einer unserer Mitarbeiter – und zwar derjenige, welcher dem Personalkostenbudget zugeteilt worden war – die Beratung in Auftrag gegeben hatte. Grund seines Handelns war, dass Betriebsinhaber dieses Personalkostenbudget punkto Freigrenze der Lohnsteuerbegünstigung von ihren Steuerberatern prüfen ließen und die errechneten Steuerbegünstigungen von den Beratern angezweifelt wurden. Dieser Mitarbeiter wurde durch dieses Geschehen in „*Rechtsunsicherheit*“ gebracht, wandte sich an einen Rechtsanwalt und holte sich die in Rechnung gestellte Beratung ein. Dieser Rechtsanwalt vermeinte, dass das Personalkostenbudget und seine Errechnung logisch nachvollziehbar und in Ordnung seien und wenn jemand anderer Meinung sein sollte, müsste er Herrn Zeilberger das Gegenteil beweisen – was natürlich nie der Fall war! Somit war dieser Mitarbeiter wieder voll von seiner Tätigkeit überzeugt!

Weiters wollten wir die Meinung bzw. eine Stellungnahme der Wirtschaftskammer Kärnten erfahren und luden die für Lohnverrechnung zuständigen Personen in unser Büro ein.

Wir stellten ihnen das erarbeitete Personalkostenbudget vor, dies mit Hinblick auf den § 68 EStG, lohnsteuerfreie Zuschläge der Überstunden etc. etc. Wir erhofften uns Unterstützung seitens der Kammer, jedoch war es der Fall, dass die zuständige Person – welche für die Kammer Lohnverrechnungskurse machte – uns alles Gute wünschte und... „*das war's dann wohl.*“

Es musste noch ein weiterer Punkt geklärt werden:

Ein Betrieb von St. Anton am Arlberg, welcher schon längere Zeit mit dem Personalkostenbudget arbeitete, hatte eines Tages eine Finanzprüfung. Bei dieser Prüfung wurden die Aufzeichnungen für die lohnsteuerfreien Überstunden-Zuschläge angezweifelt. Im Wochendienstplan – der mindestens eine Woche im Voraus auszuhängen ist – wurden die Dienstzeiten wohl eingetragen. Der Prüfer stellte jedoch die Frage, ob die Mitarbeiter auch genau nach diesen eingetragenen Dienstzeiten gearbeitet haben? Könnte es nicht sein, dass der Mitarbeiter einmal früher beginnt oder früher aufhört etc.? Oder zum Beispiel die Blockarbeitszeit... etc. etc. Gemeint war im engeren Sinne, dass die lohnsteuerfreien Beträge vielleicht nicht gerechtfertigt wären.

Daraufhin teilten wir den Betriebsinhabern mit, wir werden uns um diese Angelegenheit kümmern und die Sache beim zuständigen Finanzamt Landeck „*aufklären*“. Wir vereinbarten mit den zuständigen Herren von der Finanz einen Termin. Bei dieser Besprechung wurde uns ein Dienstplan mit Planzeiten vorgelegt und wurden wir gefragt, ob genau nach diesen Planzeiten gearbeitet wurde? Denn aus diesem Plan war lediglich eine Zeile mit Planzeiten ersichtlich. Wir reagierten schnell, überarbeiteten den Plan und fügten eine zweite Zeile mit Ist-Zeiten ein. Somit bestand am Plan eine Zeile für Planzeiten und eine Zeile für Ist-Zeiten. Damit konnten sodann allfällige Abweichungen genauestens dokumentiert werden. Auf Grund unserer Mithilfe und unseres Engagements, haben wir die Herren von der Finanz überzeugt und die „*Missverständnisse*“ waren aus dem Weg geräumt.

Nachdem immer mehr Tiroler Betriebe mit diesem Personalkostenbudget arbeiten wollten und dieses auch anwendeten, haben wir uns mit den zuständigen Personen der Tiroler Wirtschaftskammer in Verbindung gesetzt und einen Termin in dieser Sache vereinbart. Wir wollten absolute Rechtssicherheit erreichen.

Die Kammer war ebenfalls der Meinung, dass diese Steuerbenachteiligung gegeben war und unsere Ansicht, wie dies zu behandeln sei, wohl gerechtfertigt ist. Es wurde daher beschlossen, die Unsicherheiten gerichtlich zu klären.

Das mit Unterstützung der Wirtschaftskammer Tirol vor dem Verwaltungsgerichtshof geführte Musterverfahren hat sodann eine Klarstellung dieser leidigen Frage im Sinne der Betriebe und deren Mitarbeiter – und gemäß der von uns vertretenen Ansicht – gebracht. Also ein voller Erfolg und die Rechtfertigung für das ausgearbeitete System!

Damit waren auch die Vorwürfe, welche wir als Alleinkämpfer eine Zeit lang einstecken mussten, vom Tisch. Wenn die Betriebsinhaber ihre „*eigenen Berater*“ von dieser Steuerbenachteiligung und über das neue System informiert hatten, gab es nämlich Vorwürfe bis hin zur „*Beihilfe zur Steuerhinterziehung (!) etc. etc.*“ (siehe www.licon.at – Downloads – Information – Personalkostenbudget Verwaltungsgerichtshof stellt klar [klicken Sie hier](#)).

Ein weiteres Beispiel:

Ein Hotelier mit mehreren Betrieben und Betriebstypen (Saisonbetriebe) mit rund 230 Mitarbeitern interessierte sich für das PK-Budget, besonders für den Abschnitt Dienstzeiten. In den Betrieben (Saison) arbeiteten die Mitarbeiter 6

Tage in der Woche (6 Tage / Woche). Je nach Lage des Wochenruhetages ergab sich damit, dass der 6. Arbeitstag der Samstag bzw. der Sonntag einer laufenden Kalenderwoche war. Jede Arbeitsstunde des 6. Tages war jedoch für ihn als Überstunde mit 50%igem Lohnzuschlag zu bezahlen, auch unter der 40-Stundengrenze (*die 40-Stundengrenze tritt dann ein, wenn pro Arbeitstag weniger als 8 Stunden gearbeitet wird*).

Aufgabenstellung primär war, laut Dienstzeitplanung bzw. zeitlicher Lagerung aller Überstunden zu errechnen, wie viel Überstunden-Zuschläge lohnsteuerfrei und wie viele lohnsteuerpflichtig waren. Auch sollten eventuell in den 5 Arbeitstagen geleistete Überstunden berücksichtigt werden. Es handelte sich in diesem Fall insgesamt um rund 7.360 Überstunden pro Monat (*angenommen durchschn. 8 Std./6. Arbeitstag*) und um 62.560 Überstunden pro Jahr (*Wintersaison 4,5 Monate, Sommersaison 4 Monate*).

Bei dieser Budgetierung konnten überraschend viele Überstunden als tatsächlich lohnsteuerbegünstigt bzw. lohnsteuerfrei festgestellt werden und es ergab sich ein unwahrscheinlich hoher Lohnsteuerfreibetrag gegenüber dem bisherigen Freibetrag, bei dem in der Lohnverrechnung nur die ersten 5 Überstunden (*seit 1. Jänner 2009 hat sich wie erwähnt das steuerbegünstigte Ausmaß der Überstundenzuschläge verdoppelt, somit auf 10 Überstunden*) lohnsteuerfrei verrechnet wurden.

Über diese Freibeträge laut § 68 EStG und die steuerliche Benachteiligung haben wir mit dem Betriebsinhaber ausführlich gesprochen. Der Betriebsinhaber entschied sich, mit dem System zu arbeiten und zwar mit der Begründung, dass wir nichts Ungesetzliches machen.

Übrigens hatte dieser Betrieb zuvor eine GKK-Prüfung und musste einiges an Nachzahlungen leisten. Mit unserem System hatte er keine Probleme mehr!

Wie ging es weiter?

Nachdem unser Unternehmen bzw. die Abteilung des Personalkostenbudgets immer mehr Aufträge erhielt, haben wir mit dem zuständigen Mitarbeiter vereinbart, dass er noch weitere Mitarbeiter engagieren, einschulen und anfallende Verbesserungen der Software mit den Programmierern vornehmen solle. Dieses dem Mitarbeiter entgegengebrachte Vertrauen stellte sich als großer Fehler heraus, denn nach geraumer Zeit machten sich sodann 4 Herren selbstständig und gründeten ihre eigene Firma! Unser Unternehmen war 2 Jahre Entwicklungsarbeit und – nachdem auch der Programmierer „mitzog“ – auch unser Programm bzw. unser System los!

Heute hat die Firma dieser Herren 45 Mitarbeiter und ca. 1.200 Betriebe als Kunden (Stand 2013).

Es ist Tatsache, dass man sich hier mit falschen Lorbeeren schmückt.

Aber das hat uns nicht entmutigt. Im Gegenteil! Es wurde ein neues Programm erstellt, das noch weitere Verbesserungen aufweist – *denn nur eine entsprechende Arbeitsstundenplanung und exakte Aufzeichnungen darüber und über geleistete Arbeitsstunden führen zu den angestrebten Ersparnissen!* - und nunmehr erfolgreich und mit besten Ergebnissen bei Firmen eingesetzt werden kann und eingesetzt wird!

Noch Fragen? Keine Fragen. Das dachten wir uns...

Anhang

Verwaltungsgerichtshof stellt klar

Gastgewerbe: Zuschläge für Sonntags-Überstunden lohnsteuerfrei

VERWALTUNGSGERICHTSHOF STELLT KLAR:

Ein mit Unterstützung der Wirtschaftskammer Tirol erwirktes Erkenntnis beendet endlich die Unsicherheit in der Lohnverrechnung: Auch im Hotel- und Gastgewerbe sind Zuschläge für an Sonntagen geleistete Überstunden innerhalb der gesetzlichen Freigrenze von der Lohnsteuer befreit!

Bereits seit Jahren gab es für Betriebe im Hotel- und Gastgewerbe immer wieder Lohnsteuernachforderungsbescheide der Finanzverwaltung, da diese im Rahmen der betrieblichen Abgabenprüfungen die Zuschläge für von Arbeitnehmern an Sonntagen geleistete Überstunden nicht weiter als lohnsteuerbegünstigt anerkennen wollte. Weil der Kollektivvertrag im Gastgewerbe den Sonntag durch einen Ersatzruhetag ersetzen würde, seien nach Auffassung der Finanzverwaltung nur solche Überstundenleistungen steuerbegünstigt, die an einem „Ersatzruhetag“ erbracht wurden. Die Leistung von Überstunden am Ersatzruhetag ist aber schon auf Grund der arbeitsrechtlichen Bestimmungen gar nicht zulässig, sondern ausdrücklich verboten. Die Auslegung der Finanz würde somit zum absurden Ergebnis führen, dass eine Lohnsteuerbefreiung nur bei Verrichtung gesetzlich nicht zulässiger Überstunden möglich gewesen wäre.

RECHTSSICHERHEIT WURDE GESCHAFFEN!

Damit wäre de facto das gesamte Hotel- und Gastgewerbe von der Begünstigung des Einkommenssteuergesetzes ausgeschlossen und die Betriebe und ihre Beschäftigten benachteiligt, weil deren Überstundenzuschläge ausnahmslos der vollen Besteuerung unterliegen.

Das mit Unterstützung der Wirtschaftskammer Tirol vor dem Verwaltungsgerichtshof geführte Musterverfahren hat nun eine Klarstellung dieser leidigen Frage im Sinne der Betriebe und deren Mitarbeiter gebracht.

Der VwGH hat im Erkenntnis vom 17. Dezember 2002 klargestellt, dass auch im Gastgewerbe die am Sonntag geleisteten Überstunden im Rahmen der Freigrenze des § 68 Abs. 1 Einkommensteuergesetz (derzeit € 360,-) jedenfalls steuerbefreit sind. Die Regelung im Kollektivvertrag, wonach anstelle des Sonntags ein Ersatzruhetag fällt, ist für die steuerrechtliche Beurteilung ohne Belang. Der Obmann des Fachverbandes Gastronomie in der Wirtschaftskammer Österreich, Komm.-Rat Helmut Hinterleitner, freut sich, dass der Verwaltungsgerichtshof den Argumenten der Branchenvertretung gefolgt ist und die Sache damit österreichweit geklärt werden konnte: *„Das Erkenntnis ist für uns von großer Bedeutung. Dadurch wird endlich Rechtssicherheit geschaffen und das Gastgewerbe in der Frage der steuerlichen Behandlung der Sonntags-Überstundenarbeit nicht mehr benachteiligt.“*

Freitag, 14. Feber 2003

Das nachfolgende Schreiben vom Steuerberater zeigt auf, dass man über die lohnsteuerfreien Überstunden nicht Bescheid weiß und somit der Klient steuerliche Benachteiligung hat.

Betrifft: ÜBERSTUNDENZUSCHLÄGE FÜR 6. ARBEITSTAG (SONNTAG)

Werter Klient!

Aufgrund einer neuerlichen Anfrage beim Bundesministerium für Finanzen unsererseits bezüglich der Überstundenzuschläge für den 6. Arbeitstag (Sonntag) erhielten wir die Mitteilung, dass diese Zuschläge nur mehr nach § 68 Abs. 2 EStG begünstigt behandelt werden können.

Da diese Rechtsansicht des Bundesministeriums für Finanzen auch in den neuen Lohnsteuerrichtlinien 1999 dokumentiert ist, können wir in Hinkunft nur mehr die Überstundenzuschläge für die ersten 5 Überstunden pro Monat steuerbegünstigt abrechnen.