



Andreas Borchardt
Steuerberater

Diplom-Kaufmann

Rüdiger Borchardt *
Steuerberater

Diplom-Betriebswirt

Klaus Suchsland
Steuerberater

Nicole Hänel
Steuerberaterin

Matthias Borchardt
Rechtsanwalt

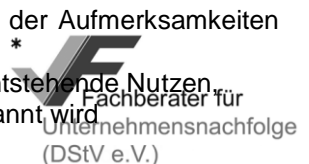
Lohnsteuerliche Behandlung der Mahlzeitengestellung durch Arbeitgeber

Sehr geehrte Damen und Herren,

übernimmt der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer Verpflegungskosten oder sorgt für die Verpflegung des Arbeitnehmers, führt dies grundsätzlich zu steuerpflichtigem Arbeitslohn (beim Arbeitgeber liegen natürlich abzugsfähige Betriebsausgaben vor).

Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt in folgenden Fällen:

- es liegt kein Arbeitslohn vor, weil die Mahlzeitengestellung nur dem Bereich der **Aufmerksamkeiten** zuzurechnen ist
- die betriebliche Notwendigkeit wiegt schwerer als der für den Arbeitnehmer entstehende **Nutzen**, sodass ein überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers anerkannt wird
- es liegt zwar Arbeitslohn vor, dieser ist aber ausdrücklich steuerfrei gestellt.



Getränke und Genussmittel, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt, gehören als **Aufmerksamkeiten** nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn.

Beispiel: Den Arbeitnehmern stehen während der Arbeitszeit kostenlos Kaffee, Tee und Mineralwasser zur Verfügung.

Vorteile, die der Arbeitgeber einräumt, weil sie lediglich notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzung sind, werden nicht als Arbeitslohn, sondern als Aufwand im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers beurteilt.

Zwischen dem eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers und der entstandenen Bereicherung des Arbeitnehmers ist abzuwägen. Nur wenn das Interesse des Arbeitnehmers gegenüber dem des Arbeitgebers eindeutig in den Hintergrund rückt, kann die Zuwendung als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzung anerkannt werden, sodass kein steuerpflichtiger Arbeitslohn vorliegt (vgl. z.B. ein Urteil des Bundesfinanzhofs vom 16.10.2013, Az. VI R 78/12).

Übliche Zuwendungen (z.B. Speisen und Getränke) bei üblichen **Betriebsveranstaltungen** rechnen nicht zum Arbeitslohn. Vielmehr wird ein überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers unterstellt. Von üblichen Zuwendungen wird bei maximal zwei Betriebsveranstaltungen im Jahr ausgegangen, wenn die Aufwendungen des Arbeitgebers EUR 110,00 je Arbeitnehmer und je Veranstaltung nicht übersteigen.

In die Prüfung der EUR 110,00-Grenze werden nach der jüngsten Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (16.5.2013, Az. VI R 94/10 sowie Az. VI R 7/11) nur solche Zuwendungen einbezogen, die für die Arbeitnehmer zu „konsumfähigen“ Vorteilen führen, also z.B. Speisen, Getränke und Musikdarbietungen.

Hinweis: Wird der Grenzwert überschritten, liegt für die teilnehmenden Arbeitnehmer steuerpflichtiger Arbeitslohn vor, der vom Arbeitgeber mit 25 % pauschal versteuert werden kann. Dies ergibt sich aus § 40 Abs. 2 Nr. 2 Einkommensteuergesetz (EStG).

Die Verwaltung nennt in den Lohnsteuerrichtlinien (LStR) verschiedene Anlässe, bei denen vom Arbeitgeber gewährte übliche Sachleistungen, also auch die Verpflegung, nicht dem steuerpflichtigen Arbeitslohn zugerechnet werden (R 19.3 Abs. 2 Nr. 3 und Nr. 4 LStR).

Von üblichen Sachzuwendungen wird ausgegangen, wenn die auf den einzelnen Teilnehmer entfallenden Kosten die Freigrenze von EUR 110,00 nicht übersteigen. In die Gesamtkosten werden auch kleinere Sachgeschenke im Wert von maximal EUR 40,00 (einschließlich Umsatzsteuer) einbezogen.

Keine lohnsteuerbare Zuwendung wird i.d.R. angenommen, wenn der Anlass in der beruflichen Sphäre liegt. Namentlich genannt sind die Diensteführung, ein Amts- oder Funktionswechsel, ein rundes Arbeitnehmerjubiläum oder die Verabschiedung des Arbeitnehmers.

Hier wird ein überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers unterstellt, wenn die Feier als Veranstaltung des Arbeitgebers gesehen werden kann, weil sie weniger dazu dient, den Arbeitnehmer persönlich zu ehren, sondern dem Arbeitgeber die Möglichkeit zur Selbstdarstellung gibt.

Beispiel: Anlässlich des altersbedingten Ausscheidens des bisherigen Geschäftsführers lädt die X-GmbH zu einem Empfang ein. Als Gäste werden langjährige Geschäftspartner sowie enge Mitarbeiter geladen. Die Aufwendungen für die gesamte Veranstaltung betragen EUR 95,00 je Teilnehmer. Es handelt sich hier um eine Veranstaltung des Arbeitgebers, die im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse ausgerichtet wird. Da der durchschnittliche Aufwand je Teilnehmer die Freigrenze von EUR 110,00 nicht überschreitet, liegen übliche Zuwendungen vor. Die Veranstaltung löst keinen Arbeitslohn für den scheidenden Geschäftsführer aus.

Feierlichkeiten, die der Arbeitgeber anlässlich persönlicher Ereignisse eines Arbeitnehmers (z.B. runder Geburtstag) ausrichtet, führen i.d.R. zu steuerpflichtigem Arbeitslohn. Der Arbeitgeber richtet in diesen Fällen ein privates Fest für den Arbeitnehmer aus. Der geldwerte Vorteil bemisst sich nach den gesamten vom Arbeitgeber getragenen Kosten.

Eine andere Beurteilung kann sich allerdings ergeben, wenn es sich um eine betriebliche Festveranstaltung des Arbeitgebers handelt. Von einer solchen betrieblichen Veranstaltung geht die Verwaltung unter folgenden Voraussetzungen aus (vgl. Finanzministerium Hessen vom 24.02.2004, Az. S 2332 A - 110 - II 3b):

- Der Arbeitgeber tritt als Gastgeber auf und bestimmt die Gästeliste nach geschäftlichen Aspekten.
- Der Arbeitnehmer kann eigene Gäste nur in eingeschränktem Umfang benennen.
- Die Feierlichkeit findet in den Geschäftsräumen des Arbeitgebers statt und hat einen repräsentativen, betrieblichen Charakter.

Hinweis: Auch in diesen Fällen sind in die Prüfung der EUR 110,00-Grenze Geschenke im Wert von maximal EUR 40,00 (einschl. Umsatzsteuer) einzubeziehen.

Arbeitsessen führen nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn. Hierbei handelt es sich um Speisen, die der Arbeitgeber anlässlich und während eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes (z.B. während einer außergewöhnlichen betrieblichen Besprechung) im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse an einer günstigen Gestaltung des Arbeitsablaufes überlässt und deren Wert EUR 40,00 nicht überschreitet (R 19.5 Abs. 2 S. 6 LStR; R 19.6 Abs. 2 LStR).

Hinweis: Ungeachtet der ab 2014 geltenden Wertgrenze für übliche Speisen während einer Auswärtstätigkeit (Erhöhung um EUR 20,00 auf EUR 60,00) gilt für ein Arbeitsessen weiterhin die Grenze von EUR 40,00.

Das Interesse des Arbeitgebers an der Beköstigung der Arbeitnehmer kann das Interesse der Arbeitnehmer an der Erlangung dieses Vorteils im Einzelfall überwiegen. Dies wird immer dann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber darlegen kann, dass die unentgeltliche Beköstigung für den konkreten Arbeitsablauf notwendig war, z.B. weil dadurch eine notwendige Zeitersparnis erzielt werden konnte.

Bei der Gewichtung der Vorteile ist insbesondere zu berücksichtigen, ob die Art der zur Verfügung gestellten Speisen unter Einbeziehung ihres Preises trotz der vom Arbeitgeber angegebenen betriebsfunktionalen Gründe für eine Belohnungsabsicht sprechen (Urteil des Bundesfinanzhofs vom 5.5.1994, Az. VI R 55, 56/92).

Beachten Sie: Gelingt dieser Nachweis nicht, handelt es sich um ein Belohnungessen, das mit dem tatsächlichen Wert als geldwerter Vorteil zu erfassen ist. Die EUR 44,00-Freigrenze für Sachbezüge ist anzuwenden.

Beispiel: Die Abteilungsleiter der X-GmbH haben es sich zur Gewohnheit gemacht, einmal im Monat eine Besprechung abzuhalten. Diese findet regelmäßig während des Mittagessens in einem Restaurant am Sitz des Unternehmens statt. Die Kosten für das gemeinsame Mittagessen trägt die X-GmbH. Im Monat März entfallen auf die Besprechungsteilnehmer durchschnittlich EUR 35,00. Es handelt sich um ein Belohnungessen, da die Besprechungen nicht als außergewöhnliche Arbeitseinsätze zu qualifizieren sind. Ein überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers an der regelmäßigen Beköstigung der Arbeitnehmer ist nicht erkennbar.

Je Arbeitnehmer ist ein geldwerter Vorteil in Höhe von EUR 35,00 zu erfassen, der im Rahmen der EUR 44,00-Freigrenze steuerfrei bleiben kann, soweit diese im März nicht durch zusätzliche geldwerte Vorteile überschritten wird.

Beispiel: Lebensmitteleinzelhändler A erwartet die Lieferung neuer Tiefkühlware regelmäßig gegen 15 Uhr. Probleme beim Lieferanten führen dazu, dass eine Lieferung erst nach Geschäftsschluss um 20 Uhr eintrifft. A bittet seine Mitarbeiter, ausnahmsweise länger zu bleiben, um die Ware sofort einzuräumen. Um den Mitarbeitern das eigentlich fällige Abendessen zu ermöglichen, bietet A an, ein Gericht nach Wahl vom „Pizza-Taxi“ liefern zu lassen. Dadurch erreicht er, dass die Mitarbeiter im Betrieb essen und das Einsortieren der Ware ohne großen Zeitverlust vornehmen. Der Preis der Mahlzeiten einschl. Getränke beträgt durchschnittlich EUR 15,00.

In diesem Fall kann ein außergewöhnlicher Arbeitseinsatz angenommen werden. Durch die Beköstigung der Arbeitnehmer im Betrieb kann A eine kurzfristige Erledigung des unerwarteten Arbeitsanfalls sicherstellen. Ein überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers ist zu bejahen. Da es sich um übliche Mahlzeiten handelt (maximal EUR 40,00), liegt kein Arbeitslohn vor.

Bewirtet ein Arbeitnehmer im Auftrag seines Arbeitgebers betriebsfremde Personen, sind die auf ihn entfallenden Kosten kein Arbeitslohn. Bei der Beteiligung von Arbeitnehmern an einer **geschäftlich veranlassten Bewirtung** unterstellt die Finanzverwaltung nämlich ein überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers an der Beköstigung seines Arbeitnehmers (vgl. R 8.1 Abs. 8 Nr. 1 LStR).

Beachten Sie: Zur Neuregelung bei der Kürzung der Verpflegungspauschalen vgl. nachfolgenden Text.

Die Behandlung der vom Arbeitgeber während einer **beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit** zur Verfügung gestellten Mahlzeiten ist seit 2014 neu geregelt worden.

Hinweis: Das Bundesfinanzministerium hat hierzu in seinem Schreiben zur Reform des steuerlichen Reisekostenrechts mit zahlreichen Beispielen ausführlich Stellung genommen (BMF 30.9.2013, Az. IV C 5 - S 2353/ 13/10004, Tz. 60 bis Tz. 92).

Die Neuregelung betrifft Mahlzeiten, die dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten gestellt werden. Hiervon ist insbesondere auszugehen, wenn

- der Arbeitgeber die Verpflegungskosten im Hinblick auf die beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit des Arbeitnehmers dienst- oder arbeitsrechtlich erstattet und
- die Rechnung auf den Arbeitgeber ausgestellt ist oder es sich um eine sogenannte Kleinbetragsrechnung im Sinne des Umsatzsteuerrechts handelt, die im Original beim Arbeitgeber vorliegt (BMF 30.09.2013, Tz. 63).

Seit 2014 sind übliche Mahlzeiten (Preis bis zu EUR 60,00 inklusive Getränke) mit dem Sachbezugswert anzusetzen (Frühstück: EUR 1,63; Mittag-/Abendessen jeweils EUR 3,00 je Mahlzeit). Zusätzlich ist geregelt, dass die Besteuerung des Sachbezugswerts unterbleibt, wenn der Arbeitnehmer für diese auswärtige Tätigkeit eine Verpflegungspauschale beanspruchen könnte.

Bei einer auswärtigen beruflichen Tätigkeit im Inland können Verpflegungspauschalen seit 2014 wie folgt steuerfrei gezahlt werden:

Übersicht Verpflegungspauschalen

- Eintägige Dienstreisen ohne Übernachtung mit einer Abwesenheit von mehr als 8 Stunden: EUR 12,00.
Hinweis: Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer seine Auswärtstätigkeit über Nacht (also an zwei Kalendertagen) ausübt – somit nicht übernachtet – und dadurch ebenfalls insgesamt mehr als 8 Stunden abwesend ist.
- Mehrtägige Dienstreisen: EUR 24,00, wenn der Arbeitnehmer volle 24 Stunden abwesend ist (sogeannter Zwischentag).
- An- und Abreisetag einer mehrtägigen auswärtigen Tätigkeit mit Übernachtung: jeweils EUR 12,00.

Dem Verzicht auf die Besteuerung des geldwerten Vorteils steht allerdings die Kürzung der Verpflegungspauschalen gegen über. Diese Kürzung beträgt für ein Frühstück 20 % (= EUR 4,80) sowie für ein Mittag- und Abendessen je 40 % (= EUR 9,60) der Verpflegungspauschale für einen vollen Kalendertag. Beachten Sie: Die Kürzung ist auch für solche – auf Veranlassung des Arbeitgebers gestellten – Mahlzeiten vorzunehmen, die nicht als Arbeitslohn zu erfassen sind. Dies bedeutet, dass auch die Bewirtung von Geschäftsfreunden oder die Teilnahme an einem außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte gewährten Arbeitsessen die Kürzung auslöst (BMF 30.9.2013, Tz. 77).

Zusätzlich muss im Lohnkonto der Großbuchstabe „M“ aufgezeichnet und in der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung bescheinigt werden, wenn der Arbeitnehmer eine Mahlzeit erhalten hat, die mit dem amtlichen Sachbezugswert zu bewerten ist. Dies gilt unabhängig davon, ob der Sachbezugswert versteuert wurde oder ob die Versteuerung wegen der Kürzung der Verpflegungspauschale unterbleiben konnte. Bei Mahlzeiten, die keinen Arbeitslohn darstellen oder deren Preis 60 EUR übersteigt und die daher nicht mit dem amtlichen Sachbezugswert zu bewerten sind, besteht hingegen keine Aufzeichnungs- und Bescheinigungspflicht (BMF 30.09.2013, Tz. 84 und Tz. 85).

Sofern das Betriebsstättenfinanzamt für die steuerfrei gezahlten Verpflegungspauschalen eine andere Aufzeichnung als im Lohnkonto zugelassen hat, ist für eine Übergangszeit (bis maximal 2015) eine Bescheinigung des Großbuchstabens „M“ nicht zwingend erforderlich (BMF 30.09.2013, Tz. 86).

Beispiel: Während einer eintägigen Dienstreise (Dauer 10 Stunden) nimmt Arbeitnehmer A ein Mittagessen für EUR 17,00 zu sich. Der Arbeitgeber erstattet den Betrag gegen Vorlage eines ordnungsgemäßen Belegs. Die Mahlzeit gilt als vom Arbeitgeber gestellt und ist mit dem Sachbezugswert in Höhe von EUR 3,00 zu bewerten. Es erfolgt aber keine Besteuerung, da A ein Verpflegungspauschbetrag (EUR 12,00) zusteht, der um EUR 9,60 auf EUR 2,40 zu kürzen ist. Vom Arbeitgeber können EUR 2,40 steuerfrei gezahlt werden. A kann entsprechend Werbungskosten in Höhe von EUR 2,40 im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung geltend machen, wenn der Arbeitgeber keinen steuerfreien Ersatz leistet.

Beispiel: Arbeitnehmer A war auf einer dreitägigen Auswärtstätigkeit. Die auf den Arbeitgeber ausgestellte Hotelrechnung weist zwei Übernachtungen zzgl. Frühstück aus und wird in vollem Umfang vom Arbeitgeber bezahlt. Am Abend des ersten Tages hat A einen Kunden zum Abendessen eingeladen. Die Restaurantrechnung in Höhe von EUR 160,00 wurde per Firmenkreditkarte bezahlt. Hinsichtlich der Frühstücke handelt es sich um vom Arbeitgeber gestellte Mahlzeiten, die als geldwerte Vorteile mit jeweils EUR 1,63 zu bewerten sind. Eine Versteuerung unterbleibt, da A ein Verpflegungspauschbetrag zusteht. Die anteiligen Bewirtungskosten sind nicht als Arbeitslohn zu beurteilen. Zwar handelt es sich auch hier um eine vom Arbeitgeber veranlasste Mahlzeitengestellung. Es wird jedoch ein überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers unterstellt. Die Verpflegungspauschbeträge des A sind insoweit zu kürzen, als wegen der vom Arbeitgeber gestellten Mahlzeiten kein tatsächlicher Mehraufwand für Verpflegung vorliegt:

Tag 1: 12 EUR ./.	9,60 EUR =	2,40 EUR
Tag 2: 24 EUR ./.	4,80 EUR =	19,20 EUR
Tag 3: 12 EUR ./.	4,80 EUR =	<u>7,20 EUR</u>
		28,80 EUR

Vom Arbeitgeber können somit EUR 28,80 steuerfrei gezahlt werden.

A kann Werbungskosten in Höhe von EUR 28,80 im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung geltend machen, wenn der Arbeitgeber keinen steuerfreien Ersatz leistet.

Die Versteuerung einer mit dem Sachbezugswert bewerteten üblichen Mahlzeit als Arbeitslohn kommt nur in Betracht, wenn der Arbeitnehmer keine Verpflegungspauschale beanspruchen kann. Dies ist nach dem Schreiben des Bundesfinanzministeriums (30.09.2013, Tz. 88) regelmäßig dann der Fall, wenn

- der Arbeitnehmer ohne Übernachtung nicht mehr als acht Stunden auswärts tätig ist,
- der Arbeitgeber die Abwesenheitszeit nicht überwacht, nicht kennt oder
- die Dreimonatsfrist abgelaufen ist.

Hinweis: Verpflegungspauschalen sind auf die ersten drei Monate einer längerfristigen beruflichen Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte beschränkt.

Die geldwerten Vorteile können vom Arbeitgeber mit 25 % pauschal versteuert werden. Zahlt der Arbeitnehmer in diesen Fällen ein Entgelt für die erhaltene Mahlzeit, mindert dieses Entgelt den steuerpflichtigen geldwerten Vorteil.

Beispiel: A nimmt auf Weisung seines Arbeitgebers an einer Fortbildungsveranstaltung teil. Der Seminarveranstalter stellt dem Arbeitgeber EUR 400,00 in Rechnung. Darin enthalten sind die Kosten für ein übliches Mittagessen. A ist 7 Stunden von der Wohnung/ersten Tätigkeitsstätte abwesend. Die Mittagsverpflegung ist vom Arbeitgeber veranlasst. Die Bewertung erfolgt mit dem amtlichen Sachbezugswert von EUR 3,00. Die Versteuerung ist hier zwingend, da kein Verpflegungspauschbetrag beansprucht werden kann. Der Arbeitgeber kann die Pauschalierung (25 %) wählen.

Hinweis: Würde A für das Mittagessen EUR 3,00 bezahlen, entstünde kein geldwerter Vorteil und die Versteuerung würde vermieden.

Eine vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten abgegebene Mahlzeit mit einem Preis von mehr als EUR 60,00 ist stets als Arbeitslohn zu erfassen. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer eine Verpflegungspauschale geltend machen kann (BMF 30.09.2013, Tz. 66). Eine Kürzung der Verpflegungspauschale unterbleibt.

Hinweis: Belohnungssessen mit einem Preis von mehr als EUR 60,00 können nicht nach § 40 EStG pauschal besteuert werden (BMF 30.09.2013, Tz. 90).

Beispiel: Anlässlich einer vom Arbeitgeber ausgerichteten Tagung reist Arbeitnehmer A am Montagvormittag nach D und kehrt Dienstagabend nach Hause zurück. Die Tagungsteilnehmer werden auf Kosten des Arbeitgebers voll verpflegt, d.h. 2 x Mittagessen und 1 x Frühstück. Die Kosten für die Mahlzeiten liegen jeweils unter EUR 60,00 pro Person. Am Montagabend lädt der Arbeitgeber alle Teilnehmer zu einem Festessen ein. Die auf den einzelnen Teilnehmer entfallenden Kosten für Speisen und Getränke belaufen sich auf EUR 160,00. Soweit der Arbeitgeber übliche Mahlzeiten gestellt hat, handelt es sich um steuerfreie Sachzuwendungen. Das Abendessen ist als unübliche Mahlzeit mit dem tatsächlichen Wert zu versteuern. Eine Pauschalversteuerung nach § 40 EStG ist nicht möglich. Bei der Ermittlung der Verpflegungspauschalen ist zu beachten, dass wegen der regulären Besteuerung des Abendessens keine Kürzung des Verpflegungspauschbetrags erfolgt.

Tag 1: 12 EUR ./.	9,60 EUR =	2,40 EUR
Tag 2: 12 EUR ./.	(4,80 + 9,60 EUR) =	<u>0,00 EUR</u>
		2,40 EUR

Haftungsausschluss

Der Inhalt des Rundschreibens ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Dieses Rundschreiben ersetzt nicht unsere individuelle persönliche Beratung.

Mit freundlichen Grüßen