

▶▶▶ Beratung à la carte

Wie die Erfahrungen in der Branche und in der Vergangenheit zeigen, sind immer mehr Unternehmen auf fachliche Hilfe und Unterstützung angewiesen. Aus diesem Grund setzen wir auch in diesem Jahr unsere Ratgeberseite für Sie fort.

Dazu stehen uns erneut das Beraterteam mit A. Vieweg, Betriebsberater des DEHOGA Sachsen, RA B. Thiem, Kanzlei Hirsch, Thiem & Kollegen, Dresden sowie die Steuerberatungsgesellschaft Eichhorn Ody Morgner, Chemnitz und Pirna zu aktuellen betriebswirtschaftlichen, rechtlichen und steuerrechtlichen Themen aus der Praxis Rede und Antwort.

Gern greifen wir auch Ihre Fragen oder Wünsche zu Themen auf. Anregungen nehmen wir (die Redaktion) hierzu gern entgegen.

▶▶ Speisen und Getränke als Arbeitslohn

Nach einer durchaus verbreiteten Praxis werden Angestellten im Gastgewerbe Speisen und Getränke unentgeltlich oder verbilligt zur Verfügung gestellt. Dabei gilt zunächst folgender Grundsatz: Generell ist **alles**, was der Arbeitnehmer im Rahmen seines Dienstverhältnisses erhält, **Arbeitslohn**. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich dabei um **Geld- oder Sachleistungen** handelt.

Ich empfehle dringend, eine **klare, arbeitsvertraglich abgesicherte Regelung** verbindlich zu treffen! Im Zweifelsfall drohen sonst bei Lohnsteuer-Außenprüfungen, Betriebsprüfungen oder Prüfungen der DRV empfindliche Nachzahlungen. Und obendrein winkt Ärger mit dem Arbeitnehmer, der sich im Zweifelsfall auf den Standpunkt stellen wird, dass es sich bei den Mahlzeiten um eine „Netto-Zahlung“ handelt, also der Arbeitgeber alle Belastungen alleine zu tragen hat. Finanzbehörde und Sozialversicherung halten sich in diesem Fall ohnehin beim Arbeitgeber schadlos und nehmen diesen in Haftung für nichtabgeführte Beträge.

1. Getränke

Die kostenlose Überlassung von Getränken ist als sog. **Annehmlichkeit lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei**. Aufzeichnungen müssen darüber nicht geführt werden. Achten Sie unbedingt darauf, dass ein Betriebsprüfer, der eine Nachkalkulation durchführt, diese Freigetränke auch berücksichtigt! Sonst wird die Kalkulation erheblich verfälscht.

2. Mahlzeiten

Für Mahlzeiten gibt es einen sog. **Amtlichen Sachbezugswert**, also einen für Steuerrecht und Sozialversicherung verbindlichen Standardpreis. Dieser Preis wird alljährlich neu festgelegt. Für 2013 gilt - für ein Mittag- oder Abendessen ein Bruttopreis von 2,93 €, - für ein Frühstück ein Bruttopreis von 1,60 €. In diesen Bruttopreisen sind 19 % Umsatzsteuer enthalten, die natürlich auch abgeführt werden muss. Der Einfachheit halber spreche ich bei den folgenden Beispielen generell nur Fälle an, in denen Mittag- oder Abendessen vom Arbeitnehmer verzehrt werden. **Alle Zuzahlungen des Arbeitnehmers** zu vom Arbeitgeber gestellten Mahlzeiten **werden** von den steuerlichen Werten **abgezogen**.

2.1. Keine Mahlzeitengestellung

Wenn der Arbeitnehmer im Betrieb nicht verpflegt wird, sollte dies einerseits eindeutig im Arbeitsvertrag geregelt werden. Andererseits muss der Unternehmer das Verbot aktiv überwachen. Es empfiehlt sich, diese Überwachung durch gelegentliche Stichproben und Prüfungsvermerke auch schriftlich zu dokumentieren. So kann einem möglichen Prüfer gleich der „Wind aus den Segeln“ genommen werden.

2.2. Mahlzeiten aus der Speisekarte

In manchen Betrieben erhalten Arbeitnehmer das **übliche Speisenangebot** zu einem **günstigeren**

Preis. Für diesen Fall gilt nicht der Amtliche Sachbezugswert, sondern der **um 4 % geminderte Speisekartenpreis** als Vergleichsmaßstab für den Sachbezug. Die Zuzahlung des Arbeitnehmers reduziert den Vorteil. Es gilt für solche Vorteile ein **Freibetrag von 1.080 € pro Kalenderjahr**.

Beispiel 2.2.1.

Bei einem Speisekartenpreis von 5,90 € zahlt der Arbeitnehmer 2 € zu. In diesem Fall gilt ein Wert von $(5,90 \text{ €} \cdot 4 \% \cdot 2 \text{ €}) = 3,66 \text{ €}$, der versteuert werden muss. Bei 250 Mahlzeiten zum selben Wert in einem Jahr fielen keine Steuer (und Sozialversicherung) an, weil der Freibetrag von 1.080 € nicht überschritten wäre.

Beispiel 2.2.2.

Fall wie Beispiel 2.2.1. Der Arbeitnehmer leistet keine Zuzahlungen. Es muss ein Betrag von $(5,90 \text{ €} \cdot 4 \% \cdot 250 \text{ Tage}) \cdot 1.080 \text{ €} = 335 \text{ €}$ jährlich versteuert werden. Ich empfehle generell eine **monatlich exakte Abrechnung**, sobald der Freibetrag aufgebraucht ist.

2.3. Spezielles Personalesse

Für ein besonderes Personalesse gilt der in vielen Fällen deutlich niedrigere **Amtliche Sachbezugswert**. Ein solches Personalesse liegt immer dann vor, wenn ein Unternehmer ein Gericht „**überwiegend für den Bedarf seiner Arbeitnehmer**“ zubereitet oder zubereiten lässt.

Beispiel 2.3.1.

Der Unternehmer stellt ein Personalesse zum Preis von 3 € zur Verfügung. Dieser Preis liegt **über dem Amtlichen Sachbezugswert**. Damit ergibt sich **keine weitere Versteuerung** oder Sozialversicherungspflicht.

Beispiel 2.3.2.

Fall wie Beispiel 2.3.1. Der Preis beträgt jedoch 2,50 €. Dieser Preis liegt **unter dem Amtlichen Sachbezugswert**. Für jede Mahlzeit fällt ein (lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtiger Vorteil von $(2,93 \text{ €} \cdot 2,50 \text{ €}) = 0,43 \text{ €}$ an. Bei durchschnittlich 21 Mahlzeiten monatlich (250 Mahlzeiten p.a.) wären $(21 \times 0,43 \text{ €}) = 9,03 \text{ €}$ steuer- und sozialversicherungspflichtig. Hier kann die **Freigrenze von 44 € monatlich** angewendet werden, soweit keine anderen Sachbezüge vorhanden sind.

Beispiel 2.3.3.

Der Unternehmer überlässt sein **Personalesse kostenlos**. Hier ist der **Amtliche Sachbezugswert** anzusetzen, also 2,93 €/Mahlzeit. Bei 21 Mahlzeiten monatlich ergibt sich ein steuer- und sozialversicherungspflichtiger Wert von 61,53 €. Die Freigrenze von 44 € monatlich ist überschritten, sodass der Betrag von 61,53 € in der Gehaltsabrechnung berücksichtigt werden muss.

2.4. Buchhalterische Erfassung

Hier gilt wie stets: Sie können niemals so genau aufzeichnen, sondern nur zu ungenau!

2.4.1. Zuzahlungen des Arbeitnehmers

Für **bar geleistete Zuzahlungen** des Arbeitnehmers gilt generell: es handelt sich um Einnahmen, die ins **Kassenbuch** gehören!

Eine andere Möglichkeit besteht darin, für die in Anspruch genommenen Mahlzeiten per Hand Anschreibungen oder andere Aufzeichnungen zu erstellen und den **Eigenanteil** des Arbeitnehmers auf der **Gehaltsabrechnung** offen **abziehen**.

2.4.2. Kostenlose Mahlzeiten

Auch für den Fall, dass Ihre Arbeitnehmer kostenlose Mahlzeiten erhalten, sollten Sie unbedingt **schriftliche Aufzeichnungen** führen. Diese Aufzeichnungen dienen der exakten Wertermittlung und als Nachweis gegenüber Finanzverwaltung und Rentenversicherung.

Da es sich um eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer handelt, wäre der Idealfall eine von beiden Vertragsparteien unterzeichnete monatliche Aufstellung. Eine solche Liste bietet auch für den Fall einer **arbeitsgerichtlichen** Auseinandersetzung eine nachvollziehbare Basis und hilft, Streit zu vermeiden.

Mehr zu diesem und anderen Themen, die auch in steuerlichen Prüfungen bedeutsam sind, erfahren Sie bei unseren Seminaren zum „Betriebsprüfungsführerschein“. Die Auftaktveranstaltung dazu findet am 18.03.2013 in Nossen statt. Noch sind freie Teilnehmer-Plätze vorhanden!



Michael Eichhorn, Steuerberater und Wirtschaftsmediator, Jahrgang 1965, ist nach einer Ausbildung in der Finanzverwaltung seit Ende 1990 in Chemnitz tätig. Er ist Gesellschafter-Geschäftsführer der „Eichhorn Ody Morgner Steuerberatungsgesellschaft mbH“, die sich speziell mit der steuerlichen Beratung von Unternehmen des Hotel- und Gastgewerbes, aber auch der Steuerstreitberatung (mit besonderem Fokus auf die aktive Begleitung von Unternehmen in steuerlichen Betriebsprüfungen) und der Wirtschaftsmediation befasst.