



## Kantinenmahlzeiten und Essensmarken

### R 8.1 Bewertung der Sachbezüge (§ 8 Abs. 2 EStG)

#### Kantinenmahlzeiten und Essensmarken

(7) Für die Bewertung von Mahlzeiten, die arbeitstäglich an die Arbeitnehmer abgegeben werden, gilt Folgendes:

1. <sup>1</sup>Mahlzeiten, die durch eine vom Arbeitgeber selbst betriebene Kantine, Gaststätte oder vergleichbare Einrichtung abgegeben werden, sind mit dem maßgebenden amtlichen Sachbezugswert nach der SvEV zu bewerten. <sup>2</sup>Abweichendes gilt nach **§ 8 Abs. 3 EStG** nur dann, wenn die Mahlzeiten überwiegend nicht für die Arbeitnehmer zubereitet werden.
2. <sup>1</sup>Mahlzeiten, die die Arbeitnehmer in einer nicht vom Arbeitgeber selbst betriebenen Kantine, Gaststätte oder vergleichbaren Einrichtung erhalten, sind vorbehaltlich der Nummer 4 ebenfalls mit dem maßgebenden amtlichen Sachbezugswert zu bewerten, wenn der Arbeitgeber auf Grund vertraglicher Vereinbarung durch Barzuschüsse oder andere Leistungen an die die Mahlzeiten vertreibende Einrichtung, z. B. durch verbilligte Überlassung von Räumen, Energie oder Einrichtungsgegenständen, zur Verbilligung der Mahlzeiten beiträgt. <sup>2</sup>Es ist nicht erforderlich, dass die Mahlzeiten im Rahmen eines Reihengeschäfts zunächst an den Arbeitgeber und danach von diesem an die Arbeitnehmer abgegeben werden.
3. <sup>1</sup>In den Fällen der Nummern 1 und 2 ist ein geldwerter Vorteil als Arbeitslohn zu erfassen, wenn und soweit der vom Arbeitnehmer für eine Mahlzeit gezahlte Preis (einschließlich Umsatzsteuer) den maßgebenden amtlichen Sachbezugswert unterschreitet.
4. <sup>1</sup>Bestehen die Leistungen des Arbeitgebers im Falle der Nummer 2 aus Barzuschüssen in Form von Essenmarken (Essensgutscheine, Restaurantschecks), die vom Arbeitgeber an die Arbeitnehmer verteilt und von einer Gaststätte oder vergleichbaren Einrichtung (Annahmestelle) bei der Abgabe einer Mahlzeit in Zahlung genommen werden, gilt Folgendes:
  - a) <sup>1</sup>Es ist nicht die Essenmarke mit ihrem Verrechnungswert, sondern vorbehaltlich des Buchstaben b die Mahlzeit mit dem maßgebenden Sachbezugswert zu bewerten, *wenn*
    - aa) tatsächlich eine Mahlzeit abgegeben wird. Lebensmittel sind nur dann als Mahlzeit anzuerkennen, wenn sie zum unmittelbaren Verzehr geeignet oder zum Verbrauch während der Essenpausen bestimmt sind,
    - bb) für jede Mahlzeit lediglich eine Essenmarke täglich in Zahlung genommen wird,
    - cc) der Verrechnungswert der Essenmarke den amtlichen Sachbezugswert einer Mittagsmahlzeit um nicht mehr als 3,10 Euro übersteigt und
    - dd) die Essenmarke nicht an Arbeitnehmer ausgegeben wird, die eine Dienstreise ausführen oder eine Einsatzwechseltätigkeit oder Auswärtstätigkeit ausüben.<sup>2</sup>Dies gilt auch dann, wenn zwischen dem Arbeitgeber und der Annahmestelle keine unmittelbaren vertraglichen Beziehungen bestehen, weil ein Unternehmen eingeschaltet ist, das die Essenmarken ausgibt.



- <sup>3</sup>Zur Erfüllung der Voraussetzungen nach Doppelbuchstabe bb hat der Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer die Tage der Abwesenheit z. B. infolge von Auswärtstätigkeiten, Urlaub oder Erkrankung festzustellen und die für diese Tage ausgegebenen Essenmarken zurückzufordern oder die Zahl der im Folgemonat auszugebenden Essenmarken um die Zahl der Abwesenheitstage zu vermindern. <sup>4</sup>Die Pflicht zur Feststellung der Abwesenheitstage und zur Anpassung der Zahl der Essenmarken im Folgemonat entfällt für Arbeitnehmer, die im Kalenderjahr durchschnittlich an nicht mehr als drei Arbeitstagen je Kalendermonat Auswärtstätigkeiten ausüben, wenn keiner dieser Arbeitnehmer im Kalendermonat mehr als 15 Essenmarken erhält.
- b) Bestehen die Leistungen des Arbeitgebers ausschließlich in der Hingabe von Essenmarken, ist auch unter den Voraussetzungen des Buchstaben a der Verrechnungswert der Essenmarke als Arbeitslohn anzusetzen, wenn dieser Wert den geldwerten Vorteil nach Nummer 3 unterschreitet.
- c) <sup>1</sup>Wird der Arbeitsvertrag dahingehend geändert, dass der Arbeitnehmer anstelle von Barlohn Essenmarken erhält, vermindert sich dadurch der Barlohn in entsprechender Höhe. <sup>2</sup>Die Essenmarken sind mit dem Wert anzusetzen, der sich nach den Buchstaben a oder b ergibt. <sup>3</sup>Ohne Änderung des Arbeitsvertrags führt der Austausch von Barlohn durch Essenmarken nicht zu einer Herabsetzung des steuerpflichtigen Barlohns. <sup>4</sup>In diesem Fall ist der Betrag, um den sich der ausgezahlte Barlohn verringert, als Entgelt für die Mahlzeit oder Essenmarke anzusehen und von dem nach Buchstabe a oder b maßgebenden Wert abzusetzen.
- d) <sup>1</sup>Die von Annahmestellen eingelösten Essenmarken brauchen nicht an den Arbeitgeber zurückgegeben und von ihm nicht aufbewahrt zu werden, wenn der Arbeitgeber eine Abrechnung erhält, aus der sich ergibt, wie viele Essenmarken mit welchem Verrechnungswert eingelöst worden sind, und diese aufbewahrt. <sup>2</sup>Dasselbe gilt, wenn ein Essenmarkenemittent eingeschaltet ist, und der Arbeitgeber von diesem eine entsprechende Abrechnung erhält und aufbewahrt.
5. <sup>1</sup>Wenn der Arbeitgeber unterschiedliche Mahlzeiten zu unterschiedlichen Preisen teilentgeltlich oder unentgeltlich an die Arbeitnehmer abgibt oder Leistungen nach Nummer 2 zur Verbilligung der Mahlzeiten erbringt und die Lohnsteuer nach **§ 40 Abs. 2 EStG** pauschal erhebt, kann der geldwerte Vorteil mit dem Durchschnittswert der Pauschalbesteuerung zugrunde gelegt werden. <sup>2</sup>Die Durchschnittsbesteuerung braucht nicht tageweise durchgeführt zu werden, sie darf sich auf den gesamten Lohnzahlungszeitraum erstrecken. <sup>3</sup>Bietet der Arbeitgeber bestimmte Mahlzeiten nur einem Teil seiner Arbeitnehmer an, z. B. in einem Vorstandskasino, sind diese Mahlzeiten nicht in die Durchschnittsberechnung einzubeziehen. <sup>4</sup>Unterhält der Arbeitgeber mehrere Kantinen, ist der Durchschnittswert für jede einzelne Kantine zu ermitteln. <sup>5</sup>Ist die Ermittlung des Durchschnittswerts wegen der Menge der zu erfassenden Daten besonders aufwendig, kann die Ermittlung des Durchschnittswerts für einen repräsentativen Zeitraum und bei einer Vielzahl von Kantinen für eine repräsentative Auswahl der Kantinen durchgeführt werden.
6. <sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat die vom Arbeitnehmer geleistete Zahlung grundsätzlich in nachprüfbarer Form nachzuweisen. <sup>2</sup>Der Einzelnachweis der Zahlungen ist nur dann nicht erforderlich,
- a) wenn gewährleistet ist, dass



- aa) die Zahlung des Arbeitnehmers für eine Mahlzeit den anteiligen amtlichen Sachbezugswert nicht unterschreitet oder
- bb) nach Nummer 4 der Wert der Essenmarke als Arbeitslohn zu erfassen ist oder
- b) wenn der Arbeitgeber die Durchschnittsberechnung nach Nummer 5 anwendet.

## **R 40.2 Bemessung der Lohnsteuer nach einem festen Pauschalsteuersatz (§ 40 Abs. 2 EStG)**

Allgemeines

(1) Die Lohnsteuer kann mit einem Pauschalsteuersatz von 25 % erhoben werden

Nr. 1 ...<sup>2</sup>Bei der Ausgabe von Essenmarken ist die Pauschalversteuerung nur zulässig, wenn die Mahlzeit mit dem maßgebenden Sachbezugswert zu bewerten ist (>**R 8.1 Abs. 7 Nr. 4 Buchstabe a**) oder der Verrechnungswert der Essenmarke nach **R 8.1 Abs. 7 Nr. 4 Buchstabe b** anzusetzen ist; ...

### **Beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit**

Während bisher zwischen Dienstreise, Einsatzwechsel- und Fahrtätigkeit unterschieden wurde, stellt das neue Reisekostenrecht einheitlich auf das Vorliegen einer **beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit** ab.

### **Beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit (R 9.4 Abs. 2)**

(2) <sup>1</sup>Eine Auswärtstätigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer vorübergehend außerhalb seiner Wohnung und an keiner seiner regelmäßigen Arbeitsstätten beruflich tätig wird. <sup>2</sup>Eine Auswärtstätigkeit liegt ebenfalls vor, wenn der Arbeitnehmer bei seiner individuellen beruflichen Tätigkeit typischerweise nur an ständig wechselnden Tätigkeitsstätten oder auf einem Fahrzeug tätig wird.

### **400 EUR-Grenze**

Bei der Berechnung der 400 EUR-Grenze bleiben **steuerfreie Einnahmen** (z.B. Fahrtkostenersatz) **außer Betracht**. Steuerpflichtige Einnahmen aus dem Dienstverhältnis sind stets anzusetzen. Ausgenommen ist pauschal besteuert Arbeitslohn, wenn die Pauschalbesteuerung auch zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung führt. Bei der Prüfung der **400 EUR-Grenze** bleiben deshalb außer Betracht:

- Fahrtkostenzuschüsse zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, die mit 15% pauschal besteuert werden (§ 40 Abs. 2 S. 2 EStG),
- Beiträge zu Gruppenunfallversicherungen (§ 40b Abs. 3 EStG) und Pensionskassen (§ 40b Abs. 1 EStG), die mit 20% pauschal besteuert werden, wenn die Beiträge zusätzlich zum Arbeitslohn oder ausschließlich aus Einmalzahlungen geleistet werden (Eine Pauschalbesteuerung im Zusammenhang mit Pensionskassen gilt nicht, soweit die zu besteuern den Zuwendungen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer 1.752 Euro im Kalenderjahr übersteigen oder nicht aus seinem ersten Dienstverhältnis bezogen werden.



<sup>2</sup>Sind mehrere Arbeitnehmer gemeinsam in der Pensionskasse versichert, so gilt als Zuwendung für den einzelnen Arbeitnehmer der Teilbetrag, der sich bei einer Aufteilung der gesamten Zuwendungen durch die Zahl der begünstigten Arbeitnehmer ergibt, wenn dieser Teilbetrag 1.752 Euro nicht übersteigt; hierbei sind Arbeitnehmer, für die Zuwendungen von mehr als 2.148 Euro im Kalenderjahr geleistet werden, nicht einzubeziehen. <sup>3</sup>Für Zuwendungen, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses erbracht hat, vervielfältigt sich der Betrag von 1.752 Euro mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers zu dem Arbeitgeber bestanden hat; in diesem Fall ist Satz 2 nicht anzuwenden. <sup>4</sup>Der vervielfältigte Betrag vermindert sich um die nach Absatz 1 pauschal besteuerten Zuwendungen, die der Arbeitgeber in dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis beendet wird, und in den sechs vorangegangenen Kalenderjahren erbracht hat.),

- Übereignung von Personalcomputern und Arbeitgeberzuschüsse zur Internetnutzung (§ 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 EStG), die mit 25% pauschal besteuert werden,
- steuerpflichtige Zuwendungen bei Betriebsveranstaltungen (§ 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 EStG), die mit 25% pauschal besteuert werden,
- steuerpflichtige Erholungsbeihilfen (§ 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 EStG) und **Kantinenmahlzeiten** (§ 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 EStG), die mit 25% pauschal besteuert werden. Die Mahlzeiten dürfen hierfür nicht als Lohnbestandteile vereinbart worden sein. (Voraussetzung für Erholungsbeihilfen ist, wenn diese zusammen mit Erholungsbeihilfen, die in demselben Kalenderjahr früher gewährt worden sind, 156 Euro für den Arbeitnehmer, 104 Euro für dessen Ehegatten und 52 Euro für jedes Kind nicht übersteigen und der Arbeitgeber sicherstellt, dass die Beihilfen zu Erholungszwecken verwendet werden.)

**Vermerk:**

Diese Übersicht dient nur der Orientierung und stellt keine Rechts- oder Steuerberatung dar. Steuerliche Rahmenbedingungen können sich ändern; für den Fortbestand der Richtigkeit der Angaben kann daher nicht garantiert werden.