



Thomas Leinhoß • Steuerberater • Anton-Ulrich-Str. 43 • 98617 Meiningen
Tel.: 0 36 93 / 88 17-0 • Mobil: 01 72 / 8 57 00 50 • Fax: 0 36 93 / 88 17-11
Web: <http://www.steuerberater-meiningen.com> • E-Mail: info@steuerberater-meiningen.com

Sonderausgabe Mai/Juni 2014

Aktuelles aus der Gesetzgebung und Rechtsprechung

Für alle Steuerpflichtigen

Lohnsteuerrechtliche Behandlung der Mahlzeitengestellung durch Arbeitgeber

Die steuerliche Reisekostenreform sollte ab 2014 Vereinfachungen bringen. Zumindest im Bereich der Mahlzeitengestellung durch den Arbeitgeber bei Auswärtstätigkeiten muss bezweifelt werden, ob dies geglückt ist. Aber auch bei anderen Mahlzeitsituationen kann sich die lohnsteuerrechtliche Behandlung schwierig darstellen. Grund genug, diese Thematik näher zu betrachten.

1. Allgemeines

Übernimmt der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer Verpflegungskosten oder sorgt er selbst für die Verpflegung des Arbeitnehmers, führt dies grundsätzlich zu **steuerpflichtigem Arbeitslohn**.

Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt in folgenden Fällen:

- Es liegt **kein Arbeitslohn** vor, weil
 - die Mahlzeitengestellung nur dem Bereich der **Aufmerksamkeiten** zuzurechnen ist oder
 - die betriebliche Notwendigkeit schwerer wiegt, 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.

2. Aufmerksamkeiten

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.

3. Überwiegend eigenbetriebliches Interesse

Vorteile, die der Arbeitgeber einräumt, weil sie lediglich **notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzung** sind, werden nicht als Arbeitslohn,

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines	Seite 1
2. Aufmerksamkeiten	Seite 1
3. Überwiegend eigenbetriebliches Interesse	Seite 1
3.1 Betriebsveranstaltungen	Seite 2
3.2 Veranstaltungen zur Ehrung einzelner Mitarbeiter	Seite 2
3.3 Abgrenzung zwischen Arbeits- und Belohnungssessen	Seite 2
3.4 Teilnahme an der Bewirtung von Geschäftsfreunden	Seite 3
4. Auswärtstätigkeit	Seite 3
4.1 Steuerfreie übliche Mahlzeiten	Seite 3
4.2 Steuerpflichtige übliche Mahlzeiten	Seite 4
4.3 Unübliche Mahlzeiten	Seite 4

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 steuer-

pflichtiger Arbeitslohn vorliegt (vgl. z.B. ein Urteil des Bundesfinanzhofs vom 16.10.2013, Az. VI R 78/12).

3.1 Betriebsveranstaltungen

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 **110 EUR je Arbeitnehmer und je Veranstaltung nicht übersteigen**.

In die Prüfung der 110 EUR-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).

3.2 Veranstaltungen zur Ehrung einzelner Mitarbeiter

Die Verwaltung nennt in den Lohnsteuer-richtlinien (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 110 EUR** nicht übersteigen. In die Gesamtkosten werden auch **kleinere Sachgeschenke im Wert von maximal 40 EUR** (einschließlich Umsatzsteuer) einbezogen.

Keine lohnsteuerbare Zuwendung wird i.d.R. angenommen, wenn der Anlass in der **beruflichen Sphäre** liegt. Namentlich genannt sind die **Dienst einföhrung**, 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 Veranstal-

tung 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 95 EUR 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 110 EUR 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 24.2.2004, 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 **110 EUR-Grenze** Geschenke im Wert von maximal 40 EUR (einschl. Umsatzsteuer) einzubeziehen.

3.3 Abgrenzung zwischen Arbeits- und Belohnungssessen

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 40 EUR 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 20 EUR auf 60 EUR) gilt für ein Arbeitsessen **weiterhin die Grenze von 40 EUR** (vgl. hierzu die Ausführungen unter Punkt 4).

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 **Belohnungssessen**, das mit dem tatsächlichen Wert als geldwerter Vorteil zu erfassen ist. Die **44 EUR-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 35 EUR.

Beispiel (Fortsetzung)

Es handelt sich um ein **Belohnungsessen**, 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 35 EUR** zu erfassen, der im Rahmen der 44 EUR-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 Geschäftschluss 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 15 EUR.

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 40 EUR), liegt kein Arbeitslohn vor.

3.4 Teilnahme an der Bewirtung von Geschäftsfreunden

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. unter Punkt 4.

4. Auswärtstätigkeit

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 30.9.2013, Tz. 63).

4.1 Steuerfreie übliche Mahlzeiten

Seit 2014 sind übliche Mahlzeiten (**Preis bis zu 60 EUR inklusive Getränke**) mit dem Sachbezugswert anzusetzen (Frühstück: 1,63 EUR; Mittag-/Abendessen jeweils 3,00 EUR 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**: 12 EUR.

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**: 24 EUR, wenn der Arbeitnehmer volle 24 Stunden abwesend ist (sogenannter Zwischentag).
- **An- und Abreisetag** einer mehrtägigen auswärtigen Tätigkeit mit Übernachtung: jeweils 12 EUR.

Dem Verzicht auf die Besteuerung des geldwerten Vorteils steht allerdings die **Kürzung der Verpflegungspauschalen** gegenüber. Diese Kürzung beträgt für ein Frühstück 20 % (= 4,80 EUR) sowie für ein Mittag- und Abendessen je 40 % (= 9,60 EUR) 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 Arbeitessen die Kürzung auslöst (BMF 30.9.2013, Tz. 77).

Neue Bescheinigungspflicht

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 (vgl. hierzu unter Punkt 4.3), besteht hingegen **keine Aufzeichnungs- und Bescheinigungspflicht** (BMF 30.9.2013, 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 30.9.2013, Tz. 86).

Beispiel

Während einer **eintägigen Dienstreise (Dauer 10 Stunden)** nimmt Arbeitnehmer A ein Mittagessen für 17 EUR 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 3 EUR zu bewerten. Es erfolgt aber **keine Besteuerung**, da A ein Verpflegungspauschbetrag (12 EUR) zusteht, der um 9,60 EUR auf 2,40 EUR zu kürzen ist.

Vom Arbeitgeber können **2,40 EUR steuerfrei gezahlt werden**. A kann entsprechend Werbungskosten in Höhe von 2,40 EUR im Rahmen seiner **Einkommensteuer-Erklärung** 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 160 EUR wurde per Firmenkreditkarte bezahlt.

Hinsichtlich der **Frühstücke** handelt es sich um vom Arbeitgeber gestellte Mahlzeiten, die als geldwerte Vorteile mit jeweils 1,63 EUR 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 = **7,20 EUR**
28,80 EUR

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

Beispiel (Fortsetzung)

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

4.2 Steuerpflichtige übliche Mahlzeiten

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 (30.9.2013, 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 400 EUR 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 3 EUR**. Die Versteuerung ist hier zwingend, da kein Verpflegungspauschbetrag beansprucht werden kann. Der Arbeitgeber kann die Pauschalierung (25 %) wählen.

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

4.3 Unübliche Mahlzeiten

Eine vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten abgegebene Mahlzeit **mit einem Preis von mehr als 60 EUR** ist stets als Arbeitslohn zu erfassen. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer eine Verpflegungspauschale geltend machen kann (BMF 30.9.2013, Tz. 66). Eine Kürzung der Verpflegungspauschale unterbleibt.

Hinweis: Belohnungssessen mit einem Preis von mehr als 60 EUR sind **nicht nach § 40 EStG pauschal beststeuerbar** (BMF 30.9.2013, 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 60 EUR 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 160 EUR.

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) = **0,00 EUR**
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. Das Rundschreiben ersetzt nicht die individuelle persönliche Beratung.