Personalessen im Betrieb

Welche Abrechnung lohnt sich?



© ETL

StBin Jana Schubert, ETL ADHOGA Verbund in Ribnitz-Damgarten, spezialisiert auf die Beratung von Hotels und Gaststätten.
www.etl-adhoga.de

In der Systemgastronomie gehört vergünstigtes oder kostenloses Personalessen zum Arbeitsalltag. Mitarbeiter bedienen sich während ihrer Schicht aus dem regulären Sortiment oder erhalten spezielle Mitarbeitermenüs. Steuerlich kann das kostenlose oder verbilligte Essen allerdings Arbeitslohn sein.
Doch nicht jede Verpflegung ist steuerpflichtiger Arbeitslohn. Kaffee, Wasser und andere Getränke, die der Arbeitgeber zum Verzehr im Betrieb bereitstellt, gelten ebenso wie kleinere Snacks, Obst oder Gebäck, regelmäßig als steuerfreie Aufmerksamkeiten. Für vollständige Mahlzeiten gelten jedoch andere Regeln.

Rabattfreibetrag für Speisen
Erhalten Mitarbeiter Speisen, die so auch an Gäste verkauft werden, kann der Rabattfreibetrag genutzt werden. Dafür wird der übliche Verkaufspreis um vier Prozent gemindert. Zahlt der Mitarbeiter einen Eigenanteil, wird dieser abgezogen. Der verbleibende Vorteil ist bis zu 1.080 Euro jährlich steuer- und sozialversicherungsfrei. Beispiel: Ein Mitarbeiter erhält an 200 Arbeitstagen kostenlos ein Essen, das regulär 6 Euro kostet. Abzüglich Bewertungsabschlag verbleibt ein jährlicher Vorteil von 1.152 Euro. Nach Abzug des Rabattfreibetrags sind 72 Euro steuer- und sozialversicherungspflichtig.
Voraussetzung ist, dass die Speisen nicht überwiegend für die Mitarbeiter hergestellt werden. Für speziell zusammengestellte Mitarbeitermahlzeiten, die nicht zum regulären Gästeangebot gehören, kommt der Rabattfreibetrag daher nicht infrage.

Amtliche Sachbezugswerte als Alternative
Mahlzeiten, die der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern kostenlos oder verbilligt gewährt, können auch mit den amtlichen Sachbezugswerten bewertet werden, die meist niedriger sind als der tatsächliche Mahlzeitenpreis. 2026 gelten 2,37 Euro für ein Frühstück und 4,57 Euro für ein Mittag- oder Abendessen. Für 2027 sind 2,43 Euro bzw. 4,70 Euro vorgesehen. Zahlt der Mitarbeiter mindestens den jeweiligen Wert, entsteht kein steuerpflichtiger Vorteil. Bei einer geringeren Zuzahlung ist nur die Differenz anzusetzen. Diesen Vorteil kann der Arbeitgeber mit 25 Prozent pauschal versteuern, zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer. Die Mahlzeiten bleiben dann sozialversicherungsfrei, wenn die Pauschalbesteuerung spätestens Ende Februar des Folgejahres erfolgt. Andernfalls drohen auch Jahre später Beitragsnachforderungen.

Rabattfreibetrag oder Pauschalsteuer?
Beim Beispiel mit 200 kostenlosen Essen zu je 6 Euro verbleiben nach dem Rabattfreibetrag 72 Euro, die der Mitarbeiter individuell versteuern muss. Bei einer Bewertung mit dem für 2027 vorgesehenen Sachbezugswert von 4,70 Euro ergibt sich dagegen ein geldwerter Vorteil von 940 Euro, den der Arbeitgeber pauschal versteuern kann. Beide Verfahren können auch nebeneinander genutzt werden, allerdings nicht für dieselbe Mahlzeit. Welche Abrechnung günstiger ist, hängt von der jeweiligen Steuer- und Sozialversicherungsbelastung ab.

Umsatzsteuer nicht vergessen
Gibt der Betrieb Personalessen kostenlos ab, kann darauf Umsatzsteuer anfallen. Bei verbilligten Mahlzeiten kann diese höher ausfallen, als der vom Mitarbeiter gezahlte Preis vermuten lässt. Zahlt ein Mitarbeiter z. B. nur einen Euro für ein Essen, dessen Kosten drei Euro betragen und das regulär sechs Euro kostet, ist die Umsatzsteuer grundsätzlich auf Basis der drei Euro zu berechnen. Die Grundlage darf aber nicht höher sein als der marktübliche Verkaufspreis.

Mindestlohn und Dokumentation
Personalessen darf nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber kostenlose Mahlzeiten zur Verfügung stellt. Für die Lohnabrechnung muss nachvollziehbar sein, welcher Mitarbeiter wann welche Mahlzeit erhalten und welchen Eigenanteil er bezahlt hat. Bei wechselnden Schichten und mehreren Filialen erleichtert eine einheitliche Erfassung die Lohnabrechnung. Ohne ausreichende Nachweise drohen bei späteren Lohnsteuer- und Sozialversicherungsprüfungen Nachforderungen.◆