

Kost & Logis für Arbeitnehmer Sachbezüge und Versteuerung in Hotel und Gastronomie

In der Gastronomie und Hotellerie ist es durchaus üblich, dass Arbeitnehmer in der Gaststätte ihres Arbeitgebers auch ihre Mahlzeiten einnehmen. Doch arbeitstäglich an Arbeitnehmer abgegebene Mahlzeiten sind ein Sachbezug, der grundsätzlich als Arbeitslohn zu versteuern ist. Gleiches gilt für die verbilligt oder unentgeltlich überlassene Unterkunft an Mitarbeiter. Auch hier muss in der Regel ein Sachbezug angesetzt werden.

Grundsatz: Bewertung mit den amtlichen Sachbezugswerten

Für arbeitstäglich verbilligt bzw. unentgeltlich abgegebene Mahlzeiten und freie Unterkunft bestimmt die Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) pauschale Sachbezugswerte, die jährlich aufgrund der Verbraucherpreisentwicklung angepasst werden.

Mahlzeiten

Gewährt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern arbeitstäglich verbilligt oder unentgeltlich Mahlzeiten, sind diese Sachbezüge grundsätzlich mit den amtlich festgelegten Sachbezugswerten anzusetzen:

Mahlzeit	2022		2023	
	täglich	monatlich	täglich	monatlich
Frühstück	1,87 €	56,00 €	2,00 €	60,00 €
Mittagessen	3,57 €	107,00 €	3,80 €	114,00 €
Abendessen	3,57 €	107,00 €	3,80 €	114,00 €
Vollverpflegung	9,00 €	270,00 €	9,60 €	288,00 €

Beispiel: Ein Arbeitnehmer in der Gastronomie nimmt im Jahr 2023 arbeitstäglich (220 Arbeitstage im Jahr) in der Gaststätte seines Arbeitgebers ein unentgeltliches Mittagessen im Wert von 6,00 Euro ein.

Die Mahlzeiten sind nicht mit ihrem tatsächlichen Wert (220 Tage x 6,00 Euro = 1.320 Euro), sondern mit dem Sachbezugswert (220 Tage x 3,80 Euro = 836,00 Euro) als Arbeitslohn zu versteuern und zu verbeitragen. Bei einem Steuersatz von 30 % bedeutet das für den Arbeitnehmer eine jährliche Mehrbelastung von 425 Euro (ungefähr 250 Euro Lohnsteuer und 175 Euro Sozialabgaben). Der Arbeitgeber muss Sozialabgaben in etwa gleicher Höhe tragen.

Tipp: Zahlungen des Arbeitnehmers werden auf den Sachbezugswert angerechnet. Leistet der Arbeitnehmer eine Zuzahlung in Höhe des Sachbezugswertes, muss somit nichts versteuert werden.

Unterkunft und Mieten

Ein geldwerter Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Wohnraum ist grundsätzlich steuerpflichtiger Arbeitslohn. Für die Bewertung ist zwischen Wohnung und Unterkunft zu unterscheiden. Für eine **Unterkunft** erfolgt die Bewertung mit dem amtlichen Sachbezugswert. Dieser beträgt für freie Unterkunft in 2023 bundeseinheitlich monatlich 265 Euro (2022: 241 Euro). Bei der Belegung mit mehreren Beschäftigten gelten andere Werte.

Für den Wert einer unentgeltlich oder verbilligt überlassenen **Wohnung** ist unverändert der ortsübliche Mietpreis entscheidend. Diesbezüglich ist auch für 2023 kein amtlicher Sachbezugswert festgesetzt worden. Soweit das vom Arbeitnehmer gezahlte Entgelt mindestens zwei Drittel des ortsüblichen Mietwerts und dieses nicht mehr als 25 Euro je Quadratmeter (ohne umlagefähige Kosten) beträgt, muss kein Sachbezug angesetzt werden. Wenn die Ermittlung der ortsüblichen Miete nicht möglich ist, können alternativ feste Quadratmeterpreise als Sachbezug angesetzt werden. Bezogen auf den Quadratmeter gelten in 2023 damit 4,66 Euro (2022: 4,23 Euro) je Quadratmeter als Sachbezug, bei einfacher Ausstattung sind es 3,81 Euro (2022: 3,46 Euro) je Quadratmeter.

Pauschalierung der verbilligt oder unentgeltlich abgegebenen Mahlzeiten

Der Arbeitgeber kann den Arbeitslohn für verbilligt oder unentgeltlich abgegebene Mahlzeiten pauschal mit 25 Prozent zuzüglich Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer versteuern und die Pauschsteuer übernehmen. Der Arbeitnehmer hat dann keine zusätzlichen Belastungen, denn auf die pauschalbesteuerten Mahlzeiten fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an.

Für den Arbeitgeber ist die Pauschalbesteuerung nicht viel teurer als die normale Lohnversteuerung, denn auch für ihn entfallen die Sozialversicherungsbeiträge, sofern die pauschale Lohnsteuer im jeweiligen Lohnabrechnungszeitraum angemeldet und abgeführt wird. Der Arbeitgeber kann die pauschale Lohnsteuer auch auf den Arbeitnehmer abwälzen.

Vorteilhafte Alternative: Der Rabattpflichtbetrag

Sachbezüge, wie Mahlzeiten in einer Gaststätte oder die Unterkunft im Hotel werden gewöhnlich nicht überwiegend für Arbeitnehmer, sondern für Gäste bereitgestellt. Gewährt eine Gaststätte oder ein Hotel seinen Arbeitnehmern arbeitstäglich solche verbilligten oder unentgeltlichen Mahlzeiten bzw. Übernachtungsmöglichkeiten, können diese Sachbezüge alternativ zum Ansatz mit den amtlichen Sachbezugswerten auch mit dem um 4 Prozent geminderten Preis am Abgabeort – also beispielsweise dem Preis in der Speisekarte bzw. dem üblichen Zimmermietpreis – angesetzt werden, sofern diese Sachbezüge nicht pauschal besteuert werden.

Vorteil: In diesem Fall bleibt der Sachbezug bis zur Höhe des Rabattpflichtbetrags von 1.080 Euro pro Jahr und Arbeitnehmer steuer- und sozialabgabenfrei. Der Arbeitnehmer spart dadurch Steuern und Sozialabgaben und der Arbeitgeber Lohnnebenkosten. Wird der Rabattpflichtbetrag überschritten, muss nur der übersteigende Betrag versteuert und verbeitragt werden. Die Anwendung des Rabattpflichtbetrags setzt aber voraus, dass die Leistungen nicht überwiegend für den Bedarf der Arbeitnehmer hergestellt, vertrieben oder erbracht werden. Für besonders zubereitete Mitarbeiteressen oder besondere Mitarbeiterunterkünfte ist der Rabattpflichtbetrag also nicht nutzbar.

Um den tatsächlichen Vorteil zu ermitteln, ist der gewährte Vorteil um das gegebenenfalls vom Arbeitnehmer gezahlte Entgelt zu mindern.

Beispiel 1: Ein Arbeitnehmer nimmt arbeitstäglich (220 Arbeitstage im Jahr) in der Gaststätte seines Arbeitgebers ein Abendessen lt. Speisekarte im Wert von brutto 6,00 Euro ein. Es ergibt sich für das gesamte Jahr ein Sachbezug in Höhe von 1.320 Euro (6,00 Euro x 220 Tage). Gemindert um den Bewertungsabschlag von 4 % beträgt der Vorteil 1.267,20 Euro. Nach Abzug des Rabattpflichtbetrags von 1.080,00 Euro verbleibt nur noch ein lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtiger Vorteil in Höhe von 187,20 Euro.

Beispiel 2: Der Mitarbeiter eines Hotels bucht für 10 Nächte ein Doppelzimmer im Hotel seines Arbeitgebers. Auf den Übernachtungspreis von 120 Euro je Übernachtung gewährt der Arbeitgeber 50 % Rabatt. Der Arbeitnehmer zahlt also nur 600 Euro.

Bruttowert Hotelübernachtung	1.200 Euro
4 % Bewertungsabschlag	./ 48 Euro
Geminderter Abgabepreis	= 1.152 Euro
Zuzahlung des Arbeitnehmers	./ 600 Euro
Sachbezug	= 552 Euro

Da der Sachbezug in Höhe von 552 Euro den Rabattpflichtbetrag von 1.080 Euro nicht überschreitet, fallen weder Lohnsteuer noch Sozialversicherungsbeiträge an.

Sachbezugswerte, Pauschsteuer und Rabatffreibetrag optimal nutzen!

Der Rabatffreibetrag schließt zwar den Ansatz der Sachbezüge mit den Sachbezugswerten aus. Es ist jedoch möglich, nur für einen Teil der gewährten Sachbezüge den Rabatffreibetrag zu nutzen und die anderen Sachbezüge mit den geringeren Sachbezugswerten anzusetzen und diese zu pauschalieren.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer nimmt 2023 arbeitstäglich (220 Arbeitstage im Jahr) in der Gaststätte seines Arbeitgebers ein besonderes Frühstück für Mitarbeiter im Wert von 4,00 € und ein Mittagessen À-la-carte im Wert von 6,00 € ein.

Das Mitarbeiter-Frühstück muss zwingend mit dem Sachbezugswert angesetzt werden, da es den Gästen in dieser Form nicht angeboten wird. Der Sachbezug beträgt 440,00 € (2,00 € x 220 Tage). Dieser ist lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig, kann aber alternativ auch pauschal mit 25 % Lohnsteuer zuzüglich Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer versteuert werden.

Da die kostenlosen À-la-carte-Mittagessen für den Mitarbeiter auch Gästen angeboten werden, kann hierfür der Rabatffreibetrag genutzt werden. Das Wahlrecht zur Nutzung des Rabatffreibetrags kann dabei so ausgeschöpft werden, dass der Rabatffreibetrag vollständig genutzt wird.

Im vorliegenden Fall würden somit 188 Mittagessen mit dem um 4 Prozent geminderten Endpreis laut Speisekarte angesetzt werden. Dadurch ergäbe sich ein Sachbezug in Höhe von 1.082,88 € (188 Tage x 6 € x 96 %). Nach Abzug des Rabatffreibetrags würde somit ein lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtiger Vorteil in Höhe von 2,88 € (1.082,88 € ./ 1.080 €) verbleiben, der nicht pauschaliert werden kann.

Hinzu kommen dann noch 32 Mittagessen, die mit dem amtlichen Sachbezugswert angesetzt werden können. Somit ergibt sich ein zusätzlicher Sachbezug von 121,60 € (32 Tage x 3,80 €). Dieser ist lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig, kann aber alternativ auch pauschal mit 25 % Lohnsteuer zuzüglich Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer versteuert werden.

Der gesamte Sachbezug beträgt in diesem Fall also 564,48 € (440,00 € + 2,88 € + 121,60 €) von denen 2,88 nicht pauschalierbar sind, sondern individuell versteuert werden müssen.

Tipp: Um die Besteuerung im vorliegenden Fall möglichst einfach zu halten, könnte überlegt werden, statt 32 Mittagessen einfach 33 Mittagessen mit dem Sachbezugswert anzusetzen. In diesem Fall würde der Rabatffreibetrag zwar nicht vollständig ausgenutzt und der Sachbezug wäre mit 565,40 € (440,00 € + 125,40 € [33 x 3,80 €]) etwas höher, weil der Rabatffreibetrag dann nur für 187 Mittagessenszeiten bzw. mit einem Betrag von 1.077,12 € genutzt wird. Das hätte aber den Vorteil, dass die Sachbezüge dann insgesamt und in voller Höhe pauschaliert werden können.

Bei allen Sachbezügen, die Arbeitnehmern gewährt werden, schaut der Fiskus ganz genau hin. Daher sollten exakte Aufzeichnungen geführt werden, damit es in einer Prüfung nicht zu Beanstandungen und Nachforderungen kommt.

Sofern Sie Fragen zu den Sachbezugswerten, zur Pauschsteuer oder zum Rabatffreibetrag haben, rufen Sie uns an. Wir unterstützen Sie gern!

überreicht durch:

Die Erarbeitung des Merkblattes erfolgt mit großer Sorgfalt.
Eine Haftung kann hierfür jedoch nicht übernommen werden.