

# Modernisierung und Vereinfachung bei steuerfreien Essensgutscheinen

**Steuerfreie Essensgutscheine** sind oftmals ein von Arbeitnehmern gern gesehener **Benefit** - für den Arbeitgeber sind gleichwohl einige administrative Hürden und Einschränkungen zu beachten. Das **BMF** hat unlängst (BMF-Info vom 12.5.2020, 2020-0.0092.779) die **Rechtsansicht geändert** und **Vereinfachungen** auch in Hinblick auf die **Digitalisierung** vorgenommen. Die Änderungen werden auch im Zuge der nächsten Wartung in die **Lohnsteuerrichtlinien eingearbeitet** werden. Das Thema Essensbons hat überdies einen weiteren aktuellen Bezugspunkt. So wurden mit dem **19. COVID-19-Gesetz** die **Steuerfreibeträge** für Gutscheine für **Mahlzeiten** mit **1.7.2020 erhöht**. Sie sind mit einem Wert von **bis zu 8 € pro Arbeitstag** (bisher war das Maximum 4,4 €) **steuerfrei**, sofern die Gutscheine nur am Arbeitsplatz oder in einer **Gaststätte** zwecks Konsumation eingelöst werden können. Berechtigten die Gutscheine auch zur **Bezahlung von Lebensmitteln**, so sind sie **bis zu 2 € pro Arbeitstag steuerfrei** (bis 30.6.2020 waren es bis zu 1,1 €).

Für die **Arbeitnehmer** kommt es durch die Änderungen zu wesentlichen **Vereinfachungen**, da die Gutscheine nunmehr auch **kumuliert**, ohne wertmäßiges Tageslimit und an jedem Wochentag (somit **auch am Wochenende**) **eingelöst werden können**. Ein administrativer Stolperstein für die **steuerfreie Behandlung** der Gutscheine bereits **bei** deren **Ausgabe** liegt weiterhin in dem zulässigen **Höchstausmaß an Gutscheinen** für den Arbeitnehmer. **Gutscheine** dürfen im Endeffekt **nur für Arbeitstage** ausgegeben werden - auf Basis einer Fünftagewoche liegt das Maximum laut Lohnsteuerrichtlinien also bei **Gutscheinen für 220 Tage pro Jahr**. Bei **unterjährigen Ein- und Austritten** muss der **aliquote Anteil pro Monat** herangezogen werden; volle Tage sind dabei aufzurunden. Besonders bedeutend ist, dass für **Urlaubs- und Krankenstandstage**, Feiertage etc. **keine** steuerfreien **Gutscheine** gewährt werden dürfen. Es ist daher ratsam, dass zumindest am Ende des Jahres darauf geachtet wird, dass die Anzahl der ausgegebenen Gutscheine nicht höher als die Arbeitstage des Arbeitnehmers ist.

In Hinblick auf die zunehmende **Digitalisierung** der Arbeitswelt müssen Gutscheine zwecks Steuerbefreiung nicht in Papierform sein, sondern können auch auf einer **Chipkarte**, einem digitalen Essensbon, einer Prepaid-Karte oder **mittels App-Lösung** ausgegeben werden. Wichtig ist lediglich, dass die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit des Essensgutscheins in jeglicher Form eingehalten werden können.

Das Thema **steuerfreie Essensgutscheine** umfasst weitere **Besonderheiten**, welche **zukünftig** nach wie vor beachtet werden müssen. So gilt beispielsweise die betragsmäßig **uneingeschränkte Steuerfreiheit** für die unentgeltliche oder verbilligte Verköstigung von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz **nur** dann, wenn diese Mahlzeiten in der **Werksküche** oder **Kantine** verabreicht werden bzw. aus einer Großküche angeliefert werden. Überdies muss eine **freiwillige Sachzuwendung des Arbeitgebers** vorliegen - **ansonsten** (etwa aufgrund des Kollektivvertrags) würden die freien oder verbilligten Mahlzeiten einen **steuerpflichtigen Sachbezug** darstellen. Gleiches gilt für Barzuschüsse seitens des Arbeitgebers, um den Arbeitnehmern das Mittagessen zu vergünstigen. Der Barzuschuss stellt dann steuerpflichtigen Arbeitslohn dar; etwas anderes kann unter Umständen gelten, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Konsumation einer Mahlzeit im Nachhinein einen Zuschuss auszahlt. Sofern schließlich der Wert der Gutscheine 8 € bzw. 2 € bei der Bezahlung von Lebensmitteln übersteigt, stellt der entsprechende **Mehrbetrag** einen **steuerpflichtigen Sachbezug beim Arbeitnehmer** dar.