

1. Menü-Schecks (Ticket Restaurant Menü-Schecks)

Falls Sie nicht in einer betriebseigenen Kantine zu Mittag essen können, sondern sich jeden Tag selbst verköstigen müssen, wissen Sie selber: Entweder ist das "tägliche Brot" auf Dauer zuwider, oder das Tagesessen in umliegenden Lokalitäten wird auf Dauer ziemlich teuer. Um nun das Essen schmackhafter und preiswerter zu machen, gewähren viele Arbeitgeber ihren Mitarbeitern Essensgeldzuschüsse oder Essenmarken.

Eine elegante Methode zur finanziellen Unterstützung beim täglichen Mittagessen sind **Restaurant Menü-Schecks**. Diese Gutscheine können Sie für Ihre arbeitstägliche Verköstigung in nahe gelegenen Gaststätten, Restaurants, Bäckereien, Metzgereien, Lebensmittel- und Feinkostgeschäften einlösen. Und dabei können Sie sogar von einer sehr vorteilhaften steuerlichen Regelung profitieren (R 31 Abs. 7 Nr. 4 LStR):

Der Wert des Restaurantschecks darf um 3,10 EUR höher sein als der amtliche Sachbezugswert für das Mittagessen. Im Jahr 2007 darf also der Restaurantscheck einen **Wert bis zu 5,77 EUR** haben. Steuer- und sozialabgabepflichtig ist dann nur der Sachbezugswert von 2,67 EUR.

Im Jahr 2006 kann der **Wert bis zu 5,74 EUR** betragen, und nur 2,64 EUR sind zu versteuern.

Beispiel (2007):

Wert des Menü-Schecks	2,00	3,00	4,00	5,00	5,77	6,00
Geldwerter Vorteil, steuerpflichtig	2,00	2,67	2,67	2,67	2,67	6,00
Steuer- und sozialversicherungsfrei	0,00	0,33	1,33	2,33	3,10	0,00

STEUERRAT: Sprechen Sie also getrost Ihren Arbeitgeber auf diese vorteilhafte Steuerregelung bei Restaurantschecks einmal an. Diese Möglichkeit ist für Arbeitnehmer und Arbeitgeber günstig. Mit Restaurantschecks kann der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern einen Essensgeldzuschuss von monatlich 46,50 EUR steuer- und sozialversicherungsfrei zukommen lassen (3,10 EUR x 15 Tage). Das sind immerhin 558 EUR im Jahr!

Für die Abwicklung solcher Menü-Schecks bieten Organisationen ihre Dienste an. Weit verbreitet sind die **Ticket Restaurant Menü-Schecks von Accor Services** mit bundesweit über 30 000 Akzeptanzstellen. Nähere Informationen gibt's unter www.ticket-restaurant.de oder www.accor-services.de. Accor-Services ist das zweite Geschäftsfeld der internationalen Accor-Hotel-Gruppe, die innovative Lösungen zur Mitarbeiter-Motivation entwickelt und verwaltet.

a) Das sind die Bedingungen

Für die Steuervergünstigung müssen folgende Bedingungen erfüllt sein (R 31 Abs. 7 Nr. 4 LStR):

- Der Verrechnungswert des Menü-Schecks darf höchstens **um 3,10 EUR höher** sein als der Sachbezugswert für das Mittagessen.
- Der Arbeitgeber darf den Mitarbeitern für jede Mahlzeit **täglich nur einen Menü-Scheck** abgeben. Für Tage, an denen der Mitarbeiter auf Dienstreise, im Urlaub oder krank ist, muss der Menü-Scheck zurückgefordert oder mit den Menü-Schecks im Folgemonat saldiert werden. Auf diese Rückgabe oder Saldierung kann aber verzichtet werden, wenn der Arbeitgeber lediglich pauschal 15 Menü-Schecks pro Monat ausgibt. Die Vereinfachungsregelung gilt aber nicht für Arbeitnehmer, die durchschnittlich mindestens an drei Tagen im Monat Dienstreisen unternehmen; hier wird eine genaue Berechnung der Abwesenheitstage verlangt.
- Der Arbeitnehmer muss die Menü-Schecks tatsächlich **für Mahlzeiten einlösen** oder zum Kauf von Lebensmitteln verwenden, die zum unmittelbaren Verzehr geeignet oder zum Verbrauch während der Essenspausen bestimmt sind.
- Die Menü-Schecks dürfen nicht an Mitarbeiter ausgegeben werden, die eine **Dienstreise** ausführen oder eine Einsatzwechseltätigkeit oder Fahrtätigkeit ausüben. In diesen Fällen gelten ausschließlich die Reisekostenregelungen.

b) Wie Zuzahlungen berücksichtigt werden

Häufig kommt es vor, dass die Mitarbeiter einen Kostenbeitrag leisten müssen. Hier sind folgende zwei Fälle zu unterscheiden:

- Müssen Sie einen Kostenbeitrag für den **Menü-Scheck an den Arbeitgeber** zahlen, vermindert sich der steuerpflichtige geldwerte Vorteil entsprechend. Eine Versteuerung entfällt, wenn die Zuzahlung dem Sachbezugswert (2007: 2,67 EUR) entspricht.
- Müssen Sie einen Kostenbeitrag für die **Mahlzeit in der Gaststätte** zahlen, verringert sich dadurch der steuerpflichtige geldwerte Vorteil nicht.

Beispiel:

Preis der Mahlzeit in der Gaststätte		7,50 EUR
Wert des Menü-Schecks (2007)		./. 5,77 EUR
Amtlicher Sachbezugswert (2007)	2,67 EUR	
Zuzahlung für Menü-Scheck an den Arbeitgeber	./. 1,00 EUR	
Als geldwerter Vorteil zu versteuern	= 1,67 EUR	
Zuzahlung für Mahlzeit in der Gaststätte		= 1,73 EUR

c) Steuer und Sozialabgaben auf den Sachbezugswert

Der Essensgeldzuschuss bzw. der Menü-Scheck unterliegt also nur in Höhe des amtlichen Sachbezugswertes - ggf. vermindert um Ihre Zuzahlung an den Arbeitgeber - der Steuer und Sozialversicherung. Für die Versteuerung gibt es nun zwei Methoden mit unterschiedlichen Auswirkungen:

▷ **Der geldwerte Vorteil wird normal als Arbeitslohn über die Lohnsteuerkarte versteuert**

Bei der **Normalversteuerung** wird der geldwerte Vorteil Ihrem Arbeitslohn hinzugerechnet und damit zusammen versteuert. Für die Sozialversicherung gilt Folgendes:

- Falls das Gehalt unter der Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung liegt (2007: 3 562,50 EUR in West und Ost), sind darauf auch Sozialabgaben zu zahlen, und zwar von Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils rund 21 %.
- Ist das Monatsgehalt höher, aber niedriger als die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (2007: 5 250 EUR in West und 4 550 EUR in Ost), fallen nur Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung in Höhe von jeweils 13 % für Arbeitnehmer und Arbeitgeber an.
- Liegt das Monatsgehalt gar über dieser Grenze, sind keine Sozialabgaben fällig.

	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Wert der Menü-Schecks: 15 x 5,77 EUR (2007)	86,55 EUR	86,55 EUR
Geldwerter Vorteil: 15 x 2,67 EUR = 40,05 EUR		
Lohnsteuer auf 40,05 EUR (Steuersatz angenommen 35 %)	./. 14,12 EUR	
Kirchensteuer: 9 % von 14,12 EUR	./. 1,27 EUR	
Solidaritätszuschlag: 5,5 % von 14,12 EUR	./. 0,78 EUR	
Sozialabgaben: 21 % von 40,05 EUR	./. 8,41 EUR	+ 8,41 EUR
Nettovorteil des Mitarbeiters pro Monat	= 61,97 EUR	
Bruttoaufwand des Arbeitgebers (Betriebsausgaben)		= 94,96 EUR

▷ **Der Arbeitgeber versteuert den geldwerten Vorteil pauschal**

Eine vorteilhafte Möglichkeit ist die **Pauschalversteuerung**, die in der Praxis meistens genutzt wird: Hier kann der Arbeitgeber den steuerpflichtigen geldwerten Vorteil pauschal mit 25 % versteuern zuzüglich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer (§ 40 Abs. 2 Nr. 1 EStG).

Weiterer Vorteil der Pauschalversteuerung ist, dass dann **keine Sozialabgaben** gezahlt werden müssen (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 ArbEV). So erspart der Arbeitgeber dem Mitarbeiter seine Individualsteuer und seinen Sozialabgabenanteil und sich selbst ebenfalls die Sozialabgaben. Und deswegen übernehmen die meisten Arbeitgeber großzügig die Pauschalsteuer. Auch in Höhe der vom Arbeitgeber übernommenen Pauschalsteuer sind keine Sozialabgaben fällig (BSG-Urteil vom 19.6.2001, B 12 KR 16/00 R).

	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Wert der Menü-Schecks: 15 x 5,77 EUR (2007)	86,55 EUR	86,55 EUR
Geldwerter Vorteil: 15 x 2,67 EUR = 40,05 EUR		
Pauschale Lohnsteuer: 25 % von 40,05 EUR	--	+ 10,01 EUR
- pauschale Kirchensteuer: 7 % von 10,01 EUR	--	+ 0,70 EUR
- Solidaritätszuschlag: 5,5 % von 10,01 EUR	--	+ 0,55 EUR
Sozialabgaben	--	--
Nettovorteil des Mitarbeiters pro Monat	= 86,55 EUR	
Bruttoaufwand des Arbeitgebers (Betriebsausgaben)		= 97,81 EUR

FAZIT: Sie sehen den enormen Vorteil der Pauschalversteuerung auf einen Blick: Einer Mehrbelastung beim Arbeitgeber von knapp 3 Euro - gegenüber der Individualbesteuerung - steht ein Vorteil beim Arbeitnehmer von rund 24 Euro bei der Pauschalversteuerung gegenüber!!

ACHTUNG: Ist der Wert des Menü-Schecks höher als 5,77 EUR (2007), ist der Gesamtbetrag - nicht bloß der übersteigende Teilbetrag - ggf. nach Abzug des selbst getragenen Kostenbeitrags steuer- und sozialversicherungspflichtig. Eine Pauschalversteuerung mit 25 % durch den Arbeitgeber ist in diesem Fall nicht zulässig (Niedersächsisches FG vom 11.1.2001, 11 K 513/97).

d) Menü-Schecks gegen Zuzahlung

Die Entscheidung zur Gewährung von Menü-Schecks dürfte manchem Arbeitgeber vielleicht leichter fallen, wenn Sie eine **Zuzahlung in Höhe des amtlichen Sachbezugswertes** leisten. Dann muss ein geldwerter Vorteil nicht versteuert werden. Der Arbeitgeber gewährt Ihnen also monatlich 15 Menü-Schecks à 5,77 EUR mit einem Gesamtwert von 86,55 EUR. Dazu leisten Sie eine Zuzahlung in Höhe von 40,05 EUR (15 x 2,67 EUR). Diese Zuzahlung kann auch aus Ihrem Nettogehalt einbehalten werden.

STEUERRAT: Die Differenz von monatlich 46,50 EUR (86,55 EUR ./ 40,05 EUR) ist für Sie steuer- und sozialversicherungsfrei. Aufs Jahr bezogen ist das ein Betrag von immerhin 558 EUR!

	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Wert der Menü-Schecks: 15 x 5,77 EUR (2007)	86,55 EUR	86,55 EUR
Geldwerter Vorteil: 15 x 2,67 EUR = 40,05 EUR		
Zuzahlung bzw. Einbehalt aus Nettogehalt	./ 40,05 EUR	./ 40,05 EUR
Geldwerter Vorteil, steuer- und sozialversicherungspflichtig	= 0 EUR	
Nettovorteil des Mitarbeiters pro Monat	= 46,50 EUR	
Bruttoaufwand des Arbeitgebers (Betriebsausgaben)		= 46,50 EUR

e) Menü-Schecks statt Gehaltserhöhung

Sie könnten mit Ihrem Arbeitgeber vereinbaren, Ihnen **statt einer Gehaltserhöhung** 15 Menü-Schecks zu jeweils 5,77 EUR zu gewähren. Immerhin verlangt die Steuer von jeder Gehaltserhöhung einen Anteil von 35-40 % und die Sozialversicherung einen Anteil von rund 21 % jeweils von Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Beim Arbeitnehmer bleiben damit nur rund 40 % netto übrig.

- Alternative 1: Will der Arbeitgeber Ihnen monatlich **86,55 EUR** zugute kommen lassen, erhöht sich das steuerpflichtige Monatsgehalt bei Menü-Schecks nicht um 86,55 EUR, sondern lediglich um 40,05 EUR (15 x 2,67 EUR). Auf den Differenzbetrag von 46,50 EUR sparen Sie nicht nur Steuern, sondern auch Sozialabgaben. Und das Monat für Monat. Es gilt hier die Rechnung unter Punkt c.
- Alternative 2: Will der Arbeitgeber Ihnen bloß **46,50 EUR** im Monat zugute kommen lassen, leisten Sie ihm im Gegenzug für die Gewährung von 15 Menü-Schecks im Wert von 86,55 EUR eine Zuzahlung von 40,05 EUR. Für den Betrag von 46,50 EUR fallen keine Steuern und Sozialabgaben an. Es gilt hier die Rechnung unter Punkt d.

f) Menü-Schecks gegen Gehaltsverzicht

Die Steuervergünstigung kann zu der Überlegung führen, **einen Teil des Monatsgehalts umzuwandeln** in 15 Menü-Schecks, um so das steuerpflichtige Bruttogehalt zu vermindern. Das aber ist nicht ohne weiteres möglich (R 31 Abs. 7 Nr. 4c LStR):

- Wird der **Arbeitsvertrag nicht geändert**, ist das Bruttogehalt in unveränderter Höhe steuerpflichtig. Der Verzicht auf einen Teil des Gehalts wird gewertet als Zuzahlung zu den Menü-Schecks aus dem Nettogehalt und vom steuerpflichtigen Sachbezugswert abgezogen.
- Nur wenn der **Arbeitsvertrag geändert** wird in der Weise, dass anstelle von Gehalt Menü-Schecks gewährt werden, vermindert sich das steuerpflichtige Bruttogehalt entsprechend. Dann unterliegt nur das verminderte Gehalt dem Lohnsteuerabzug, wobei der niedrigere Sachbezugswert für die Mahlzeiten hinzuzurechnen ist (BFH-Urteil vom 20.8.1997, BStBl. 1997 II S. 667). Der Sachbezugswert darf in diesem Fall aber nicht pauschal versteuert werden, sondern ist normal sozialversicherungspflichtig.

Beispiel:

Sie haben im Jahr 2007 ein Brutto-Monatsgehalt von 3 500 EUR und vereinbaren mit Ihrem Arbeitgeber, dass er Ihnen monatlich 15 Menü-Schecks im Wert von jeweils 5,77 EUR gewährt. Dafür verzichten Sie auf Gehalt in Höhe von 85 EUR monatlich.

	Ohne Änderung des Arbeitsvertrages	Mit Änderung des Arbeitsvertrages
Bruttogehalt	3 500,00 EUR	3 500,00 EUR
Gehaltsverzicht	85,00 EUR	./ 85,00 EUR
Steuerpflichtiges Bruttogehalt	3 500,00 EUR	= 3 415,00 EUR
Vorteil: 15 Menü-Schecks x 5,77 EUR = 86,55 EUR		
Sachbezugswert: 2,67 EUR x 15 = 40,05 EUR	--	+ 40,05 EUR
Neues steuerpflichtiges Bruttogehalt	3 500,00 EUR	= 3 455,05 EUR
Sozialversicherungspflichtiges Gehalt	3 500,00 EUR	3 500,00 EUR

Steuerersparnis bei Steuerklasse I (einschl. Soli, ohne KiSt)	16,53 EUR
- im Jahr	198,36 EUR
Steuerersparnis bei Steuerklasse III (einschl. Soli, ohne KiSt)	12,66 EUR
- im Jahr	151,92 EUR

HINWEIS: Ist der Wert der Menü-Schecks höher als 5,77 EUR (2007), muss bei der zweiten Alternative der tatsächliche Wert dem verminderten Bruttogehalt hinzugerechnet werden.

ACHTUNG: Die Barlohnnumwandlung gilt nicht bei der Sozialversicherung

Nach § 1 Arbeitsentgeltverordnung sind einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden, zwar nicht dem Arbeitsentgelt (im Sinne der Sozialversicherung) zuzurechnen, soweit sie lohnsteuerfrei sind.

Doch die Verordnung verlangt neben der Lohnsteuerfreiheit auch noch die "zusätzliche Gewährung" der Leistung. Daran fehlt es jedoch, wenn der Arbeitnehmer Arbeitsentgelt zugunsten von Menü-Schecks umwandelt.

Unerheblich ist, dass die Finanzverwaltung eine solche Entgeltumwandlung anerkennt und den umgewandelten Betrag als lohnsteuerfrei behandelt. Durch die Umwandlung des Barlohnes in Menü-Schecks wird aus dem Barlohn sozialversicherungsrechtlich ein Sachbezug, der beitragspflichtig ist.

STEUERRAT: Eine Änderung des Arbeitsvertrages nur zur Erlangung der Steuervergünstigung für Menü-Schecks ist nicht zu empfehlen, da die Steuerersparnis nicht allzu üppig ist und ebenso auf andere Weise erreicht werden kann. Hinzu kommt, dass sich bei diesem Modell keine Ersparnis an Sozialabgaben ergibt.