



Praxisratgeber 2025

Mittagspause mit Bonus – der steuerbegünstigte Essenszuschuss

Praxisratgeber 2025

Mittagspause mit Bonus - der steuerbegünstigte Essenszuschuss

Mit diesem E-Book erhalten Sie – ob Arbeitgeber oder Arbeitnehmende:r – einen umfassenden Überblick über das Thema Essenszuschuss. Sie erfahren, welche Varianten möglich sind und was Sie beachten sollten, um sicherzustellen, dass auch das Finanzamt den Essenszuschuss als Benefit für Ihre Mitarbeitenden steuerlich unterstützt.

Nützliche Tipps, Beispielrechnungen und praxisnahe Hinweise helfen Ihnen, den Essenszuschuss in Ihrem Unternehmen umzusetzen. Und damit Sie auch nichts vergessen, haben wir für Sie eine Checkliste zusammengestellt – mit allen wichtigen Punkten auf einen Blick zusammengefasst.

Wir wünschen Ihnen und Ihren Mitarbeitenden eine erholsame Mittagspause!

Über die Autorin

Constanze Elter arbeitet seit 15 Jahren als Steuerjournalistin, Autorin und Moderatorin. Sie ist Expertin darin, Steuern in Worte zu fassen – in Hörfunk, Video und Print. Im Internet und in Büchern, für Fach- und Schulbuchverlage und öffentliche Auftraggeber sowie für Steuerkanzleien und Unternehmen. Für ihre Arbeit wurde sie mit dem Journalistenpreis des Bundes der Steuerzahler ausgezeichnet.



1 Sachbezug: Bonus in vielen Varianten

Im Wettbewerb um die besten Angestellten setzen immer mehr Unternehmen auf freiwillige Sozialleistungen und steuerfreie Extras.

Der Arbeitsmarkt verändert sich durch viele Faktoren: unter anderem sorgt der demografische Wandel dafür, dass Unternehmen Angestellte mit ihrem Fachwissen im Betrieb halten wollen. Zugleich geht es im Wettbewerb um die besten Nachwuchskräfte darum, junge Mitarbeitende für das eigene Unternehmen zu interessieren. Ein höheres Gehalt allein gibt hier nicht immer den Ausschlag. Daher setzen Betriebe zunehmend auf freiwillige Leistungen – um Arbeitnehmende zu motivieren, das Betriebsklima zu verbessern und das Personalmarketing zu unterstützen.

i Sachbezüge sind für alle da – Wem darf ich einen Sachbezug gewähren?

- Allen Arbeitnehmenden in Voll- und Teilzeit
- Minijobber:innen
- Praktikant:innen
- Werkstudierenden

Betriebskindergarten, Fitnesscenter oder Firmenwagen: Das sind nur einige der vielen bunten Varianten auf der Palette, aus der Firmen und Mitarbeitende wählen können. Zahlreiche dieser einkommensähnlichen Leistungen sind steuer- und sozialversicherungsfrei.

Clever kombiniert bleibt so am Ende sogar mehr im Portemonnaie als bei einer mühsam ausgehandelten Erhöhung des Gehalts. Da die Leistungen einen Geldwert besitzen, aber nicht bar ausgezahlt werden, bezeichnet die Finanzverwaltung diese Leistungen als Sachbezüge.

Solche Sachbezüge sind für alle Beteiligten ein Gewinn: Die Mitarbeitenden haben einen echten, steuerfreien Mehrwert, die Zufriedenheit steigt und die Bindung ans Unternehmen wird gestärkt – ein Plus, denn motivierte Mitarbeitende tragen zum Erfolg des Unternehmens bei.

i Wenn Sie Ihren Angestellten steuerfreie Leistungen gewähren:

- erhöht das die Motivation und die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen
- steigern Sie die Leistungsbereitschaft und das Arbeitsklima
- identifizieren sich Ihre Angestellten stärker mit dem Unternehmen

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, den Nettolohn mit Sachleistungen aufzubessern:



Gutscheine, Tankkarten, Jobtickets

Mit Universalgutscheinen oder auch aufladbaren Kreditkarten können Angestellte bei verschiedenen Anbietern einkaufen, also nicht nur bei Tankstellen, sondern auch in Kaufhäusern oder Online-Shops. Diese klassischen Sachbezüge sind steuerfrei – allerdings nur bis zu einer Freigrenze von 50 Euro pro Monat.



Aufmerksamkeiten

Haben Mitarbeitende Geburtstag oder gibt es einen anderen, besonderen persönlichen Anlass – etwa ein Jubiläum oder einen Namenstag – darf der:die Chef:in eine Aufmerksamkeit überreichen oder als Guthaben zur Verfügung stellen. Solche Geschenke sind bis zu einem Betrag von 60 Euro dreimal im Jahr steuerfrei.



Essenzuschüsse

Essenzuschüsse sind steuerlich begünstigt. Die Varianten reichen von der Firmenkantine über Restaurantschecks bis hin zur digitalen App. Essenzuschüsse werden außerhalb des Betriebs nicht nur in Gaststätten oder der Systemgastronomie akzeptiert. Auch in Supermärkten, Imbissen und anderen Lebensmittelgeschäften können sich Mitarbeitende für die Mittagspause versorgen.



Fitness

Eine weitere Möglichkeit, seinen Angestellten etwas Gutes zu tun, ist der Aufbau einer betrieblichen Gesundheitsförderung. Gleich ob Entspannungsprogramm, Rückentraining oder Nichtraucherkurs: Hier kann der Arbeitgeber den Mitarbeitenden bestimmte Leistungen im Wert von jeweils bis zu 600 Euro pro Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei zukommen lassen.



Kinderbetreuung

Bei den Ausgaben für die Kinderbetreuung kann der Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden finanziell zur Seite stehen, mit einem Zuschuss für Kindergarten, Krippe oder Tagesmutter. Voraussetzung: Das Kind ist noch nicht schulpflichtig. Wenn der:die Babysitter:in kurzfristig einspringen muss, kann sich der Arbeitgeber mit einem steuerfreien Extra beteiligen – und das auch bei schulpflichtigen Kindern bis 14 Jahre. Bis zu 600 Euro im Jahr dürfen Arbeitgeber für diese kurzfristig erforderlichen Betreuungsleistungen hinzuschließen.



Personalrabatt

In vielen Betrieben können Mitarbeitende Produkte aus dem eigenen Sortiment kaufen oder Dienstleistungen erhalten, die das Unternehmen am Markt anbietet. Personalrabatte sind bis zu einem Jahresbetrag von 1.080 Euro steuerfrei.



Smartphone und Co.

Handy und PC, Tablet oder Software-Zubehör darf der Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden steuer- und sozialversicherungsfrei überlassen. Das Gerät muss aber Eigentum des Arbeitgebers bleiben. Außerdem ist ein steuerfreier Zuschuss zu den Internetkosten erlaubt. Das Finanzamt akzeptiert einen monatlichen Betrag bis zu 50 Euro. Für die Mitarbeitenden ist der Betrag steuer- und sozialversicherungsfrei, der Arbeitgeber kann die Summe pauschal versteuern. Auch dieser Zuschuss kann beispielsweise über eine aufladbare Kreditkarte an die Mitarbeitenden ausgegeben werden.



Vermögensbeteiligung

Für Anteile am eigenen Unternehmen darf der Arbeitgeber einen Vorzugspreis gewähren. Der geldwerte Vorteil – also der Unterschied zum tatsächlichen Wert der Aktie – ist in diesem Fall bis zu einer Summe von 2.000 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei.

2 Essenzuschuss: Was ist das eigentlich?

Ganz gleich, für welchen Sachbezug Sie sich entscheiden: Es sollte für Unternehmen eine praktikable, finanzierbare und rechtssichere Variante sein und für die Mitarbeitenden eine interessante Alternative zur Gehaltserhöhung. Der betriebliche Zuschuss zur Mittagspause bietet allen Beteiligten einen täglichen Benefit.

Belegschaftsverpflegungen in Form von Kantinen oder Essenzuschüssen zählen zu den betrieblichen Sozialleistungen, die bereits früh existierten und bis heute stark verbreitet sind – zumal der Staat sie steuerlich begünstigt. War früher das vorrangige Motiv, die Arbeitskraft zu erhalten und die Mitarbeitenden zu versorgen, geht es heute vor allem darum, den Arbeitnehmenden zu ermöglichen, ihre Mittagspause flexibel, erholsam und gesund zu gestalten.

i Eine kurze Geschichte der Kantine

Die ersten Kantinen und Großküchen in Deutschland fanden sich nicht in Unternehmen, sondern beim Militär, in Kinderheimen und in Krankenhäusern. Erste Werksküchen richteten Betriebe im 19. Jahrhundert ein. So entstand beim Chemiewerk Bayer in Leverkusen 1895 eine einfache Werksküche, die man „Arbeiter-Speiseanstalt“ nannte. Bereits in den 1920er Jahren waren viele Betriebskantinen verpachtet. In „Küchenkommissionen“ konnten Arbeitnehmende sogar Einfluss auf das Menü nehmen. Ende der 1950er Jahre aßen 60% der Erwerbstätigen in der Bundesrepublik in Werkskantinen – und auch in der damaligen DDR wurden die Arbeiter:innen mit warmen Mahlzeiten versorgt. Mittlerweile geht rund 1/5 der Bundesbürger:innen in der Mittagspause in die Kantine. Durch die Corona-Krise hat sich die Attraktivität der Kantine jedoch verändert. Viele Arbeitnehmende haben ihre Arbeit ins Homeoffice verlagert, sodass Kantinen nur noch bedingt genutzt wurden oder sogar ganz schließen mussten.

Kantine – Essen im Großbetrieb

Die Mittagspause in der betriebseigenen Kantine ist allerdings nicht allen Arbeitnehmenden vergönnt. Denn das Firmen-Restaurant kostet Geld und Platz; eine Kantine rechnet sich meist erst ab einer Mitarbeiterzahl von mindestens 250 Angestellten. Dazu kommt, dass sich viele aufgrund des beruflichen Alltags keine Zeit für eine ausgedehnte Pause nehmen. Dabei ist ein Essen in Ruhe essenziell, ganz zu schweigen von dem Austausch mit Kolleg:innen in der Mittagspause fernab des Arbeitsplatzes. Meist geht es den Beschäftigten eher darum, überhaupt etwas in den Magen zu bekommen. Die Folge: Das mitgebrachte Pausenbrot wird direkt am Schreibtisch („sad desk lunch“) gegessen, wahlweise halten ein Kaffee und ein Schokoriegel aus dem Automaten her. Gesunde Ernährung, die den Motivationspegel wieder nach oben treibt, sieht anders aus.

Essensmarken – Gutscheine für Restaurant und Co.

Eine Alternative zur Kantine sind Essenzuschüsse in Form von Essensmarken. Solche Restaurantschecks ähneln einer Eintrittskarte, auf dem Gutschein ist ein Betrag und ein Barcode aufgedruckt. Die Essensmarken können für die unterschiedlichsten Variationen von Mahlzeiten eingelöst werden. So werden Restaurantschecks in teilnehmenden Gaststätten, Supermärkten oder auch Metzgereien akzeptiert. Allerdings haben Unternehmen und Arbeitnehmende stets nur eine begrenzte Auswahl an Akzeptanzstellen.

Die digitale Essensmarke – Mittagspause ohne Grenzen

Den traditionellen Essensgutschein gibt es inzwischen neu erfunden in digitaler Form. Mithilfe des Smartphones fotografieren die Angestellten nach der Mittagspause den Essensbeleg und laden ihn über eine App hoch. Auf diese Weise zahlt der Arbeitgeber automatisch am Monatsende mit dem Gehalt nur das, was die Arbeitnehmenden wirklich verbrauchen. Außerdem können die Mitarbeitenden in jedem Restaurant, Imbiss oder Supermarkt ihre Mittagspause verbringen, denn Akzeptanzstellen sind in diesem System nicht notwendig. Arbeitnehmende können also jeden Tag ein anderes steuerlich begünstigtes Mittagessen bekommen – je nach Geschmack und Hunger. Ein digitaler Essenzuschuss ist auch ohne jegliche Steuer möglich – dabei kommt es auf den Eigenanteil an, der von den Arbeitnehmenden gezahlt wurde.

Vorteile für Arbeitgeber

- Bindung ans Unternehmen wird gestärkt
- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität
- Mitarbeitende sind motiviert und leistungsfähiger
- Arbeitsleistung wird erhalten und gesteigert
- Essenzuschuss ist steuerfrei möglich
- Nur der tatsächliche Konsum wird erstattet
- Wertschätzung zeigen auch in Krisenzeiten

Vorteile für Arbeitnehmende

- Individueller Geschmack wird berücksichtigt
- Arbeitsverhältnis wird positiv bewertet
- Soziales Miteinander wird gestärkt
- Steuerfreier Bonus zum Gehalt

3 Mittagspause: Vom Staat gefördert

Die Mittagspause – wichtig, um mal abzuschalten und sich regelmäßig und gesund zu ernähren. Umso besser, wenn der:die Chef:in etwas dazu beisteuert. Und auch das Finanzamt begünstigt Essenszuschüsse steuerlich. Wie das funktioniert und worauf Arbeitgeber und Arbeitnehmende achten sollten.

Unternehmen haben unterschiedliche Möglichkeiten, das Frühstück oder die Mittagspause ihrer Arbeitnehmenden finanziell zu unterstützen. Der Arbeitgeber kann:

- seinen Arbeitnehmenden kostenlose oder verbilligte Mahlzeiten in der **Kantine** anbieten,
- die Möglichkeit zum kostenlosen oder vergünstigten Essen in einem **Restaurant** einräumen,
- **Essensmarken** als Gutscheine für bestimmte Gaststätten oder Lebensmittelgeschäfte ausgeben sowie
- **Smartphone-Apps** mit digitalem Essenskonto anbieten.

Unter bestimmten Voraussetzungen sind sämtliche Varianten des Essenszuschusses steuerlich begünstigt. Unterschiede gibt es vor allem:

- **in der praktischen Umsetzung**
Nicht jeder Betrieb ist groß genug, um sich eine eigene Kantine leisten zu können.
- **im bürokratischen Aufwand**
Verträge mit Gaststätten und deren Abrechnung sind nicht immer unkompliziert.
- **in der Akzeptanz**
Essensmarken können nur bei bestimmten Restaurants und Geschäften eingelöst werden, digitale Lösungen dagegen sind überall einsetzbar.

i Essenszuschuss – was das Finanzamt darunter versteht

Der Essenszuschuss ist ein Zuschuss des Arbeitgebers zu Mahlzeiten der Arbeitnehmenden. Dabei geht es in erster Linie um das Mittagessen. Grundsätzlich sind Essenszuschuss und Essensmarken als geldwerter Vorteil lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Wie der Zuschuss in der Praxis erfasst und bewertet wird, geben die so genannten Sachbezugswerte vor.

Kostenlose oder verbilligte Mahlzeiten kann der:die Chef:in also auf verschiedene Weisen zur Verfügung stellen. Bekommen Arbeitnehmende auf diese Weise von ihrem Arbeitgeber freie Verpflegung, so gilt dies als Sachbezug. Solche Sachbezüge sind Leistungen des Unternehmens, die nicht in Geld, sondern in einem geldwerten Vorteil bestehen. Und dieser wiederum ist steuer- und sozialversicherungspflichtig, was aber auch vermieden werden kann.

Damit die Buchhaltung nicht jedes Mal den einzelnen Preis einer Mahlzeit berechnen muss, legt die Finanzverwaltung Sachbezugswerte für kostenlose oder verbilligte Verpflegung fest. Diese Sachbezugswerte orientieren sich an der Entwicklung der Verbraucherpreise. Daher werden sie jährlich überprüft und in die Sozialversicherungs-entgeltverordnung aufgenommen.

Essenszuschuss im Arbeitsvertrag

Wie die Mittagspause im Unternehmen geregelt ist, zeigt ein Blick in den Arbeitsvertrag. Der:die Chef:in ist nur dann verpflichtet, einen Essenszuschuss zu zahlen, wenn er dies im Arbeitsvertrag versprochen hat. Grundsätzlich ist

- eine Gesamtzusage
- eine betriebliche Einheitsregelung
- eine Betriebsvereinbarung
- eine allgemeine betriebliche Übung oder
- eine individuelle Regelung

möglich. Wie der Essenszuschuss konkret gestaltet wird, hängt von den betrieblichen Rahmenbedingungen ab. Bei Kantinen hat beispielsweise der Betriebsrat ein Mitspracherecht.

💡 Tipp

2025 haben sich die maßgeblichen Werte wieder erhöht. Die neuen Sachbezugswerte können Sie bereits ab dem ersten Abrechnungsmonat des Jahres 2025 anwenden. Die geänderte Verordnung tritt zum 1. Januar 2025 in Kraft.

So hoch sind die Sachbezugswerte

Für Verpflegung gilt ein Monatswert von 333 Euro. Anzusetzen für verbilligte oder kostenlose Mahlzeiten sind:

- für ein Frühstück: 2,30 Euro
- für ein Mittag- oder Abendessen: 4,40 Euro

Diese Werte gelten übrigens auch für Auszubildende und Jugendliche unter 18 Jahren, für volljährige Familienangehörige im eigenen Betrieb, Teilzeitkräfte, Werkstudierende, Praktikant:innen etc.

Und so funktioniert das Ganze steuerlich: Sind die Mahlzeiten für die Arbeitnehmenden kostenlos, ist der geldwerte Vorteil mit dem Sachbezugswert zu erfassen. Die Zuschüsse des Arbeitgebers zur Verpflegung müssen also nicht mit dem tatsächlichen Wert des Zuschusses als geldwerter Vorteil versteuert werden, sondern nur der Sachbezugswert.

Zahlen die Arbeitnehmenden etwas dazu, ist nur der Unterschiedsbetrag der geldwerte Vorteil, also

$$\begin{aligned} & \text{Sachbezugswert} \\ & \text{./. Zuzahlung der Arbeitnehmenden} \\ & = \text{geldwerter Vorteil} \end{aligned}$$

Das Ergebnis ist recht einfach: Zahlen die Arbeitnehmenden mehr als den amtlichen Sachbezugswert dazu, bleibt kein geldwerter Vorteil übrig, der zu versteuern wäre. Bleibt eine Differenz, darf der geldwerte Vorteil pauschal mit 25 Prozent besteuert werden.

Tipp

Wenn Sie von Ihren Mitarbeitenden immer den Eigenanteil in Höhe des Sachbezugswerts von 4,40 Euro (Stand 2025) einfordern, können Sie die Pauschalsteuer komplett vermeiden.

Die Bewertung mit dem amtlichen Sachbezugswert ist nicht darauf beschränkt, wenn die Arbeitnehmenden in der Kantine oder einer benachbarten Gaststätte essen. Den steuerlichen Bonus gibt es auch für Restaurantschecks – also Essensgutscheine, die die Arbeitnehmenden in einem Lokal, einem Imbiss oder einem Supermarkt einlösen können. Und neuerdings greift der Steuervorteil auch für digitale Lösungen wie moderne Smartphone-Apps, mit denen die Mitarbeitenden die Kassenbelege direkt abfotografieren sowie einreichen und unabhängig von Akzeptanzpartnern überall essen gehen können. Für Essensmarken in allen Varianten gewährt das Finanzamt außerdem einen zusätzlichen Steuervorteil: Denn der Arbeitgeber kann für das Essen außerhalb des Betriebs einen steuerfreien Zuschuss von bis zu 3,10 Euro täglich zahlen.

Hinweis

Wenn der Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden Getränke kostenlos oder verbilligt überlässt, gehören diese Aufmerksamkeiten nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Das gilt zum Beispiel auch für Getränkeautomaten oder den Verkauf in der Kantine.

Der Essenszuschuss ist damit ein echtes Nettoplus und eine interessante Variante zur Gehaltserhöhung.

Denn den Bonus von bis zu 3,10 Euro gibt es in jedem Fall steuer- und sozialversicherungsfrei. Bleibt noch der Sachbezugswert, der als geldwerter Vorteil eigentlich normal versteuert werden müsste. Um dies zu umgehen, gibt es jedoch eine Möglichkeit: Die Arbeitnehmenden können sich selbst an dem Essensgutschein mit 4,40 Euro beteiligen – also in Höhe des Sachbezugswerts. Damit wäre der maximale steuerfreie Betrag 7,50 Euro. Da bei digitalen Essensmarken immer ein Beleg-Foto vorliegt, bieten digitale Lösungen eine einfache Möglichkeit, die Zuzahlung der Arbeitnehmenden nachzuweisen.

Eine Beispielrechnung

Der Arbeitgeber bezuschusst seinen Angestellten täglich ein Mittagessen in einem benachbarten Restaurant. Die Mitarbeitenden können dort eine Mahlzeit im Wert von 9,50 Euro bestellen und müssen dafür nur 4,50 Euro bezahlen. Den Zuschuss pro Mahlzeit in Höhe von 5 Euro rechnet der Arbeitgeber monatlich direkt mit dem Lokal ab. Der geldwerte Vorteil für die Arbeitnehmenden wird mit dem Sachbezugswert angesetzt – und davon noch der jeweilige Eigenanteil abgezogen:

Sachbezugswert	€ 4,40
./. Zuzahlung der Mitarbeitenden	€ 4,50
= geldwerter Vorteil	€ 0,00

Hier ist also kein geldwerter Vorteil zu versteuern.

Sachbezugswert in Euro: Steigende Tendenz über die letzten Jahre hinweg



Eine andere Alternative ist, dass der Arbeitgeber die Pauschalversteuerung übernimmt. Das bedeutet, dass dieser den Sachbezugswert pauschal mit 25 Prozent versteuert. Dann bekommen die Angestellten den Essenszuschuss brutto wie netto, müssen also weder Steuern noch Sozialabgaben bezahlen.

220 Arbeitstage zugrunde gelegt, können Unternehmen ihren Mitarbeitenden künftig ein Nettoplus von etwa 1.650 Euro pro Jahr bieten.

Aber Achtung!

Um den Steuervorteil des Sachbezugswerts zu erhalten, gelten für Mahlzeiten außerhalb des Betriebs strenge Regeln. Sind diese Bedingungen erfüllt, sind Zuschüsse zum Essen außerhalb des Betriebs dem Kantinenessen gleichgestellt:

Zuschuss nur für echte Mahlzeiten

Entscheidende Voraussetzung ist, dass mit den Gutscheinen tatsächlich nur Lebensmittel eingekauft werden können. Außerdem müssen diese Lebensmittel verzehrfertig sein. Alkohol und Tabak sind tabu.

Mittagspause nur für Werktag

Pro Tag dürfen Mitarbeitende nur eine klassische Essensmarke einlösen. Sie dürfen also beispielsweise Restaurantschecks nicht sammeln und am Wochenende damit einkaufen. Dies ist eine gängige Praxis, die heutzutage allerdings von Finanzbehörden stärker kontrolliert wird und hohe Steuernachzahlungen nach sich ziehen kann.

Digitale Lösungen hingegen stellen sicher, dass pro Arbeitstag nur der maximale Förderbetrag bezuschusst wird.

Zuschuss – aber bitte nicht zu hoch

Der Zuschuss darf den amtlichen Sachbezugswert fürs Mittagessen um nicht mehr als 3,10 Euro übersteigen. Als maximaler Verrechnungswert ergibt sich daraus ein Betrag von 7,50 Euro. Außerdem darf der Zuschuss allgemein nicht höher sein als der tatsächliche Wert der Mahlzeit.

Essensbonus nur auf der Arbeit

Arbeitnehmende, die sich auf einer Dienstreise befinden, dürfen keinen Essenszuschuss erhalten. Auch wer im Urlaub weilt oder krank ist, darf nicht mit Menügutscheinen versorgt werden.

Tipp

Damit Sie nicht nachweisen müssen, welche Mitarbeitenden gerade – aus welchen Gründen auch immer – nicht im Betrieb sind, hat das Finanzamt eine Vereinfachungsregel für Essensgutscheine und auch die digitalen Lösungen zugelassen. Wenn Sie monatlich nicht mehr als 15 Erstattungen pro Mitarbeiter:in anbieten, entfällt die Nachweispflicht.

Für Smartphone-Apps hat die Finanzverwaltung eine zusätzliche Regelung zugelassen: Hier genügt es, wenn die App die Belege erfasst und prüft sowie dem Arbeitgeber monatliche Abrechnungen zur Verfügung stellt. Daraus ergeben sich – wie bei Einzelbelegnachweisen – die erforderlichen Informationen.

Auswärts geht's anders...

Wichtig: Die Sachbezugswerte gelten für das Essen in der Kantine, am Arbeitsort oder im Homeoffice. Für das Finanzamt macht es einen Unterschied, wenn Arbeitnehmende auf einer Dienstreise sind oder Geld für Unterkunft und Verpflegung bei einer Auswärtstätigkeit ausgeben müssen. Hier greift der jeweilige Verpflegungsmehraufwand und der Nachweis der tatsächlichen Kosten. Diese Aufwendungen kann der Arbeitgeber, bei Vorliegen der Voraussetzungen, zu 100 Prozent steuerfrei erstatten.

Essenszuschuss

Steuervorteile gibt es auch für Leiharbeitnehmende, denn steuerlich haben Leiharbeitnehmende eine besondere Stellung. Zwar ist ihr Gehalt lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig, jedoch bleibt stets die Personalvermittlungsfirma Arbeitgeber der Zeitarbeiter:innen. Die Tatsache, dass Leiharbeitnehmende – steuerlich betrachtet – grundsätzlich auswärtig tätig sind, führte in der Vergangenheit zu einigen Nachteilen – auch beim Essenszuschuss.

Ein Verwaltungserlass erleichtert den Umgang mit Essenszuschüssen für Leiharbeitnehmende. Mitarbeitende, die länger als drei Monate auswärtig tätig sind, kommen ebenfalls in den Genuss des Steuervorteils: Laut Verwaltungsanweisung sind Essensgutscheine, die an Arbeitnehmende mit einer längerfristigen beruflichen Auswärtstätigkeit ausgegeben werden, nach Ablauf von drei Monaten mit dem maßgebenden Sachbezugswert einzustufen. Da Leiharbeitnehmende naturgemäß häufig länger als drei Monate auswärts bei einem Unternehmen tätig sind, können auch sie von der vorteilhaften Besteuerung als Sachbezug profitieren.

Tipp

Digitale Lösungen bezuschussen nur den tatsächlichen Konsum – dadurch sind die Systeme deutlich effektiver und sicherer.

4 Sie haben die Wahl: Dreimal Essenszuschuss

Ob Kantine, Essensmarke oder digitale Essens-App: Für jedes Unternehmen ist beim Essenszuschuss etwas dabei. Die steuerlichen Vorgaben unterscheiden sich allerdings in einigen Punkten und auch der administrative Aufwand ist nicht überall gleich. Ob Sie traditionelle oder digitale Lösungen wählen, hängt von den individuellen Voraussetzungen ab – und davon, wie Sie die jeweiligen Vor- und Nachteile für sich bewerten.

Mittagspause in Deutschland

Die Bilder unterscheiden sich: Die einen holen ihr Butterbrot aus der Lunchbox, andere gehen schnell in die Kantine oder holen sich eine Kleinigkeit beim Imbiss gegenüber. Für einige Arbeitnehmende beeinflusst also Zeitdruck die Pausengewohnheiten. Das bestätigt auch die Ernährungsstudie der Techniker Krankenkasse, die regelmäßig die Essengewohnheiten in Deutschland untersucht, aus dem Jahr 2017. Ein Viertel der arbeitenden Bevölkerung hat demnach regelmäßig während der Arbeit keine Zeit für eine richtige Pause und isst nebenbei.

Auf der anderen Seite stehen allerdings diejenigen, die ausreichend Zeit für eine Mittagspause haben. So nehmen sich über 60 Prozent der arbeitenden Bevölkerung genügend Zeit und Ruhe für eine entspannte Pause von der Arbeit (siehe Grafik Ernährungsstudie). Des Weiteren sagen etwa 28 Prozent der Arbeitnehmenden, dass sie in der Pause nicht dazu kommen, sich gesund zu ernähren.

Ein Grund dafür ist, so sagt mehr als ein Drittel der Befragten, das mangelnde Angebot. Die Essensauswahl in der Kantine oder in der Nähe des Arbeitsplatzes macht demnach eine gesunde Ernährung schwierig.

Daraus lässt sich ableiten, dass für den Großteil der deutschen Arbeitnehmenden die tägliche Pause, fern von Arbeitsstress und Zeitdruck, essentiell wichtig ist. Und auch der Zusammenhang zwischen der Gesundheit und einer gesunden Ernährung ist weitläufig bekannt. Gute Arbeitgeber achten deshalb idealerweise darauf, dass ihre Mitarbeitenden jeden Tag eine ausreichende Mittagspause einlegen.

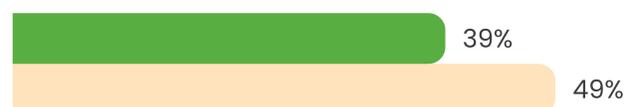
Der Essenszuschuss für die Mitarbeitenden ist hier die richtige Lösung, um den Arbeitnehmenden eine gesunde und erholsame Mittagspause zu ermöglichen. Welche Variante Sie wählen, hängt von den Rahmenbedingungen und den individuellen Wünschen in Ihrem Unternehmen ab.

Ernährungsstudie TK 2017

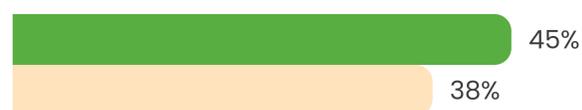
Ich nehme mir in meinen Arbeitspausen immer ausreichend Zeit, um in Ruhe zu essen



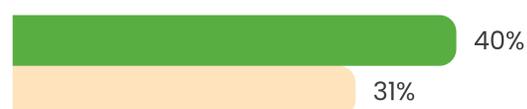
Bei der Arbeit vergesse ich oft, genug zu trinken



Ich esse während der Arbeit nicht viel, dafür dann abends zuhause reichlich



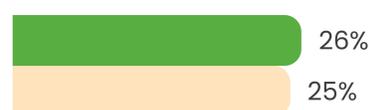
Die Essensauswahl in der Kantine oder in der Nähe meines Arbeitsplatzes macht eine gesunde Ernährung schwierig



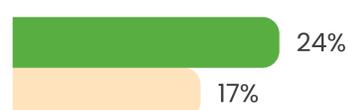
Bei der Arbeit komme ich nicht dazu, mich gesund zu ernähren



Ich habe oft keine Zeit für eine Pause und esse nebenbei



Ich mache meist eine Pause zum Essen, schaue dabei aber häufig auf mein Smartphone



Bei der Arbeit esse ich oft Schokoriegel oder andere Süßigkeiten nebenher



1. Die Kantine

Was: Als unternehmenseigene Kantine gilt, wenn das Unternehmen die Mahlzeiten entweder selbst herstellt oder die Mahlzeiten vor der Abgabe mehr als nur geringfügig be- oder verarbeitet.

Für wen: Eine Kantine lohnt sich vor allem für größere Betriebe ab 250 Mitarbeitenden. Zum einen müssen Räume und Gerätschaften zur Verfügung stehen, zum anderen muss der Betriebsrat mitspielen. Unter Umständen kommt eine fremdbewirtschaftete Kantine – mit den entsprechenden Kosten – in Frage.

Was das Finanzamt will: Wenn Sie Kantinen-Essensmarken ausgeben, so ist der Wert der Mahlzeit mit dem amtlichen Sachbezugswert anzusetzen. Der Wert der Kantinen-Essensmarke ist für die Besteuerung ohne Bedeutung, lohnsteuerpflichtig ist stets der Sachbezugswert – eventuell abzüglich der Zuzahlung der Arbeitnehmenden. Die Lohnsteuerpauschalierung mit 25 Prozent ist dabei möglich. Voraussetzung: Die kostenlosen oder verbilligten Mahlzeiten sind nicht als Lohnbestandteile vereinbart.

Eine Beispielrechnung

Wenn die Arbeitnehmenden mindestens einen Eigenanteil in Höhe des amtlichen Sachbezugswertes leisten – derzeit 4,40 Euro, ergibt sich kein geldwerter Vorteil. Die Folge: Die steuerliche Erfassung entfällt. Ist die Zuzahlung geringer als der Sachbezugswert, ist der Differenzbetrag lohnsteuer- und beitragspflichtig.

Die Arbeitnehmenden erhalten Kantinen-Essensmarken im Wert von jeweils 2,50 Euro. Die Mahlzeit kostet 4,50 Euro. Der/die Angestellte zahlt die Differenz von 2 Euro dazu.

Sachbezugswert	€ 4,40
./.. Zuzahlung der Mitarbeitenden	€ 2
= geldwerter Vorteil	€ 2,40
Verrechnungswert der Essensmarke	€ 2,50

Vorteile:

- Die Arbeitnehmenden können direkt im Unternehmen essen
- Das soziale Miteinander in der Pause wird gestärkt
- Beide Seiten können Steuervorteile nutzen

Nachteile:

- Für den Arbeitgeber fällt ein hoher administrativer und organisatorischer Aufwand an
- Die Essensauswahl für die Mitarbeitenden ist beschränkt und beschwerdeanfällig
- Die Angestellten nehmen die Kantine nur bedingt als Benefit wahr

2. Der Restaurantscheck

Was: Essensmarken sind Gutscheine oder Restaurantschecks, die die Arbeitnehmenden in der betriebseigenen Kantine oder außerhalb des Unternehmens nur bei Akzeptanzpartnern einlösen können.

Für wen: Restaurantschecks sind für kleinere Unternehmen geeignet, die sich keine eigene Kantine leisten können.

Was das Finanzamt will: Die Essensgutscheine sind steuerlich an strenge Voraussetzungen geknüpft:

- Nur Abgabe von Mahlzeiten oder verzehrfertigen Lebensmitteln begünstigt
- Nicht bei auswärtigen Dienstgeschäften
- Pauschalbesteuerung nur für arbeitstäglige Mahlzeiten
- Einlösung nur einer Essensmarke arbeitstäglich (also im Normalfall nicht am Wochenende)
- Ansammeln der Essensmarken nicht erlaubt
- Wert der Essensmarke darf Grenzwert von 7,50 Euro nicht überschreiten

Eine Beispielrechnung

Arbeitnehmende erhalten arbeitstäglich einen Essensgutschein im Wert von 1,60 Euro. Die Mahlzeit kostet 2 Euro, die Arbeitnehmenden zahlen also 0,40 Euro hinzu:

Sachbezugswert	€ 4,40
./.. Zuzahlung der Mitarbeitenden	€ 0,40
= geldwerter Vorteil	€ 4
Verrechnungswert der Essensmarke	€ 1,60

Die Lohnsteuerpauschalierung ist immer auf den Wert der Essensmarke zu verrechnen, wenn dieser unter dem Wert des Sachbezugs liegt – trotz der Zuzahlung der Arbeitnehmenden. Dies bedeutet in diesem Beispiel, dass auch mit Zuzahlung die vollen 1,60 Euro versteuert werden müssen.

Andere Mitarbeitende bekommen einen Restaurantscheck im Wert von 3,60 Euro. Die Mahlzeit kostet 3,50 Euro, sie zahlen nichts hinzu:

Sachbezugswert	€ 4,40
./.. Zuzahlung der Mitarbeitenden	€ 0,00
= geldwerter Vorteil	€ 4,40
Verrechnungswert der Essensmarke	€ 3,60

Anzusetzen ist in diesem Fall maximal der Sachbezugswert von 4,40 Euro.

Für die Besteuerung ist der Wert des Essensgutscheins zugrunde zu legen, höchstens aber der amtliche Sachbezugswert. Liegt der Wert der Essensmarke unter dem amtlichen Sachbezugswert, ist anders als bei Kantinenmahlzeiten maximal der Wert der Essensmarke zu erfassen. Die Lohnsteuerpauschalierung mit 25 Prozent ist möglich. Voraussetzung: Die kostenlosen oder verbilligten Mahlzeiten sind nicht als Lohnbestandteile vereinbart. Übersteigt der Wert der Essensmarke aber den Grenzbetrag von 7,50 Euro, ist eine Bewertung mit dem amtlichen Sachbezugswert ausgeschlossen – ebenso die Pauschalversteuerung.

Vorteile:

- Alternative zur Kantine
- Größere Auswahl beim Mittagessen als in der Kantine
- Mitarbeitende können sich entscheiden, ob und in welchem teilnehmenden Restaurant sie essen gehen möchten

Nachteile:

- Kreis der Akzeptanzpartner ist begrenzt
- Arbeitgeber muss Ausgabe der Essensgutscheine auf Zahl der Arbeitstage beschränken
- Essensgutscheine müssen von Gaststätten zurückgefordert und aufbewahrt werden (alternativ die Abrechnungen mit den Vertragsrestaurants)
- Arbeitgeber müssen in nachprüfbarer Form nachweisen, welchen Betrag die Arbeitnehmenden zusätzlich zur Essensmarke für die Mahlzeit gezahlt haben
- Das Ansammeln von Essensgutscheinen ist in der Praxis nur schwer zu kontrollieren, birgt aber bei einer Betriebsprüfung ein Risiko der Steuernachzahlung
- Laut Rechtsprechung müssen Akzeptanzstellen für die Restaurantschecks in der näheren Umgebung des Unternehmens liegen

3. Die digitale Essensmarke

Was: Der Essenszuschuss via App ist die elektronische Form des Essensgutscheins. Statt herkömmlicher Essensmarken in Papierform sind virtuelle bzw. digitale Essensmarken nicht mehr physisch vorhanden.

Für wen: Geeignet für Unternehmen jeder Größe – für große Firmen mit vielen Standorten, für kleine Betriebe sowie für Unternehmen mit Filialen oder Mitarbeitenden im Homeoffice.

Was das Finanzamt will: Auch hier ist als Arbeitslohn nicht der Zuschuss anzusetzen, sondern die Mahlzeit der Arbeitnehmenden mit dem amtlichen Sachbezugswert. Die Finanzverwaltung räumt für Smartphone-Apps Erleichterungen ein: Den Steuerbonus gibt es, wenn die

Belege von der jeweiligen App erfasst und geprüft werden. Bei Unsicherheiten bezüglich digitaler Essensmarken besteht zudem die Möglichkeit, eine Anrufungsauskunft beim zuständigen Finanzamt zu beantragen.

Außerdem müssen Arbeitgeber aus der App monatliche Abrechnungen erhalten, aus denen sich, wie bei Einzelbelegnachweisen, die erforderlichen Informationen für das Vorliegen der steuerlichen Anforderungen ergeben.

Eine Lohnsteuerpauschalierung mit 25 Prozent ist möglich, aber nicht zwingend notwendig. Voraussetzung für die Pauschalierung: Die kostenlosen oder verbilligten Mahlzeiten sind nicht als Lohnbestandteile vereinbart.

Eine Beispielrechnung

Arbeitnehmende erhalten täglich einen Essenszuschuss von 7,50 Euro. Das Mittagessen kostet 12 Euro. Die Mitarbeitenden zahlen 4,50 Euro hinzu.

Sachbezugswert	€ 4,40
./. Zuzahlung der Mitarbeitenden	€ 4,50
= geldwerter Vorteil	€ 0,00
Tatsächliche Erstattung	€ 7,50
Steuerfreier Anteil für Arbeitgeber/Arbeitnehmende	€ 7,50
Anzusetzen ist maximal der Sachbezugswert	€ 4,40

Der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeitenden 7,50 Euro für das Mittagessen erstatten. Dafür fallen keine Steuer- und Sozialabgaben an.

Vorteile:

- Geringer Verwaltungsaufwand, da Abwicklung zu 100 Prozent digital
- Keine Bindung an feste Partner- oder Akzeptanznetzwerke
- Nur tatsächlicher Konsum wird erstattet

Nachteile:

- Mitarbeitende müssen in Vorleistung gehen – Erstattung erfolgt im Folgemonat
- Mitarbeitende müssen Belege abfotografieren und einreichen

Vergleich der unterschiedlichen Essensmarken

Welche Form des Essenszuschusses die richtige für Ihr Unternehmen ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab, zum Beispiel der Betriebsgröße oder auch der Lage des Unternehmens. Für einen kompakten Vergleich finden Sie deshalb im Folgenden eine Gegenüberstellung der klassischen Papier-Essensmarke, der Kantinen-Essensmarke und der digitalen Essensmarke.

	Papier-Essensmarke	Kantinen-Essensmarke	Digitale Essensmarke
System	Guthabenmodell mit Akzeptanzpartnern	Guthaben	Erstattungsmodell mit freier Auswahl
Steuerliche Konformität	Problematisch Einreichung nicht dokumentiert: Häufelung und Verwendung an Nicht-Arbeitstagen problematisch	Sehr gut	Sehr gut Steuerkonforme detaillierte Dokumentation
Pauschalsteuer vermeidbar (bei max. Betrag)	Ja	Ja	Ja
Maximaler steuerfreier Erstattungsbetrag	€ 7,50	€ 7,50	€ 7,50
Flexibilität	An Akzeptanzpartner gebunden	An Kantine gebunden	Keine Einschränkungen bezüglich Essensort
Employer Branding	Eher gering	Mittel zwar tgl. Verbindung, aber Kantine oft nicht als Benefit wahrgenommen	Hoch tägl. Verbindung zum Unternehmen, wird als zusätzlicher Benefit wahrgenommen
Verwaltungsaufwand	Hoch	Hoch	Gering
Erweiterungsmöglichkeiten	Keine	Kantinen-Specials	Kommunikationsmöglichkeiten via App, Intranet-Funktion, Mittagsverabredung etc.

Und wenn Sie Ihre Mitarbeitenden bewirten?

Wenn Sie als Arbeitgeber Ihren Angestellten ein Essen spendieren oder die Bewirtung für eine langwierige Besprechung ins Haus liefern lassen, dürfen Sie die Kosten dafür zu 100 Prozent steuerlich absetzen. Das gilt aber nur, wenn wirklich alle Verköstigten zu Ihren Mitarbeitenden gehören. Sobald auch nur eine Person am Essen teilnimmt, die nicht zu Ihren Mitarbeitenden zählt, wird aus dem betrieblichen ein geschäftlicher Anlass – und die Ausgaben sind nur noch beschränkt abzugsfähig. Wenn Sie Ihre Arbeitnehmenden bewirten, sollten Sie den Anlass begründen.

Das können Sie zum Beispiel mit dem Ablauf einer internen Schulung oder der Tagesordnung einer Projektbesprechung tun. Außerdem sollten Sie darauf achten, ob es sich um ein Arbeits- oder ein Belohnungessen handelt. Denn bei einem **Arbeitessen** ist die Bewirtung für die Angestellten steuer- und sozialversicherungsfrei. Voraussetzung ist ein überwiegendes betriebliches Interesse und ein außergewöhnlicher Arbeitseinsatz.

Ein Beispiel: Mitarbeitende Ihres Unternehmens machen Inventur, Sie lassen einen Partyservice Essen und Getränke in die Firma liefern. Da die Bewirtung aufgrund eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes stattfindet, bleibt der geldwerte Vorteil für die Arbeitnehmenden steuer- und sozialversicherungsfrei. Außergewöhnliche betriebliche Besprechungen können ebenfalls Anlass für ein Arbeitsessen sein. Entscheidend ist, dass solche Essen nicht regelmäßig stattfinden.

Arbeitsessen sind für Ihre Mitarbeitenden dann steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn Sie pro Mitarbeiter:in nicht mehr als 60 Euro inklusive Umsatzsteuer ausgeben. Diese Freigrenze sollten Sie unbedingt beachten, denn wenn die Kosten pro Arbeitnehmer:in den Betrag auch nur um einen Cent übersteigen, wird die komplette Summe steuerpflichtig.

Die Grenze zum – steuerpflichtigen – **Belohnungessen** ist oft schwer zu ziehen. **Ein Beispiel:** Einmal im Monat treffen Sie sich regelmäßig mit den Abteilungsleiter:innen zu einer Teamsitzung. Anschließend gehen Sie mit ihnen in ein Lokal in der Nähe zum Abendessen. Diese Bewirtung wird zum Arbeitslohn gerechnet – und ist damit lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

Tipp

Hier können Sie die Freigrenze für Sachbezüge von monatlich 50 Euro nutzen, wenn diese nicht schon durch andere Zuwendungen ausgeschöpft ist.

5 Jeden Mittag eine gesunde Pause!

Gute Ideen, um Mitarbeitende zu belohnen und zu motivieren, gab es schon immer. Früher war der Tankgutschein oder der Firmenwagen beliebt. Heute fühlen sich Mitarbeitende mit zusätzlichen Leistungen wie Kinderbetreuung, Gesundheitsvorsorge oder Essenszuschüssen gut aufgehoben. Das Gesamtpaket nehmen viele Angestellte als mehr wahr, als es den Arbeitgeber eigentlich kostet. Dazu kommen digitale Angebote wie das Tablet für daheim oder die App für den Essenszuschuss, die spontan und flexibel als Benefit eingesetzt werden können.

Der Essenszuschuss bietet eine regelmäßige Möglichkeit, den Mitarbeitenden täglich Wertschätzung auszudrücken und ihnen mehr Nettogehalt zu verschaffen. Da jede:r eine andere Vorstellung davon hat, wie sein/ihr Mittagessen aussehen sollte, gilt es individuelle Alternativen zu finden.

Mit Essensgutscheinen in Papierform und digitalen Lösungen können Unternehmen ihren Angestellten ihre individuelle Mittagspause finanzieren. Durch digitale Lösungen geht das mittlerweile auch ohne großen bürokratischen Aufwand und steuerfrei.

Und nachhaltig außerdem: Denn statt einer einmaligen Gehaltserhöhung sind die Mitarbeitenden auf Dauer motiviert und spüren den Benefit jeden Tag. Regelmäßige Mahlzeiten fördern außerdem die Gesundheit und stärken langfristig die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmenden. Eine flexible Mittagspause sorgt also vor allem für zufriedene, motivierte und leistungsfähigere Mitarbeitende.

6 Über Lunchit

Lunchit ist eine App, die Ihre Arbeitnehmenden ganz einfach verwenden können. Die Mitarbeitenden können dort jeden Beleg – gleich, ob vom Restaurant, dem Supermarkt oder dem Imbiss um die Ecke – hochladen. Dazu macht er einfach ein Foto und die App liest ganz automatisch alle wichtigen Bestandteile des Belegs aus. Anschließend werden diese Daten in der App ausgewiesen.

Mit einem weiteren Klick erhalten alle Mitarbeitenden bis zu 7,50 Euro steuerbegünstigt für die Mittagspause von ihrem Arbeitgeber. Dieser bekommt am Monatsende die Erstattungsdatei für jede:n Mitarbeiter:in und kann diese ohne zusätzlichen Aufwand in nahezu jedes Buchhaltungssystem implementieren.

Ihre Fragen – unsere Antworten

Arbeitgeber

? Wie viel Geld kann ich meinen Mitarbeitenden über Lunchit auszahlen?

Für die Mittagsmahlzeit können Arbeitgeber bis zu 7,50 Euro pro Arbeitstag pro Mitarbeiter:in erstatten. Die Summe der tatsächlichen Erstattung ist immer abhängig von der Höhe der eingereichten Belege.

? Welche Kosten entstehen für den Arbeitgeber?

Die Kosten für den Arbeitgeber setzen sich aus drei Bestandteilen zusammen:

1. Die Erstattung des Essenszuschusses für die Mitarbeitenden
2. Eine Pauschalsteuer, je nachdem, ob und in welcher Höhe die Mitarbeitenden einen Eigenanteil leisten
3. Die Gebühr je Mitarbeiter:in für die Nutzung von Lunchit

? Kann ich eine Summe festlegen, die meine Mitarbeitenden monatlich über Lunchit erhalten?

Ja. In der Verwaltungsplattform haben Sie die Möglichkeit, Erstattungstage und einen maximalen Erstattungsbetrag pro Monat festzulegen. Zum Beispiel: 4 Euro Erstattung für 15 Tage ergeben 60 Euro Erstattung pro Monat.

? Muss ich mit meinen Mitarbeitenden eine arbeitsvertragliche Zusatzvereinbarung schließen, um Lunchit anbieten zu können?

Wir empfehlen ausdrücklich, den Essenszuschuss durch eine Zusatzvereinbarung zu regeln.

? Gibt es eine gesetzlich vorgeschriebene Mindestarbeitszeit, um den Essenszuschuss gewähren zu können?

Es gibt keine gesetzliche Vorschrift, wonach der Essenszuschuss zum Beispiel erst ab vier Arbeitsstunden gewährt werden kann. Gemäß den Lohnsteuerrichtlinien ist eine Bewertung mit dem amtlichen Sachbezugswert allerdings nur dann möglich, wenn der Zuschuss zu den Mahlzeiten an „Arbeitstagen“ beansprucht werden kann. Es liegt an Ihnen als Arbeitgeber, ob und welche Mindestarbeitszeit Sie definieren.

Arbeitnehmende

? Was wird erstattet?

Ihr:e Chef:in kann Ihnen das erstatten, was Sie an einem Arbeitstag mittags gegessen haben – zum Beispiel das belegte Brötchen aus der Bäckerei oder aber das Mittagsmenü im Restaurant nebenan. Je nachdem, was Sie vereinbart haben, sind maximal 7,50 Euro steuerfrei möglich.

? Wie funktioniert die Erstattung mit Lunchit?

Sie essen zu Mittag, fotografieren den Kassenbeleg mit der Lunchit App und bekommen den angesammelten Betrag am Monatsende steuerfrei vom Arbeitgeber aufs Konto überwiesen.

? Was gilt als Mahlzeit?

Alle kalten und warmen Speisen sowie Lebensmittel, die zum Verzehr während der Arbeitszeit geeignet sind – also zum Beispiel auch ein Snack oder Imbiss. Als Mahlzeit gilt auch eine Brotzeit mit belegten Broten oder Brötchen, Joghurt, Obst oder Kuchen.

? Was darf auf meinen Belegen stehen?

Es dürfen grundsätzlich nur Essen und Lebensmittel für Ihre eigene Mittagsmahlzeit eingereicht werden, wobei Alkohol und Tabak ausgeschlossen sind. Beinhaltet der Beleg Non-Food Artikel wie z. B. eine Zeitung oder Drogerieartikel, muss der Betrag, der eingereicht wird, entsprechend in der Eingabemaske der App verringert werden.

? Müssen die Belege aufbewahrt werden?

Nein. Wenn Sie Ihren Beleg erfolgreich eingereicht haben und er in der App angezeigt wird, müssen Sie den Beleg nicht mehr aufbewahren.

Checkliste: Essenszuschuss als Benefit: Haben Sie an alles gedacht?

- ✓ Welche Lösung wollen Sie einsetzen?
- ✓ Haben Sie die Erstattungshöhe pro Mitarbeiter:in festgelegt?
- ✓ Sollen die Mitarbeitenden einen Eigenanteil leisten?
- ✓ Welche Mitarbeitenden sollen den Sachbezug erhalten?
- ✓ Möchten Sie die Erstattungstage beschränken?
- ✓ Haben Sie mit Ihren Angestellten eine vertragliche Zusatzvereinbarung geschlossen?
- ✓ Ist der Betriebsrat informiert?

Kontakt

Sie haben noch Fragen zum Thema Essenszuschuss oder möchten erfahren, wie Sie den digitalen Essenszuschuss optimal für Ihr Unternehmen nutzen können? Unser Team berät Sie gerne unverbindlich und kostenfrei!

Spendit Team

 +49 89 2003 1881 - 60

 hallo@spendit.de

 www.spendit.de

 [Impressum](#)

Wichtiger Hinweis:

Bitte beachten Sie, dass wir keine Steuer- oder Rechtsberatung erbringen dürfen und mit dieser Information keine Steuer- oder Rechtsberatung erbracht wird. Es handelt sich lediglich um allgemeine Informationen zu den von uns angebotenen Produkten, die auf den jeweiligen Sachverhalt Ihres Unternehmens im Einzelfall anzupassen und aus steuerlicher und rechtlicher Sicht zu würdigen sind. Bitte holen Sie eine auf Ihre Umstände zugeschnittene Beratung Ihres Steuer- bzw. Rechtsberaters ein, bevor Sie Entscheidungen über die sich in Zusammenhang mit unseren Produkten ergebenden Themen treffen. Es kann keine Haftung übernommen werden. Die Informationen dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden.