Downloaded from Blogs on 02.11.2026 00:49h

By PwC Deutschland | 22. Februar 2021

Update: Besteuerung von Essenszuschüssen des Arbeitgebers in Form von Restaurantschecks als Sachbezug

Das Finanzgericht Sachsen-Anhalt hat entschieden, dass ein Sachbezug vorliegt, wenn Arbeitnehmern Gutscheine überlassen werden, die sie zum Bezug einer von ihnen selbst auszuwählenden Sach- oder Dienstleistung berechtigen und die bei einem Dritten einzulösen oder auf den Kaufpreis anzurechnen sind. Gegen die Einordnung als Sachbezug spricht weder, dass streitgegenständlichen Restaurantschecks im täglichen Leben ähnlich dem Bargeld verwendbar sein mögen noch die Angabe einer Wertobergrenze auf dem einzelnen Scheck.

Downloaded from Blogs on 02.11.2026 00:49h

Sachverhalt

Streitig ist die Versteuerung von Essenszuschüssen in Form von Restaurantschecks (sog. "R.-Restaurantschecks").

Die Klägerin ist eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts, deren Mitarbeiter zusätzlich zu ihrem Gehalt verschiedene steuerfreie bzw. pauschalversteuerte Arbeitgeberleistungen, darunter auch die Restaurantschecks, erhalten. Die Schecks wurden mit dem amtlichen Sachbezugswert bewertet und nach § 37b Einkommensteuergesetz (EStG) pauschal versteuert.

Das Finanzamt vertrat im Rahmen einer Lohnsteueraußenprüfung die Auffassung, dass dass eine Bewertung der Restaurantschecks mit dem amtlichen Sachbezugswert nicht möglich und der geldwerte Vorteil aus den Restaurantschecks mit dem tatsächlichen Wert pauschal nachzuversteuern sei und erhöhte die Bemessungsgrundlage nach § 37b EStG entsprechend.

Richterliche Entscheidung

Die Klage vor dem Finanzgericht Sachsen-Anhalt hatte Erfolg.

Die Ausgabe der Restaurantschecks dient der Verpflegung der Arbeitnehmer. Sie ist mit einer Mahlzeitengestellung durch den Arbeitgeber im Wesentlichen vergleichbar und daher mit dem amtlichen Sachbezugswert anzusetzen.

Dass die Restaurantschecks nicht nur in Gaststätten, sondern auch in Supermärkten einlösbar sind, steht der Vergleichbarkeit mit einer Mahlzeitengestellung nicht entgegen, wenn die Einlösbarkeit wie im Streitfall begrenzt ist auf den Erwerb von „Mahlzeiten” bzw. Nahrungsmitteln, die für den direkten Verzehr bestimmt sind, während Alkohol, Tabakwaren und „non food” ausgenommen sind.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, sich für jeden unter Einsatz von Restaurantschecks getätigten Erwerbsvorgang den Kassenbon vom Arbeitnehmer vorlegen zu lassen, geschweige denn diesen aufzubewahren. Auch treffen den Arbeitgeber keine weiter gehenden Kontrollpflichten in Bezug auf die Einhaltung der wechselseitig vereinbarten Einlösebeschränkung von nur einem Restaurantscheck pro Tag.

Bei nicht bestimmungsgemäßem Einsatz der Restaurantschecks durch einzelne Arbeitnehmer kann der geldwerte Vorteil mit dem tatsächlichen Wert nur individuell bei jedem Arbeitnehmer nachversteuert werden.

Dass die Mahlzeit innerhalb einer Mittagspause von 30 Minuten am selben Tage beschafft und verzehrt werden muss, kann auch aus den für den Beklagten beachtlichen LStR nicht entnommen werden. So stellt die Lohnsteuerrichtlinie auf nur "zum unmittelbaren Verzehr geeignete oder zum Verbrauch während der Essenspausen bestimmte Lebensmittel" ab.

Beide genannten - alternativen - Voraussetzungen betreffen aber ihrerseits nur die Beschaffenheit des Lebensmittels, treffen aber zur räumlichen Belegenheit der Akzeptanzstelle tatsächlich keinerlei Aussagen. Auch sprechen die Lohnsteuerrichtlinien, an die der Beklagte gebunden ist, von "Essenspausen", also

Downloaded from Blogs on 02.11.2026 00:49h

gerade nicht von "der Mittagspause". Deshalb liegt ein den Fällen der üblichen Mitarbeiterverpflegung vergleichbarer Fall auch insbesondere in den Fällen vor, in denen die Restaurantschecks bei regionalen Akzeptanzpartnern eingelöst worden sind, die wegen der Entfernung (30 - 50 km) zum Hauptsitz der Klägerin ohne Zweifel nicht während einer 30-minütigen Mittagspause aufgesucht werden können.

Soweit man, um den notwendigen Bezug zur Arbeitsstätte und zur Arbeitszeit herzustellen, überhaupt eine bestimmte räumliche Entfernung zur Arbeitsstätte fordert, kann allenfalls der wesentlich weitere Radius maßgeblich sein, den die Rechtsprechung des BFH zur so genannten "doppelten Haushaltsführung" zulässt. Wenn danach Fahrtzeiten von täglich etwa einer Stunde (einfache Strecke) für den Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte von einer Vielzahl von Arbeitnehmern auf sich genommen werden und deshalb dem einzelnen Arbeitnehmer zumutbar sind (vgl. BFH-Urteil vom 16. Januar 2018, VI R 2/16), kann im Umkehrschluss der Erwerb von Mahlzeiten/Nahrungsmitteln in einem solchen räumlichen Radius für sich allein nicht schon den Verdacht begründen, dass dem Erwerb ein rein privater Anlass zugrunde gelegen hätte.

Update (22. Februar 2021)

Laut LEXinform ist das Urteil nach Rücknahme der vom Finanzgericht zugelassenen Revision (VI R 28/20) rechtskräftig.

Fundstelle

Finanzgericht Sachsen-Anhalt, Urteil vom 14. November 2019 (**2 K 768/16**); rkr.

Schlagwörter

Einkommensteuerrecht, Essenszuschüsse, Sachbezüge