

# Betriebsveranstaltungen

Gestaltungsmöglichkeiten optimal nutzen



*In enger Zusammenarbeit mit*



**Mandanten-Info**

**Betriebsveranstaltungen**

# Inhalt

<b>1.</b>	<b>Einführung .....</b>	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>Allgemeines zu Betriebsveranstaltungen .....</b>	<b>2</b>
2.1	Definition Betriebsveranstaltung .....	2
2.2	Herkömmlichkeit .....	4
2.3	Zuwendungen während einer Betriebsfeier .....	5
2.3.1	Übliche Zuwendungen .....	5
2.3.2	Unübliche Zuwendungen .....	6
<b>3.</b>	<b>Aktuelle Rechtsprechung .....</b>	<b>7</b>
3.1	Welche Zuwendungen aus Anlass einer Betriebsveranstaltung sind Arbeitslohn? .....	7
3.2	Verteilung der Kosten auf alle Teilnehmer .....	8
3.3	Zusammenfassendes Beispiel .....	10
<b>4.</b>	<b>Besteuerung als Arbeitslohn .....</b>	<b>11</b>
4.1	Pauschalbesteuerung .....	11
4.2	Regelbesteuerung .....	12
<b>5.</b>	<b>Gestaltungsmöglichkeiten .....</b>	<b>12</b>
5.1	Tipp 1: Nicht zu knapp kalkulieren .....	12
5.2	Tipp 2: Kosten geschickt auf „nicht konsumierbare“ Posten umverteilen .....	13
5.3	Tipp 3: Zuzahlungen der Arbeitnehmer .....	14
<b>6.</b>	<b>Umsatzsteuerliche Behandlung .....</b>	<b>15</b>

### 1. Einführung

*Die Finanzverwaltung gestattet künftig üppigere Betriebsfeiern.* So könnte man die Entscheidungen, die der Bundesfinanzgerichtshof in 2013 getroffen hat, zusammenfassen.

Alljährlich zum Jahresende veranstalten Arbeitgeber für ihre Angestellten eine Weihnachtsfeier. Meist findet diese in kultureller Umrahmung statt. In einigen Unternehmen ist es üblich, dass die Ehepartner und Lebensgefährten der Arbeitnehmer eingeladen werden. Nicht selten werden hier die Steuerberater befragt, wie teuer denn die Weihnachtsfeier werden darf, damit keine zusätzlichen Steuern anfallen.

Oft sind Betriebsveranstaltungen Thema bei Lohnsteuer- oder Betriebsprüfungen und führen hier zu Streitpunkten mit der Finanzverwaltung.

Zu beachten ist, dass die Bruttoaufwendungen für alle Zuwendungen die Grenze von 110 Euro pro Person nicht übersteigen dürfen. Ansonsten sind diese als Arbeitslohn zu werten. Diese Grenze wurde durch den BFH nochmals bestätigt. Neu ist allerdings, welche Aufwendungen der Betriebsveranstaltung in diese Grenze einfließen und wie diese Grenze anzuwenden ist, wenn der Arbeitnehmer in Begleitung seines Ehepartners oder Lebensgefährten erscheint.

Aufgrund der neuen Rechtsprechung ergeben sich somit neue Gestaltungsspielräume für steuerfreie Betriebsfeiern, bei denen der Arbeitgeber seinen Angestellten „etwas mehr“ als das „normale“ Arbeitsessen bieten möchte.

#### ① Hinweis

Ihr Steuerberater kennt die gesetzlichen Vorgaben der Finanzverwaltung und steht Ihnen für eine individuelle Beratung jederzeit zur Verfügung.

## 2. Allgemeines zu Betriebsveranstaltungen

Betriebliche Feiern sind steuerfrei, wenn es sich bei der jeweiligen Veranstaltung tatsächlich auch um eine Betriebsveranstaltung im Sinne der Lohnsteuerrichtlinie handelt, diese Veranstaltung üblich ist und die üblichen Zuwendungen im Rahmen jeder Veranstaltung die Freigrenze von 110 Euro pro Teilnehmer nicht übersteigen.

### 2.1 Definition Betriebsveranstaltung

Da Betriebsfeiern grundsätzlich im **betrieblichen Interesse** des Arbeitgebers liegen und gesellschaftlichen Charakter haben, stellen die Zuwendungen an Arbeitnehmer im Rahmen dieser Veranstaltungen keinen steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn für den Arbeitnehmer dar, soweit sie üblich sind und die Aufwendungen einschließlich Umsatzsteuer pro Person die Grenze von 110 Euro nicht übersteigen. Jährlich dürfen zwei Betriebsveranstaltungen stattfinden. Jede weitere Veranstaltung führt dann – unabhängig vom Überschreiten der 110 Euro-Grenze – zu steuer- und sozialversicherungspflichtigem Arbeitslohn.

#### Beispiele für Betriebsveranstaltungen:

- Sommerfest
- Weihnachtsfeier
- Betriebsausflug

Irrelevant ist dabei, wer der eigentliche Veranstalter ist (Arbeitgeber, Betriebsrat, Personalrat, ...). Wichtig ist, dass die Teilnahme allen Beschäftigten des Betriebs offen steht.

**Beispiel:** Eine Abendveranstaltung, welche nur von Führungskräften besucht wird, gilt daher - mangels Offenheit des Teilnehmerkreises - nicht als Betriebsveranstaltung in diesem Sinne.

Kommt es trotz Begrenzung des Teilnehmerkreises nicht zu einer Bevorzugung bestimmter Arbeitnehmer, sind auch folgende Veranstaltungen als Betriebsveranstaltungen zu würdigen:

- Jubiläumsfeiern für Arbeitnehmer mit bestimmter Betriebszugehörigkeit (z. B. Arbeitnehmer mit 20-jähriger Betriebszugehörigkeit)
- Abteilungsfeiern oder Veranstaltungen, die nur durch eine Betriebsstätte abgehalten werden, sofern alle Arbeitnehmer dieser Betriebsstätte teilnehmen können
- Pensionärstreffen

Somit sind von Betriebsveranstaltungen im lohnsteuerrechtlichen Sinn z. B.

- Arbeitsessen,
- Ehrungen eines einzelnen Jubilars,
- Arbeitsbesprechungen oder
- sonstige Belobigungsveranstaltungen

abzugrenzen. Aufwendungen für Veranstaltungen dieser Art sind daher immer Betriebsausgaben und führen beim Arbeitnehmer nie zu Arbeitslohn.

Nehmen zu betrieblichen Veranstaltungen auch unternehmensfremde Personen teil, handelt es sich dennoch um eine Betriebsveranstaltung im lohnsteuerrechtlichen Sinn, wenn die Zahl der betriebsfremden Teilnehmer die Zahl der anwesenden Arbeitnehmer nicht übersteigt.

### 2.2 Herkömmlichkeit

Betriebsveranstaltungen werden als herkömmlich (= üblich) angesehen, wenn je Personenkreis nicht mehr als **zwei Veranstaltungen pro Kalenderjahr** stattfinden. Ab der dritten Veranstaltung im Kalenderjahr geht die Finanzverwaltung davon aus, dass das eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers in den Hintergrund rückt und eher von einer zusätzlichen Entlohnung des Arbeitnehmers auszugehen ist. Dabei ist es irrelevant, ob einzelne Arbeitnehmer an allen Veranstaltungen tatsächlich teilnehmen. Wichtig ist lediglich, dass die Teilnahme dem gleichen Personenkreis offen steht.

Veranstaltet der Arbeitgeber im Kalenderjahr mehr als zwei **gleichartige** Betriebsveranstaltungen, hat er ein Wahlrecht, welche Veranstaltung als Arbeitslohn versteuert wird - unabhängig von der zeitlichen Abfolge der Veranstaltungen.

Es ist jedoch unschädlich, wenn ein Arbeitnehmer in Erfüllung seiner beruflichen Pflichten an mehreren Veranstaltungen teilnehmen muss (z. B. als Abteilungsleiter, Betriebsrat, ...).

Auf die Dauer der Veranstaltung kommt es seit 2002 nicht mehr an, sodass auch mehrtägige Veranstaltungen unschädlich sind.

**Beispiel:** Im Kalenderjahr 2014 organisiert der Arbeitgeber folgende Veranstaltungen, zu denen er alle Arbeitnehmer einlädt:

1. Januar 2014: nachträgliche Weihnachtsfeier für 2013 (Aufwendungen: 90 Euro pro Person)
2. Juni 2014: alljährliches Sommerfest (Aufwendungen: 40 Euro pro Person)
3. Dezember 2014: Weihnachtsfeier (Aufwendungen: 105 Euro pro Person)

Da in 2014 drei gleichartige Betriebsveranstaltungen stattfinden, kann der Arbeitgeber wählen, für welche eine Lohnbesteuerung erfolgt. Da das Sommerfest mit den geringsten Kosten verbunden war, sollte diese Veranstaltung versteuert werden.

Laut Auffassung der Finanzverwaltung wäre es allerdings unschädlich, wenn die dritte Veranstaltung z. B. eine Jubilarfeier eines in Ruhestand tretenden Angestellten wäre. Denn hier handelt es sich nicht um drei gleichartige Veranstaltungen.

### **2.3 Zuwendungen während einer Betriebsfeier**

Grundsätzlich ist in jedem Fall zu unterscheiden, ob es sich bei den vom Arbeitgeber gebotenen Leistungen um übliche oder unübliche Zuwendungen handelt.

#### **2.3.1 Übliche Zuwendungen**

Als übliche Zuwendungen während einer Betriebsveranstaltung gelten insbesondere:

- Speisen, Getränke, Tabakwaren, Süßigkeiten
- Übernahme von Übernachtungs- und Fahrtkosten
- Eintrittskarten für kulturelle oder sportliche Veranstaltungen (Museum, Theater, ...), sofern der Besuch dort lediglich Teil der Betriebsveranstaltung ist
- Aufwendungen für Geschenke bis 40 Euro brutto

Übersteigen diese Aufwendungen – inkl. Umsatzsteuer – die Grenze von 110 Euro pro Teilnehmer nicht, so sind die Aufwendungen nicht als Arbeitslohn zu versteuern. Zu beachten gilt, dass es sich hierbei um

eine Freigrenze handelt. Das bedeutet, dass selbst bei Überschreitung der Grenze um lediglich 1 Euro der gesamte Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn wird.

### 2.3.2 Unübliche Zuwendungen

Von den üblichen Zuwendungen, die einem Arbeitnehmer anlässlich einer Betriebsveranstaltung gewährt werden, sind die **unüblichen Zuwendungen** abzugrenzen, welche in jedem Fall als steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn zu behandeln sind und nicht in die Prüfung der 110 Euro-Grenze einfließen.

Werden z. B. Sachgeschenke mit einem Wert über 40 Euro (inkl. Umsatzsteuer) verschenkt, handelt es sich dabei nicht mehr um übliche Zuwendungen im Rahmen einer Betriebsveranstaltung und es kommt hinsichtlich dieser Geschenke zu einer Versteuerung als Arbeitslohn. In die Prüfung der 110 Euro-Grenze werden diese Geschenke dann nicht mehr einbezogen.

**Beispiel:** Im Rahmen einer Weihnachtsfeier, an der alle Mitarbeiter teilnehmen können, erhält jeder Arbeitnehmer ein Räuchermännchen im Wert von 59,90 Euro.

Die sonstigen Aufwendungen der Weihnachtsfeier (Speisen, Getränke, kulturelle Umrahmung, ...) betragen pro Person 65,00 Euro.

Da der Wert des Sachgeschenkes 40 Euro übersteigt, gilt dieses als unüblich und ist in die Berechnung der 110 Euro-Grenze nicht mit einzubeziehen. Daher wird diese unterschritten, sodass grundsätzlich eine übliche Betriebsveranstaltung vorliegt. Das (unübliche) Geschenk ist als Arbeitslohn zu versteuern.

### 3. Aktuelle Rechtsprechung

Mit seinen zwei Urteilen vom 16.05.2013 hat der Bundesfinanzhof seine bisherige Rechtsprechung, unter welchen Voraussetzungen die Teilnahme an Betriebsveranstaltungen bei Arbeitnehmern zu einem steuerbaren Lohnzufluss führt, deutlich ins Wanken gebracht. Sie entschieden, welche Kosten in die Betrachtung der 110 Euro-Grenze überhaupt einfließen und hoben die bisherige Rechtsauffassung, dass Kosten der Begleitperson dem Arbeitnehmer zuzurechnen sind, auf.

#### 3.1 Welche Zuwendungen aus Anlass einer Betriebsveranstaltung sind Arbeitslohn?

Im Urteilsfall ging es um die Beurteilung, welche Aufwendungen tatsächlich in die Berechnung der 110 Euro-Grenze einzubeziehen sind.

Hier bestätigte der BFH nochmals, dass Sachzuwendungen Arbeitslohn darstellen, auch wenn die Leistungen im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegen. Dies ist nach Ansicht der BFH-Richter bei Betriebsveranstaltungen immer gegeben, da durch diese Veranstaltungen der Kontakt der Arbeitnehmer untereinander gefördert würde, was in der Regel zu einer Verbesserung des Betriebsklimas führt. Dass von einem ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers nicht mehr ausgegangen werden kann (und somit steuerpflichtiger Arbeitslohn vorliegt), wenn die Aufwendungen pro Person die Freigrenze von 110 Euro übersteigen, wurde in der Urteilsbegründung nochmals betont.

Die Richter kamen jedoch zu der Entscheidung, dass nur jene Aufwendungen des Arbeitgebers in die Beurteilung der 110 Euro-Grenze einzubeziehen sind, die beim Arbeitnehmer überhaupt einen Sachbezug auslösen können. Aufwendungen, die nicht unmittelbar mit der Betriebsveranstaltung in Zusammenhang stehen und durch die der Arbeitnehmer auch nicht bereichert wird, sind daher nicht als Arbeitslohn zu beurteilen. Aufwendungen für den äußeren Rahmen einer

## Betriebsveranstaltungen

---

Betriebsveranstaltung sind daher nicht in die Ermittlung der 110 Euro-Grenze einzubeziehen, sondern nur Aufwendungen, durch die der Arbeitnehmer bereichert werden kann. Zu diesen Aufwendungen, die ein Arbeitnehmer **unmittelbar konsumieren** kann, zählen u. a.:

- Speisen und Getränke
- Musikdarbietungen
- andere kulturelle oder künstlerische Darbietungen

Fahrtkosten, Aufwendungen für die Miete der Räumlichkeiten oder einen Eventmanager, der die Betriebsfeier plant und organisiert, führen nach Auffassung der Richter nicht zu einer objektiven Bereicherung des Arbeitnehmers, sodass eine Versteuerung als Arbeitslohn für diese Aufwendungen nicht in Betracht kommen kann. Diese Aufwendungen begründen sich eher darin, dass eine mit mehreren hundert Teilnehmern besuchte Betriebsveranstaltung nur in fremden Räumen ausgetragen und auch nur von einem fremden Eventmanager organisiert werden kann. Diese Kosten lösen jedoch beim Arbeitnehmer keinen zusätzlichen Vorteil aus, der Gegenstand der Besteuerung sein kann.

### 3.2 Verteilung der Kosten auf alle Teilnehmer

Im Urteilsfall ging es um die Beurteilung, ob die Aufwendungen, die auf Begleitpersonen (Ehepartner, Lebensgefährtin, ...) entfallen, dem Arbeitnehmer zuzurechnen sind und somit in die 110 Euro-Grenze einfließen oder nicht.

Auch hier haben die Richter nochmals eingehend die grundsätzliche Anwendung der 110 Euro-Grenze bestätigt. In der Urteilsbegründung heißt es, dass zur Prüfung der 110 Euro-Grenze grundsätzlich alle (konsumierbaren) Aufwendungen durch die Anzahl der Teilnehmer zu teilen sind. Daher entfällt grundsätzlich auch immer ein Teil auf die Begleitpersonen der Arbeitnehmer. Dieser Teil wird entgegen bisheriger Rechtsauffassung nicht mehr dem jeweiligen Arbeitnehmer

zugerechnet, sodass es für jene Aufwendungen des Arbeitgebers, die auf die Begleitpersonen der Arbeitnehmer entfallen, zu keinem geldwerten Vorteil und damit zu keiner Besteuerung von Arbeitslohn kommt.

Die Richter begründen diese Entscheidung damit, dass die Einladung auch von Familienangehörigen im betrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegt und somit keine Entlohnung des Arbeitnehmers für seine geleistete Arbeit vorliegen kann. Schließlich stehen bei einer Einladung der Familienangehörigen die Förderung des Betriebsklimas sowie die Steigerung der Arbeitsfreude des Arbeitnehmers im Vordergrund.

Des Weiteren heißt es in der Urteilsbegründung, dass sich der Ehepartner oder Lebensgefährte durch seine Anwesenheit bei einer Betriebsveranstaltung ein besseres Bild vom Unternehmen machen könne, was das Verständnis z. B. für Überstunden fördern würde.

Nach dieser Rechtsprechung kommt es nun nicht mehr darauf an, ob ein Arbeitnehmer mit oder ohne Begleitung eine Betriebsveranstaltung aufsucht. Es ist einzig und allein auf die Zuwendungen abzustellen, die der Arbeitnehmer selbst erhält.

### **Ausnahme:**

In der Urteilsbegründung erläuterte der BFH jedoch auch, dass diese Rechtsanwendung nicht zum Tragen kommt, wenn der Arbeitgeber die Betriebsveranstaltung nicht selbst durchführt und die Veranstaltung selbst einen eigenen Wert besitzt. Besucht die Belegschaft gemeinschaftlich z. B. ein Theater oder Konzert berühmter Künstler, so hat diese Veranstaltung an sich einen eigenen Wert. Werden Familienangehörige zu derartigen Veranstaltungen mit eingeladen, gilt die bisherige Rechtsauffassung, dass die Kosten für die Begleitperson in die Prüfung der 110 Euro-Grenze für den Arbeitnehmer mit einfließen, weiterhin fort.

### 3.3 Zusammenfassendes Beispiel

**Beispiel:** Eine Softwarefirma mit 220 Angestellten veranstaltet zu ihrem 20-jährigen Firmenjubiläum eine Reise nach Berlin. Neben einem Theaterbesuch (Eintritt 15.000 Euro) steht auch ein gemeinsames Abendessen an (Kosten 8.800 Euro). Für die Anmietung des Festsaales für das abendliche Dinner berechnet der Veranstalter 1.500 Euro. Für die Busfahrt nach Berlin sind dem Arbeitgeber Kosten i. H. v. 500 Euro entstanden. Für die Planung und Durchführung der Jubiläumsfeier wurde eine Organisationsfirma beauftragt, die weitere 2.000 Euro in Rechnung stellt.

**Rechtslage alt:**

Die Gesamtkosten der Veranstaltungen betragen 27.800 Euro. Verteilt auf alle Arbeitnehmer, entfallen auf jeden 126,36 Euro. Somit ist die 110 Euro-Grenze überschritten und es kommt zu einer Besteuerung als Arbeitslohn.

**Rechtslage neu:**

Die Mietaufwendungen für den Saal, die Busfahrt und die Organisationskosten gelten als „nicht konsumierbare Zuwendungen“. Der Arbeitnehmer erlangt dadurch keinen zusätzlichen Vorteil. Einzig der Theaterbesuch und das Abendessen stellen für ihn eine Bereicherung dar. Von diesen Kosten entfallen auf jeden Arbeitnehmer 108,18 Euro, sodass nun die 110 Euro-Grenze eingehalten wird und die Betriebsveranstaltung für die Teilnehmer steuerfrei ist.

### 4. Besteuerung als Arbeitslohn

Sollte es trotz der zuvor erläuterten Freigrenzen und Gestaltungsmöglichkeiten dennoch zu einer steuerpflichtigen Betriebsveranstaltung kommen, so hat der Arbeitgeber ein Wahlrecht, ob er die Zuwendungen als laufenden Arbeitslohn der Regelbesteuerung unterwirft oder eine Pauschalbesteuerung mit 25 % anwendet.

#### 4.1 Pauschalbesteuerung

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, Arbeitslohn, den er aus Anlass einer Betriebsveranstaltung zahlt, mit 25 % pauschal zu versteuern. Bei der Lohnsteuerpauschalierung wird die Lohnsteuer nicht nach den individuellen Merkmalen des Arbeitnehmers (Steuerklasse, Freibetrag, Kinder, ...) besteuert, sondern pauschal und einheitlich mit 25 %.

Vorteil der Pauschalbesteuerung ist, dass dadurch die Sozialversicherungspflicht für diesen Arbeitslohn entfällt. Der Arbeitnehmer muss diese Zuwendungen auch nicht mehr in seiner Einkommensteuererklärung angeben und eventuell nachversteuern, da die pauschale Lohnsteuer Abgeltungswirkung hat.

Zusätzlich zu der 25 %-igen Pauschalsteuer entstehen noch Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer.

Die Pauschalsteuer sowie die Zusatzsteuern kann der Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer abwälzen. In dieser Höhe liegt ebenfalls steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.

Der Arbeitgeber hat dieses Pauschalierungswahlrecht für alle Zuwendungen im Wirtschaftsjahr einheitlich zu treffen.

### 4.2 Regelbesteuerung

Handelt es sich um Zuwendungen während einer Veranstaltung, die mangels Offenheit des Teilnehmerkreises keine Betriebsveranstaltung im ertragsteuerlichen Sinne ist, so ist eine Pauschalbesteuerung nicht möglich.

Für Sachzuwendungen, die nicht im Zusammenhang mit der Betriebsveranstaltung stehen und nur in diesem Rahmen überreicht werden, ist eine Lohnsteuerpauschalierung ebenso nicht möglich.

Kommt es aufgrund dieser Fallkonstellationen zur Regelbesteuerung oder entscheidet sich der Arbeitgeber gegen die Pauschalbesteuerung, so sind die Zuwendungen als Arbeitslohn nach arbeitnehmerindividuellen Gesichtspunkten zu besteuern (Lohnsteuer, Sozialversicherung).

## 5. Gestaltungsmöglichkeiten

### 5.1 Tipp 1: Nicht zu knapp kalkulieren

Grundsätzlich sollte es bei jeder Betriebsveranstaltung nicht zu einer Überschreitung der 110 Euro-Grenze kommen. Darauf sollte bereits bei der Planung der Veranstaltung im Vorfeld geachtet werden. Hier ist es insbesondere wichtig zu wissen, wie viele Mitarbeiter an der Veranstaltung teilnehmen. Denn sobald mehrere Mitarbeiter absagen, verteilen sich die Gesamtkosten der Veranstaltung auf weniger Teilnehmer, sodass es hier schnell zu einer Überschreitung der 110 Euro-Grenze kommen kann, wenn man zu knapp plant.

**Beispiel:** Die 2 Chefs einer Anwaltskanzlei planen für ihre 38 Angestellten eine Weihnachtsfeier. Obwohl sie davon ausgehen, dass alle Mitarbeiter an der Veranstaltung teilnehmen, sollte nicht mit Gesamtkosten von 4.400 Euro (40 x 110 Euro) geplant werden. Denn sollte dann ein einziger Mitarbeiter verhindert sein und nicht teilnehmen können, würde die gesamte Veranstaltung zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führen. Die Gesamtkosten würden sich dann auf 39 Teilnehmer aufteilen, sodass auf jeden Teilnehmer 112,82 Euro entfallen und die 110 Euro-Grenze überschritten ist.

**Tipp:** Würde von vornherein nur mit Gesamtkosten von 4.000 Euro geplant, könnten kurzfristige Ausfälle kompensiert werden.

### 5.2 Tipp 2: Kosten geschickt auf „nicht konsumierbare“ Posten umverteilen

Aufgrund der neuen – praxisfreundlichen – Rechtsprechung, nach der nur „konsumierbare“ Kosten in die Prüfung der 110 Euro-Grenze einfließen, sollte darauf geachtet werden, dass in den Eingangsrechnungen alle Positionen klar voneinander getrennt aufgelistet sind.

**Beispiel:** Ein Baubetrieb veranstaltet in einem Hotel-Restaurant eine Weihnachtsfeier, bei der es auch ein kulturelles Rahmenprogramm gibt. An der Weihnachtsfeier nehmen 20 Personen teil. Jeder Arbeitnehmer erhält ein Weihnachtsgeschenk im Wert von 30 Euro. Das Restaurant stellt dem Arbeitgeber eine Rechnung über 1.800 Euro. Im Rechnungstext schreibt er „Weihnachtsfeier mit kulturellem Rahmenprogramm“.

**Beispiel:** **Folge:** Auf jeden Teilnehmer entfallen 90 Euro aus der Gesamtrechnung des Restaurants. In Addition mit dem Wert des erhaltenen Geschenkes kostet die Weihnachtsfeier pro Person mehr als 110 Euro, sodass steuerpflichtiger Arbeitslohn vorliegt.

**Tipp:** Würde der Gastwirt in seiner Rechnung auflgliedern in 800 Euro Musikdarbietung, 20 x 30 Euro Speisen und Getränke und 400 Euro Saalmiete, würde letzterer Posten eine nicht konsumierbare Zuwendung sein, die nicht in die Prüfung der 110 Euro-Grenze einfließen würde. Die Kosten je Teilnehmer würden dann nur 100 Euro betragen, sodass kein Arbeitslohn vorliegt.

### 5.3 Tipp 3: Zuzahlungen der Arbeitnehmer

Grundsätzlich kann der Arbeitnehmer auch Zuzahlungen zu der Betriebsveranstaltung leisten bzw. kann der Arbeitgeber Zuzahlungen verlangen. Trägt der Arbeitnehmer einen Teil der Aufwendungen für die Betriebsveranstaltungen selbst, so mindern diese Zuzahlungen den für die Prüfung der 110 Euro-Grenze maßgeblichen Wert der Zuwendungen. Dies kann in den Fällen günstig sein, in denen die 110 Euro-Grenze nur knapp überschritten wird und eine Zuzahlung des Arbeitnehmers günstiger ist als die pauschale Lohnsteuer auf den gesamten Betrag der Zuwendung. Betragen die (konsumierbaren) Aufwendungen der Betriebsveranstaltung nicht mehr als 146 Euro pro Person, ist es günstiger, wenn der Arbeitnehmer den Differenzbetrag zur 110 Euro-Grenze selbst trägt. Übersteigen die Zuwendungen der Betriebsveranstaltung den Betrag von 146 Euro, so ist die Besteuerung zum pauschalen Steuersatz von 25 % günstiger.

### 6. Umsatzsteuerliche Behandlung

Für Lieferungen und sonstige Leistungen, die für das Unternehmen des Arbeitgebers erbracht werden, kann die gesetzlich geschuldete Steuer als Vorsteuer geltend gemacht werden.

Wird die 110 Euro-Grenze eingehalten, so liegt eine betrieblich veranlasste und übliche Betriebsveranstaltung vor. Für die Aufwendungen der Veranstaltung ist der Vorsteuerabzug daher möglich, weil die Eingangsleistungen für das Unternehmen ausgeführt werden.

Wird die 110 Euro-Grenze überschritten, so liegt keine ausschließlich unternehmerische Verwendung mehr vor (private Mitveranlassung durch den Arbeitnehmer), sodass der Vorsteuerabzug für diese Aufwendungen ausgeschlossen ist. Eine Entnahmebesteuerung, wie dies bis 2010 noch der Fall war, hat somit nicht mehr zu erfolgen, da die Eingangsleistungen nicht mehr zum Vorsteuerabzug berechtigen.

Aufwendungen, die nach der neuen Rechtsprechung nicht mehr in die 110 Euro-Grenze einberechnet werden, gelten immer als betrieblich veranlasst, sodass der Vorsteuerabzug für diese Eingangsleistungen (Eventmanager, Saal- oder Busmiete, ...) nicht ausgeschlossen wird.

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2014 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Dieses Buch und alle in ihm enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Die E-Books können Sie auf allen PCs und mobilen Endgeräten Ihrer Betriebsstätte nutzen, für die Sie diese erworben haben. Eine Weitergabe an Dritte ist nicht zulässig.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Stand: Februar 2014

DATEV-Artikelnummer: 19446

E-Mail: [literatur@service.datev.de](mailto:literatur@service.datev.de)