

Steuergestaltungen 2024 Betriebsveranstaltungen

Die Zuwendungen eines Arbeitgebers an seinen Arbeitnehmer und ggf. dessen Begleitpersonen anlässlich von **Betriebsveranstaltungen** gehören gem. § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit, soweit sie höher sind als **110 €** je Betriebsveranstaltung und teilnehmendem Arbeitnehmer. Es handelt sich dabei um einen **Freibetrag**. Bei höheren Zuwendungen unterliegt daher nur der **übersteigende Betrag** der Lohnsteuer. Der Freibetrag kann für bis zu **zwei Betriebsveranstaltungen** jährlich beansprucht werden.

Hinweis: Nach dem Entwurf des **Wachstumschancengesetzes** sollte der Freibetrag für Betriebsveranstaltungen ab 2024 von 110 € auf 150 € angehoben werden. Im Vermittlungsausschuss ist diese Erhöhung jedoch ersatzlos gestrichen worden (vgl. 'steuertip'-Beilage 18/24).

Für unsere **Checkliste** haben wir die einschlägigen **Verwaltungsanweisungen** ausgewertet, insbesondere zwei Schreiben des **Bundesfinanzministeriums** (BMF), beide mit dem Az: IV C 5 - S 2332/15/10001: vom 14.10.2015 → **st 41311** und vom 7.12.2016 → **st 43103**. Zudem informieren wir Sie über die **aktuelle Rechtsprechung** des **Bundesfinanzhofs** (BFH) sowie der **Finanzgerichte** (FG) und machen Sie auf ein wichtiges **anhängiges BFH-Verfahren** aufmerksam.

steuertip: Wenn Sie sich umfassend über die Sichtweise der Finanzverwaltung zur **einkommen-, lohn- und umsatzsteuerlichen Behandlung von (Betriebs-)Veranstaltungen** informieren wollen, empfehlen wir Ihnen eine sehr übersichtliche Arbeitshilfe des **Bayerischen Landesamts für Steuern** (BayLfSt, Az: S 2371.1.1-3/1 St32 → **st 54484**).

Checkliste 'Lohnsteuerliche Behandlung von Betriebsveranstaltungen'

Check 1 Welche Betriebsveranstaltungen fallen unter § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG?

Begünstigt sind Veranstaltungen auf **betrieblicher Ebene** mit **gesellschaftlichem Charakter**.

Beispiele: ■ Betriebsausflüge ■ Weihnachtsfeiern ■ Sommerfeste ■ Karnevalsfeste ■ Abteilungsfeiern/Feiern einer Filiale ■ Jubiläumsfeiern (vgl. **Check 2**) ■ Pensionärstreffen (vgl. **Check 3**).

Ob eine Veranstaltung vom Arbeitgeber, Betriebsrat oder Personalrat durchgeführt wird, ist unerheblich.

Der Teilnehmerkreis muss sich **überwiegend** aus Betriebsangehörigen, deren Begleitpersonen und ggf. Leiharbeitnehmern oder Arbeitnehmern anderer Unternehmen im Konzernverbund zusammensetzen.

Bitte beachten: Die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung muss grundsätzlich **allen** Angehörigen eines Betriebs oder eines Betriebsteils offenstehen. Allerdings gibt es Ausnahmen (vgl. **Check 3**).

Um **keine Betriebsveranstaltungen** i. S. d. § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG handelt es sich in den folgenden Fällen:

- Teilnahme an **fachlichen Veranstaltungen, Workshops, Kundenveranstaltungen**
- Beteiligung von Arbeitnehmern an einem **Geschäftssessen** (geschäftlich veranlasste Bewirtung im Sinne des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 EStG)
- **Arbeitsessen** anlässlich und während eines **außergewöhnlichen betrieblichen Arbeitseinsatzes** (z. B. Besprechung oder Sitzung) im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers an einer günstigen Gestaltung des Arbeitsablaufs
- Ehrung eines **einzelnen Jubilars** (vgl. **Check 2**)
- **Geburtstagsfeier** für einen Arbeitnehmer (vgl. **Check 16**)
- Ehrung eines **einzelnen Arbeitnehmers**, z. B. aus Anlass der Dienst Einführung, des Amts- oder Funktionswechsels (insb. bei einer Beförderung) oder beim Ausscheiden aus dem Betrieb (vgl. **Check 17**)
- **Incentive-Reisen** zur Belohnung und Motivation einzelner Mitarbeiter
- Bloßer Besuch einer kulturellen oder sportlichen Veranstaltung **ohne geselligen Teil**
- Veranstaltungen, die ausschließlich zur Überreichung von **Geschenken** dienen

Check 2 Wann ist eine Jubiläumsfeier als Betriebsveranstaltung anzusehen?

Das Finanzamt erkennt eine Jubiläumsfeier als Betriebsveranstaltung an, wenn an der Feier nur Arbeitnehmer teilnehmen, die im Unternehmen ein **rundes Arbeitnehmerjubiläum** feiern. Unschädlich ist es, falls neben den Jubilaren auch engere Mitarbeiter, Vorgesetzte, Vertreter des Personal- oder Betriebsrats sowie die Familienangehörigen der Jubilare eingeladen werden. **Keine Betriebsveranstaltung** liegt vor bei einer Jubiläumsfeier für einen **einzelnen** Arbeitnehmer.

Ihr direkter Draht zur Redaktion steuertip: +49 (0) 211 6698-111 (Mo-Do 14-17 Uhr, Fr 10-12 Uhr)

■ Fax: +49 (0) 211 6698-179 ■ E-Mail: steuertip@markt-intern.de ■ www.steuertip-online.de



steuertip: Um ein rundes Jubiläum handelt es sich nur bei einer **Betriebszugehörigkeit** von 10, 20, 25, 30, 40, 50 oder 60 Jahren. Bei einem 40-, 50- oder 60-jährigen Arbeitnehmerjubiläum akzeptiert es die Finanzverwaltung, wenn die Jubilarfeier bis zu fünf Jahre vor oder nach dem eigentlichen Termin stattfindet.

Check 3 Was ist beim Teilnehmerkreis einer Betriebsveranstaltung zu beachten?

Werden **alle Angehörigen** des Betriebs oder eines Betriebsteils eingeladen, steht der Anerkennung als Betriebsveranstaltung nichts im Wege. Unter **Betriebsteil** ist eine betriebliche Organisationseinheit von einiger Bedeutung und Größe zu verstehen, z. B. die Lohnbuchhaltung eines Unternehmens.

Richtet sich die Veranstaltung an einen **beschränkten Kreis** der Arbeitnehmer, darf sich diese Begrenzung nicht als eine Bevorzugung bestimmter Arbeitnehmergruppen darstellen. Das Angebot zur Teilnahme darf also insbesondere nicht von der Lohn- oder Gehaltsgruppe abhängen.

Bitte beachten: Eine nur **Führungskräften** eines Unternehmens vorbehaltene Abendveranstaltung stellt nach einem Urteil des BFH (Az: VI R 22/06 → [st 25628](#)) **keine Betriebsveranstaltung** dar. Gleiches gilt bei einer Feier für alle Mitarbeiter, die einen Verbesserungsvorschlag eingereicht haben oder besonders erfolgreich waren.

steuertip: Ein **Ehemaligentreffen** oder **Pensionärstreffen** für alle im Ruhestand befindlichen früheren Arbeitnehmer des Unternehmens wird von der Verwaltung als begünstigte Betriebsveranstaltung anerkannt.

Check 4 Welche Konsequenzen hat die Teilnahme von Begleitpersonen der Arbeitnehmer?

Nach der ausdrücklichen gesetzlichen Regelung sind die Zuwendungen des Arbeitgebers anlässlich von Betriebsveranstaltungen an die **Begleitpersonen des Arbeitnehmers** (z. B. Ehegatte, Lebenspartner, Kinder) diesem zuzurechnen. Das Gesetz unterscheidet dabei nicht danach, ob es sich um minderjährige oder volljährige Begleitpersonen handelt.

Hinweis: Für Arbeitgeber ist diese Regelung mit einem erheblichen **Verwaltungs- und Organisationsaufwand** verbunden. Für jeden teilnehmenden Arbeitnehmer ist **einzel**n zu prüfen, ob der Freibetrag überschritten ist (vgl. [Check 14](#)).

Check 5 Welche Konsequenzen hat die Teilnahme von externen Personen?

Nach den Vorgaben des BMF (→ [st 43103](#)) sind die Aufwendungen, die auf die **geschäftlich veranlasste Teilnahme** von Geschäftspartnern oder Arbeitnehmern verbundener Unternehmen und Leiharbeitnehmern sowie deren Begleitpersonen entfallen, wie **Geschenke** zu behandeln.

Im Klartext heißt das: Kein Betriebsausgabenabzug, falls die (seit 2024 geltende) Grenze von netto 50 € (bis 2023: 35 €) überschritten wird. Begründung hierfür ist, dass die Bewirtung dieser Personen im Zusammenhang mit einer Betriebsveranstaltung **geschäftlich** veranlasst sei und nicht wie bei eigenen Arbeitnehmern **rein betrieblich**. Betroffene Arbeitgeber sind somit gezwungen, eine **Aufteilung** der Gesamtkosten vorzunehmen.

Check 6 Gehen Absagen zu Lasten der feiernden Kollegen?

Von großer praktischer Bedeutung ist es, ob auf die **eingeladenen**, die **angemeldeten** oder die **tatsächlich teilnehmenden** Arbeitnehmer abzustellen ist. Leider vertritt der BFH (Az: VI R 31/18 → [st 49814](#)) insoweit eine sehr strenge Auffassung. Bei einer Betriebsveranstaltung sind danach die Gesamtkosten des Arbeitgebers zu gleichen Teilen auf die bei der Betriebsveranstaltung **tatsächlich anwesenden Teilnehmer** aufzuteilen. Dies entspricht der Auffassung der Finanzverwaltung. Als unerheblich sieht es der BFH an, dass die Teilnehmer bei Absagen von Kollegen durch die überzähligen Speisen und Getränke sowie die sonstigen überdimensionierten Sachleistungen der Veranstaltung (sog. No-Show-Kosten) **in keiner Weise bereichert** werden. Es komme **nicht** darauf an, ob die Aufwendungen des Arbeitgebers im konkreten Fall beim Arbeitnehmer einen **Vorteil begründen** (vgl. 'steuertip' 30/21).

steuertip: Im Ergebnis kennen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erst **nach der Durchführung** die genauen lohnsteuerlichen Folgen einer Betriebsveranstaltung und damit auch die Höhe der Zuwendung. Ein Unwetter am Veranstaltungstag kann die schönste Planung zunichtemachen.

Check 7 Welche Zuwendungen sind als geldwerter Vorteil zu erfassen?

Im Gesetz heißt es, dass **alle Aufwendungen** des Arbeitgebers **einschließlich Umsatzsteuer** in die Besteuerung einbezogen werden. Das gilt nicht nur, sofern die Kosten einzelnen Arbeitnehmern **individuell zurechenbar** sind (z. B. Geschenke), sondern auch dann, wenn es sich um einen **rechnerischen Anteil** an den Kosten einer Betriebsveranstaltung handelt, die der Arbeitgeber gegenüber Dritten für den **äußeren Rahmen** aufwendet.

Beispiele: Kosten für ■ Speisen, Getränke, Tabakwaren, Süßigkeiten ■ Veranstaltungshalle, Saal oder Kegelbahn ■ Ausstattung, Dekoration, Technik, Beleuchtung ■ Garderobe, Toiletten ■ Musik, künstlerische und artistische Darbietungen ■ (Event-)Veranstalter ■ Beförderung (sog. Erlebnisfahrten mit Bahn, Bus, Seilbahn, Schiff) ■ Übernachtung (bei mehrtägigen Betriebsveranstaltungen) ■ Eintrittskarten für Theater, Museen, Sportstätten, Schwimmbäder, Sehenswürdigkeiten ■ An- und Abreise (vgl. [Check 9](#)) ■ Geschenke (vgl. [Check 10](#)).

steuertip: **Barzuwendungen** anstelle von Sachzuwendungen sind zulässig, sofern ihre zweckentsprechende Verwendung sichergestellt ist.

Nicht zu berücksichtigen bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage für den Freibetrag von 110 € sind die Kosten für **Werbemittel** (z. B. Banner mit dem Emblem des Arbeitgebers im Eingangsbereich einer Veranstaltungshalle).

Check 8	Was ist hinsichtlich der Kosten für den äußeren Rahmen zu beachten?
<p>Nach Auffassung der Finanzverwaltung sind als Aufwendungen für den äußeren Rahmen auch die Kosten zu erfassen, die nur zu einer abstrakten Bereicherung des Arbeitnehmers führen. Das soll auch bei der Erfüllung behördlicher Aufgaben gelten (z. B. Kosten für anwesende Sanitäter). Selbst Stornokosten und Trinkgelder sind einzubeziehen.</p> <p>steuertip: Es führen jedoch nur die Kosten zu Arbeitslohn, die der Arbeitgeber gegenüber Dritten aufwendet. Die anteiligen Lohnkosten für die eigenen Mitarbeiter, die eine Veranstaltung vorbereiten, sind also ebenso wenig zu erfassen wie zum Beispiel die anteiligen Abschreibungen auf ein Unternehmensgebäude, in dem eine Veranstaltung stattfindet. Auch klassische Gemeinkosten – wie etwa für die Buchhaltung – sind nicht als Zuwendung anzusehen.</p>	
Check 9	Sind die Kosten für An- und Abreise der Mitarbeiter einzubeziehen?
<p>Die Kosten für einen vom Arbeitgeber für die Arbeitnehmer organisierten Shuttle-Transfer zu und von einer Betriebsveranstaltung sind nach einem rechtskräftigen Urteil des FG Düsseldorf (Az: 9 K 580/17 L → st 44963) nicht als geldwerter Vorteil zu erfassen. Der durch den auswärtigen Ort einer Feier notwendig gewordene Bustransfer für die An- und Abreise hat nach Auffassung der Finanzrichter keinen eigenen Konsumwert. Er führe nicht zu einer Bereicherung der Arbeitnehmer (vgl. 'steuertip' 21/18).</p> <p>steuertip: Die Entscheidung des FG Düsseldorf ist zwar noch zu der alten Regelung bis 2014 ergangen. Sie ist aber nach unserer Sichtweise auf die neue Rechtslage übertragbar. Die Finanzverwaltung vertritt hingegen in ihrem Anwendungsschreiben zur Neuregelung ab 2015 die Auffassung, dass Reisekosten nur ausnahmsweise vorliegen, wenn die Betriebsveranstaltung außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers stattfindet, die Anreise der Teilnahme an der Veranstaltung dient und die Organisation dem Arbeitnehmer obliegt. Sie sollten dies nicht akzeptieren. Die Erfolgsaussichten vor einem FG schätzen wir sehr gut ein!</p> <p>Bitte beachten: Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft (→ st 46411) hatten das BMF darauf hingewiesen, dass eine Selbstorganisation durch den Arbeitnehmer gerade bei größeren Unternehmen praktische Probleme aufwirft. So ist die Nutzung des betrieblichen Reisemanagementsystems in vielen Fällen in Reiserichtlinien vorgeschrieben. Das BMF (→ st 43103) hat dennoch an seiner Auffassung festgehalten (vgl. 'steuertip' 04/17). Das BayLfSt hat dies in seinem Leitfaden (→ st 54484) bekräftigt.</p>	
Check 10	Was gilt bei Geschenken anlässlich einer Betriebsveranstaltung?
<p>Bemessungsgrundlage für die Ermittlung des Freibetrags sind die Zuwendungen anlässlich einer Betriebsveranstaltung. Hierzu gehören insbesondere Sachgeschenke, die allen oder einzelnen Arbeitnehmern aus Anlass – und nicht nur bei Gelegenheit – einer Betriebsveranstaltung zugewendet werden. Es muss ein konkreter Zusammenhang zwischen der Betriebsveranstaltung und dem Geschenk bestehen. Eine nachträgliche Überreichung der Geschenke an Arbeitnehmer, die aus betrieblichen oder persönlichen Gründen (z. B. Urlaub, Krankheit) nicht teilnehmen konnten, ist möglich.</p> <p>Laut BMF (→ st 43103) können Sachgeschenke bis zu einem Wert von 60 € je Arbeitnehmer aus Vereinfachungsgründen generell als Zuwendungen anlässlich einer Betriebsveranstaltung in die Bemessungsgrundlage für die Ermittlung des Freibetrags einbezogen werden. Die Veranstaltung darf allerdings nicht nur in der Übergabe der Geschenke bestehen. Bei Geschenken mit einem Wert von mehr als 60 € je Arbeitnehmer ist im Einzelfall zu prüfen, ob sie anlässlich oder nur bei Gelegenheit einer Betriebsveranstaltung zugewendet werden.</p> <p>Bitte beachten: Durch das Wachstumschancengesetz (vgl. 'steuertip'-Beilage 18/24) ist die Freigrenze für Geschenke an Geschäftsfreunde rückwirkend ab 1.1.2024 von 35 € auf 50 € angehoben worden. Es ist zu erwarten, dass die lohnsteuerliche Geschenkengrenze von 60 € im Verwaltungswege ebenfalls erhöht wird. Bislang hat sich das BMF dazu noch nicht geäußert. Wir informieren Sie, sobald es Neues gibt.</p> <p>steuertip: Geschenke, die vom Zuwendenden nach § 37b Abs. 1 EStG pauschal versteuert werden, sind nicht in die Berechnung der Gesamtkosten einzubeziehen. Geldgeschenke sind generell als Arbeitslohn zu versteuern.</p>	
Check 11	Wie viele Betriebsveranstaltungen pro Jahr sind begünstigt?
<p>Maximal zwei Veranstaltungen pro Kalenderjahr sind begünstigt. Führt ein Arbeitgeber pro Jahr mehr als zwei Veranstaltungen für denselben Kreis von Begünstigten durch, wird ab der dritten Veranstaltung Arbeitslohn zugewendet. Hinsichtlich der ersten beiden bleibt es aber dabei, dass bis zur Höhe des Freibetrags kein Arbeitslohn vorliegt.</p> <p>Bitte beachten: Der Fiskus akzeptiert es, wenn Sie als Arbeitgeber bei mehr als zwei Veranstaltungen die beiden begünstigten auswählen. Dieses Wahlrecht kann auch noch bei einer Lohnsteuer-Außenprüfung ausgeübt werden.</p> <p>Vorsicht Falle: Bis 2014 war es unschädlich, sofern ein Arbeitnehmer neben zwei gewöhnlichen Veranstaltungen zusätzlich an einer Jubilärfeyer oder einem Pensionärstreffen teilnahm. Das gilt ab 2015 nicht mehr.</p> <p>steuertip: Kein Arbeitslohn wird zugewendet, falls die Teilnahme der Erfüllung beruflicher Aufgaben dient. Zum Beispiel, wenn der Personalchef oder Betriebsratsmitglieder die Feiern mehrerer Abteilungen besuchen.</p>	
Check 12	Spielt die Dauer einer Betriebsveranstaltung eine Rolle?
<p>Die Dauer einer Veranstaltung spielt generell keine Rolle. Wird der Freibetrag von 110 € je teilnehmendem Arbeitnehmer während einer Betriebsveranstaltung nicht überschritten, führen auch zweitägige (oder – z. B. bei Kostenbeteiligung der Arbeitnehmer – sogar dreitägige) Betriebsausflüge nicht zu Arbeitslohn.</p>	

Check 13 Macht die Kombination mit einer Betriebsbesichtigung steuerlich Sinn?

Es kann durchaus sinnvoll sein, Veranstaltungen mit **unterschiedlichen Anlässen** zu verknüpfen.

steuertip: Bereits im Jahr 2005 hatte der **BFH** (Az: VI R 118/01 → **st 16349**) entschieden, dass bei einer Kombination von **Betriebsausflug** und **Betriebsbesichtigung** die gemischt veranlassten Sachzuwendungen **aufzuteilen** sind. Gleiches gilt nach einem Urteil des **BFH** aus dem Jahre 2009 (Az: VI R 55/07 → **st 26174**), falls sich an eine **Betriebsversammlung** ein **Betriebsfest** anschließt. Als **Aufteilungsmaßstab** kann das Verhältnis der Zeitanteile herangezogen werden.

Check 14 Wie ist der Freibetrag von 110 € anzuwenden?

Alle zu berücksichtigenden Aufwendungen (vgl. **Check 7**) sind zu gleichen Teilen auf alle **anwesenden Teilnehmer** aufzuteilen. Sodann ist der auf eine **Begleitperson** entfallende Anteil der Aufwendungen dem jeweiligen Arbeitnehmer zuzurechnen. Für die Begleitperson ist kein zusätzlicher Freibetrag von 110 € anzusetzen.

Check 15 In welchen Fällen ist eine Pauschalbesteuerung möglich?

Wird der Freibetrag von 110 € überschritten, stellt der nicht steuerfreie Teil der Zuwendung Arbeitslohn dar. Gleiches gilt bei einer dritten und jeder weiteren Betriebsveranstaltung für die gesamte Zuwendung. Der Arbeitgeber kann dann zwischen der **Regellohnbesteuerung** und einer **Pauschalversteuerung** nach § 40 Abs. 2 Nr. 2 EStG mit 25 % (zzgl. 5,5 % Soli und ggf. Kirchensteuer) wählen. Bei der Pauschalversteuerung fällt insgesamt **keine Sozialversicherung** an.

steuertip: Die Pauschalierung ist nach einem vorteilhaften Urteil des **BFH** (Az: VI R 5/22 → **st 54224**) auch dann möglich, falls eine Veranstaltung sich **nicht an alle Angehörigen** des Betriebs oder eines Betriebsteils richtet. Beispielsweise, wenn ein Unternehmen alle **Abteilungsleiter** zu einem Tagesausflug einlädt. Der **Freibetrag von 110 €** ist dann zwar nach der eindeutigen gesetzlichen Regelung in § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a **Satz 3 EStG** nicht anwendbar. Eine Versteuerung mit dem **pauschalen Steuersatz** von 25 % ist allerdings möglich, da es sich um eine Veranstaltung im Sinne des § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a **Satz 1 EStG** handelt (vgl. 'steuertip' 21/24).

Check 16 Wie ist der geldwerte Vorteil bei einer Geburtstagsfeier für Arbeitnehmer zu versteuern?

Bei einer Feier anlässlich des **runden Geburtstags** eines Arbeitnehmers handelt es sich um **keine begünstigte Betriebsveranstaltung** i. S. d. § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG (vgl. **Check 1**).

steuertip: Nach der zu Gunsten der Steuerzahler ergangenen Rechtsprechung des **BFH** (Az: VI R 48/99 → **st 08770**) sind die üblichen Sachzuwendungen unabhängig davon **nicht als Arbeitslohn anzusehen**, sofern es sich unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls um ein **Fest des Arbeitgebers** handelt. Das ist insbesondere zu bejahen, wenn der Arbeitgeber als Einladender die Gästeliste bestimmt und den Empfang in den eigenen Geschäftsräumen durchgeföhrt.

Die Finanzverwaltung hat das höchstrichterliche Urteil akzeptiert und in den **Lohnsteuer-Richtlinien** (R 19.3 Abs. 2 Nr. 4 LStR) geregelt: Nur die anteiligen Aufwendungen des Arbeitgebers, die auf den **Arbeitnehmer selbst**, seine **Familienangehörigen** sowie **private Gäste** des Arbeitnehmers entfallen, gehören zum steuerpflichtigen Arbeitslohn, wenn die Aufwendungen des Arbeitgebers mehr als 110 € je teilnehmender Person betragen. Geschenke bis zu einem Gesamtwert von 60 € sind dabei in die 110-€-Grenze einzubeziehen. Die anteiligen Aufwendungen des Arbeitgebers, die auf die **teilnehmenden Kollegen** entfallen, bleiben also außen vor.

Vorsicht Falle: Anders als bei Betriebsveranstaltungen i. S. d. § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG (vgl. **Check 1**) soll es sich hier bei dem Betrag von 110 € um eine **Freigrenze** handeln und **nicht** um einen **Freibetrag**. Werden die 110 € also auch nur um einen Cent überschritten, soll der anteilige Aufwand insgesamt zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führen. Insofern besteht dann auch **nicht** die Möglichkeit zur **Pauschalversteuerung** nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG mit 25 %.

Check 17 Was ist bei der Verabschiedung eines Arbeitnehmers zu beachten?

Ehrungen eines einzelnen Arbeitnehmers im Rahmen eines Empfangs durch den Arbeitgeber, z. B. beim **Ausscheiden aus dem Betrieb**, fallen ebenfalls nicht unter die Sonderregelung für **Betriebsveranstaltungen** gem. § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG (vgl. **Check 1**). Anders als bei einem Fest des Arbeitgebers anlässlich des **runden Geburtstags** eines Arbeitnehmers (vgl. **Check 16**) soll nach Auffassung der Verwaltung aber hier nicht die steuerzahlerfreundliche Rechtsprechung des **BFH** (Az: VI R 48/99 → **st 08770**) anzuwenden sein. Nach R 19.3 Abs. 2 Nr. 3 LStR sollen hier vielmehr die Aufwendungen des Arbeitgebers für **alle Teilnehmer des Empfangs** (also auch für die teilnehmenden Kollegen) als Arbeitslohn zu erfassen sein, wenn sie einschließlich Umsatzsteuer mehr als 110 € je teilnehmender Person betragen.

steuertip: Die Unterscheidung zwischen Geburtstagsfeiern und Ehrungen eines einzelnen Arbeitnehmers aus anderen Anlässen ist **nicht nachvollziehbar**. Erfreulicherweise hat das **Niedersächsische FG** (Az: 8 K 66/22 → **st 54393**) das aktuell genauso gesehen. Bei der Verabschiedung eines Arbeitnehmers sei – wie bei einer Geburtsfeier – unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls zu entscheiden, ob es sich um ein **Fest des Arbeitgebers** oder um ein **privates Fest des Arbeitnehmers** handelt (vgl. 'steuertip' 26/24). Das Finanzamt hat das Urteil nicht akzeptiert. Das letzte Wort hat daher der **BFH** im **Revisionsverfahren** unter dem Az. VI R 18/24. Gleichgelagerte Fälle sollten Sie daher durch einen Einspruch offenhalten und das Ruhen des Verfahrens beantragen.