

Mandanten- Informationsbrief

zum

Reisekostenrecht ab 2014

Inhalt

1. Allgemeines
2. Abzugsfähigkeit von Fahrtkosten
3. Begriff der ersten Tätigkeitsstätte
4. Sonderfall Einsatzwechseltätigkeit
5. Sonderfall Fahrtätigkeit
6. Sonderfall Leiharbeiternehmer
7. Mehraufwendungen für Verpflegung
8. Gestellung von Mahlzeiten
9. Bewirtung von Kunden und Arbeitnehmern
10. Dokumentation von Verpflegungsmehraufwendungen und Mahlzeiten
11. Übernachtungskosten
11. Weitere Informationen

1. Allgemeines und Überblick

Ab 1.1.2014 gelten im Reisekostenrecht grundlegende Neuregelungen, die es bei der Abrechnung der Reisekosten zu beachten gilt. Details zum neuen Reisekostenrecht ergeben sich aus dem BMF-Schreiben vom 30.9.2013, BStBl 2013 I Seite 1279.

Änderungen ergeben sich künftig insbesondere

- ✓ bei den Fahrtkosten,
- ✓ bei den Mehraufwendungen für Verpflegung
- ✓ in Fällen einer Mahlzeitengestellung durch den Arbeitgeber sowie
- ✓ bei den Übernachtungskosten.

Nachfolgend finden Sie Erläuterungen und Gestaltungsmöglichkeiten zu den wichtigsten Punkten der Neuregelung.

2. Abzugsfähigkeit von Fahrtkosten

Fahrtkosten sind beim Arbeitnehmer entweder mit der Entfernungspauschale (0,30 € je Entfernungskilometer) oder aber mit den tatsächlichen Fahrtkosten (ersatzweise mit den pauschalen Kilometersätzen von 0,30 € je gefahrenem km) zu berücksichtigen.

Als Arbeitgeber dürfen Sie lediglich bei Berücksichtigung der tatsächlichen Kosten bzw. der pauschalen Kilometersätze steuerfreie Erstattungen leisten. Ist für die Fahrten des Arbeitnehmers lediglich die Entfernungspauschale abzugsfähig, führen Erstattungen zu steuerpflichtigem, in Höhe der Entfernungspauschale jedoch zu pauschalierungsfähigem Arbeitslohn.

3. Begriff der ersten Tätigkeitsstätte

Maßgebend für die Höhe der Fahrtkosten ist die Frage, ob der Arbeitnehmer an einer ersten Tätigkeitsstätte (1. TSt.) tätig wird. Trifft dies zu, sind die Fahrten zwischen Wohnung und 1. TSt. lediglich mit der Entfernungspauschale zu berücksichtigen.

Eine 1. TSt. ist eine ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens oder eines vom Arbeiter bestimmten Dritten (z.B. Kunde), an der der Arbeitnehmer dauerhaft tätig werden soll. Eine dauerhafte Zuordnung des Arbeitgebers (i.d.R. durch eine arbeitsvertragliche Festlegung) liegt vor, sofern der Arbeitnehmer an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung

- ✓ unbefristet oder
- ✓ für die (gesamte) Dauer des Dienstverhältnisses oder
- ✓ für einen Zeitraum von mehr als 48 Monaten tätig werden soll (Prüfungsstufe 1).

Aus Sicht des Arbeitnehmers ist daher eine dauerhafte Zuordnung nicht zu empfehlen.

Beispiel:

Ein Unternehmen aus Nürnberg eröffnet eine Filiale in Neumarkt. Zum Aufbau der Filiale ordnet er einen Arbeitnehmer unbefristet („bis auf weiteres“) nach Neumarkt ab.

Lösung:

Da der Arbeitnehmer dauerhaft in Neumarkt tätig werden soll, befindet sich dort seine 1. TSt. Der Arbeitgeber kann daher keine Reisekosten steuerfrei erstatten.

☞ Gestaltungstipp:

Da der Arbeitnehmer ohnehin nur vorübergehend in Neumarkt tätig werden soll, wird die Abordnung auf max. 4 Jahre befristet. Somit wird der Arbeitnehmer nur vorübergehend in Neumarkt tätig, wodurch die Reisekosten nunmehr steuerfrei erstattet werden können.

Hat der Arbeitgeber keine oder keine eindeutige Zuordnung zu einer betrieblichen Einrichtung vorgenommen, liegt eine erste Tätigkeitsstätte vor, sofern der Arbeitnehmer dauerhaft in einem bestimmten zeitlichen (quantitativem) Umfang an einer betrieblichen Einrichtung tätig werden soll (Prüfungsstufe 2). Der quantitative Umfang ist erfüllt, sofern der Arbeitnehmer

- ✓ typischerweise arbeitstätig oder
- ✓ zwei volle Arbeitstage je Arbeitswoche oder
- ✓ mindestens ein Drittel seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit

an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung tätig werden soll.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer ist montags bis mittwochs in der Filiale A, donnerstags in der Filiale B sowie freitags in der Filiale C tätig. Sein Arbeitgeber hat arbeitsvertraglich keine 1. TSt. festgelegt.

Lösung:

Die 1. TSt. befindet sich in A, da der Arbeitnehmer dort zu mindestens einem Drittel seiner Arbeitszeit tätig wird.

Erfüllen mehrere Tätigkeitsstätten des Arbeitnehmers die Voraussetzungen der Prüfungsstufen 1 (Festlegung durch den Arbeitgeber) und/oder 2 (quantitative Kriterien), ist diejenige die 1. TSt., die der Wohnung des Arbeitnehmers am nächsten liegt (Prüfungsstufe 3).

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer ist montags und dienstags in der Filiale A, mittwochs und donnerstags in der Filiale B sowie freitags in der Filiale C tätig. Sein Arbeitgeber hat arbeitsvertraglich keine 1. TSt. festgelegt. Die Tätigkeitsstätten sind 15 km (A), 5 km (B) sowie 20 km (C) von der Wohnung des Arbeitnehmers entfernt.

Lösung:

Die 1. TSt. befindet sich in B, da diese Tätigkeitsstätte der Wohnung des Arbeitnehmers am nächsten liegt.

☞ Gestaltungstipp:

Ist die sich ggf. aus Prüfungsstufe 3 ergebene Tätigkeitsstätte nicht die steuerlich günstigste (z.B. weil der Arbeitnehmer dort häufig tätig ist), kann der Arbeitgeber eine andere Tätigkeitsstätte als 1. TSt. festlegen. Diese Festlegung (Prüfungsstufe 1) hat dann Vorrang vor den anderen Zuordnungskriterien.

4. Sonderfall Einsatzwechseltätigkeit

Arbeitnehmer mit typischer Einsatzwechseltätigkeit sind üblicherweise nicht im Betrieb des Arbeitgebers, sondern auf Baustellen tätig. Diese Arbeitnehmer üben daher grundsätzlich eine Auswärtstätigkeit aus.

☞ Doch Vorsicht:

Erfüllt der Arbeitnehmer die quantitativen Kriterien der Prüfungsstufe 2 (siehe oben), hat er trotz seiner überwiegenden Auswärtstätigkeit im Betrieb des Arbeitgebers eine 1. TSt.

Beispiel:

Schreinermeister Eder aus München hat drei Gesellen beschäftigt. Geselle Adam fährt in der Regel von seiner Wohnung mit seinem Pkw direkt zu den jeweiligen Baustellen. Geselle Berti hingegen fährt arbeitstäglich zunächst zur Werkstatt, belädt den Transporter mit Material und fährt anschließend zur Baustelle. Geselle Conrad ist täglich zunächst ca. zwei Stunden in der Werkstatt tätig, um Teile vorzurichten. Anschließend fährt er zu den Baustellen. Alle drei Arbeitnehmer sind täglich für ca. 9 Stunden von ihrer Wohnung abwesend.

Lösung:

- ➔ Adam übt ab Verlassen der Wohnung eine Auswärtstätigkeit aus. Für die Fahrten zur jeweiligen Baustelle kann er 0,30 € je gefahrenem km als Werbungskosten geltend machen. Hinzu kommen Mehraufwendungen für Verpflegung.
- ➔ Berti übt ebenfalls eine Auswärtstätigkeit ab Verlassen der Wohnung aus. Da er jedoch typischerweise arbeitstäglich den Betrieb des Arbeitgebers aufsucht, kann er die Fahrten zum Betrieb lediglich mit der Entfernungspauschale geltend machen.
- ➔ Conrad ist arbeitstäglich im Betrieb tätig (zwei Stunden reichen hier aus) und hat daher im Betrieb eine 1. TSt. Für die Fahrten zum Betrieb wird (wie bei Berti) nur die Entfernungspauschale berücksichtigt. Seine Auswärtstätigkeit beginnt erst mit dem Verlassen des Betriebes. Mangels Abwesenheit von mehr als 8 Stunden (tatsächlich ca. 7 Stunden) kann er auch keine Verpflegungsmehraufwendungen geltend machen.

5. Sonderfall Fahrtätigkeit

Übt der Arbeitnehmer eine Fahrtätigkeit aus, gelten die unter Punkt 4 aufgeführten Regelungen analog.

- Übernimmt z.B. ein Linienbusfahrer den Bus typischerweise arbeitstäglich am gleichen Ort, übt er zwar einerseits ab Verlassen seiner Wohnung eine Auswärtstätigkeit aus, kann jedoch andererseits die Fahrten zum gleichbleibenden Übernahmeort lediglich in Höhe der Entfernungspauschale geltend machen.
- Beginnt er seine Fahrtätigkeit hingegen an verschiedenen Orten, kann er für die Fahrten zu diesen Orten die Fahrtkosten nach Reisekostengrundsätzen geltend machen.

Beispiel:

Dieter Fuhr ist als Straßenbahnführer in Augsburg tätig. Ja nach Einsatzplan sucht er im Laufe des Jahres 2014 mit seinem Pkw verschiedenen Haltestellen auf, von denen aus er seine Fahrtätigkeit beginnt.

Lösung:

Dieter Fuhr hat keine 1. TSt. Da er arbeitstäglich nicht den gleichen Ort aufsucht, um seine Tätigkeit zu beginnen, kann er die Fahrtkosten mit den pauschalen Kilometersätzen in Höhe von 0,30 € je gefahrenem km geltend machen.

6. Sonderfall Leiharbeitnehmer

Leiharbeitnehmer sind typischerweise für einen Kunden (Entleiher) ihres Arbeitgebers (Verleiher) tätig. Wird der Arbeitnehmer daher an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Entleihers tätig, kann dies ebenfalls zum Vorliegen einer 1. TSt. führen.

Beispiel:

Bürokaufmann Kuhn wird befristet für einen Zeitraum von einem Jahr von einer Zeitarbeitsfirma eingestellt und für den gesamten Zeitraum zum Kunden Lang abgeordnet.

Lösung:

Kuhn hat im Büro der Entleihfirma eine 1. TSt., da er dort für die gesamte Dauer des Dienstverhältnisses tätig werden soll.

7. Mehraufwendungen für Verpflegung

Ab 2014 gelten für Verpflegungsmehraufwendungen folgende Pauschbeträge:

Dauer der Abwesenheit	Pauschbetrag
24 Stunden	24 €
Weniger als 24 Stunden, ab mehr als 8 Stunden	12 €
Für den An- und Abreisetage, sofern eine Übernachtung stattgefunden hat (ohne weitere zeitliche Voraussetzungen)	12 €

Beispiel:

Arbeitnehmer Mars aus Frankfurt ist im Auftrag seines Arbeitgebers bei einem Kunden in Stuttgart tätig. Er verlässt seine Wohnung am Montag gegen 21.00 Uhr und kehrt am Mittwoch um die Mittagszeit wieder nach Frankfurt zurück. Es erfolgen zwei Übernachtungen.

Lösung:

Mars kann für Montag und Mittwoch jeweils 12 € als Mehraufwendungen für Verpflegung geltend machen. Für den Zwischentag (Dienstag) erhält er einen Pauschbetrag von 24 €.

- ☞ Wie bisher gilt die Dreimonatsfrist.
- ☞ Für den Neubeginn der Dreimonatsfrist ist der Unterbrechungsgrund künftig ohne Bedeutung.

8. Gestellung von Mahlzeiten

Werden dem Arbeitnehmer im Rahmen einer Auswärtstätigkeit auf Veranlassung seines Arbeitgebers Mahlzeiten zur Verfügung gestellt, führt dies (wie bisher) zunächst zu einem steuerpflichtigen geldwerten Vorteil in Höhe des amtlichen Sachbezugswertes (1,63 € je Frühstück sowie 3,00 € je Mittag- bzw. Abendessen).

Ab 2014 entfällt jedoch der Ansatz des Sachbezugswertes als Arbeitslohn. Im Gegenzug erfolgt eine Kürzung des Pauschbetrages für Verpflegungsmehraufwendungen um 20 % für ein Frühstück sowie um jeweils 40 % für ein Mittag- und Abendessen. Maßgebend für die Kürzung ist der Pauschbetrag für eine Abwesenheit von 24 Stunden (somit 24 €). Bei Inlandsreisen ergibt sich somit ein Kürzungsbetrag von 4,80 € bzw. 9,60 €.

Beispiel:

Arbeitnehmer Mars aus Frankfurt ist im Auftrag seines Arbeitgebers bei einem Kunden in Stuttgart tätig. Er verlässt seine Wohnung am Montag gegen 21.00 Uhr und kehrt am Mittwoch um die Mittagszeit wieder nach Frankfurt zurück. Am Dienstag und Mittwoch erhält er jeweils ein Frühstück sowie am Dienstag zusätzlich ein Mittag- und Abendessen auf Veranlassung seines Arbeitgebers.

Lösung:

Die Verpflegungsmehraufwendungen werden wie folgt ermittelt:

Tag	Pauschbetrag	Kürzung	Werbungskosten
Montag	12,00 €	0,00 €	12,00 €
Dienstag	24,00 €	24,00 €	0,00 €
Mittwoch	12,00 €	4,80 €	7,20 €

- ☞ Beträgt die Dauer der Auswärtstätigkeit nicht mehr als 8 Stunden, entsteht in Höhe des Sachbezugswertes ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil. Der Arbeitgeber kann diesen geldwerten Vorteil pauschal versteuern. Hierdurch entsteht Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

9. Bewirtung von Kunden und Arbeitnehmern

Erfolgt die Gestellung der Mahlzeit im Zusammenhang mit einer Kundenbewirtung, entfällt ein Ansatz als geldwerter Vorteil. Ungeachtet dessen erfolgt trotzdem eine Kürzung der Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen.

10. Dokumentation von Verpflegungsmehraufwendungen und Mahlzeitengestellungen

Wie bisher hat der Arbeitgeber die steuerfrei erstatteten Verpflegungsmehraufwendungen in Zeile 20 der LSt-Bescheinigung einzutragen. Werden Mahlzeiten gestellt, die grundsätzlich mit dem Sachbezugswert anzusetzen sind, ist zusätzlich der Großbuchstabe M einzutragen.

11. Übernachtungskosten

Übernachtungskosten sind bei längerfristigen Auswärtstätigkeiten nach Ablauf von 4 Jahren nur noch max. in Höhe von 1.000 € je Monat als Werbungskosten abzugsfähig.

12. Weitere Informationen

Die vorstehenden Ausführungen und Beiträge sind nach bestem Wissen und Kenntnisstand verfasst worden. Es handelt sich nicht um abschließende Informationen und ersetzt keine Beratung. Eine Haftung für den Inhalt dieses Informationsbriefs kann daher nicht übernommen werden.

Gerne beraten wir Sie zu diesen und anderen Themen.

Bitte vereinbaren Sie bei Interesse einen Besprechungstermin.

Wir analysieren individuell Ihre persönliche Situation, zeigen Ihnen Vor- und Nachteile auf und geben Ihnen Gestaltungsempfehlungen.