

Reisekostenreform 2014

Die wichtigsten Änderungen auf einen Blick

Ein Praxisratgeber von Sage HR.

A large, stylized graphic where the letters of "Sage HR Focus" are filled with a photograph of a man's face. The man has blue eyes and is looking directly at the camera. The letters are arranged in two lines: "Sage HR" on top and "Focus" below it. The "S" and "F" are in a light blue-grey color, while the other letters are in a brownish-orange color. The background of the letters is a blurred image of the man's face and hands.

Reisekostenreform 2014

Die wichtigsten Änderungen auf einen Blick

Inhalt

1.0	Der Weg zur Reisekostenreform	3
2.0	„Erste Tätigkeitsstätte“	4
3.0	Neue Verpflegungspauschalen	10
4.0	Kostenlose Mahlzeiten	12
5.0	Neuer Großbuchstabe „M“	14
6.0	Unterkunftskosten bei Auswärtstätigkeiten	15
7.0	Doppelte Haushaltsführung	17

Der Weg zur Reisekostenreform

Im Herbst 2011 war erstmals aus dem Bundesfinanzministerium zu hören, dass eine Reform des gesamten steuerlichen Reisekostenrechts geplant sei. Das hat die Fachwelt einigermaßen überrascht, jedoch wurden zu große Erwartungen relativ schnell wieder gedämpft mit dem Hinweis auf weitgehend einzuhaltende Kostenneutralität. Dieser Hinweis konnte nur bedeuten, dass neben Erleichterungen auch ausgleichende Erschwernisse zu erwarten seien.

Das Bundesministerium für Finanzen (BMF) installierte für dieses Projekt eigens eine „ReiKoRef“-Arbeitsgruppe. Die Fachwelt wurde ebenfalls über spezielle Workshops und Anhörungen hinsichtlich der Wünsche aus der Praxis eingebunden. Schließlich wurde im Jahr 2012 der Entwurf eines Gesetzes zur Reform und Vereinfachung des Reisekostenrechts bekannt, der dann im Spätherbst 2012 auch den Bundestag passierte, allerdings vom Bundesrat gestoppt wurde. Der Vermittlungsausschuss wurde im Dezember 2012 angerufen und konnte sich ebenfalls nicht einigen. Das Jahr 2013 begann ohne eine Reisekostenreform.

Im Zuge eines Kompromisses am 20.02.2013 konnte das „Gesetz zur Änderung und Vereinfachung der Unternehmensbesteuerung und des steuerlichen Reisekostenrechts“ im Bundesgesetzblatt vom 25.02.2013, Teil I Nr. 9, Seiten 285-291, verkündet werden. Dieses Gesetz wird zum 01.01.2014 wirksam und bietet somit der Praxis eine ausgesprochen lange Übergangsfrist.

Nach einem Ende Juli 2013 vorgelegten Entwurf eines BMF-Einführungsschreibens zum neuen Reisekostenrecht erfolgte eine Abstimmung in und mit den Verbänden. Mit BMF-Schreiben vom 30.09.2013, IV C 5 – S 2353/13/10004, wurde in Abstimmung mit den obersten Finanzbehörden der Länder dieses Einführungsschreiben für den Beginnstermin 01.01.2014 verbindlich.

Dieses Gesetz und das vorgenannte Einführungsschreiben kollidiert teilweise erheblich mit den zum steuerlichen Reisekostenrecht bestehenden Lohnsteuerrichtlinien, insbesondere in den Abschnitten R 9.4, R 9.5, R 9.6, R 9.7, R 9.10 sowie den R 9/11, so dass diese ab 2014 weitgehend nicht mehr anwendbar sind. Eine Neufassung der Lohnsteuerrichtlinien ist ab 2015 geplant. Bis dahin gilt zwingend das Einführungsschreiben in den betreffenden Bereichen ersetzend, aber eben nicht für alle Regelungen.

Erste Tätigkeitsstätte

Das Herzstück dieser Reform oder Vereinfachung des steuerlichen Reisekostenrechts ist die neue Definition der „ersten Tätigkeitsstätte“. Damit will der Gesetzgeber den vielfachen Hinweisen des Bundesfinanzhofes (BFH) zu den bisherigen Ungereimtheiten zum Begriff der regelmäßigen Arbeitsstätte folgen. Der BFH hatte in den letzten Jahren höchstrichterlich viele Regelungen zur regelmäßigen Arbeitsstätte gekippt oder anders als der Gesetzgeber ausgelegt.

Alle bisher gewohnten Regelungen zur regelmäßigen Arbeitsstätte gehören ab 1.1.14 der Vergangenheit an. Nunmehr dreht sich die gesamte lohnsteuerrechtliche Reisetätigkeit allein um den Begriff der ersten Tätigkeitsstätte. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass ein Arbeitnehmer nur eine erste Tätigkeitsstätte haben kann oder auch gar keine. Nur der Arbeitgeber kann diese erste Tätigkeitsstätte festlegen oder auf diese Festlegung verzichten.

Erste Tätigkeitsstätte ist die ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers, der ein Arbeitnehmer dauerhaft zugeordnet ist.

Aus dieser Schlüssel Formulierung kann sich einiges an Handlungsbedarf ergeben. Zunächst ist damit ausdrücklich festgelegt, dass es sich um eine grundsätzlich, wie auch immer geartete, ortsfeste Einrichtung des Arbeitgebers handeln muss.

Diese ortsfeste betriebliche Einrichtung kann

- sich bei dem eigentlichen Arbeitgeber befinden
- z.B. auch innerhalb des Konzerns eines Arbeitgebers
- sich bei einem verbundenen Unternehmen befinden
- sich bei einem Kunden befinden
- sich auf einem weitläufigen Werksgelände stationär befinden

Der Arbeitgeber ordnet den Arbeitnehmer also dieser ortsfesten Einrichtung zu. In den meisten Fällen hat der Arbeitgeber das in der Vergangenheit z.B. mittels Arbeitsvertrag auch schon getan. Von daher könnte der Eindruck entstehen, dass damit alles in Ordnung sei. So ist es aber nicht.

Als dauerhaft zugeordnet gilt ein Arbeitnehmer nur dann,

- wenn er dort auch ausdrücklich beruflich tätig werden soll und dabei seine eigentliche berufliche Tätigkeit auch tatsächlich ausübt.
- wenn er unbefristet, auch „bis auf weiteres“, für länger als 48 Monate dort tätig wird oder werden soll.
- sein Arbeitsverhältnis im rechtlichen Rahmen zulässig auf eine Beschäftigungsdauer von weniger als 48 Monaten befristet ist.

Hinweis: Die bisher gewohnten Regelungen sind also an diesen Stellen teils genauer zu überprüfen.

Erste Tätigkeitsstätte bei Leiharbeitnehmern

Leiharbeitnehmer haben regelmäßig keine erste Tätigkeitsstätte, weil diese Voraussetzungen i.d.R. dort so nicht gegeben sind. Es sei denn,

- der Einsatz des Leiharbeitnehmers erfolgt an gleicher Tätigkeitsstätte von vornherein geplant länger als 48 Monate. Dazu ist eine entsprechender Vertrag oder eine Prognose, jeweils schriftlich, seitens des Entleihers erforderlich.
- der Einsatz bereits mit einer Zusage zur späteren Übernahme durch den Entleiher verbunden ist
- der Einsatz ohne zeitliche Begrenzung „bis auf weiteres“, also unbefristet, vereinbart ist.

Hinweis: Spätestens zum 31.12.2013 sollten die Verträge mit Verleihern dementsprechend auf solche Klauseln mit entsprechendem Anpassungsbedarf überprüft sein, um ggf. Kostensteigerungen durch weiterbelastete Dienstreisekosten der Leiharbeitnehmer zu unterbinden.

Keine erste Tätigkeitsstätte

Die Finanzverwaltung hat schon eindeutig und in Übereinstimmung mit der BFH-Rechtsprechung formuliert, was in jedem Fall keine erste Tätigkeitsstätte ist.

Keine erste Tätigkeitsstätte ist demnach

- ein Home-Office
- ein Fahrzeug, Schiff oder Flugzeug
- ein weiträumiges Arbeitsgebiet
- ein Sammelpunkt oder Treffpunkt zur Weiterfahrt an den eigentlichen Einsatzort
- eine ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers, an der der Arbeitnehmer jedoch tatsächlich nicht tätig wird.

Hinweis: Wenn die Überprüfung der Arbeitsverhältnisse also ergeben sollte, dass eines oder mehrere dieser Kriterien erfüllt sind und auch weiterhin so bestehen bleiben sollen, dann ist auch hier grundsätzlich Änderungsbedarf gegeben.

Zuordnung erste Tätigkeitsstätte durch Arbeitgeber

Ab 2014 ist nicht mehr der qualitative Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit für die Zuordnung zur ersten Tätigkeitsstätte maßgebend. Vielmehr ist eine erste Tätigkeitsstätte aufgrund Zuordnung durch den Arbeitgeber auch dann gegeben, wenn an dieser Tätigkeitsstätte nur untergeordnete Hilfs- oder Nebentätigkeiten ausgeführt werden.

Hinweis: Hier lohnt es sich bei der Überprüfung und Beurteilung bestehender und künftiger Arbeitsverhältnisse ganz genau hinzusehen. Denn dadurch kann in jeder Hinsicht eine Vielzahl damit zusammenhängender reisekostenrechtlicher Vorgänge „gesteuert“ werden:

- insbesondere das Zulassen oder Verhindern von Auswärtstätigkeiten
- das Thema der Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte wird beeinflusst
- damit bei Dienstwagen/Firmen-PKW auch die Höhe des geldwerten Vorteils aus der 0,03%igen Privatnutzung

Grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse

Bei einer Entsendung ins Ausland zu einer Konzern-
tochter gilt:

- Wenn der bisherige Arbeitsvertrag weiter läuft und die Entsendungsdauer unter 48 Monate beträgt, dann gilt weiterhin die erste Tätigkeitsstätte bei der Konzernmutter als gegeben. Das bedeutet, dass alle Tätigkeiten bei der Konzerntochter als Auswärtstätigkeit, sprich Dienstreise, steuerrechtlich zu behandeln sind.
- Ruht der Arbeitsvertrag bei der Konzernmutter jedoch und besteht gleichzeitig ein befristeter Arbeitsvertrag mit der Konzerntochter, dann befindet sich die erste Tätigkeitsstätte bei der Konzerntochter. Mit der Folge, dass nur die Fahrten zur Konzernmutter steuerrechtlich als Dienstreise anerkannt werden.

Hinweis: Bestehende und bis in die Zeit nach dem 1.1.14 reichende Entsendungen wären also ebenfalls jetzt daraufhin zu überprüfen.

In der Mehrzahl aller Fälle wird der Arbeitgeber also in der Vergangenheit und auch in der Zukunft die erste Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers eindeutig festgelegt oder besser zugeordnet haben. Und der Arbeitgeber wird dieses dann auch schriftlich dokumentiert haben.

Hinweis: Wenn also die jetzt anstehende Prüfung der Arbeitsverhältnisse ergibt, dass versehentlich eine missbräuchliche Zuordnung zu einer ersten Tätigkeitsstätte vorgenommen wurde, an der der Arbeitnehmer beispielsweise gar nicht tätig wird oder werden soll, dann sollte das tunlichst jetzt auch korrigiert werden. Das ist nach § 42 Abgabenordnung (AO) nämlich ausdrücklich verboten und wird mindestens als missbräuchliche Steuergestaltung von den Behörden verfolgt.

Wahlfreiheit zur Definition der ersten Tätigkeitsstätte durch den Arbeitgeber

Der Gesetzgeber bzw. das BMF stellt es dem Arbeitgeber allerdings frei, ob er diese auch arbeitsrechtliche Zuordnung durchführt oder ob er das ausdrücklich unterlässt. Wobei offen bleibt, ob die steuerrechtlich gegebene Wahlfreiheit des Arbeitgebers auch arbeitsrechtlich so sein darf. Ausdrücklich verboten hat der Gesetzgeber jedoch, dass der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer sogar vereinbart, dass dieser keine erste Tätigkeitsstätte hat. Eine derartige Negativfestlegung ist also in jedem Fall unzulässig.

Hinweis: Das BMF beschreibt diese Wahlfreiheit in seinem Einführungsschreiben so: „Im Ergebnis ist eine Zuordnungsentscheidung des Arbeitgebers mittels dienst- oder arbeitsrechtlicher Festlegung (Rz. 6 ff. des BMF-Schreibens) somit lediglich erforderlich, wenn er die erste Tätigkeitsstätte abweichend von den quantitativen Zuordnungskriterien festlegen will.“ Und was heißt das?

Das bedeutet, dass der Gesetzgeber natürlich selbst auch eine Definition der ersten Tätigkeitsstätte hat. Und die möchte er natürlich angewendet wissen, weil sie in dem einen oder anderen Punkt leider ein wenig schlechter für die Steuerpflichtigen formuliert ist. Wenn also durch den Arbeitgeber arbeitsrechtlich keine erste Tätigkeitsstätte festgelegt und zugeordnet worden ist, oder diese ist unwirksam, dann gilt folgende

Steuergesetzlich quantitative Zuordnung

Es gilt die betriebliche Einrichtung als erste Tätigkeitsstätte, in der der Arbeitnehmer typischerweise arbeitstäglich oder je Arbeitswoche zwei volle Arbeitstage oder mindestens 1/3 der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit beruflich tätig ist. Kommt Ihnen das irgendwie bekannt vor? Richtig.

Abweichend von der oben beschriebenen Möglichkeit des Arbeitgebers zur Festlegung einer ersten Tätigkeitsstätte auch für nur in ganz geringem Umfang auszuführende Arbeiten, besteht diese Möglichkeit im Rahmen der gesetzlich zwingend ersatzweise durchzuführenden quantitativen Prüfung ausdrücklich nicht. Das kann ein großer Nachteil sein.

Sollten sich aus der steuergesetzlich quantitativen Zuordnung des Arbeitnehmers dann auch noch mehrere gleichwertige Tätigkeitsstätten ergeben, was durchaus möglich ist, und der Arbeitgeber hat arbeitsrechtlich keine Zuordnung festgelegt, dann gilt ausnahmslos die am nächsten zur Wohnung des Arbeitnehmers gelegene Tätigkeitsstätte als erste Tätigkeitsstätte. Auch das kann, muss aber nicht, im Interesse des Arbeitgebers sein. Die Auswirkungen müssen geprüft und überdacht werden.

Keine Festlegung der ersten Tätigkeitsstätte

Wenn der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer keine erste Tätigkeitsstätte festgelegt oder auf die Festlegung verzichtet hat und auch die quantitativen Kriterien ebenfalls nicht zu einer Zuordnung einer ersten Tätigkeitsstätte führen, dann liegt keine erste Tätigkeitsstätte vor und alle Tätigkeiten sind damit automatisch Auswärtstätigkeiten. Verbunden mit den daraus ggf. beanspruchbaren Reisekostenvergütungen. Ob man das als Arbeitgeber dann immer so will?

Hinweis: Es ist ausdrücklich ratsam zu einer jetzt anstehenden intensiven arbeitgeberseitigen Überprüfung aller Arbeitsverhältnisse Ihres Unternehmens. Sonst wird das der nächste Lohnsteuer-Außenprüfer mit Sicherheit für Sie tun. In der Regel werden Sie dann für diese Außenprüfertätigkeit aber kräftig per Lohnsteuerhaftung und –Nachzahlungen zur Kasse gebeten.

Dokumentation

Um dem vorzubeugen, müssen Sie die einzelnen Ergebnisse Ihrer Überprüfung und der daraus folgenden (Nicht)Festlegung der ersten Tätigkeitsstätte Ihrer Arbeitnehmer ohnehin dokumentieren. Beziehen Sie bei dieser Dokumentation auch andere mögliche Quellen mit ein, die auf das Bestehen einer ersten Tätigkeitsstätte hinweisen können. Das sind neben dem Arbeitsvertrag und betrieblichen Nebenabreden zum Beispiel Regelungen aus Tarifvertrag oder Organigramm, aus der betrieblichen Reiseordnung oder den Reisekostenabrechnungen. Oder auch aus Unterlagen zu Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, insbesondere auch bei bestehenden und künftigen Vereinbarungen über Dienstwagen/ Firmen-PKW.

Betriebliche Reiseordnung

In aller Regel stehen auch hier Überprüfungen und Änderungen aufgrund dieses Vereinfachungsgesetzes an. Und das wird sich ebenfalls nicht auf das Ersetzen des bisherigen Begriffes regelmäßige Arbeitsstätte durch erste Tätigkeitsstätte beschränken. Sie werden zumindest teilweise aus den folgenden gesetzlichen Änderungen weiteren Handlungsbedarf haben.

Arbeitnehmer x

Person Reisekostendaten

PersNr: 9 Name: Müller, Beate

Angaben zum Reisenden

Reisender

Einordnung: Arbeitnehmer Selbstständiger

Erste Tätigkeitsstätte: keine erste Tätigkeitsstätte

Angaben zur Abrechnung

Richtlinie: Steuergesetz

Abrechnungsart: beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit (Tätigkeitsstätte ist gleichgeordnet)

Reisekostenerfassung setzen einen genehmigten Antrag voraus

Reisekostenerfassungen müssen vor ihrer Abrechnung gebenehmt werden

Reisekostenerstattungen müssen vor der Auszahlung freigegeben / genehmigt werden

Aktionen

9 von 40 Arbeitnehmer(n)

IT-Tipp: Die so ermittelte erste Tätigkeitsstätte, oder eben auch keine, sollte in jedem Fall in Ihren Personal- bzw. Reisekosten-Stammsätzen hinterlegt werden. Die Abrechnungsart steuert, wie die Berechnung der Verpflegungs- und Übernachtungspauschalen erfolgt: Nach Steuergesetz, Doppelter Haushaltsführung oder nach Trennungsgeldverordnung (Bild-Quelle: Sage HR Solutions AG, Modul Travel).



Neue Verpflegungspauschalen

Bisher galt folgendes: Bei beruflicher Auswärtstätigkeit mit oder ohne Übernachtung in einem Zeitraum von maximal bis zu drei Monaten konnten Sie pro Tag steuerfrei folgende Verpflegungspauschalen zahlen:

- Abwesenheit mindestens 8 Stunden, aber weniger als 14 Stunden = 6 EUR;
- Abwesenheit mindestens 14 Stunden, aber weniger als 24 Stunden = 12 EUR;
- Bei einer Abwesenheit von mindestens 24 Stunden = 24 EUR.

Bei Auswärtstätigkeit im Ausland entsprechend 40 / 80 / 120 % der jeweiligen Auslandspauschalen.

Das ändert sich ab 1.1.2014 grundlegend. Von diesem Zeitpunkt an gibt es nur noch zwei steuerfreie Verpflegungspauschalen pro Tag, nämlich 12 EUR und 24 EUR.

- 12 EUR können Sie zahlen in den ersten drei Monaten Auswärtstätigkeit bei nicht mehr mindestens, sondern mehr als 8 Stunden eintägiger beruflicher Auswärtstätigkeit, wenn nicht übernachtet wurde. Das gilt auch bei einer Abwesenheit über 24 Uhr hinaus.
- 12 EUR können Sie ebenfalls zahlen für die An- und Abreisetage einer mehrtägigen Auswärtstätigkeit, mit Übernachtung, in den ersten drei Monaten, und zwar für die An- und Abreisetage ohne jegliche Mindestabwesenheitszeit pro Tag.
- 24 EUR Verpflegungspauschale können Sie zahlen für Tage beruflich bedingter Auswärtstätigkeit mit Übernachtung und mindestens 24 Stunden Abwesenheit von der Wohnung des Arbeitnehmers, in den ersten drei Monaten. Die An- und/oder Abreisezeiten/-tage sind zu diesen sog. „mittleren“ oder „Zwischentagen“ nicht (!) hinzu zu rechnen.

Beispiel 1: berufliche Auswärtstätigkeit am 2.1.2014 von 14h – 22h.

Keine steuerfreie Verpflegungspauschale, da nicht mehr als 8 Stunden berufliche Auswärtstätigkeit.

Beispiel 2: berufliche Auswärtstätigkeit am 2.1.2014 von 18h – 2.10h am nächsten Tag (3.1.14), ohne Übernachtung.

Steuerfreie Verpflegungspauschale 12 EUR, da mehr als 8 Stunden berufliche Auswärtstätigkeit. Die Zuordnung dieses Betrages erfolgt zwingend auf den 2.1.14, da an diesem Tag die überwiegende Abwesenheitszeit entstanden ist.

Beispiel 3: durchgehende beruflich bedingte Auswärtstätigkeit vom 2.1., 18h – 4.1.14, 7h; zwei Übernachtungen.

Verpflegungspauschale für den Anreisetag 2.1.14 = 12 EUR, obwohl keine 8 Stunden abwesend, aber Übernachtung; für den 3.1. = 24 EUR, da 24 Stunden abwesend mit Übernachtung; für den Abreisetag 4.1.14 = 12 EUR, obwohl keine 8 Stunden abwesend, aber vorher gehende Übernachtung.

Auswärtstätigkeit im Ausland

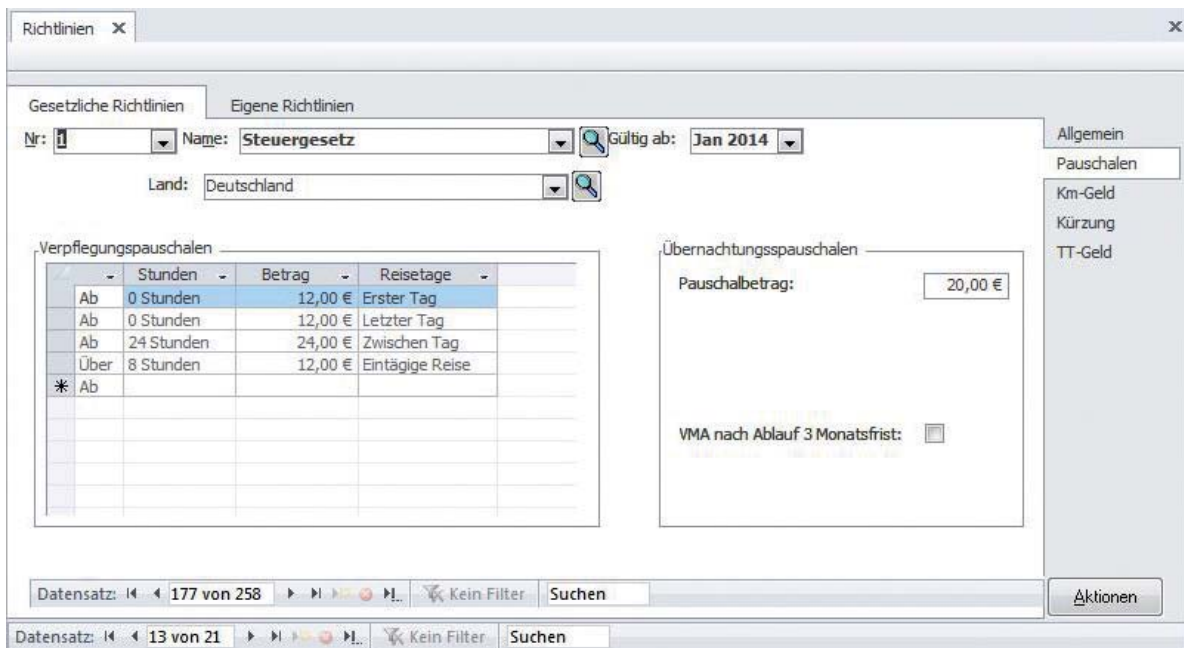
Bei auswärtiger Tätigkeit im Ausland, bis 3 Monate, grundsätzlich gleiche Vorgehensweise, allerdings auf Basis der sog. Auslandstagegelder nach Bundesreisekostengesetz (BRKG):

- 80% des jeweiligen Tagessatzes für eintägige Auswärtstätigkeiten ohne Übernachtung, sowie bei An- und Abreisetagen mit Übernachtung.
- 120% für die sog. mittleren oder Zwischentage mit 24 Stunden Abwesenheit von der Wohnung mit Übernachtung.

.....

Eine wesentliche Erleichterung gibt es ab 2014 hinsichtlich des vorgenannten 3- Monats-Zeitraumes. Um einen neuen 3-Monats-Zeitraum erreichen zu können, musste diese Auswärtstätigkeit bisher für mindestens 4 zusammenhängende Wochen ohne Berücksichtigung von Krankheits- oder Urlaubszeiten unterbrochen werden. Ab 2014 beschränkt sich die Unterbrechung nur noch auf mindestens 4 zusammenhängende Wochen, wobei der Grund der Unterbrechung keine Rolle mehr spielt!

Ab 2014 gilt diese 3-Monatsfrist ausdrücklich nicht bei Fahrtätigkeit, z.B. Bus- oder LKW-Fahrer und auch nicht bei Piloten. Die Frist gilt ebenfalls nicht bei Auswärtstätigkeit in einem weiträumigen Arbeitsgebiet und auch nicht, wenn dieselbe auswärtige Tätigkeitsstätte regelmäßig nur an max. 2 Tagen pro Woche aufgesucht wird.



IT-Tipp: Die Differenzierung nach verschiedenen Reisetagen ist für Inlands- und Auslandsreisen in der Reisekostenabrechnung zu berücksichtigen. In der Reisekostensoftware können Sie dies übersichtlich einstellen sowie auch eigene Reisekostenrichtlinien festlegen (Bild-Quelle: Sage HR Solutions AG, Modul Travel).

Kostenlose Mahlzeiten

Im Rahmen der reisekostenrechtlichen Neuregelungen ab 2014 ergibt sich eine wesentliche Änderung in der Bewertung von kostenlos durch den Arbeitgeber bei Auswärtstätigkeiten zur Verfügung gestellten Mahlzeiten.

- Übliche Mahlzeiten im Wert von nicht mehr als 60 EUR, die durch den Arbeitgeber oder in seinem Auftrag während einer Auswärtstätigkeit (das gilt auch für Doppelte Haushaltsführung!) kostenlos oder verbilligt zur Verfügung gestellt werden, sind ab 01.01.2014 grundsätzlich mit dem jeweils gültigen Sachbezugswert zu bewerten.
- Steht dem Arbeitnehmer jedoch aus Anlass der Auswärtstätigkeit steuerrechtlich eine steuerfreie Verpflegungspauschale zu, 12 EUR oder 24 EUR, dann unterbleibt der zu versteuernde Ansatz einer solchen mit Sachbezug zu bewertenden kostenlosen, üblichen Mahlzeit.

Aus diesem Grund muss jedoch zwingend die zu zahlenden Verpflegungspauschale in Höhe der nachfolgenden Beträge von der höchsten Verpflegungspauschale (24 EUR) gekürzt werden:

- für kostenloses oder verbilligtes Frühstück: 20% von 24 EUR = 4,80 EUR
- für kostenloses oder verbilligtes Mittagessen: 40% von 24 EUR = 9,60 EUR
- für kostenloses oder verbilligtes Abendessen: 40% von 24 EUR = 9,60 EUR.

Bei gleichem Sachverhalt während Auswärtstätigkeiten im Ausland sind diese Prozentsätze von den vollen Werten des für 24-stündige Abwesenheit jeweils geltenden 120%-Auslandstagegeldes zu berechnen und zu kürzen.

Taggenaue Zuordnung von Mahlzeiten

Eine insofern errechnete Kürzung von Verpflegungspauschalen eines Tages führt höchstens zu einer Kürzung der Verpflegungspauschale dieses Tages bis zum Betrag von 0,00 EUR. Soweit rein rechnerisch ggf. ein nicht berücksichtigter Restbetrag übrig bleibt, ist dieser nicht mit den zustehenden Verpflegungspauschalen anderer Reisetage zu verrechnen! Aus diesen Gründen sind die kostenlos oder verbilligt bei Auswärtstätigkeiten gewährten bzw. erhaltenen Mahlzeiten tagesgenau innerhalb der Auswärtstätigkeit zuzuordnen. Eine Ausnahme von dieser tagesgenauen Zuordnung ist nicht möglich.

Eine entsprechende Kürzung der steuerfreien Verpflegungspauschalen hat selbst dann zu erfolgen, wenn geplant ist oder bereits feststeht, dass diese Mahlzeit zu einem späteren Zeitpunkt doch individuell oder pauschal versteuert werden soll. Eine spätere Korrektur der gekürzten Verpflegungspauschalen aus Anlass einer dann doch erfolgten Besteuerung ist unzulässig. An dieser damit praktisch erfolgenden Doppel-Besteuerung derartiger Mahlzeiten führt derzeit kein Weg an dieser Vorgehensweise vorbei.

Gleiches gilt für die gesetzlich ebenfalls zwingende Vorschrift, dass die Verpflegungspauschale in der beschriebenen Weise selbst dann zu kürzen ist, wenn der Arbeitnehmer den Sachbezugswert dieser Mahlzeit an den Arbeitgeber tatsächlich zahlt. Allerdings erfolgt dann nur noch eine Kürzung in Höhe der Differenz zwischen dem bezahlten Sachbezugswert und dem Betrag der vorgenannten prozentualen Kürzung.

Hinweis: Für alle diese Kürzungen gilt ausnahmslos: wird nicht wie vorgeschrieben gekürzt, entsteht in Höhe der nicht erfolgten Kürzung ein zu versteuernder geldwerter Vorteil.

Erhält der Arbeitnehmer anlässlich einer Auswärtstätigkeit eine in vorstehender Weise beschriebene übliche Mahlzeit, aber gleichzeitig für diesen Tag keine steuerfreie Verpflegungspauschale, so kann aufgrund des Sachverhaltes 0,00 EUR-Verpflegungspauschale weder gekürzt noch verrechnet werden. Für derartige, künftig nicht seltene Fälle, ist dann ab 2014 vorgeschrieben, dass der jeweilige Sachbezugswert dieser Mahlzeit lohnsteuer- und sv-pflichtig beim Arbeitnehmer abzurechnen oder pauschal durch den Arbeitgeber zu versteuern ist.

Wochentag	Datum	Uhrzeit ab	Uhrzeit bis	Übernachtung	F	M	A	VMA	
Donnerstag	17.10.2013	09:00	00:00		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Ändern
Freitag	18.10.2013	00:00	00:00	Deutschland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Ändern
Samstag	19.10.2013	00:00	00:00	Deutschland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Ändern
Sonntag	20.10.2013	00:00	00:00	Deutschland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Ändern
Montag	21.10.2013	00:00	00:00	Algerien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Ändern
Dienstag	22.10.2013	00:00	00:00	Algerien	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Ändern

IT-Tipp: Eine einfache und übersichtliche taggenaue Erfassung der Reisedaten mit allen relevanten Details, wie z.B. Belegen und erhaltenen Mahlzeiten, lässt sich beispielsweise zeitsparend von Ihren Mitarbeitern selbst über ein Reisekostenportal erledigen (Bild-Quelle: Sage HR Solutions AG, Mitarbeiterportal).

Richtlinien

Gesetzliche Richtlinien | Eigene Richtlinien

Nr: 1 | Name: Steuergesetz | Gültig ab: Jan 2014

	Zwischen Tag	Erster Tag	Letzter Tag	Eintägige Reise
Inland Früh	20 %	20 %	20 %	20 %
Inland Mittag	40 %	40 %	40 %	40 %
Inland Abend	40 %	40 %	40 %	40 %
Ausland Früh	20 %	20 %	20 %	20 %
Ausland Mittag	40 %	40 %	40 %	40 %
Ausland Abend	40 %	40 %	40 %	40 %

Kürzung bei längerem Aufenthalt am Geschäftsort

ab vollem Tag: 15 | bei Inlandsreisen: 50 in % | bei Auslandsreisen: 10 in %

Aktionen

Neuer Großbuchstabe „M“

Ab dem Kalenderjahr 2014 ist in Zeile 2 der Lohnsteuerbescheinigung der neue Großbuchstabe „M“ für aus Anlass von Auswärtstätigkeiten kostenlos oder verbilligt erhaltene Mahlzeiten anzugeben. Dieses gilt selbst dann, wenn auch nur eine einzige derartige Mahlzeit im gesamten Kalenderjahr gewährt wird. Der Großbuchstabe „M“ ist jedoch nicht mit der Anzahl der so erhaltenen Mahlzeiten zu bescheinigen, er hat also lediglich Hinweischarakter für die Finanzverwaltung.

Die Bescheinigung des Großbuchstaben „M“ hat für alle vorstehend genannten Fälle auch im Falle der durchgeführten Kürzung zu erfolgen. Selbst für den Fall einer nicht möglichen Kürzung mit anschl. Versteuerung des gwV in Höhe des Sachbezugswertes, ist dennoch der Großbuchstabe „M“ zu bescheinigen!

Jedoch ist der Großbuchstabe „M“ nicht zu bescheinigen für übliche Mahlzeiten aus anderem Anlass als bei einer Auswärtstätigkeit. Also z.B. nicht bei kostenlos erhaltenen Mahlzeiten aus Anlass einer Betriebsveranstaltung, eines Arbeitsessens oder einer Bewirtung. Bei derartigen Anlässen, die auch noch im Zusammenhang mit einer Auswärtstätigkeit stehen, unterbleibt die Bescheinigung des Großbuchstaben „M“ ebenfalls!

Hinweis: Der neue Großbuchstabe „M“ ersetzt nicht (!) die weiterhin bestehende Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bescheinigung der steuerfrei gezahlten Verpflegungspauschalen in Zeile 20 der Lohnsteuerbescheinigung.

Unterkunftskosten bei Auswärtstätigkeiten

.....

Waren bis zum 31.12.2013 die aus beruflich veranlasster Auswärtstätigkeit resultierenden Unterkunftskosten während der gesamten Dauer der Auswärtstätigkeit ohne betragsmäßige Begrenzung steuerfrei erstattbar, so erfährt dieses ab 2014 eine gewisse Einschränkung.

- Weiterhin unbegrenzt steuerfrei erstattbar sind derartige Unterkunftskosten in tatsächlicher Höhe bei Fahrtätigkeit, bei Tätigkeit in einem weiträumigen Arbeitsgebiet oder wenn dieselbe auswärtige Tätigkeitsstätte regelmäßig nur an max. zwei Arbeitstagen pro Woche aufgesucht wird.
- Bei allen anderen auswärtigen Tätigkeiten am stets gleichen Ort, ist die Erstattung dieser Unterkunftskosten ohne betragsmäßige Begrenzung in tatsächlicher Höhe maximal für 48 zusammenhängende Monate möglich. Danach tritt, wie bei der Doppelten Haushaltsführung im Inland, eine Begrenzung auf bis zu 1.000 EUR monatlich inkl. aller Nebenkosten ein.

Hinweis: Der 48-Monatszeitraum ist vom Arbeitgeber aufgrund tatsächlich erfolgter Auswärtstätigkeiten zu überwachen und zu dokumentieren. Eine Prognose allein reicht dafür nicht aus. Diese Zeitraumüberwachung und Dokumentation gilt auch, wenn derartige Auswärtstätigkeiten bereits in 2013 begonnen haben, jedoch nicht rückwirkend vor das Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes, nämlich den 20. Februar 2013.

Alle vorgenannten Regelungen gelten ab 2014 nur dann, wenn der Ort dieser langfristigen Auswärtstätigkeit nicht die erste Tätigkeitsstätte geworden ist. Daher ist nach vorgenannten Kriterien zu der ersten Tätigkeitsstätte fortlaufend zusätzlich zu prüfen.



Doppelte Haushaltsführung

Die bis einschl. 2013 zur steuerfreien Erstattung der Unterkunftskosten bei doppelter Haushaltsführung notwendigen arbeitgeberseitigen Prüfungen hinsichtlich tatsächlichen, vor allem aber „angemessenen“ und auch „notwendigen“ Unterkunftskosten, sowie die seitens des BFH und der Finanzverwaltung eingeführten Wohnraumbegrenzung auf max. 60 qm, gehören ab 2014 der Vergangenheit an.

Ab 2014 ist für die steuerfreie Erstattung der tatsächlichen Unterkunftskosten bei doppelter Haushaltsführung nur noch ein monatlicher Höchstbetrag von 1.000 EUR inkl. aller Nebenkosten relevant. Also auch keine Begrenzung auf 60qm Wohnungsgröße mehr.

Der Betrag von 1.000 EUR ist sogar für Teilmonate erstattungsfähig, also wenn die doppelte Haushaltsführung erst im Laufe eines Monats beginnt oder endet. Und dieser Betrag gilt je Arbeitnehmer und verbessert die Situation somit auch in den Fällen, in denen sich mehrere Arbeitnehmer die gleiche, größere und damit teurere Wohnung am doppelten Arbeitsort teilen.

Hinweis: Hinsichtlich des 1.000 EUR-Betrages ist zu beachten, dass es sich um einen Betrag für Unterkunftskosten einschließlich aller dazu anfallenden Nebenkosten handelt, also z.B. auch um die sogenannten Nebenkosten für Heizung, Warmwasser, usw. Übersteigt eine evtl. Nebenkostennachzahlung zusammen mit dem üblichen Monats-Mietpreis diese Grenze, dann bleibt es bei der maximal steuerfreien Grenze von 1.000 EUR. Höhere Kostenerstattungen an den Arbeitnehmer wären in Höhe des übersteigenden Teils individuell zu versteuern. Es ist auch nicht möglich die evtl. monatlich wegen Nichtausnutzung dieser Grenze verbleibenden Teile quasi dafür anzusparen. Wird die Grenze pro Monat nicht ausgeschöpft, verfällt der Restbetrag.

Tipp: Überlegen Sie, ob hinsichtlich der Nebenkosten (Abschlagszahlungen) ein höherer Betrag bis zum Erreichen der 1.000 EUR-Grenze mit dem Vermieter vereinbart wird. Damit sollte es i.d.R. nicht zu Nachzahlungen, sondern zu Erstattungen kommen, die ebenfalls steuerfrei bleiben.

Begriff Doppelte Haushaltsführung

Auch hinsichtlich des Begriffes der doppelten Haushaltsführung (DHF) gibt es eine Vereinfachung. Der Arbeitgeber kann als Voraussetzung der steuerfreien Erstattung immer dann ohne weitere Prüfung von einer vorhandenen Hauptwohnung des Arbeitnehmers ausgehen, wenn ihm die Steuerklassen III, IV oder V vorliegen. Und auch bei Steuerklasse II mit eingetragenen Kinderfreibeträgen.

Eine Doppelte Haushaltsführung liegt jedoch weiterhin dann nicht vor, wenn

- der Arbeitnehmer nicht über eine eigene Wohnung verfügt
- bei seinen Eltern ohne eine auch dem Arbeitgeber nachzuweisende Kostenbeteiligung wohnt

Diese Prüfung wird für den Arbeitgeber weiterhin schwierig sein, insbesondere hinsichtlich der Kostenbeteiligung am Haushalt der Eltern. Zumal auch keine wertmäßige Höhe dieser Kostenbeteiligung vorgegeben ist. Hier wird die Praxis und die Finanzgerichte erst in der Zukunft den richtigen Weg zeigen können.

Zweitunterkunft nicht am Ort der Beschäftigung

Immer dann, wenn die Zweitunterkunft nicht am Ort der Beschäftigung besteht, dann soll bzw. muss der Weg von der Zweitwohnung zur Arbeitsstätte weniger als die Hälfte des Weges betragen, der für den Weg zu dieser Arbeitsstätte von der Hauptwohnung aus anfällt. Hier hat der Gesetzgeber die entsprechende Forderung des BFH ebenfalls übernommen.

Verpflegungsmehraufwendungen

Die steuerfreie Erstattung von Verpflegungsmehraufwendungen wegen Doppelter Haushaltsführung richtet sich ab 2014 nach den zuvor bereits im Detail beschriebenen Neuregelungen für diese Verpflegungsmehraufwendungen, also ebenfalls maximal für 3 Monate.

Alle weiteren Regelungen im Zusammenhang mit der DHF bleiben erhalten, so z.B. hinsichtlich erster und letzter Fahrt zum Ort der DHF, Umzugskosten oder auch Familienheimfahrten während der DHF.

Hinweis: Es besteht allerdings zu den DHF-Familienheimfahrten ein neues Grundsatzurteil des BFH aus dem Jahr 2013 nach Verabschiedung dieser gesetzlichen Neuregelungen im Reisekostenrecht:

Demnach haben Arbeitnehmer, denen während der DHF ein Firmen-PKW kostenlos zur Verfügung gestellt wurde, keinen Anspruch auf Geltendmachung von Familienheimfahrten als Werbungskosten, und damit auch kein steuerfreier Ersatz durch den Arbeitgeber. Der BFH geht hier davon aus, dass außer dem zu versteuernden geldwerten Vorteil dem Arbeitnehmer kein weiterer Aufwand durch die Nutzung des Firmen-PKW entsteht. Deshalb sollte in diesen Fällen wohl überlegt sein, ob während DHF ein Firmenfahrzeug

genutzt wird. Oder es sollten eindeutige Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber über eine Eigenbeteiligung des Arbeitnehmers an den Kosten des Firmenfahrzeugs getroffen werden. Wie hoch diese Eigenbeteiligung sein muss, dass ergibt sich aus dem BFH-Urteil nicht. Demzufolge kann jeder halbwegs angemessene, und damit dennoch vergleichsweise niedrige, Eigenbeteiligungsbetrag nach Meinung des Verfassers dazu sehr wohl geeignet sein.

Lohn- / Gehaltsabrechnung

Datum: 06.11.13 | Abrechnungsmonat: Jan 2014 | Korrektur: | Personnummer: 1

Gilt als Verdienstbescheinigung nach §106 Abs.3 Satz 1 Gewerbeordnung. Bitte sorgfältig aufbewahren!

Arbeitgeber: Dienstleistungsunternehmen GmbH, Lindenstraße 510 44225 Dortmund

Arbeitsvertrag: 2000

Entgelt: 01.01.95 | Austritt: | PV-Zuk.: nein | Gestzins: nein | Mehrf.: nein | PV-Spek.: lllll

Freibetrag Monat: 0,00 | Freibetrag Jahr: 0,00 | Kreisname: ACK Dortmund

Schl.: III | Kfz: 2 | Konf.: #V | Bf: NEM | Unterstr. Anfang: | Unterstr. Ende:

M.-Nr.: 97 196 340 258 | Grund der Unterbrechung: | BV-Nummer: 19281056990

LA-Nr.	Lohnart	St.	Anzahl	Betrag	Zuschlag	Endbetrag
2003	AG-Anteil VWL ungekürzt	LSG	1,00	26,60		26,60
2010	Stammgehalt	LSG	1,00	2656,46		2656,46
Summe:						2.683,06

LA-Nr.	Lohnart	Betrag
2404	Vergütungspauschalen	48,00
2405	Steuerrz. Reisekostenersatz	180,00
8000	VWL-Abzug	-48,00

IT-Tipp: Softwareanwendungen für Reisekosten vereinfachen nicht nur die Abrechnung Ihrer Reisekosten. Integriert mit Entgeltabrechnungssoftware wird die Übergabe der Reisekostenabrechnung in die monatliche Lohn- und Gehaltsabrechnung automatisiert und reduziert den Aufwand, schon bei mittlerem Dienstreiseaufkommen in Ihrem Unternehmen.



Über die Sage HR Solutions AG

Sie wollen eine Software, die Sie bei zeitaufwendigen administrativen Aufgaben nachhaltig entlastet? Die Sie aktiv bei der Einstellung, Entwicklung und Bindung von Mitarbeitern unterstützt? Und Ihre Abstimmungs- und Genehmigungsprozesse beschleunigt und Ihnen

so einen besseren Überblick über Ihre wichtigsten Kennzahlen bietet? Dann wird Ihnen die Software von Sage HR gefallen. Wir haben die richtige Lösung für Ihre Anforderungen, abgestimmt auf Ihre Unternehmensgröße.

<p>Geeignet für Unternehmen: 10-100 AN</p> <p>Online</p> <h2>Sage Entgelt & Personal</h2> <ul style="list-style-type: none">€ LohnabrechnungPersonverwaltungUrlaub & Abwesenheit	<p>Geeignet für Unternehmen: über 100 AN</p> <p>Inhouse Online</p> <h2>Sage HR Suite</h2> <ul style="list-style-type: none">RecruitingTalentPerformancePayroll & AdminWorkforce & TimeBudgeting & Controlling
<h3>Services & Dienstleistungen</h3>	

Sage Entgelt & Personal

Mit Sage Entgelt & Personal erledigen Sie die Lohnabrechnung von nun an mit einer modernen Online-Lösung – zu jeder Zeit an jedem Ort. Die smarte und kompakte Lösung müssen Sie nicht installieren, Updates werden automatisch im ISO-zertifizierten Rechenzentrum eingespielt.

Die Online-Lohnabrechnung Sage Entgelt & Personal führt Sie intuitiv und mit nur wenigen Klicks durch den Abrechnungsprozess – sicher, professionell und immer up to date! Alle gesetzlichen Meldungen an Krankenkassen und Finanzamt erzeugen Sie automatisiert. Auch Personaldokumente und das Urlaubswesen verwalten Sie damit einfach und übersichtlich.

Sage HR Suite

Neben den administrativen Personalaufgaben der Abrechnung und der Personalverwaltung sind in Ihrem Unternehmen mehr und mehr strategische Themen wie Talentmanagement, Führungskräfteentwicklung oder Employer Branding gefragt. Sie haben erkannt, dass Sie diese wichtigen Zukunftsthemen nicht vernachlässigen dürfen, um Ihre besten Mitarbeiter nicht zu verlieren oder neue zu finden.

Es gilt daher, Ihre administrativen Prozesse zu optimieren und Freiräume zu schaffen für neue HR-Prozesse – wie dem Recruiting oder der Mitarbeiterbindung. Genau dabei unterstützt Sie Sage HR. Entsprechend Ihren Anforderungen optimieren Sie mit der modularen Software die HR-Prozesse Ihres Unternehmens.

Sage

Erstellt durch BiAM-Beratung Werner M. Moche

Sage HR Solutions AG | Karl-Heine-Straße 109–111 | 04229 Leipzig
Telefon: 0341 48 44 0-0 | Fax: 0341 48 44 0-22 | hrsolutions@sage.de
www.sage.de/hr

*Alle Angaben ohne Gewähr. Irrtümer und Änderungen vorbehalten.
Stand: Oktober 2013*