



Die Herausforderungen bleiben

Ende Oktober vergangenen Jahres ist es erschienen – das ergänzte BMF-Schreiben zur Reisekostenreform 2014. Mehr Klarheit sollte es schaffen. Doch nicht alle Änderungen sind auch Vereinfachungen.

Das Bundesministerium für Finanzen (BMF) veröffentlichte am 24. Oktober 2014 ein ergänztes Schreiben zur Reform des steuerlichen Reisekostenrechts. Dieses ersetzt das BMF-Schreiben vom 30. September 2014. Ein Grund für die Überarbeitung: Die Verbände der deutschen Wirtschaft hatten Anwendungsfragen und -probleme mit Lösungsvorschlägen an das BMF herangetragen. Die Personalwirtschaft berichtete im August 2014 darüber. Und: Die seit Anfang 2014 im Reisekostenrecht geltenden neuen Regelungen führen immer wieder zu Unsicherheit in der Praxis. Insbesondere die „erste Tätigkeitsstätte“ und die Regelungen zur Mahlzeitengestellung stellen Arbeitgeber vor schwierige Aufgaben. Das soll sich mit dem überarbeiteten BMF-Schreiben nun ändern.

„Zahlreiche Klarstellungen und ergänzende Hinweise wurden aus unseren

Lösungsvorschläge übernommen“, bestätigt Dr. Timmy Wengerofsky, Referent im Geschäftsbereich Recht und Steuern bei der IHK Köln. „So beinhaltet das ergänzte BMF-Schreiben beispielsweise, welche Tagessätze bei der Rückreise von einer Dienstreise, die am darauffolgenden Tag endet, gezahlt werden können. Ebenso wurde die im Jahr 2013 bereits bekannte Verrechnungsmöglichkeit von Sachbezugswerten mit anderen steuerfreien Reisekosten wieder ermöglicht.“

Erste Tätigkeitsstätte

Jochen Schreiber, Director Global Employer Services beim Prüfungs- und Beratungsunternehmen Deloitte, steht dem ergänzten BMF-Schreiben mit gemischten Gefühlen gegenüber. Manche Änderungen seien bereits zum 1. Januar 2014 anzuwenden, sodass Unternehmen rückwirkend

prüfen müssen, ob für das vergangene Jahr Handlungsbedarf besteht. Kritisch sieht er die Tatsache, dass Unternehmen ihre Reisekostenrichtlinien eventuell erneut ändern müssen, obwohl sie diese gerade erst überarbeitet und angepasst haben. Dennoch enthalte das Schreiben aus seiner Sicht auch einige wichtige und sehr nützliche Klarstellungen.

„Hinsichtlich erster Tätigkeitsstätte hat das neue BMF-Schreiben zumindest einige Zweifelsfragen geklärt“, sagt Schreiber. „Zum einen kann ein Homeoffice niemals erste Tätigkeitsstätte sein, selbst dann nicht, wenn es vom Arbeitgeber angemietet und dem Arbeitnehmer überlassen wird. Und: Kauft ein Arbeitnehmer beispielsweise regelmäßig in einem bestimmten Geschäft Waren ein, kann dieses nicht zur ersten Tätigkeitsstätte werden.“ Denn in der Ergänzung heißt es: Die Annahme einer ersten Tätigkeitsstätte bei einem

verbundenen Unternehmen oder bei einem Dritten erfordert, dass der Arbeitnehmer dort auch tatsächlich tätig wird. Es reicht nicht aus, wenn der Arbeitnehmer bei einem Dritten oder einem verbundenem Unternehmen zum Beispiel nur eine Dienstleistung eines Dritten in Anspruch nimmt oder einen Einkauf tätigt.

Eine weitere Herausforderung im aktuellen Reisekostenrecht: die Möglichkeit einer Zuordnungsentscheidung des Arbeitgebers zu einer bestimmten Tätigkeitsstätte. Demnach können Arbeitgeber dienst- oder arbeitsrechtlich nicht festlegen, dass der Arbeitnehmer keine erste Tätigkeitsstätte hat. Aber: Sie können darauf verzichten, eine erste Tätigkeitsstätte dienst- oder arbeitsrechtlich festzulegen, oder ausdrücklich erklären, dass organisatorische Zuordnung keine erste Tätigkeitsstätte begründen soll.

Das BMF hat an dieser Stelle das Beispiel ergänzt: „In Einstellungsbögen beziehungsweise in Arbeitsverträgen ist aufgrund des Nachweisgesetzes und tariflicher Regelungen ein Einstellungs-, Anstellungs- oder Arbeitsort des Arbeitnehmers bestimmt. Hierbei handelt es sich nicht um eine Zuordnung i.S.d. § 9 Absatz 4 EStG, wenn der Arbeitgeber schriftlich auch gegenüber dem Arbeitnehmer beziehungsweise in der Reiserichtlinie des Unternehmens erklärt, dass dadurch keine arbeitsrechtliche Zuordnung zu einer ersten Tätigkeitsstätte erfolgen soll.“

Aus Sicht von Schreiber ist das neu eingefügte Beispiel eine wichtige Ergänzung. Der Arbeitgeber habe grundsätzlich die Möglichkeit, festzulegen, dass sich die Bestimmungen der ersten Tätigkeitsstätte stets nach quantitativen Kriterien richten. Dies führe vor allem bei Außendienstmitarbeitern dazu, dass keine erste Tätigkeitsstätte vorliegt und somit immer Reisekostenrecht angewandt werden kann. „Das Beispiel stellt klar, dass die in den Einstellungsbögen oder Arbeitsverträgen genannten Arbeitsorte dann keine Zuordnung im Sinne des Gesetzes dar-

stellen, wenn der Arbeitgeber eine entsprechende schriftliche Erklärung abgibt“, sagt Schreiber.

Mahlzeitengestellung

Ebenfalls für die Überarbeitung des BMF-Schreibens gewünscht war die Präzisierung von Begriffen hinsichtlich Mahlzeitenbewertung und deren Besteuerungsmöglichkeiten. „Weitere geforderte Beispiele im Rahmen der Mahlzeitengestellung wurden aufgenommen, die für die Praxis eine Klarstellung bedeuten“, sagt Wengerofsky. Dazu zähle er beispielsweise die Teilnahme des Arbeitnehmers an einer Geschäftsfreundebeziehung oder die Stellung einer Mahlzeit von Tochtergesellschaften.

Eher als Verschärfung denn als Verbesserung sieht Reisekostenexperte Schreiber die Ergänzungen bezüglich Mahlzeiten in öffentlichen Verkehrsmitteln. Hierfür ist ebenfalls eine steuerliche Würdigung vorzunehmen. Denn laut neuem BMF-Schreiben gehören zu den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Mahlzeiten auch die zum Beispiel im Flugzeug, im Zug oder auf einem Schiff im Zusammenhang mit der Beförderung unentgeltlich angebotenen Mahlzeiten. Voraussetzung: Die Rechnung für das Beförderungsticket ist auf den Arbeitgeber ausgestellt und wird von diesem dienst- oder arbeitsrechtlich erstattet. Die Verpflegung muss dabei nicht offen auf der Rechnung ausgewiesen werden.

Lediglich dann, wenn zum Beispiel anhand des gewählten Beförderungstarifs feststeht, dass es sich um eine reine Beförderungsleistung handelt, bei der keine Mahlzeiten unentgeltlich angeboten werden, liegt keine Mahlzeitengestellung vor.

Darüber hinaus kann auch ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellter Snack oder Imbiss (zum Beispiel belegte Brötchen, Kuchen, Obst), den Mitarbeiter während einer auswärtigen Tätigkeit erhalten, eine Mahlzeit sein. Dies führt zur Kürzung der Verpflegungspauschale. Es gibt keine feste zeitliche Grenze, ob ein Früh-

stück, Mittag- oder Abendessen zur Verfügung gestellt wird. Der zu kürzende Betrag bestimmt sich danach, ob die zur Verfügung gestellte Verpflegung an die Stelle einer der genannten Mahlzeiten tritt, welche üblicherweise zu der entsprechenden Zeit eingenommen wird. „Das alles führt abermals zu einem erhöhten Administrations- und Prüfungsaufwand des Arbeitgebers und macht darüber hinaus eventuell eine Anpassung der Reisekostenrichtlinie im Unternehmen erforderlich“, sagt Schreiber. „Dass Arbeitnehmer nicht begeistert sein werden, weil deren Verpflegungspauschalen noch öfter als bisher zu kürzen sind, dürfte ebenfalls klar sein.“

Gesprächsbedarf

„Das ergänzte Schreiben hat in der Praxis weitergeholfen, die Fragen der Umstellung zu lösen. Es ist aber nicht ausgeschlossen, dass bei diesem komplexen Thema weiterhin Klärungsbedarf bestehen wird. Zum Beispiel ist die Problematik mit Entsendungen von Arbeitnehmern noch nicht praxisgerecht gelöst – hier gibt es weiteren Gesprächsbedarf“, so Wengerofsky. Weitere Fragen und eventuelle Probleme aus der Praxis werde die IHK Köln wie bisher mit dem BMF und den Landesfinanzverwaltungen besprechen.

Schreiber meint: „Die Herausforderungen haben sich nicht geändert. Die größten Schwierigkeiten liegen weiterhin in der Erfassung und Bewertung von Mahlzeiten. Eine weitere große Herausforderung ist die Überwachung der Dreimonatsfrist bei den Verpflegungspauschalen. Insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer mehrere Tätigkeitsstätten im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit regelmäßig aufsucht. Positiv ist allerdings anzumerken, dass bei einer Unterbrechung von vier Wochen der Grund irrelevant ist. Dies stand allerdings auch schon im BMF-Schreiben vom 30. September 2014“.

Sven Lechtleitner, freier Journalist, Köln