



Reisekostenrecht ab Januar 2014

Ab dem 01. Januar 2014 hat es eine Änderung hinsichtlich der Berechnung und Behandlung von Verpflegungsmehraufwendungen gegeben.

Das Reisekostenrecht wurde insoweit geändert, dass es anstatt der **drei** Verpflegungsmehraufwandspauschbeträge nur noch **zwei** Pauschbeträge gibt. Es entfällt der Betrag von 6 Euro (ab 8 Stunden Abwesenheit). Ab 01. Januar 2014 ist es so, dass bei **mehr** als 8 Stunden Abwesenheit von der Wohnung zur ersten Tätigkeitsstätte ein Pauschbetrag von 12 Euro pro Kalendertag in Anspruch genommen werden kann. Bei einer Abwesenheit von 24 Stunden wird ein Pauschbetrag von 24 Euro angesetzt.

Sofern **ein Anspruch** auf die Verpflegungsmehraufwendungen besteht, werden die Verpflegungsmehraufwendungen um **die Verpflegungsmehraufwandpauschalen gekürzt**.

Die Verpflegungsmehraufwandpauschalen für Frühstück betragen 4,80 Euro und für Mittagessen und Abendessen je 9,60 Euro. Es spielt dabei keine Rolle, ob die Verpflegungsmehraufwendungen tatsächlich an den Mitarbeiter ausgezahlt werden.

Wenn ein Arbeitnehmer z.B. eine Fortbildung mit Mittagessen für insgesamt 9 Stunden besucht, dann hätte er einen Anspruch auf die Verpflegungsmehraufwandpauschale von 12,00 Euro. Abzüglich der Sachbezugspauschale für das Mittagessen in Höhe von 9,60 Euro würde sich ein Auszahlungsbetrag in Höhe von 2,40 Euro ergeben. Dieser müsste **nicht** versteuert werden, egal ob die Verpflegungsmehraufwandpauschale gezahlt wird. Wichtig dabei ist nur, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich einen Anspruch auf die Verpflegungsmehraufwandpauschale hätte.

Ein weiteres Beispiel: ein Arbeitnehmer wird zu einer dreitägigen Fortbildung geschickt und der Arbeitgeber übernimmt nur das Frühstück. Es ergibt sich ein Anspruch auf Verpflegungsmehraufwand i.H.v. 48,00 EUR (= 12,00 Euro für den Anreisetag, 24,00 Euro für den Zwischentag, 12,00 Euro für den Abreisetag). Der Verpflegungsmehraufwand muss um 9,60 Euro (2 x Frühstück á 4,80 Euro) gekürzt werden. Der Arbeitnehmer hat dann einen Anspruch auf 38,40 Euro und muss keine Pauschalen für das Mittag- bzw. Abendessen abziehen, da diese vom Arbeitgeber nicht gezahlt werden.

Wird ein Arbeitnehmer zu einer Fortbildung geschickt, bei der Frühstück und Mittagessen gewährt werden, aber der Anspruch auf die Verpflegungsmehraufwandpauschale nur 12,00 Euro beträgt, muss die Differenz in Höhe von 2,40 Euro über den Lohn als geldwerter Vorteil versteuert werden.



Berechnung:

Die Verpflegungsmehraufwandpauschalen für Frühstück (4,80 Euro) und Mittag (9,60 Euro) betragen insgesamt 14,40 Euro, abzüglich der Verpflegungspauschale von 12,00 Euro ergibt sich eine Differenz von 2,40 Euro. Diese müsste der Arbeitnehmer nun als geldwerter Vorteil mit seinem Lohn versteuern.

Wird der Arbeitnehmer zu einer Fortbildung geschickt, bei der das Frühstück gewährt wird, gibt es zwei Möglichkeiten: Entweder werden die 7,20 Euro (12,00 Euro Verpflegungsmehraufwand – 4,80 Euro Frühstückspauschale) ausgezahlt, oder der Arbeitnehmer kann diese in seiner Steuererklärung als Verpflegungsmehraufwand ansetzen. Gewährt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer Mahlzeiten, so werden diese mit einem gesonderten **M** auf der Lohnsteuerbescheinigung ausgezeichnet. Darüber hinaus muss dann eine genaue Aufstellung über die gezahlten Mahlzeiten erstellt werden.

Sofern **kein Anspruch** auf Verpflegungsmehraufwendungen besteht und der Arbeitgeber stellt trotzdem Mahlzeiten, so muss der Sachbezug mit den amtlichen Sachbezugswerten versteuert werden.

Die Sachbezugswerte für Frühstück betragen ab dem 01.01.2014 1,63 Euro und für das Mittagessen beziehungsweise Abendessen jeweils 3,00 Euro.

Hierzu ein Beispiel zur Verdeutlichung:

Ihr Arbeitnehmer wird auf eine Fortbildung mit Mittagessen geschickt. Die Fortbildungsdauer beträgt 6 Stunden. Somit hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Verpflegungsmehraufwandspauschale von 12,00 Euro. Da bei der Fortbildung ein Mittagessen gewährt wird, muss dieses durch den Sachbezugswert in Höhe von 3,00 Euro über den Lohn als geldwerter Vorteil versteuert werden.

Es ist darauf zu achten, dass der Verpflegungsmehraufwand nur für drei Monate an derselben Auswärtstätigkeitsstätte in Anspruch genommen werden kann. Jedoch kann diese durch eine Unterbrechung von vier Wochen erneut berechnet werden. Die Finanzverwaltung geht von derselben Auswärtstätigkeit aus, wenn diese an mehr als zwei Tagen pro Woche aufgesucht wird.

Hierzu ein Beispiel zur Verdeutlichung:

Ein Arbeitnehmer wird von seinem Arbeitgeber für 2 Monate nach Kiel geschickt, um dort einen Auftrag zu erledigen und ist **mehr** als 2 Tage pro Woche an dieser Auswärtsstätte. Er kann für die zwei Monate die Pauschbeträge in Anspruch nehmen. Wird der Arbeitnehmer direkt im Anschluss für vier Wochen, zum Beispiel für Arbeiten auf dem Betriebsgelände eingesetzt, und wird dann für drei weitere Monate nach Kiel geschickt, kann er erneut die Pauschbeträge für die drei Monate in Anspruch nehmen. Krankheits- bzw. urlaubsbedingte Unterbrechungen bleiben bei der Drei-Monats-Frist unberücksichtigt.