KNAPPWORST & PARTNER
STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT

KNAPPWORST & PARTNER HEGELALLEE 1 14467 POTSDAM

POTSDAM
BERLIN

THOMAS KNAPPWORST*
DIPLOM-KAUFMANN
STEUERBERATER
PARTNER
CLAUS J. GOLDENSTEIN*
RECHTSANWALT
PARTNER

JENS BLANKENHAGEN*
STEUERBERATER
ANGESTELLT
EVELYN FONFARA*
DIPLOM-KAUFFRAU
STEUERBERATERIN
ANGESTELLT
ANETT MALYSCH*
DIPLOM-KAUFFRAU
STEUERBERATERIN
CAROLIN METHE*
DIPLOM-FINANZWIRTIN
STEUERBERATERIN
ANGESTELLT
EVELYN ROST*
STEUERBERATERIN
ANGESTELLT
BRITA SCHWANKE*
DIPLOM-FINANZWIRTIN
STEUERBERATERIN
ANGESTELLT

ZWEIGNIEDERLASSUNGSLEITERIN
ANNETT AXENTI-SCHÖNITZ**
DIPLOM-KAUFFRAU
STEUERBERATERIN
ANDREAS HALLOCH**
RECHTSANWALT
ANGESTELLT

NIEDERLASSUNG POTSDAM*

VILLA QUISTORP
HEGELALLEE 1
14467 POTSDAM
TELEFON: +49 (331) 298210
FAX: +49 (331) 2982024

ZWEIGNIEDERLASSUNG BERLIN*

MEINEKESTR. 27
10719 BERLIN
TELEFON: +49 (30) 2787946
FAX: +49 (30) 27879477

Potsdam im November 2013

Mandanten-Information: Reisekostenreform 2014. Was Arbeitgeber und Arbeitnehmer beachten sollten

Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,

zum **01.01.2014** hat der Gesetzgeber **grundlegende Änderungen im steuerlichen Reisekostenrecht** eingeführt. Insbesondere der neue Begriff der „ersten Tätigkeitsstätte", deren Bestimmung künftig primär anhand arbeits- oder dienstrechtlicher Festlegungen erfolgen soll, aber auch Änderungen bei den Fahrtkosten und den Verpflegungspauschalen sowie eine völlige Neugestaltung der lohnsteuerlichen Behandlung der Mahlzeitengestellung bei einer Auswärtstätigkeit dürften bei vielen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu einem **erheblichen Anpassungsbedarf** bestehender Abläufe und Regelungen **bei der Reisekostenabrechnung** führen.

Kürzlich hat nun auch das Bundesfinanzministerium (BMF) ausführlich zu den Gesetzesänderungen Stellung genommen. Dabei hat es viele Zweifelsfragen aus der Wirtschaft beantwortet und die Besonderheiten der neuen Regelungen durch zahlreiche Beispiele illustriert.

Auf den folgenden Seiten stellen wir Ihnen die Knackpunkte der Reisekostenreform ausführlich dar, damit Sie sicher erkennen können, welcher Handlungsbedarf in Ihrer Firma noch besteht.

Inhaltsverzeichnis

1 Die erste Tätigkeitsstätte.....1
2 Fahrtkosten.....6
3 Verpflegungsmehraufwendungen.....7
4 Mahlzeitengestellung.....8
5 Unterkunftskosten.....9
6 Doppelte Haushaltsführung.....11
Zusatzblatt:
Prüfschema zur Ermittlung der ersten Tätigkeitsstätte ab 2014

1 Die erste Tätigkeitsstätte

Zunächst ist hervorzuheben, dass der bisherige Begriff der „regelmäßigen Arbeitsstätte" durch den neuen Begriff der „ersten Tätigkeitsstätte" ersetzt wird. Entsprechend der bisherigen Systematik des steuerlichen Reisekostenrechts

- können die Fahrtkosten von der Wohnung zur ersten Tätigkeitsstätte nur in Höhe der Entfernungspauschale als Werbungskosten abgezogen werden,
- ist bei einer Firmenwagengestellung für diese Fahrten ein geldwerter Vorteil zu versteuern,
- werden an der ersten Tätigkeitsstätte keine Verpflegungspauschalen berücksichtigt,
- können Unterkunftskosten in diesen Fällen nur bei Vorliegen einer doppelten Haushaltsführung steuerlich geltend gemacht werden.

COMMERZBANK AG POTSDAM, BLZ 160 400 00, KONTO-NR. 1 083 013
DEUTSCHE BANK AG POTSDAM, BLZ 120 700 24, KONTO-NR. 3 220 050
IBAN: DE91120700240322005000, SWIFT: DEUTDEDB160
SPARKASSE POTSDAM, BLZ 160 500 00, KONTO-NR. 3 502 010 128
POSTBANK BERLIN, BLZ: 100 100 10, KONTO-NR. 656 842 100
BERLINER VOLKSBANK, BLZ 100 900 00, KONTO-NR. 2 156 401 008
REGISTERGERICHT: AMTSGERICHT POTSDAM, PR 15
STEUERNUMMER: 046/154/02716, UST.-IDNR.: DE191799780
E-MAIL: INFO@KNAPPWORST.DE
INTERNET: WWW.KNAPPWORST.DE

Die erste Tätigkeitsstätte bestimmt sich ab 2014 vorrangig auf Grundlage der **dienst- oder arbeitsrechtlichen Bestimmungen** des Arbeitgebers sowie der Absprachen oder Weisungen, die diese ausfüllen (vgl. Punkt 1.1). Nur wenn keine dienst- oder arbeitsrechtlichen Bestimmungen vorliegen oder wenn sie zwar existieren, aber nicht eindeutig sind, werden behelfsweise **quantitative Kriterien** herangezogen (vgl. Punkt 1.2).

1.

2. 1.1 Dauerhafte Zuordnung durch den Arbeitgeber

Als erste Tätigkeitsstätte kommt eine **ortsfeste betriebliche Einrichtung**

- des **Arbeitgebers**,
- eines **verbundenen Unternehmens** (z.B. der Tochter- oder Muttergesellschaft) oder
- eines **vom Arbeitgeber bestimmten Dritten** (z.B. eines Kunden oder Entleihers)

in Betracht. Der Arbeitnehmer muss dieser betrieblichen Einrichtung dauerhaft zugeordnet sein.

Das häusliche Arbeitszimmer eines Arbeitnehmers ist keine betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers oder eines Dritten und kann daher auch keine erste Tätigkeitsstätte sein. Und da ohne ortsfeste betriebliche Einrichtung keine erste Tätigkeitsstätte vorliegen kann, kommen auch Fahr- und Flugzeuge, Schiffe und Tätigkeitsgebiete ohne ortsfeste betriebliche Einrichtung (z.B. weiträumige Tätigkeitsgebiete, vgl. Punkt 1.4) nicht in Frage.

Die Zuordnung durch den Arbeitgeber zu einer Tätigkeitsstätte muss **auf Dauer** angelegt sein. Als typische Fälle gelten

- die **unbefristete Zuordnung** eines Arbeitnehmers zu einer betrieblichen Einrichtung (auch dann, wenn der Arbeitnehmer „bis auf weiteres" dort tätig werden soll),
- die Zuordnung **für die Dauer des gesamten** (un- / befristeten) **Dienstverhältnisses** oder
- die Zuordnung **über einen Zeitraum von 48 Monaten hinaus**.

Eine dauerhafte Zuordnung ist auch dann gegeben, wenn das Dienstverhältnis auf einen anderen Arbeitgeber ausgelagert wird und der Arbeitnehmer für die gesamte Dauer des neuen Beschäftigungsverhältnisses oder länger als 48 Monate weiterhin an seiner früheren Tätigkeitsstätte beim bisherigen Arbeitgeber tätig werden soll (**Outsourcing**).

Entsprechendes gilt für den Fall, dass ein **Leiharbeitnehmer** ausnahmsweise dauerhaft in einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Entleihers tätig werden soll. Und der „**Kundeneinsatz**" kann ebenfalls betroffen sein, sofern der Arbeitnehmer dauerhaft bei einem Kunden des Arbeitgebers tätig werden soll.

Wie bereits erwähnt, wird die Zuordnung eines Arbeitnehmers durch dienst- oder arbeitsrechtliche Festlegungen bestimmt und durch die Absprachen oder Weisungen, die diese ausfüllen. Das gilt **unabhängig** davon, ob sie **schriftlich oder mündlich** erteilt worden sind.

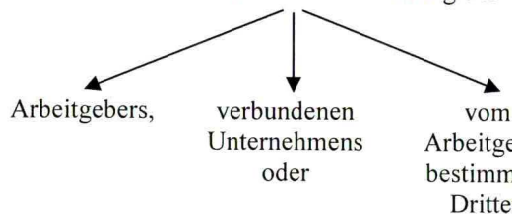
Hinweis: Bitte beachten Sie als Arbeitgeber jedoch dringend, dass Ihre Zuordnungsentscheidung eindeutig sein und dokumentiert werden muss. In Betracht kommen hierzu Regelungen im Arbeits- oder Tarifvertrag, aber auch Protokollnotizen, dienstrechtliche Verfügungen, Einsatzpläne, Reiserichtlinien und Reisekostenabrechnungen oder der Ansatz eines geldwerten Vorteils für die Nutzung eines Firmenwagens bei Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte.

Ist ein Arbeitnehmer einer bestimmten Tätigkeitsstätte arbeits- oder dienstrechtlich dauerhaft zugeordnet, ist es **unerheblich,** in welchem **Umfang** er seine berufliche Tätigkeit **tatsächlich** an diesem oder einem anderen Ort ausübt. Denn dem umfassenden Direktionsrecht des Arbeitgebers soll auch steuerlich Rechnung getragen werden. Folglich kommt es auch auf die **Regelmäßigkeit** des Aufsuchens dieser betrieblichen Einrichtung nicht an.

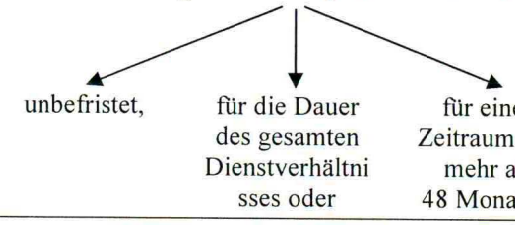
Hinweis: Allerdings kann ein Arbeitgeber nicht festlegen, dass ein Arbeitnehmer gar keine erste Tätigkeitsstätte hat (Negativfestlegung).

Erste Tätigkeitsstätte durch dauerhafte Zuordnung ab 2014

Eine erste Tätigkeitsstätte liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer durch eine dienst- oder arbeitsrechtliche Festlegung seines Arbeitgebers einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des



dauerhaft zugeordnet wird, also insbesondere



Beispiel: Arbeitnehmer A wohnt in Geilenkirchen und ist dem Sitz der Geschäftsleitung seines Arbeitgebers in Düsseldorf dauerhaft zugeordnet.

A hat seine erste Tätigkeitsstätte in Düsseldorf.

Abwandlung: A erledigt seine berufliche Tätigkeit an vier Tagen pro Woche von zu Hause aus (Home-Office) und kommt nur an einem Tag pro Woche in die Firma nach Düsseldorf.

Bedingt durch die dauerhafte Zuordnung hat A auch in diesem Fall seine erste Tätigkeitsstätte in Düsseldorf. Auf den Umfang der beruflichen Tätigkeit an dieser Tätigkeitsstätte kommt es nicht an - selbst dann nicht, wenn es sich dabei lediglich um einen Tag pro Woche handelt.

Beispiel: Arbeitnehmer B ist von der Zeitarbeitsfirma Z als technischer Zeichner ausschließlich für die Überlassung an die Projektentwicklungsfirma P eingestellt worden.

Das Arbeitsverhältnis von B endet vertragsgemäß nach Abschluss des Projekts bei P.

B hat ab dem ersten Tag seiner Tätigkeit für das Projekt seine erste Tätigkeitsstätte bei P, da er während der gesamten Dauer seines Dienstverhältnisses mit Z - also dauerhaft - bei P arbeiten soll.

Abwandlung: Arbeitnehmer C ist von der Zeitarbeitsfirma Z unbefristet als technischer Zeichner eingestellt worden und wird bis auf weiteres an die Projektentwicklungsfirma P überlassen.

C hat ab dem ersten Tag des Arbeitsverhältnisses seine erste Tätigkeitsstätte bei P, da er ohne Befristung - also dauerhaft - bei P arbeiten soll.

Die Zugehörigkeit eines Arbeitnehmers zu einer betrieblichen Einrichtung seines Arbeitgebers **allein aus tarif- bzw. mitbestimmungsrechtlichen oder organisatorischen Gründen** (z.B. wegen der Personalaktenführung), aber ohne jegliches Tätigwerden in dieser Einrichtung, ist keine Zuordnung im erläuterten Sinne. Damit führt sie auch nicht zur Begründung einer ersten Tätigkeitsstätte.

Soll der Arbeitnehmer dagegen zumindest in ganz **geringem Umfang in der festgelegten Betriebsstätte tätig** werden, kann die Zuordnung durchaus maßgebend sein. Das gilt selbst dann, wenn für die Zuordnung letztlich tarif- bzw. mitbestimmungsrechtliche oder organisatorische Gründe ausschlaggebend sind. Auf die Qualität des Tätigwerdens kommt es dabei nicht an, auch Tätigkeiten von untergeordneter Bedeutung können ausreichen.

Beispiel: Arbeitnehmer D, der am Sitz der Geschäftsleitung in Frankfurt arbeitet, wird aus organisatorischen Gründen einer anderen Betriebsstätte in München zugeordnet. Allerdings übt D dort gar keine Tätigkeit aus und begründet daher auch keine erste Tätigkeitsstätte.

Abwandlung: D sucht die Betriebsstätte in München einmal monatlich auf, um an einer Besprechung teilzunehmen. Da er zumindest in geringem Umfang in München arbeitet, hat D bei dieser Konstellation seine erste Tätigkeitsstätte in München.

Hinweis: Als Arbeitgeber können Sie auch ausdrücklich erklären, dass eine organisatorische Zuordnung keine steuerliche Wirkung haben soll. Dann gelten die quantitativen Kriterien (Punkt 1.2).

In seinem Anwendungsschreiben hat das BMF unter anderem auch dargestellt, wann aus seiner Sicht von der dauerhaften Zuordnung eines Arbeitnehmers auszugehen ist - wann also die Finanzbeamten eine vom Arbeitgeber getroffene dienst- oder arbeitsrechtliche Festlegung der ersten Tätigkeitsstätte eines Arbeitnehmers steuerlich anerkennen sollen: Maßgeblich ist danach eine **auf die Zukunft gerichtete prognostische** Betrachtung.

Hinweis: Arbeitgeber können sich also nicht Jahre nach der Prognose darauf berufen, dass sich die Zuordnung zu einer Tätigkeitsstätte im Rückblick doch als dauerhaft erwiesen hat. Entscheidend ist stattdessen eine vorwärtsgewandte Betrachtung vom damaligen Standpunkt aus.

Welcher Einsatzort die erste Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers sein soll, kann der Arbeitgeber **jederzeit neu festlegen** - dies hat allerdings **nur Wirkung für die Zukunft**.

Auch durch ein **geändertes Berufsbild** kann ein Arbeitnehmer in eine erste Tätigkeitsstätte „hineinwachsen", beispielsweise wenn sein Arbeitgeber zwar eine solche für ihn festgelegt hat, der Arbeitnehmer diese aber zunächst noch gar nicht aufsucht, weil er an einem anderen Standort eingearbeitet wird. Eine erste Tätigkeitsstätte begründet er erst dann an dem vom Arbeitgeber festgelegten Ort, wenn die Einarbeitungszeit beendet ist und er tatsächlich am festgelegten Ort zu arbeiten beginnt.

Hinweis: Die Entscheidung, ob bzw. wo der Arbeitgeber die erste Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers dienst- oder arbeitsrechtlich festlegt, kann durchaus von steuerstrategischen Überlegungen geleitet sein. Denn sie hat einschneidende Auswirkungen auf den Werbungskostenkostabzug des Arbeitnehmers und die steuerfreien Erstattungsmöglichkeiten des Arbeitgebers (z.B. bei der Entfernungspauschale oder den

Verpflegungsmehraufwendungen).

Das neue Reisekostenrecht räumt den Beteiligten hier große Gestaltungsspielräume ein. Als Arbeitgeber sollten Sie daher einzelfallabhängig - und am besten zusammen mit Ihrem Steuerberater - überprüfen, ob bzw. in welchem Fall eine Zuordnungsentscheidung überhaupt steuerlich sinnvoll ist.

Für den Beginn der **48-Monatsfrist** - einer der anerkannten Indikatoren für eine dauerhafte Zuordnungsentscheidung (vgl. Seite 2) - kommt es auf den **Beginn der Tätigkeit** an, die der Arbeitnehmer ausüben soll. Dieser Zeitpunkt ist auch dann entscheidend, wenn er vor 2014 liegt.

Beispiel: Arbeitnehmer E hat seine Tätigkeit beim Kunden am 01.07.2010 aufgenommen. Er soll dort bis zum 01.03.2014 tätig sein.

Die 48-Monatsfrist beginnt am 01.07.2010. Da der Tätigkeitszeitraum kürzer ist als 48 Monate, hat E ab dem 01.01.2014 weiterhin keine erste Tätigkeitsstätte beim Kunden.

Wird eine zunächst für bis zu 48 Monate geplante Auswärtstätigkeit verlängert, kommt es für die Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte darauf an, ob der Arbeitnehmer **vom Zeitpunkt der Verlängerungsentscheidung an** noch mehr als 48 Monate an der auswärtigen Tätigkeitsstätte arbeiten soll. Selbst bei einer stetigen Verlängerung der Abordnung ist keine dauerhafte Zuordnung zu einer Tätigkeitsstätte gegeben, wenn die einzelne Abordnung jeweils eine kürzere Zeitspanne als 48 Monate umfasst.

Verlängerung einer Auswärtstätigkeit ab 2014

Beträgt die Verlängerung einer zunächst für bis zu 48 Monate geplanten Tätigkeit ab dem Zeitpunkt der Verlängerungsentscheidung

nicht mehr als 48 Monate, → hat der Arbeitnehmer auch weiterhin keine erste Tätigkeitsstätte an diesem Ort.

mehr als 48 Monate, → hat der Arbeitnehmer ab dem Zeitpunkt der Verlängerungsentscheidung seine erste Tätigkeitsstätte an diesem Ort (aber nicht rückwirkend).

Beispiel: Der unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer F wird für eine Projektdauer von voraussichtlich 18 Monaten der betrieblichen Einrichtung eines Kunden in München zugeordnet. Nach 18 Monaten wird die Zuordnung um 36 Monate verlängert.

Obwohl F insgesamt 54 Monate in München arbeitet, hat er dort keine erste Tätigkeitsstätte. Denn weder bei der ersten Zuordnung noch bei der Verlängerung soll er länger als 48 Monate dort bleiben.

Als erste Tätigkeitsstätte gilt ab 2014 auch eine **Bildungseinrichtung**, die **außerhalb eines Arbeitsverhältnisses** für ein Vollzeitstudium oder eine **vollzeitige** Bildungsmaßnahme aufgesucht wird. Eine solche Maßnahme liegt insbesondere dann vor, wenn der Betroffene für einen Beruf ausgebildet wird und daneben entweder

- gar keiner Erwerbstätigkeit oder
- einer Erwerbstätigkeit mit bis zu 20 Stunden regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit oder
- einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis nachgeht.

Beispiel: Auszubildende G besucht - außer in den Ferien - über die gesamte Lehrzeit von drei Jahren dienstags und donnerstags die Berufsschule.

Diese Einrichtung ist schon deshalb keine erste Tätigkeitsstätte, weil G sie im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses besucht. Vielmehr ist G beim Schulbesuch auf einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit. Ihre erste Tätigkeitsstätte befindet sich in der betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers.

Hinweis: Diese Ausführungen gelten entsprechend für den Sonderausgabenabzug der Aufwendungen für die eigene Berufsausbildung außerhalb eines Dienstverhältnisses. Hier lassen sich bis zu 6.000 € pro Jahr steuerlich geltend machen.

3. 1.2 Quantitative Zuordnungskriterien

Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer **keine Vereinbarung** über die dauerhafte Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer betrieblichen Einrichtung getroffen oder ist diese Zuordnung **nicht eindeutig**, gilt als erste Tätigkeitsstätte diejenige betriebliche Einrichtung, an der der Arbeitnehmer

- typischerweise **arbeitstäglich** oder
- **je Arbeitswoche zwei volle Arbeitstage** oder
- mindestens zu **einem Drittel seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit**

dauerhaft tätig werden soll.

Das **regelmäßige Aufsuchen** einer betrieblichen Einrichtung **allein** - zum Beispiel für kurze Rüstzeiten, zur Berichtsfertigung, zur Vorbereitung der Zustellroute, zur Wartung und Pflege des Fahrzeugs, zur Abholung oder Abgabe von Kundendienstfahrzeugen, Material, Werkzeug, Auftragsbestätigungen, Stundenzetteln, Krankmeldungen oder Urlaubsanträgen - führt

allerdings noch nicht dazu, dass die Einrichtung als erste Tätigkeitsstätte qualifiziert wird. Denn bei solchen kurzen Verrichtungen handelt es sich **nicht** um das **Ausüben der beruflichen Tätigkeit**.

Beispiel: Außendienstmitarbeiter I, der keiner betrieblichen Einrichtung dauerhaft zugeordnet ist, sucht jeden Morgen die Firma seines Arbeitgebers auf, um den Firmenwagen zu übernehmen, mit dem er die Kunden anfährt.

I begründet in der betrieblichen Einrichtung seines Arbeitgebers keine erste Tätigkeitsstätte, da er seine eigentliche berufliche Tätigkeit nicht an diesem Ort ausübt. (In diesem Fall hat er wohl gar keine erste Tätigkeitsstätte.)

Beispiel: Schreinergeselle J, der keiner betrieblichen Einrichtung dauerhaft zugeordnet ist, sucht jeden Morgen die Schreinerei seines Arbeitgebers auf, um das Betriebsfahrzeug samt Werkzeug und Material sowie die Auftragsbestätigungen abzuholen und die Stundenzettel vom Vortag abzugeben.

J hat keine erste Tätigkeitsstätte. Die Schreinerei wird auch durch das arbeitstägliche Aufsuchen nicht zur ersten Tätigkeitsstätte, da J seine berufliche Tätigkeit nicht dort ausübt.

Beispiel: Kundendienstmonteur K, der keiner betrieblichen Einrichtung seines Arbeitgebers dauerhaft zugeordnet ist, repariert die Geräte regelmäßig beim Kunden. Einige lassen sich aber nur in der Werkstatt instand setzen. Daher ist K zehn Stunden pro Woche (bei einer Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden) im Betrieb seines Arbeitgebers tätig.

K hat keine erste Tätigkeitsstätte, da er nicht mindestens ein Drittel seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit im Betrieb tätig wird.

Beispiel: Der Außendienstmitarbeiter L, der keiner betrieblichen Einrichtung seines Arbeitgebers dauerhaft zugeordnet ist, sucht jede Woche freitags die Firma auf, um die angefallenen Büroarbeiten zu erledigen: Er verfasst etwa Berichte und stellt Reisekostenanträge.

L hat keine erste Tätigkeitsstätte, da er nur einen und nicht zwei volle Arbeitstage pro Woche im Betrieb seines Arbeitgebers tätig wird.

Beispiel: Arbeitnehmer M soll seine berufliche Tätigkeit an drei Tagen pro Woche im Home-Office ausüben und an zwei Tagen im Büro bei seinem Arbeitgeber.

Das Home-Office ist keine betriebliche Einrichtung und kann daher auch keine erste Tätigkeitsstätte sein. Stattdessen ist die betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers die erste Tätigkeitsstätte des M.

Auch die zeitlichen (quantitativen) Kriterien prüft die Finanzverwaltung anhand einer **in die Zukunft gerichteten Prognose**. Arbeitgeber müssen sich also darauf einstellen, dass die Beamten für ihre Beurteilung an den Beginn des jeweiligen Dienstverhältnisses zurückgehen und ihr Urteil von diesem Zeitpunkt aus in die Zukunft blickend fällen. Hier gilt ebenfalls: Weichen die tatsächlichen Verhältnisse wegen unvorhersehbarer Ereignisse vom beabsichtigten Einsatz des Arbeitnehmers ab, bleibt es bei der zuvor getroffenen Prognoseentscheidung bezüglich der ersten Tätigkeitsstätte.

Die auf diese Weise getroffene Beurteilung bleibt so lange bestehen, bis sich die **Verhältnisse maßgeblich ändern**, beispielsweise

- bis sich das Berufsbild des Arbeitnehmers ändert, weil er in mehr oder weniger Filialen eingesetzt wird, oder
- bis der Arbeitgeber erstmalig eine arbeits- bzw. dienstrechtliche Zuordnungsentscheidung trifft.

Ab dieser Änderung der Verhältnisse stellen die Finanzämter eine **neue Prognose** an.

4. 1.3 Mehrere Tätigkeitsstätten

Auch nach der Reisekostenreform kann ein Arbeitnehmer **je Dienstverhältnis maximal eine erste Tätigkeitsstätte** begründen.

Soll er an **mehreren Tätigkeitsstätten** arbeiten und ist er einer bestimmten Tätigkeitsstätte arbeits- oder dienstrechtlich dauerhaft zugeordnet, ist es unerheblich, in welchem Umfang bzw. mit welcher Regelmäßigkeit er an diesem oder einem anderen Ort arbeiten soll. Erfüllen bei der Prüfung der quantitativen Kriterien mehrere Arbeitsstätten die Voraussetzungen für eine erste Tätigkeitsstätte, kann der Arbeitgeber bestimmen, welche Tätigkeitsstätte die erste sein soll. Die getroffene **Zuordnungsentscheidung hat** in beiden Fällen **Vorrang**.

Macht der Arbeitgeber von seinem Bestimmungsrecht keinen Gebrauch oder ist seine Bestimmung nicht eindeutig, gilt diejenige Arbeitsstätte als erste Tätigkeitsstätte, die **örtlich am nächsten an der Wohnung des Arbeitnehmers** liegt. Bei den Fahrten zu den weiter entfernten Tätigkeitsstätten handelt es sich in diesem Fall um beruflich veranlasste Auswärtstätigkeiten, die nach Reisekostengrundsätzen beurteilt werden (vgl. Punkt 2.1).

Beispiel: Der in Heidelberg lebende Filialleiter N ist an drei Tagen in der Woche in einer Filiale seines Arbeitgebers in Heidelberg und an zwei Tagen wöchentlich in einer Stuttgarter Filiale tätig. Der Arbeitgeber bestimmt keine der Filialen zur ersten

Tätigkeitsstätte.

Als erste Tätigkeitsstätte des N gilt deshalb die seiner Wohnung am nächsten liegende betriebliche Einrichtung seines Arbeitgebers - also die Filiale in Heidelberg. Bei seiner Arbeit in Stuttgart handelt es sich um eine beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit, deren Kosten der Arbeitgeber steuerfrei ersetzen kann bzw. für die N Werbungskosten nach Reisekostengrundsätzen abziehen kann.

Beispiel: Pflegedienstkraft O hat täglich vier Personen zu betreuen. Es wurde jeweils ein Pflegevertrag bis auf weiteres geschlossen. Der Arbeitgeber von O hat allerdings keine der vier Pflegestellen als die erste Tätigkeitsstätte der O bestimmt.

Os erste Tätigkeitsstätte diejenige Pflegestelle, die ihrer Wohnung am nächsten liegt.

Abwandlung: Die Pflegeverträge wurden jeweils für bis zu zwei Jahre abgeschlossen. O hat keine erste Tätigkeitsstätte, da sie nirgendwo dauerhaft tätig werden soll.

Mehrere Tätigkeitsstätten ab 2014		
Der Arbeitnehmer ist einer Tätigkeitsstätte durch dienst- oder arbeitsrechtliche Festlegung seines Arbeitgebers dauerhaft zugeordnet.	Der Arbeitnehmer ist keiner Tätigkeitsstätte dienst- oder arbeitsrechtlich zugeordnet bzw. die Zuordnung ist nicht eindeutig, **aber** der Arbeitnehmer soll an mehreren Tätigkeitsstätten • mindestens zu einem Drittel der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit, • zwei volle Arbeitstage je Arbeitswoche oder • typischerweise arbeitstäglich tätig werden.	
↓ Diese Tätigkeitsstätte gilt als erste Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers (zeitlicher Umfang der dortigen Arbeit und Regelmäßigkeit des Aufsuchens sind nicht von Bedeutung).	Bestimmt der Arbeitgeber eine Tätigkeitsstätte, ↓ ist diese die erste Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers.	Bestimmt der Arbeitgeber keine Tätigkeitsstätte, ↓ ist diejenige Tätigkeitsstätte, die der Wohnung des Arbeitnehmers am nächsten liegt, seine erste Tätigkeitsstätte.

5. 1.4 Weiträumiges Tätigkeitsgebiet

Ein weiträumiges Tätigkeitsgebiet ohne ortsfeste betriebliche Einrichtung kann keine erste Tätigkeitsstätte sein. Allerdings gelten nach neuem Recht Einschränkungen bei der steuerlichen Berücksichtigung der Kosten für Fahrten von der Wohnung zum weiträumigen Tätigkeitsgebiet (vgl. Punkt 2.3).

Ein weiträumiges Tätigkeitsgebiet liegt - in Abgrenzung zur ersten Tätigkeitsstätte - dann vor, wenn die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung auf einer **festgelegten Fläche** - und nicht innerhalb einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung - ausgeübt werden soll. Solche Tätigkeitsgebiete haben in der Regel Zusteller, Hafenarbeiter oder Forstarbeiter. Mangels einer ersten Tätigkeitsstätte üben diese Arbeitnehmer stets eine **beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit** aus, die steuerlich nach **Reisekostengrundsätzen** behandelt wird.

Dagegen haben weder Bezirksleiter und Vertriebsmitarbeiter, die verschiedene Niederlassungen betreuen, noch mobile Pflegekräfte, die verschiedene Personen in deren Wohnungen in einem festgelegten Gebiet aufsuchen, oder Schornsteinfeger ein weiträumiges Tätigkeitsgebiet.

Beispiel: Der angestellte Schornsteinfeger R legt die Fahrten von seiner Wohnung zum Kehrbezirk mit seinem eigenen Pkw zurück. Die Entfernung von der Wohnung zum nächstgelegenen Zugang des Bezirks beträgt 7 km.

Beim Kehrbezirk handelt es sich allerdings nicht um ein weiträumiges Tätigkeitsgebiet, weil R seine eigentliche Arbeit in den Einrichtungen der Kunden ausübt. Daher kann er seine Fahrtkosten nicht nur in Höhe der Entfernungspauschale, sondern in Höhe von 0,30 € je gefahrenen Kilometer steuerlich geltend machen.

2 Fahrtkosten

6. 2.1 Fahrtkosten nach Reisekostengrundsätzen

Bei beruflich veranlassten Fahrten im Rahmen einer Auswärtstätigkeit können **Arbeitnehmer** ihre Fahrtkosten in Höhe der tatsächlich entstandenen Aufwendungen als **Werbungskosten** steuerlich geltend machen, soweit ihnen ihr **Arbeitgeber** die Aufwendungen nicht **steuerfrei ersetzt** hat. Das gilt zum Beispiel für sämtliche Kosten, die bei der Benutzung von **öffentlichen Verkehrsmitteln** einschließlich Flugzeugen entstehen.

Bei der Benutzung eines **eigenen oder zur Nutzung überlassenen Fahrzeugs** kann ein Kilometersatz auf Grundlage der über zwölf Monate ermittelten Gesamtkosten für das Fahrzeug errechnet werden. Dieser **tatsächliche Kilometersatz** kann so lange angesetzt werden, bis sich die Verhältnisse wesentlich ändern (z.B. bis zum Ablauf des

sechsjährigen Abschreibungszeitraums).

Vereinfachend kann - je nach Art des benutzten Verkehrsmittels - auch ein **pauschaler Kilometersatz** für jeden gefahrenen Kilometer angesetzt werden. Die derzeit geltenden Sätze betragen je Fahrtkilometer 0,30 € für Pkws, 0,13 € für Motorräder bzw. Motorroller, 0,08 € für Mopeds bzw. Mofas und 0,05 € für Fahrräder. Ab 2014 beträgt die Fahrtkostenpauschale bei Pkws weiterhin 0,30 €, für jedes andere motorbetriebene Fahrzeug allerdings 0,20 € je Fahrtkilometer.

7. 2.2 Fahrten zu einem vom Arbeitgeber dauerhaft festgelegten Ort

Bestimmt der Arbeitgeber **arbeits- oder dienstrechtlich**, dass sich ein **Arbeitnehmer ohne erste Tätigkeitsstätte typischerweise arbeitstäglich an einem dauerhaft festgelegten Ort** einfinden soll, um von dort aus seine eigentlichen Einsatzorte aufzusuchen oder um dort die Arbeit aufzunehmen, werden die Fahrten des Arbeitnehmers von der Wohnung zu diesem Ort **„wie" Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte** behandelt. Das ist meist bei Treffpunkten für den betrieblichen Sammeltransport, Betriebshöfen, Fähr- und Flughäfen sowie Schiffsliegeplätzen der Fall. Als Folge

- darf für diese Fahrten nur die **Entfernungspauschale** angesetzt werden,
- kommt **kein steuerfreier Arbeitgeberersatz** der Fahrtkosten in Höhe der Entfernungspauschale in Betracht,
- kann ein **Arbeitgeberersatz mit 15 % pauschal versteuert** werden,
- ist bei einer **Firmenwagengestellung** durch den Arbeitgeber ein **geldwerter Vorteil** nach der 0,03-%-Bruttolistenpreisregelung oder der Fahrtenbuchmethode anzusetzen.

Beispiel: Lkw-Fahrer P hat keine erste Tätigkeitsstätte. Er ist bei einer Spedition als Lkw-Fahrer angestellt und sucht dauerhaft - typischerweise arbeitstäglich - den Betrieb seines Arbeitgebers auf, um dort den beladenen Lkw für seine Tour und den Fahrauftrag zu übernehmen. (Das ist in der Prognose auch so vorgesehen.) Abends stellt P den Lkw wieder auf dem Betriebshof seines Arbeitgebers ab.

Der Betriebshof wird durch das Abholen bzw. Abstellen des Lkw nicht zur ersten Tätigkeitsstätte des P. Er arbeitet daher stets im Rahmen einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit, die ab dem Verlassen der Wohnung beginnt (Start der Abwesenheit für die Ermittlung der Verpflegungspauschalen). Allerdings kann P für die Fahrten zum Betrieb seines Arbeitgebers lediglich Fahrtkosten in Höhe der Entfernungspauschale als Werbungskosten in seiner Einkommensteuererklärung geltend machen.

Beispiel: Kundendienstmonteur Q sucht dauerhaft - typischerweise täglich - den Betrieb seines Arbeitgebers auf, um dort die Auftragsbestätigungen für den laufenden Tag abzuholen bzw. abzugeben.

Q hat im Betrieb des Arbeitgebers keine erste Tätigkeitsstätte. Da er ihn jedoch arbeitstäglich aufsucht, um dort seine Arbeit aufzunehmen, werden die Aufwendungen, die ihm für die Fahrten mit seinem Pkw zum Betrieb entstehen, lediglich in Höhe der Entfernungspauschale berücksichtigt.

Hinweis: Treffen sich mehrere Arbeitnehmer typischerweise arbeitstäglich an einem Ort, um von dort aus gemeinsam zur Arbeit zu fahren (private Fahrgemeinschaft), liegt kein Sammelpunkt im Sinne der vorstehenden Fahrtkostenabzugsbegrenzung vor. Es fehlt ja schon an einer arbeits- oder dienstrechtlichen Festlegung des Arbeitgebers.

Beispiel: Drei Bauarbeiter treffen sich jeden Morgen auf einem Parkplatz bei der Autobahn, um von dort aus gemeinsam die Baustelle aufzusuchen.

Die Fahrten von ihren Wohnungen zum Parkplatz können die Bauarbeiter in Höhe der tatsächlichen Aufwendungen oder pauschal mit 0,30 € für jeden gefahrenen Kilometer nach Reisekostengrundsätzen steuerlich geltend machen.

Die Fahrt vom Parkplatz zur Baustelle kann der Bauarbeiter, der jeweils fährt, ebenfalls nach Reisekostengrundsätzen geltend machen.

Hinweis: Bitte beachten Sie außerdem, dass die beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit (unabhängig von der begrenzten Abziehbarkeit der Fahrtkosten) bereits mit dem Verlassen der Wohnung beginnt und erst mit der Rückkehr zu derselben endet. Das ist vor allem für die Berechnung der Abwesenheitsdauer zur Gewährung von Verpflegungspauschalen (vgl. Punkt 3) und gegebenenfalls für die Berücksichtigung von Übernachtungskosten (vgl. Punkt 5) von Bedeutung.

8. 2.3 Fahrten zu und in einem weiträumigen Tätigkeitsgebiet

Soll der Arbeitnehmer aufgrund der Weisungen des Arbeitgebers seine Tätigkeit typischerweise arbeitstäglich in einem weiträumigen Tätigkeitsgebiet ausüben (vgl. Punkt 1.4), findet für die **Fahrten von der Wohnung zu diesem Gebiet** ebenfalls die **Entfernungspauschale** Anwendung.

- Wird das weiträumige Tätigkeitsgebiet immer

von **verschiedenen Zugängen** aus betreten oder befahren, kommt die Pauschale nur für die kürzeste Entfernung von der Wohnung zum nächstgelegenen Zugang zur Anwendung.

- Ein steuerfreier **Arbeitgeberersatz** der Fahrtkosten kommt nicht in Betracht. Allerdings kann er bis zur Höhe der Entfernungspauschale mit 15 % pauschal versteuert werden.
- Bei einer **Firmenwagengestellung** durch den Arbeitgeber ist auch für diese Fahrten ein geldwerter Vorteil anzusetzen.

Für alle Fahrten **innerhalb des weiträumigen Tätigkeitsgebiets** sowie für die **zusätzlichen Kilometer** bei den Fahrten **von der Wohnung** des Arbeitnehmers zu einem weiter entfernten Zugang gelten hingegen **Reisekostengrundsätze**.

9. 2.4 Firmenwagengestellung bei einer Auswärtstätigkeit

Stellt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer anlässlich einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit einen Firmenwagen zur Verfügung, gelten hinsichtlich dieser Fahrten **Reisekostengrundsätze** mit der Folge, dass **kein Sachbezug** versteuert werden muss. Der Arbeitgeber kann jedoch nicht zusätzlich pauschale Kilometersätze steuerfrei erstatten und mangels Aufwendungen kann der Arbeitnehmer auch keine Werbungskosten geltend machen.

Beispiel: Arbeitnehmer S wohnt in Aachen. An drei Tagen pro Woche ist er in einer Filiale seines Arbeitgebers in Köln und an zwei Tagen in einer Filiale in Düsseldorf tätig. Der Arbeitgeber bestimmt die Düsseldorfer Filiale zur ersten Tätigkeitsstätte und überlässt S einen Firmenwagen zur Nutzung.

S hat in der betrieblichen Einrichtung seines Arbeitgebers in Düsseldorf seine erste Tätigkeitsstätte. Dabei ist es nicht von Bedeutung, dass er dort zeitlich weniger arbeitet als in Köln.

Für die Firmenwagenüberlassung ist bei Anwendung der Bruttolistenpreisregelung zunächst ein Vorteil für die Privatnutzung nach der 1-%-Regelung anzusetzen und für die Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte ein Sachbezug „Fahrten Wohnung - erste Tätigkeitsstätte" nach der 0,03-%-Regelung. Die Fahrten zur Kölner Niederlassung finden im Rahmen einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit statt, so dass für diese kein Sachbezug zu versteuern ist.

3 Verpflegungsmehraufwendungen

Die bisher dreistufige Staffelung der abziehbaren Pauschalen wird ab dem 01.01.2014 durch eine **zweistufige Staffelung** ersetzt. Die Prüfung der Mindestabwesenheitszeiten bei mehrtägigen Auswärtstätigkeiten für den An- und Abreisetag entfällt und auch die Berechnung der Dreimonatsfrist wird modifiziert.

Hinweis: Von diesen Veränderungen profitieren insbesondere Arbeitnehmer, die vorwiegend auswärts tätig sind, wie etwa Außendienstmitarbeiter, Handelsvertreter, Kundendienstmonteure, Bauarbeiter, Handwerker sowie Fahrer bei Speditionsunternehmen und Kurierfahrer.

Für eine **eintägige Auswärtstätigkeit ohne Übernachtung** kann der Arbeitgeber ab einer Abwesenheit des Arbeitnehmers von **mehr als acht Stunden** von seiner Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte eine Verpflegungspauschale von 12 € steuerfrei ersetzen. Alternativ kann der Arbeitnehmer diesen Betrag als Werbungskosten abziehen.

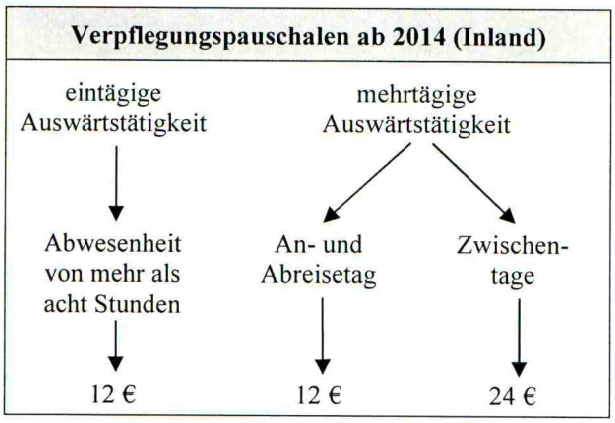
Die sogenannte **Mitternachtsregelung** wird fortgeführt. Das bedeutet, dass die Verpflegungspauschale von 12 € auch dann gilt, wenn der Arbeitnehmer seine eintägige berufliche Tätigkeit über Nacht, aber ohne Übernachtung ausübt und dadurch insgesamt mehr als acht Stunden abwesend ist. Die Verpflegungspauschale wird in diesem Fall für den Kalendertag berücksichtigt, an dem der Arbeitnehmer länger auswärts tätig ist.

Beispiel: Kurierfahrer T ist arbeitsbedingt von Montag 17:00 Uhr bis Dienstag 2:00 Uhr von seiner Wohnung abwesend. Eine erste Tätigkeitsstätte hat er aufgrund seiner Fahrtätigkeit nicht.

Die Verpflegungspauschale beträgt für die neunstündige Abwesenheit ohne Übernachtung 12 €. Sie wird für den Montag gewährt, weil T an diesem Tag länger beruflich unterwegs ist.

Bei mehrtägigen Auswärtstätigkeiten kann für diejenigen Kalendertage, an denen ein Arbeitnehmer **24 Stunden außerhalb** seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte arbeitet, weiterhin eine Pauschale von 24 € vom Arbeitgeber steuerfrei ersetzt bzw. vom Arbeitnehmer als Werbungskosten geltend gemacht werden (**Zwischentage**).

Für den **An- und Abreisetag** einer mehrtägigen Auswärtstätigkeit mit Übernachtung außerhalb der Wohnung kann - ohne Prüfung der Mindestabwesenheitszeit - eine Pauschale von jeweils 12 € vom Arbeitgeber steuerfrei ersetzt bzw. vom Arbeitnehmer als Werbungskosten abgezogen werden.



Auch für Tätigkeiten im **Ausland** gibt es ab 2014 nur noch **zwei Pauschalen** unter den gleichen Voraussetzungen wie bei den inländischen Pauschbeträgen für Verpflegungsmehraufwendungen. Die **länderspezifischen Beträge** gibt das BMF bekannt. Die anzusetzende Pauschale bestimmt sich - wie bisher - nach dem Ort, den der Arbeitnehmer vor 24:00 Uhr Ortszeit zuletzt erreicht hat, oder - wenn dieser Ort im Inland liegt - nach dem letzten Tätigkeitsort im Ausland. Damit ist für

- eintägige Auswärtstätigkeiten im Ausland und
- Rückreisetage ins Inland

jeweils der Pauschbetrag des letzten Tätigkeitsorts jenseits der Grenze maßgebend.

Die Berücksichtigung der Pauschalen für die Verpflegungsmehraufwendungen ist weiterhin auf die ersten drei Monate einer beruflichen Tätigkeit an ein und derselben Tätigkeitsstätte beschränkt (**Dreimonatsfrist**).

Hinweis: Bei beruflichen Tätigkeiten auf mobilen betrieblichen Einrichtungen wie etwa Fahr- und Flugzeugen oder Schiffen findet die Dreimonatsfrist keine Anwendung. Entsprechendes gilt für die Arbeit in weiträumigen Tätigkeitsgebieten.

Folgende Sonderregelung sollten Sie als Arbeitgeber außerdem kennen: Von einer beruflichen Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte kann nur dann die Rede sein, wenn Ihr Arbeitnehmer an diesem Ort regelmäßig mindestens an drei Tagen wöchentlich arbeitet. Die Dreimonatsfrist gilt daher nicht, wenn die auswärtige Tätigkeitsstätte nur an ein bis zwei Tagen wöchentlich aufgesucht wird.

Beispiel: Arbeitnehmer U wird vom 01.02.2014 bis zum 31.08.2014 an zwei Tagen pro Woche bei einem Kunden seines Arbeitgebers tätig. Die Abwesenheitszeit des U von seiner Wohnung beträgt jeweils zehn Stunden.

Die Dreimonatsfrist kommt nicht zur Anwendung, da U den Kunden an nur zwei Tagen wöchentlich aufsucht. Daher kann er für die Tage, an denen er beim Kunden arbeitet, während der gesamten sieben Monate eine Verpflegungspauschale von 12 € steuerfrei ersetzt bekommen bzw. als Werbungskosten abziehen.

Um die Berechnung der Dreimonatsfrist zu vereinfachen, wird die **Unterbrechungsregelung** allerdings modifiziert, so dass eine Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit an ein und demselben Ort für einen Zeitraum von **vier Wochen** bereits zu einem **Neubeginn** der Dreimonatsfrist führt. Der Grund der Unterbrechung ist unerheblich. Im Übrigen gilt diese rein zeitliche Bemessung auch dann, wenn die Pause bereits vor dem 01.01.2014 begonnen hat.

Hinweis: Als Arbeitgeber haben Sie weiterhin die Möglichkeit, für steuerpflichtige Verpflegungszuschüsse die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 25 % sozialversicherungsfrei zu erheben. Das gilt für Zuschüsse, die Sie Ihrem Arbeitnehmer anlässlich einer begünstigten Auswärtstätigkeit zahlen, soweit diese Zuschüsse die dem Arbeitnehmer steuerfrei zustehenden Verpflegungspauschalen - ohne Kürzung (vgl. Punkt 4.2) - um nicht mehr als 100 % übersteigen.

4 Mahlzeitengestellung

10. 4.1 Bewertung der Mahlzeiten

Stellen Sie als Arbeitgeber Ihrem Arbeitnehmer während einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit eine „übliche Mahlzeit" zur Verfügung, muss dies als geldwerter Vorteil versteuert werden, sofern der Arbeitnehmer für die Auswärtstätigkeit keine Verpflegungspauschale beanspruchen könnte (vgl. Punkt 3). Dann wird die Mahlzeit für die Bemessung der Lohnsteuer mit dem **amtlichen Sachbezugswert** bewertet: Für 2014 rechnet man

- für ein Frühstück 1,63 € und
- für ein Mittag- bzw. Abendessen jeweils 3,00 €.

Als **üblich** gilt ab 2014 eine Mahlzeit, deren Preis einschließlich Umsatzsteuer 60 € nicht übersteigt (bisher lag die Grenze bei 40 €), wobei Zuzahlungen des Arbeitnehmers nicht vom tatsächlichen Preis der Mahlzeit abgezogen werden.

Eine Mahlzeit, die mehr als 60 € kostet, darf dagegen nicht mit dem amtlichen Sachbezugswert bewertet werden. Denn bei einer solchen „**unüblichen** Mahlzeit" wird typisierend unterstellt, dass es sich um eine Belohnung handelt, die mit dem tatsächlichen Preis als Arbeitslohn anzusetzen ist.

Diese Grundsätze gelten sowohl für Mahlzeiten, die ein Arbeitgeber **unmittelbar** an seine Arbeitnehmer abgibt, als auch für solche, die **auf seine Veranlassung von einem Dritten** abgegeben

werden. Die Mahlzeitengestellung ist dann vom Arbeitgeber veranlasst, wenn er Tag und Ort der Abgabe bestimmt. Das ist insbesondere der Fall, wenn

- er die Verpflegungskosten, die bei der beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit entstehen, dienst- oder arbeitsrechtlich erstattet und
  - die Rechnung auf ihn als Arbeitgeber ausgestellt ist oder
  - die Kleinbetragsrechnung im Original vorliegt.

Hinweis: Die Besteuerung einer üblichen Mahlzeit als Arbeitslohn ist dann ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer für die Auswärtstätigkeit, in deren Rahmen er das Essen zu sich nimmt, dem Grunde nach eine Verpflegungspauschale als Werbungskosten geltend machen könnte (vgl. Punkt 3). Dann muss aber die Verpflegungspauschale gekürzt werden (vgl. Punkt 4.2).

Nach **Ablauf der Dreimonatsfrist** ist die Gestellung einer Mahlzeit grundsätzlich als Arbeitslohn zu erfassen, da der Anspruch auf die Verpflegungspauschale entfällt. Gleiches gilt für **eintägige Auswärtstätigkeiten**, bei denen der Arbeitnehmer **weniger als acht Stunden** unterwegs ist.

Zahlt der Arbeitnehmer ein Entgelt für die erhaltene Mahlzeit, mindert dies den steuerpflichtigen geldwerten Vorteil (maximal auf 0 €). Arbeitgeber und Arbeitnehmer können auch ein Entgelt für die Mahlzeit vereinbaren, welches bei der Lohnabrechnung unmittelbar **aus dem Nettoentgelt** des Arbeitnehmers entnommen wird.

11. 4.2 Kürzung der Verpflegungspauschalen

Erhält der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung hin von einem Dritten eine Mahlzeit, wird die **Verpflegungspauschale** (für den Werbungskostenabzug bzw. die steuerfreie Arbeitgebererstattung) **gekürzt**. Als Kürzungsbetrag ist für

- ein Frühstück 20 % (also 4,80 € im Inland) und
- ein Mittag- oder Abendessen jeweils 40 % (also 9,60 € im Inland)

des für den Unterkunftsort maßgebenden Pauschbetrags für Verpflegungsmehraufwendungen bei einer Auswärtstätigkeit von 24 Stunden anzusetzen.

Gekürzt wird die Pauschale auch dann, wenn der Arbeitnehmer an einer **geschäftlich veranlassten Bewirtung** teilnimmt oder anlässlich eines **außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes** Speisen erhält, sofern die Mahlzeit vom Arbeitgeber oder einem von ihm beauftragten Dritten gestellt wird.

Eventuelle **Zuzahlungen des Arbeitnehmers** sind jeweils vom Kürzungsbetrag derjenigen Mahlzeit abzuziehen, zu der er dazuzahlt. Übersteigt das Entgelt, das der Arbeitnehmer für das Essen bezahlt, den Kürzungsbetrag, entfällt für diese Mahlzeit die Kürzung des Werbungskostenabzugs bzw. der Arbeitgebererstattung. Eine Verrechnung etwaiger Überzahlungen mit Kürzungsbeträgen für andere Mahlzeiten ist unzulässig.

Beispiel: Arbeitnehmer V ist auf einer dreitägigen Auswärtstätigkeit. Sein Arbeitgeber hat für ihn in einem Hotel zwei Übernachtungen mit Frühstück sowie für den Zwischentag ein Mittag- und ein Abendessen gebucht und bezahlt. Zum Mittag- und Abendessen muss V je 5 € zuzahlen. Der Werbungskostenabzug bzw. die steuerfreie Arbeitgebererstattung errechnen sich folgendermaßen:

Verpflegungspauschale:

Anreisetag	12,00 €	
Zwischentag	24,00 €	
Abreisetag	12,00 €	**48,00 €**

Kürzungsbetrag:

2 x Frühstück (2 x 4,80 € =)9,60 €			
1 x Mittagessen	9,60 €		
- Zuzahlung	5,00 €	4,60 €	
1 x Abendessen	9,60 €		
- Zuzahlung	5,00 €	4,60 €	**- 18,80 €**

Werbungskostenabzug bzw. steuerfreie Arbeitgebererstattung: **= 29,20 €**

Erstattet der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer die (gekürzten) **Verpflegungspauschalen** steuerfrei, kann der Arbeitnehmer insoweit keinen Werbungskostenabzug mehr geltend machen.

Hinweis: Anders sieht es bei der Einladung durch einen Kunden oder Geschäftspartner des Arbeitgebers aus! Nimmt der Arbeitnehmer an einer solchen Bewirtung durch einen Dritten oder am Arbeitsessen eines Dritten teil, fehlt es meist an einer Veranlassung des Arbeitgebers. Folglich werden die Verpflegungspauschalen nicht gekürzt.

Die Kürzung der Verpflegungspauschalen unterbleibt zudem bei unüblichen Mahlzeiten, die vom Arbeitgeber gestellt werden.

12. 4.3 Pauschalbesteuerung üblicher Mahlzeiten

Als Arbeitgeber haben Sie die Wahl, die **Sachbezugswerte pauschal mit 25 %** (sozialversicherungsfrei) zu versteuern, wenn der Arbeitnehmer während einer Auswärtstätigkeit von Ihnen oder auf Ihre Veranlassung von einem Dritten eine **übliche Mahlzeit** erhält und die Mahlzeit besteuert wird (weil kein Anspruch auf eine steuerfreie Verpflegungspauschale besteht). Die Pauschalbesteuerung kommt demnach in Betracht,

wenn

- der Arbeitnehmer ohne Übernachtung nicht mehr als acht Stunden auswärts tätig ist,
- der Arbeitgeber die Abwesenheitszeit nicht überwacht bzw. nicht kennt oder
- die Dreimonatsfrist für den Ansatz der Verpflegungspauschalen abgelaufen ist.

13. 4.4 Neuer Großbuchstabe „M“

Haben Sie Ihrem Arbeitnehmer während seiner beruflichen Auswärtstätigkeit oder im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung eine übliche Mahlzeit zur Verfügung gestellt oder von einem Dritten zur Verfügung stellen lassen, müssen Sie im Lohnkonto den Großbuchstaben „M“ aufzeichnen und in der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung bescheinigen. Diese **Aufzeichnungs- und Bescheinigungspflicht** gilt unabhängig von der Anzahl der Mahlzeitenabgaben an den Arbeitnehmer.

Mahlzeiten, deren Preis 60 € übersteigt und die daher nicht mit dem amtlichen Sachbezugswert zu bewerten sind, müssen weder aufgezeichnet noch bescheinigt werden. Entsprechendes gilt für Mahlzeiten, die kein Arbeitslohn sind.

Hinweis: Hat Ihr Betriebsstättenfinanzamt auf Ihren Antrag für steuerfreie Reisekostenvergütungen bzw. die steuerfreie Vergütung bei doppelter Haushaltsführung hin eine andere Aufzeichnung als im Lohnkonto zugelassen, gilt dies bis zum 31.12.2015 auch für den Großbuchstaben „M“. Bis dahin kann diese Angabe in der Lohnsteuerbescheinigung also fehlen.

5 Unterkunftskosten

Steuerlich berücksichtigungsfähig sind auch die notwendigen Mehraufwendungen eines Arbeitnehmers für Übernachtungen bei einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit, genauer: die **tatsächlichen Aufwendungen für die persönliche Inanspruchnahme einer Unterkunft zur Übernachtung**. Als Beispiele lassen sich anführen:

- Kosten für die Nutzung eines Hotelzimmers,
- Mietaufwendungen für die Nutzung eines (möblierten) Zimmers oder einer Wohnung und
- Nebenleistungen wie etwa die Kultur- und Tourismusförderabgabe, Kurtaxe bzw. Fremdenverkehrsabgabe oder die besondere Kreditkartengebühr bei Zahlungen in Fremdwährungen.

Die Kosten von Mahlzeiten gehören zu den Verpflegungsaufwendungen (vgl. Punkt 3), die nur über die entsprechenden Pauschbeträge berücksichtigt werden können. Kann ein Arbeitnehmer mit Hilfe seiner Zahlungsbelege nur einen **Gesamtpreis für Unterkunft und Verpflegung** nachweisen und lässt sich der Preis für die Verpflegung daraus nicht eindeutig entnehmen (z.B. bei einer Tagungspauschale), ist der Gesamtpreis zur Ermittlung der Übernachtungskosten zu **kürzen**. Dazu ist als Kürzungsbetrag

- beim Frühstück 20 % und
- beim Mittag- und Abendessen 40 %

des für den Unterkunftsort maßgebenden Pauschbetrags für Verpflegungsmehraufwendungen bei einer Auswärtstätigkeit von 24 Stunden anzusetzen.

Hinweis: Die steuerliche Berücksichtigung der Unterkunftskosten im Rahmen einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit erfordert, dass der Arbeitnehmer an seinem Lebensmittelpunkt noch eine andere Wohnung hat. Bei dieser muss es sich allerdings nicht zwingend um einen eigenen Hausstand handeln - auch ein Zimmer im elterlichen Haushalt kann anerkannt werden.

Beispiel: Arbeitnehmer W hat anlässlich einer beruflichen Auswärtstätigkeit seine bisherige Wohnung aufgegeben und wohnt nun mit Ehefrau und zwei Kindern in einer 100 qm großen Wohnung für 950 € Miete monatlich.

Da es sich um die einzige Wohnung der Familie handelt, können die Aufwendungen weder vom Arbeitgeber steuerfrei ersetzt noch vom Arbeitnehmer als Werbungskosten geltend gemacht werden.

Soweit höhere Übernachtungskosten anfallen, weil der Arbeitnehmer eine Unterkunft **gemeinsam mit Personen** nutzt, die **in keinem Dienstverhältnis zu seinem Arbeitgeber** stehen, können nur die Aufwendungen steuerlich angesetzt werden, die bei alleiniger Nutzung angefallen wären. Das gilt insbesondere dann, wenn die Begleitperson die Unterkunft privat veranlasst nutzt. Bei der gemeinsamen Nutzung eines Mehrbettzimmers können die Kosten angesetzt werden, die bei Inanspruchnahme eines Einzelzimmers im selben Hotel entstanden wären.

Beispiel: Auf einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit teilt sich Arbeitnehmer X ein Doppelzimmer mit einem Kollegen, der ihn aus betrieblichen Gründen begleitet. Das Zimmer kostet 150 €. Jeder Arbeitnehmer kann 75 € als Werbungskosten geltend machen oder sich vom Arbeitgeber steuerfrei erstatten lassen.

Bei einer längeren beruflichen Auswärtstätigkeit an derselben inländischen Tätigkeitsstätte können **nach**

Ablauf von 48 Monaten die tatsächlichen Unterkunftskosten höchstens noch bis zu einer Höhe von 1.000 € im Monat vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet bzw. vom Arbeitnehmer als Werbungskosten abgezogen werden. Das gilt auch für die Kosten von Hotelübernachtungen. Eine **Unterbrechung** der Arbeit an derselben auswärtigen Tätigkeitsstätte von mindestens **sechs Monaten** führt zum Neubeginn des 48-Monatszeitraums; der Grund ist unerheblich.

Bei beruflich veranlassten Auswärtstätigkeiten im **Ausland** gilt der Höchstbetrag von 1.000 € im Monat nicht. Hier ist die Prüfung der Notwendigkeit und Angemessenheit der Unterkunftskosten anhand der Durchschnittsmiete für eine 60-qm-Wohnung am Beschäftigungsort vorzunehmen.

Hinweis: Eine berufliche Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte liegt nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer mindestens an drei Tagen wöchentlich an diesem Ort tätig wird. Die Kürzung nach 48 Monaten entfällt daher, wenn die auswärtige Tätigkeitsstätte nur an (bis zu) zwei Tagen wöchentlich aufgesucht wird.

Beispiel: Die erste Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers Y befindet sich an seinem Wohnort. Hier ist er an zwei Tagen in der Woche tätig. An den anderen drei Tagen betreut er aufgrund arbeitsrechtlicher Festlegungen eine 200 km entfernte Filiale. Dort übernachtet er regelmäßig zweimal wöchentlich.

Da Y infolge seiner beruflichen Tätigkeit längerfristig an drei Tagen pro Woche an demselben Ort, der nicht seine erste Tätigkeitsstätte ist, arbeitet und übernachtet, kann er sich seine tatsächlichen Übernachtungskosten nach Ablauf von 48 Monaten nur noch bis zu 1.000 € monatlich von seinem Arbeitgeber steuerfrei erstatten lassen oder als Werbungskosten geltend machen.

Würde Y die Filiale dagegen nur an zwei Tagen wöchentlich betreuen und folglich nur einmal wöchentlich dort übernachten, wäre die 48-Monatsfrist nicht anzuwenden.

Maßgeblich für den **Beginn der 48-Monatsfrist** ist der Beginn der Auswärtstätigkeit. Das gilt auch dann, wenn dieser Termin vor dem 01.01.2014 liegt. Aus Vereinfachungsgründen beanstanden es die Finanzbeamten jedoch nicht, wenn die Übernachtungskosten erst ab dem ersten vollen Kalendermonat auf 1.000 € monatlich begrenzt werden, der auf den Monat folgt, in dem die Frist endet.

Beispiel: Arbeitnehmer Z hat seine Tätigkeit am 15.07.2010 an der auswärtigen Tätigkeitsstätte aufgenommen und sollte dort bis zum 31.10.2013 arbeiten. Im Oktober 2013 wird seine Tätigkeit allerdings voraussichtlich bis zum 31.12.2015 verlängert.

Die 48-Monatsfrist beginnt am 15.07.2010 und endet mit Ablauf des 14.07.2014. Danach können seine Übernachtungskosten nur noch bis zur Höhe von 1.000 € monatlich berücksichtigt werden. Aus Vereinfachungsgründen wird es jedoch nicht beanstandet, wenn die Kosten erst ab dem ersten vollen Kalendermonat begrenzt werden, der auf den Monat folgt, in dem die Frist endet. Die Begrenzung kann also auch erst ab August 2014 greifen. Das wäre der Monat August 2014.

Hinweis: Für jede Übernachtung im Inland dürfen Sie als Arbeitgeber entweder die nachgewiesenen Übernachtungskosten nach den vorstehenden Grundsätzen oder aber - wie bisher - ohne Einzelnachweis einen Pauschbetrag von 20 € je Übernachtung steuerfrei erstatten. Bei Übernachtungen im Rahmen einer beruflichen Auswärtstätigkeit im Ausland gilt Entsprechendes, wobei anstelle der 20 € der Pauschbetrag für Übernachtungen in dem jeweiligen Staat anzusetzen ist.

Arbeitnehmer können lediglich ihre tatsächlichen Aufwendungen als Werbungskosten ansetzen.

6 Doppelte Haushaltsführung

14. 6.1 Eigener Hausstand am Lebensmittelpunkt

Eine doppelte Haushaltsführung liegt nach den Grundsätzen der Reisekostenreform dann vor, wenn ein Arbeitnehmer

- außerhalb des Orts seiner ersten Tätigkeitsstätte einen eigenen Hausstand unterhält (Erstwohnung) und zudem
- am Ort der ersten Tätigkeitsstätte eine Zweitwohnung bewohnt.

Ab 2014 ist der Begriff des „**eigenen Hausstands**" erstmals gesetzlich geregelt: Einen eigenen Hausstand hat eine Person demnach nur dann, wenn

- sie die Wohnung nicht nur aus eigenem Recht als Eigentümer bzw. Mieter oder aus abgeleitetem Recht als Ehegatte, Lebenspartner, Lebensgefährte oder Mitbewohner innehat,
- sondern sich auch finanziell an den laufenden Kosten der Haushaltsführung beteiligt.

Eine **finanzielle Beteiligung** an den Kosten der Haushaltsführung mit Bagatellbeträgen (bis zu 10 % der laufenden Kosten) ist allerdings nicht ausreichend. Sie wird nicht generell unterstellt, sondern muss dem Finanzamt dargelegt werden.

Beispiel: Der ledige Arbeitnehmer A wohnt mit Duldung seiner Lebensgefährtin in deren Wohnung und beteiligt sich finanziell an den laufenden Kosten der Haushaltsführung. Auch ab 2014 hat A einen eigenen Hausstand, da er aus abgeleitetem Recht

eine Wohnung innehat und sich an den Kosten beteiligt.

Hinweis: Für den steuerfreien Kostenersatz können Sie als Arbeitgeber bei Arbeitnehmern mit den Steuerklassen III, IV oder V ohne weiteres unterstellen, dass diese einen eigenen Hausstand haben, an dem sie sich auch finanziell beteiligen. Bei Arbeitnehmern in den Steuerklassen I, II und VI dürfen Sie den eigenen Hausstand dagegen nur dann anerkennen, wenn diese schriftlich erklären, dass sie neben der Zweitwohnung am Beschäftigungsort auch einen eigenen Hausstand am Lebensmittelpunkt unterhalten, an dem sie sich finanziell beteiligen.

15. 6.2 Zweitwohnung am Beschäftigungsort

Das Beziehen einer Zweitwohnung oder Zweitunterkunft am Beschäftigungsort muss **aus beruflichen Gründen erforderlich** sein, um steuerlich geltend gemacht werden zu können. Eine Zweitwohnung **in der Nähe des Beschäftigungsorts** steht einer Zweitwohnung direkt am Beschäftigungsort gleich. Vereinfachend kann von einer Zweitunterkunft am Ort der ersten Tätigkeitsstätte auch dann noch ausgegangen werden, wenn der Weg von der Zweitwohnung zur ersten Tätigkeitsstätte weniger als halb so lang ist wie die kürzeste Straßenverbindung zwischen der Erstwohnung und der ersten Tätigkeitsstätte.

Ist das nicht der Fall, kommt es darauf an, ob der Arbeitnehmer von seiner Zweitwohnung aus seine erste Tätigkeitsstätte in zumutbarer Weise arbeitstäglich aufsuchen kann.

Beispiel: Arbeitnehmer B hat seinen eigenen Hausstand am Mittelpunkt seiner Lebensinteressen in Braunschweig (Erstwohnung). Seine neue erste Tätigkeitsstätte befindet sich im 250 km entfernten Berlin. B findet in der Gemeinde C nahe Berlin sofort eine günstige Zweitwohnung. Die Entfernung von der Wohnung in C zur ersten Tätigkeitsstätte in Berlin beträgt 70 km.

Dennoch gilt die Zweitwohnung in C als Wohnung am Ort der ersten Tätigkeitsstätte, da sie weniger als halb so weit von Berlin entfernt liegt wie die Erstwohnung (250 km x 1/2 = 125 km).

16. 6.3 Familienheimfahrten

Aufwendungen für Familienheimfahrten vom Ort der ersten Tätigkeitsstätte zum Ort des eigenen Hausstands und zurück sind weiterhin **einmal wöchentlich in Höhe der Entfernungspauschale** von 0,30 € pro Entfernungskilometer als Werbungskosten abziehbar bzw. steuerfrei erstattungsfähig.

Stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für diese Fahrten einen **Firmenwagen** zur Verfügung, ist ein Werbungskostenabzug ebenso ausgeschlossen wie eine weitere Arbeitgebererstattung. Allerdings ist für eine Familienheimfahrt pro Woche lohnsteuerlich auch kein geldwerter Vorteil anzusetzen. (Da die lohnsteuerfreie Familienheimfahrt umsatzsteuerpflichtig ist, muss der Arbeitgeber die Zahl der Fahrten und Entfernungskilometer aber kennen.)

17. 6.4 Verpflegungspauschalen und Mahlzeitengestellung

Die **Verpflegungspauschalen** - einschließlich der Dreimonatsfrist (vgl. Punkt 3) - gelten auch bei einer doppelten Haushaltsführung. Geht der doppelten Haushaltsführung eine beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit am neuen ersten Tätigkeitsort unmittelbar voraus, ist deren Dauer auf die Dreimonatsfrist anzurechnen. Liegt gleichzeitig eine doppelte Haushaltsführung und eine beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit vor, ist für die Tage der Überschneidung jeweils die höchste Verpflegungspauschale anzusetzen. Auch diese Regelungen entsprechen der bisherigen Rechtslage.

Gibt es eine **Mahlzeitengestellung** durch den Arbeitgeber oder einen beauftragten Dritten, ist bei einer doppelten Haushaltsführung für steuerliche Zwecke genauso zu verfahren wie bei einer Mahlzeitengestellung im Rahmen einer Auswärtstätigkeit (vgl. Punkt 4).

Die neue **Pauschalierungsmöglichkeit** (Punkt 4.3) besteht allerdings nicht für die Gestellung von Mahlzeiten am Ort der ersten Tätigkeitsstätte im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung. Gegebenenfalls kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer aber mit einem Pauschsteuersatz von 25 % (sozialversicherungsfrei) erheben, sofern er im Betrieb arbeitstäglich unentgeltliche oder verbilligte Mahlzeiten an seine Arbeitnehmer abgibt (oder Barzuschüsse an ein anderes Unternehmen leistet, welches dies tut).

18. 6.5 Unterkunftskosten bei einer doppelten Haushaltsführung

Als Unterkunftskosten für eine doppelte Haushaltsführung im Inland werden die dem Arbeitnehmer **tatsächlich entstandenen** und von ihm **nachgewiesenen Aufwendungen** für die Nutzung der Wohnung oder Unterkunft anerkannt - und zwar bis zu 1.000 € monatlich. Es kommt nicht darauf an, ob und mit wie vielen anderen Personen der Arbeitnehmer die Zweitwohnung bewohnt.

Durch den Höchstbetrag sind **sämtliche Aufwendungen für die Zweitwohnung abgegolten**, die der Arbeitnehmer selbst trägt, zum Beispiel Miete, Betriebskosten, Kosten der laufenden

Reinigung und Pflege, Abschreibungen für notwendige Einrichtungsgegenstände, Zweitwohnungsteuer, Rundfunkbeitrag, Miet- oder Pachtgebühren für einen Kfz-Stellplatz oder Aufwendungen für eine Sondernutzung (etwa des Gartens). Wird die Zweitwohnung oder -unterkunft möbliert angemietet, sind die Aufwendungen hierfür ebenfalls nur bis zum Höchstbetrag berücksichtigungsfähig.

Beispiel: Arbeitnehmer C wendet im Rahmen einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung für die Zweitwohnung am Beschäftigungsort eine Nettokaltmiete von 800 € im Monat auf. Die Nebenkostenvorauszahlung beläuft sich auf 210 € monatlich und die Kosten für den Pkw-Stellplatz betragen 100 € monatlich.

Seine Aufwendungen für die Zweitwohnung von insgesamt 1.110 € monatlich kann sich C in Höhe von 1.000 € monatlich von seinem Arbeitgeber steuerfrei ersetzen lassen bzw. selbst als Werbungskosten von der Einkommensteuer abziehen.

Steht die **Zweitwohnung** oder -unterkunft am Beschäftigungsort im **Eigentum des Arbeitnehmers**, gelten die vorstehenden Ausführungen entsprechend. Anstelle der Miete sind dann die Abschreibungen und Schuldzinsen sowie die Reparaturkosten zu berücksichtigen.

Bei den 1.000 € handelt es sich um einen **Monatsbetrag**, der nicht auf Kalendertage umgerechnet werden kann und für jede doppelte Haushaltsführung eines Arbeitnehmers gesondert gilt.

Bei der Frage, welche Unterkunftskosten ein Arbeitnehmer in einem Monat als Werbungskosten abziehen bzw. sich von seinem Arbeitgeber steuerfrei erstatten lassen kann, muss das sogenannte **Zu- und Abflussprinzip** beachtet werden. Das heißt im Klartext: Entscheidend ist immer, welche Aufwendungen der Arbeitnehmer in dem jeweiligen Monat verausgabt bzw. welche Einnahmen (wie z.B. Nebenkostenerstattungen) er vereinnahmt hat.

Hinweis: Anhand seiner Kontoauszüge sollte man als Arbeitnehmer also zusammenrechnen, welche Ausgaben man in den jeweiligen Monaten getätigt hat (zuzüglich der bar gezahlten Beträge). Anhand dieser Summe entscheidet sich dann, ob man für den einzelnen Monat die vollen Kosten abziehen bzw. sich steuerfrei erstatten lassen kann oder ob die 1.000-€-Kappung greift.

Beziehen **mehrere berufstätige Arbeitnehmer** - beispielsweise beiderseits berufstätige Ehe- oder Lebenspartner oder Mitglieder einer Wohngemeinschaft - am Beschäftigungsort eine **gemeinsame Zweitwohnung**, handelt es sich jeweils um eine doppelte Haushaltsführung, so dass jeder Arbeitnehmer den Höchstbetrag von 1.000 € monatlich für sich beanspruchen kann.

Bei einer doppelten Haushaltsführung im **Ausland** gelten die bisherigen Grundsätze zur Notwendigkeit und Angemessenheit der Unterkunftskosten unverändert weiter. Danach sind die Aufwendungen in tatsächlicher Höhe notwendig, soweit sie die ortsübliche Miete für eine nach Lage und Ausstattung durchschnittliche Wohnung am Ort der ersten Tätigkeitsstätte mit einer Wohnfläche bis 60 qm nicht überschreiten. Die Kosten der Zweitwohnung am Ort der ersten Tätigkeitsstätte können weiterhin vom Arbeitgeber pauschal steuerfrei erstattet werden.

Unterkunftskosten bei doppelter Haushaltsführung ab 2014

steuerfreie Erstattung durch den Arbeitgeber		Werbungskostenabzug
Inland	Ausland	In- und Ausland
tatsächliche Aufwendungen bis 1.000 € monatlich **oder** Tagespauschale von 20 € in den ersten drei Monaten und 5 € ab dem vierten Monat	tatsächliche Aufwendungen bis 1000 € monatlich **oder** Tagesauslandspauschalen in den ersten drei Monaten zu 100 %, ab dem vierten Monat zu 40 %	**nur** tatsächliche Aufwendungen, maximal 1.000 € monatlich

Mit freundlichen Grüßen

Alle Informationen nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr.
Diese Information ersetzt nicht die individuelle Beratung!
Rechtsstand: 28.10.2013