

Anregungen für eine Anpassung des BMF-Schreibens zum steuerlichen Reisekostenrecht vom 22. Mai 2014

Vorschläge im Einzelnen

Rz.	Thema	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
1	Definition Auswärtstätigkeit	Es fehlt eine Definition der Auswärtstätigkeit, insbesondere für die Fälle, in denen der Arbeitnehmer typischerweise nur an ständig wechselnden Tätigkeitsstätten tätig wird, die die Voraussetzungen einer erster Tätigkeitsstätte nicht erfüllen (vgl. bislang R 9.4 Abs. 2 LStR 2011/2013).	Wir schlagen folgenden Satz am Ende der Rz. 1 vor a) vor: „Eine Auswärtstätigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer außerhalb seiner Wohnung und seiner ersten Tätigkeitsstätte tätig wird. Eine Auswärtstätigkeit liegt ebenfalls vor, wenn der Arbeitnehmer an ständig wechselnden Tätigkeitsstätten, die jeweils nicht die Voraussetzungen einer ersten Tätigkeitsstätte im Sinne des § 9 Abs. 4 EStG erfüllen, oder auf einem Fahrzeug tätig wird. Hat der Arbeitnehmer keine erste Tätigkeitsstätte, ist er immer auswärts tätig.“
3	Ortsfeste betriebliche Einrichtung	<p>Der Begriff der ortsfesten betrieblichen Einrichtung wird weder im Gesetz noch im BMF-Schreiben zur Reisekostenreform näher erläutert. Arbeitnehmer werden z. B. dauerhaft in verschiedenen Gebäuden auf einem einzelnen großflächigen Betriebsgelände oder in verschiedenen Etagen eines Gebäudes tätig.</p> <p>Nach der bisherigen Rechtsprechung sollte auch ein großes, räumlich geschlossenes Gebiet eine regelmäßige Arbeitsstätte sein können, wenn es sich um ein zusammenhängendes Gelände mit betrieblichen Einrichtungen des Arbeitgebers handelte (zuletzt BFH, Urteil vom 18.06.2009 – VI R 61/06).</p> <p>Unter Anwendung dieser Maßstäbe wäre ein großflächiges Betriebsgelände des Arbeitgebers oder eines Dritten, auf dem sich der Sitz der Geschäftsleitung oder Fabrikationsstätten befinden, zumindest als Betriebsstätte i.S.v. § 12 S. 2 Nr. 1 und 4 AO einzuordnen und daher eine ortsfeste betriebliche</p>	In Rz. 3 sollten weitere Ausführungen zur ortsfesten betrieblichen Einrichtung erfolgen. Formulierungsvorschlag: „Eine ortsfeste betriebliche Einrichtung liegt auch vor, wenn es sich um ein Betriebs-/Werksgelände mit funktionalem Zusammenhang handelt, auf dem sich betriebliche Einrichtungen befinden.“ (siehe auch Bemerkung zu Rz. 54)

Anregungen für eine Anpassung des BMF-Schreibens zum steuerlichen Reisekostenrecht vom 22. Mai 2014

Rz.	Thema	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
		che Einrichtung.	
6	Zuordnung mittels dienst- oder arbeitsrechtlicher Festlegung durch den Arbeitgeber	Nach dem BMF-Schreiben vom 30.09.2013 sollen für die Zuordnung durch den Arbeitgeber auch Hilfs- oder Nebentätigkeiten ausreichen. Dazu zählt auch die Abgabe von Krank- oder Urlaubsmeldungen. In der Regel wird die Krankmeldung nicht persönlich an einer ortsfesten Einrichtung des Arbeitgebers abgegeben, sondern per Post zugesandt. Das Versenden mit der Post oder einem Boten kann jedoch kein Tätigwerden begründen.	In Rz. 6 sollte klargestellt werden, dass die Abgabe von Krank- oder Urlaubsmeldungen durch Dritte (z. B. Post, Bote oder Familienangehörige) nicht für eine Zuordnung ausreicht, da dies ein persönliches Erscheinen des Arbeitnehmers nicht voraussetzt.
12	Zuordnung mittels dienst- oder arbeitsrechtlicher Festlegung durch den Arbeitgeber	Eine Negativfestlegung ist nach Rz. 12 nicht möglich. Jedoch kann der Arbeitgeber ausdrücklich erklären, dass organisatorische Zuordnungen keine erste Tätigkeitsstätte begründen. In der Praxis ist häufig unklar, welcher Sachverhalt darunter verstanden wird.  In der Bauwirtschaft ist in allen Einstellungsbögen (vgl. § 2 des Bundesrahmentarifvertrags für das Baugewerbe vom 4. Juli 2002) bzw. in vielen Arbeitsverträgen aufgrund des Nachweisgesetzes und tarifrechtlicher Regelungen ein Einstellungs-, Anstellungs- oder Arbeitsort des Arbeitnehmers bestimmt. Diese Bestimmung erfolgt aus tarifrechtlichen Gründen und ist etwa für die Höhe tarifrechtlicher Entgeltansprüche entscheidend. Darüber hinaus wird diese arbeitsvertragliche Regelung aus Gründen der Organisation und Personalplanung vorgenommen.  Mündliche Auskünfte der Finanzämter hierzu sind jedoch teilweise abweichend. Es wird daher befürchtet, dass im Rahmen von Betriebsprüfungen diese Regelungen in den Arbeitsverträgen und Einstellungsbögen dennoch herangezogen werden, um eine dauerhafte Zuordnung zu begründen. Dies hätte Folgen auf die Besteuerung von tariflichen Auslösungsansprüchen und auf die Versteuerung des geldwerten Vorteils bei der Dienstwagengestellung.	In Rz. 12 sollte folgender Satz aufgenommen werden: "Die Erklärung kann durch den Arbeitgeber auch in Form eines bloßen internen Vermerks sowohl für einzelne Arbeitnehmer oder für Arbeitnehmergruppen abgegeben werden."  Zudem sollten in Rz. 12 zwei Beispiele eingefügt werden. Beispiel 1: Im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers von 1998, der als Kundendienstmonteur angestellt und bei ständig wechselnden Kunden beschäftigt ist, ist als „Dienstsitz“ der Hauptsitz des Arbeitgebers benannt. Tatsächlich werden hier die Personalakten geführt und 1mal im Jahr Betriebsversammlungen abgehalten. Der Arbeitgeber erklärt schriftlich bzw. in der Reiserichtlinie des Unternehmens für alle Arbeitnehmer, dass es sich bei dieser Formulierung im Arbeitsvertrag um keine Zuordnung zu einer ersten Tätigkeitsstätte handeln soll. Diese Erklärung wird in den Lohnunterlagen aufbewahrt. Die Prüfung

Anregungen für eine Anpassung des BMF-Schreibens zum steuerlichen Reisekostenrecht vom 22. Mai 2014

Rz.	Thema	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
			<p>der Voraussetzungen für eine erste Tätigkeitsstätte erfolgt nach den quantitativen Kriterien gemäß § 9 Abs. 4 Satz 4 EStG.</p> <p>Beispiel 2: In Einstellungsbögen bzw. 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 im Sinne des § 9 Abs. 4 EStG, wenn der Arbeitgeber schriftlich bzw. in der Reiseleitlinie des Unternehmens erklärt, dass diese Zuordnung keine erste Tätigkeitsstätte begründen soll.</p>
13 ff.	Dauerhafte Zuordnung	<p>In der Praxis entstehen z.B. im Bereich der Gebäudereinigung Probleme, wenn der Arbeitgeber keine Reisekosten ersetzt, der Arbeitnehmer die Reisekosten in seiner Einkommensteuererklärung als Werbungskosten zum Ansatz bringen möchte und der Arbeitgeber vertraglich keine erste Tätigkeitsstätte dauerhaft (also auch keine Zuordnung "bis auf Weiteres") festgelegt hat. In diesen Fällen ist das Vorliegen einer ersten Tätigkeitsstätte anhand der dauerhaften quantitativen Kriterien zu prüfen.</p> <p>Die (Reinigungs-)Verträge werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Kunden geschlossen, so dass der Arbeitnehmer für die Beurteilung der steuerlichen Abzugsfähigkeit von Reisekosten auf Informationen des Arbeitgebers über die Laufzeit des Vertrages angewiesen ist. Da es sich hierbei aber um Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse handelt, hat der Arbeitnehmer Schwierigkeiten an diese Informationen zu gelangen.</p>	In Rz. 13 sollte eingefügt werden, dass die Laufzeit eines Vertrages zwischen dem Arbeitgeber und einem Dritten (dem Kunden) kein Indiz für die Dauerhaftigkeit ist. Entscheidend sind alleine die Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber und die im Rahmen des Dienstverhältnisses erteilten Weisungen.

Anregungen für eine Anpassung des BMF-Schreibens zum steuerlichen Reisekostenrecht vom 22. Mai 2014

Rz.	Thema	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
		In der Regel haben die Reinigungsverträge jedoch Laufzeiten von 2, 3 oder 4 Jahren.	
17, 18	Dauerhafte Zuordnung	In beiden Rz. ist die Formulierung „weniger als 48 Monate“ etwas verwirrend	Wir schlagen vor, anstelle von „weniger als“ die Formulierung „höchstens“ zu verwenden. Damit wird dem gesetzlichen Wortlaut („über einen Zeitraum von 48 Monaten hinaus“) entsprochen.
21	Entsendung	<p>In der Praxis müssen häufig aufgrund der Visabestimmungen oder aus anderen Gründen befristete lokale Verträge mit dem aufnehmenden Unternehmen abgeschlossen werden. Dabei wird der „Home-Arbeitsvertrag“ in der Regel ruhend gestellt. Zudem sind häufig die lokalen Verträge sowohl von dem aufnehmenden als auch vom entsendenden Unternehmen unterzeichnet. In diesen Fällen ist es unbillig auf den lokalen eigenständigen Vertrag bei der Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte abzustellen. Der Mitarbeiter ist in diesen Fällen vorübergehend auswärts tätig.</p> <p>Dabei muss auch bedacht werden, dass ein Mitarbeiter für die Dauer einer Entsendung gelegentlich aus zwei Vertragsverhältnissen heraus vergütet wird. Wenn der Mitarbeiter für das entsendende Unternehmen beim aufnehmenden Unternehmen befristet tätig wird und dafür aufgrund des weiterhin bestehenden Arbeitsvertrages vom entsendenden Unternehmen u.a. eine Reisekostenvergütung erhält, dann gelten Reisekostengrundsätze, und zwar unabhängig davon, ob zwischen dem entsandten Mitarbeiter und dem aufnehmenden Unternehmen ein (ergänzender oder eigenständiger) Arbeitsvertrag besteht oder nicht.</p>	Rz. 21 sollte dahingehend geändert werden, dass es für die Bestimmung der Dauerhaftigkeit, der zeitlichen Prognose und Zuordnung nicht auf den lokalen Arbeitsvertrag, sondern auf den Vertrag des entsendenden Arbeitgebers ankommt, wenn der lokale Arbeitsvertrag Teil einer Entsendevereinbarung mit dem entsendenden Unternehmen ist. Dabei kommt es nicht darauf an, dass das lokale Arbeitsverhältnis mit der entsendenden Gesellschaft für die Dauer der Entsendung ruhend gestellt wird.
26	Definition der Hilfstätigkeit	Es besteht bei vielen Einzelhandels- und Logistikunternehmen Rechtsunsicherheit darüber, ob in den Fällen, in denen der Arbeitgeber keine Zuordnung zu einer Betriebsstätte (feste Einrichtung) für seine LKW-Fahrer vorgenommen hat, die Abholung, das Beladen oder die Abgabe des Firmen-	Rz. 26 Satz 2 sollte ergänzt werden (Ergänzung in fett hervorgehoben): <b>„Allein ein regelmäßiges Aufsuchen der betrieblichen Einrichtung, z.B. für kurze Rüstzeiten, zur Berichtsfertigung,</b>

Anregungen für eine Anpassung des BMF-Schreibens zum steuerlichen Reisekostenrecht vom 22. Mai 2014

Rz.	Thema	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
		LKW zur eigentlichen beruflichen Haupttätigkeit(Fahrtätigkeit) des LKW-Fahrers gehört mit der Folge, dass mit Erreichen der quantitativen Voraussetzungen des § 9 Absatz 4 Nr. 1 und 2 EStG eine erste Tätigkeitsstätte vorliegt, oder ob es sich hierbei um unschädliche Hilfs-oder Nebentätigkeiten des Fahrers handelt, die die Begründung einer ersten Tätigkeitsstätte mangels Zuordnung ausschließt.	zur Vorbereitung der Zustellroute, zur Wartung und Pflege des Fahrzeugs, zur Abholung oder Abgabe von Kundendienstfahrzeugen, <b>zur Abholung, Beladen oder Abgabe von Fahrzeugen (auch LKW's), Material</b> , Auftragsbestätigungen, Stundenzetteln, Krankmeldungen und Urlaubsanträgen führt hier noch nicht zu einer Qualifizierung der betrieblichen Einrichtung als erste Tätigkeitsstätte.“
28	Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte anhand der zeitlichen Kriterien bei vertraglich vereinbarten Überstunden (Mindestarbeitszeit)	Unklar ist derzeit, ob den Begriffen „volle Arbeitstage“ und „mindestens ein Drittel der Arbeitszeit“ die prognostizierte durchschnittliche Arbeitszeit zu Grunde gelegt werden kann, wenn im Arbeitsvertrag nur eine Mindestarbeitszeit vereinbart, Überstunden also klar erwartet, tatsächlich auch geleistet und vergütet werden.	Für die Prüfung der quantitativen Merkmale einer ersten Tätigkeitsstätte ist in Rz. 28 ein Hinweis aufzunehmen, dass auf die prognostizierten Verhältnisse abzustellen ist. Hierfür ist folgendes Beispiel aufzunehmen: Im Arbeitsvertrag sind 30 Wochenstunden als Arbeitszeit vereinbart. Erfahrungsgemäß (z. B. anhand Arbeitszeitaufzeichnungen aus der Vergangenheit) werden aber auf dieser Position 35 Stunden tatsächlich geleistet. Für die Prognose der zeitlichen Kriterien ist auf die tatsächlich erwarteten 35 Wochenstunden abzustellen.
46	Verpflegungspauschale für Tätigkeit über Nacht	Arbeitnehmer, die auswärts über Nacht tätig und mehr als 8 Stunden von der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte abwesend sind, erhalten auch eine eintägige Verpflegungspauschale von 12 Euro. In der Praxis führt dies zu Nachfragen bezüglich des dahinter stehenden Sachverhaltes.	In Rz. 46 sollte folgendes Beispiel aufgenommen werden: Die auswärtige Tätigkeit des Arbeitnehmers (z. B. Speditionsfahrers) beginnt täglich um 20 Uhr und endet am darauffolgenden Tag um 6 Uhr. Die Abwesenheitszeit beträgt 10 Stunden. Es kann somit eine Pauschale von 12 Euro steuerfrei vom Arbeitgeber er-

Anregungen für eine Anpassung des BMF-Schreibens zum steuerlichen Reisekostenrecht vom 22. Mai 2014

Rz.	Thema	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
			<p>stattet werden. Dieses Beispiel sollte in Rz. 71 weitergeführt werden, ergänzt um die Gestellung einer Mahlzeit durch den Arbeitgeber am 1. Tag und die entsprechende Kürzung der Pauschale bei der Erstattung von Verpflegungspauschalen.</p>
48	Verpflegungspauschale bei mehrtägigen Auswärtstätigkeiten	Es fehlen Beispiele für den Fall, dass bei mehrtägigen Auswärtstätigkeiten die Ankunft an der Wohnung nach Ablauf des Abreisetages erfolgt bzw. der Abreisetag zugleich ein Anreisetag für eine anschließende auswärtige Tätigkeit ist.	<p>Es sollten folgende Beispiele in Rz. 48 aufgenommen werden: Beispiel 1: Arbeitnehmer M aus Berlin ist von Montag bis Mittwoch in München auswärts tätig. Die Abreise erfolgt am Mittwoch nach 19 Uhr in München. Ankunft in Berlin in der Wohnung ist am Donnerstag um 1:45 Uhr. Lösung: Für den Mittwoch darf eine steuerfreie Pauschale von 24 Euro gezahlt werden, da der Arbeitnehmer 24 Stunden von seiner Wohnung und seiner ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist. Für Donnerstag darf eine Pauschale von 12 Euro gezahlt werden.</p> <p>Abwandlung: Der Mitarbeiter fliegt am Mittwochabend aus New York von einer auswärtigen Tätigkeit zurück nach Frankfurt. Die Landung erfolgt am Donnerstag um 6:00 Uhr. Für Mittwoch kann die volle Auslandspauschale für New York und für Donnerstag die entsprechende Pauschale für den Rückreisetag steuerfrei gezahlt werden. Beispiel 2: Arbeitnehmer M aus Berlin ist von Montag bis Mittwoch in München</p>

Anregungen für eine Anpassung des BMF-Schreibens zum steuerlichen Reisekostenrecht vom 22. Mai 2014

Rz.	Thema	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
			<p>auswärts tätig. An diese Tätigkeit schließt sich am Mittwoch gleich die Weiterreise nach Hamburg zu einer neuen auswärtigen Tätigkeit an. M fährt somit gleich von München direkt nach Hamburg bis Freitag. Lösung: Montag ist der Anreisetag und Freitag Rückreisetag, für die jeweils 12 Euro als Pauschale steuerfrei gezahlt werden können. Da M am Mittwoch 24 Stunden sowohl von der Wohnung als auch von der ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist, dürfen hier 24 Euro steuerfrei gezahlt werden.</p> <p>Abwandlung: M kehrt am Mittwoch kurz in seine Wohnung in Berlin zurück, wechselt Unterlagen und Kleidung und fährt nach 2 Stunden weiter nach Hamburg. Lösung: Es sollte klargestellt werden, dass Anreise- und Abreisetag separat betrachtet werden und jeweils 12 Euro, also für Mittwoch 24 Euro, gezahlt werden dürfen.</p>
51	Längerfristige Tätigkeit	Was ist unter einer längerfristigen beruflichen Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte zu verstehen? (Vgl. auch Anmerkung zu Rz. 113)	Es sollte eine Klarstellung erfolgen, dass bei der Bestimmung einer längerfristigen Tätigkeit die einzelnen vorübergehenden Auswärtstätigkeiten jeweils gesondert zu betrachten sind (wie z. B. Projekte).
54	Dieselbe Tätigkeitsstätte bei der Dreimonatsfrist sowie Beginn der Dreimonatsfrist	1. In der Praxis ist häufig fraglich, was als dieselbe Tätigkeitsstätte angesehen wird. In Rz. 54 wird bestimmt, dass die Dreimonatsfrist beginnt, wenn der Arbeitnehmer an derselben Tätigkeitsstätte an mindestens 3 Tagen wöchentlich tätig wird. Das Wort „wöchentlich“ wird häufig in der Praxis als „durchschnittlich“ interpretiert. Zudem stellt sich oft die Frage, ob die Dreimonatsfrist nach erstmaligen 3-tägigem Aufsu-	1. Entsprechend zu Rz. 3 sollte Rz. 54 wie folgt formuliert werden: „Eine berufliche Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte liegt vor, wenn die betriebliche Einrichtung sich an der gleichen postalischen Adresse/der gleiche Firmenname befindet (z. B. verschiedene Etagen in einem Ge-

Anregungen für eine Anpassung des BMF-Schreibens zum steuerlichen Reisekostenrecht vom 22. Mai 2014

		<p>chen einer betrieblichen auswärtigen Einrichtung in der Woche weiterläuft, wenn der Arbeitnehmer anschließend nur noch 1 oder 2 mal die Woche dort tätig wird.</p>	<p>bäude) oder es sich um ein Betriebs-/Werksgelände mit funktionalem Zusammenhang handelt und der Arbeitnehmer an dieser <b>erstmalig in einer Woche</b> mindestens an drei Tagen tätig wird. Innerhalb einer politischen Gemeinde können somit verschiedene Tätigkeitsstätten möglich sein. Dies ist auch der Fall, wenn ein anderer Kunde an der identischen postalischen Adresse aufgesucht wird.“</p> <p>Damit wird klargestellt, dass hier nicht durchschnittlich gemeint ist, sondern vielmehr eine Tätigkeit an erstmalig 3 Tagen in einer „Woche“ für den Beginn der Dreimonatsfrist ausreicht.</p> <p>Zudem sollte ein Beispiel eingefügt werden, in dem erkennbar wird, dass nach Beginn der Dreimonatsfrist diese weiterhin vorliegt, auch wenn der Arbeitnehmer anschließend nur 1 oder 2 Tage in der Woche an derselben Tätigkeitsstätte tätig wird.</p> <p>Beispiel: Der Mitarbeiter hat seine erste Tätigkeitsstätte in Berlin und ist für eine Projektbetreuung in der Woche vom 31.3. bis 4.4. an drei Tagen (beginnend am 01.04.) an derselben Tätigkeitsstätte in Hamburg eingesetzt. Anschließend ist der Mitarbeiter für die nächsten 6 Monate lediglich an einem Tag pro Woche an dieser Tätig-</p>
--	--	---	--



Anregungen für eine Anpassung des BMF-Schreibens zum steuerlichen Reisekostenrecht vom 22. Mai 2014

		<p>2. Wenn die auswärtige Tätigkeitsstätte an mehr als zwei aber weniger als drei Tagen aufgesucht wird, ist Rz. 54 irritierend: Dort heißt es in Satz 1: „Eine berufliche Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte liegt nur vor, wenn der Arbeitnehmer an dieser mindestens an drei Tagen wöchentlich tätig wird“. Das würde im Umkehrschluss bedeuten, dass ein Aufsuchen der auswärtigen Tätigkeitsstätte an weniger als drei Tagen wöchentlich nicht zum Anlauf der Dreimonatsfrist führt. Der nachfolgende Satz 2 lautet jedoch: „Die Dreimonatsfrist beginnt daher nicht, solange die auswärtige Tätigkeitsstätte an nicht mehr als zwei Tagen wöchentlich aufgesucht wird“.</p>	<p>keitstätte in Hamburg tätig. Die Dreimonatsfrist beginnt am 1.4. und endet am 30.06.</p> <p>2. Es sollte folgender Satz eingefügt werden: „Nicht von Bedeutung ist, wie lange der Arbeitnehmer an einem Tag an dieser Tätigkeitsstätte tätig ist.“ Somit wäre klar gestellt, dass es nicht auf die Stundenzahl in Abhängigkeit mit der vereinbarten Arbeitszeit ankommt.</p> <p>Des Weiteren regen wir an, zu vermerken, dass die Drei-Tage-Regel auch bei Teilzeittätigkeit zur Anwendung kommt.</p>
60	Verpflegung auf Flugreisen	Mahlzeiten im Flugzeug sind regelmäßig im Preis enthalten und werden nicht gesondert durch den Arbeitgeber bestellt. Der Arbeitgeber kann nicht bestimmen, ob der Reisende überhaupt eine Mahlzeit erhält und welche.	Bei Mahlzeiten im Flugzeug liegt keine arbeitgeberveranlasste Mahlzeit vor.
61	Mahlzeit	<p>In der Praxis ist oft unklar, ob ein Snack oder Imbiss (z. B. Getränke und Schokoriegel, Brezen, belegte Brötchen, Kuchen, Eis, Obst) z. B. auf Seminaren oder auswärtigen Besprechungen als Mahlzeit zu werten ist und damit bereits zu einer Kürzung der Verpflegungspauschale von 9,60 EUR führt. Die bereits heute uneinheitliche Bewertung seitens der Finanzverwaltung, wann und welcher Imbiss bereits als Mahlzeit anzusetzen ist, bedarf einer Klarstellung. Im üblichen Geschäftsablauf ist das Anbieten von Gebäck oder einem Snack üblich und dient dem positiven Gestaltungsablauf der Besprechung oder des Seminars und ist auch für die Konzentration der Teilnehmer notwendig.</p> <p>Dabei darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die uneinheitliche Bewertung von Mahlzeiten und deren Versteuerung</p>	<p>Aktuell ist in R 19.6 Abs. 2 LStR geregelt, dass Aufmerksamkeiten (wie Getränke und Genussmittel zum Verzehr am Arbeitsplatz und für die günstige Gestaltung des Arbeitsablaufes keinen Arbeitslohn darstellen. Diese Auslegung sollte auch bei auswärtigen Tätigkeiten (z. B. Seminaren) gelten.</p> <p>Es sollte in Rz. 61 folgender Satz aufgenommen werden: „Ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellter üblicher Snack oder Imbiss (z. B. Getränke und/oder Schokoriegel, Brezen, belegte Brötchen, Kuchen, Obst, Eis) während auswärtiger</p>

Anregungen für eine Anpassung des BMF-Schreibens zum steuerlichen Reisekostenrecht vom 22. Mai 2014

		rungsmöglichkeiten die Unternehmen mit hohen Verwaltungskosten belasten. Andernfalls ist das Bestreben nach Vereinfachung insoweit völlig verfehlt.	Tätigkeiten (z. B. Seminaren oder Besprechungen) dient der positiven Gestaltung des Ablaufes und stellen keine Mahlzeit dar.
63	Gestellung einer Mahlzeit durch den Arbeitgeber	Es ist zweifelhaft, ob eine Mahlzeit auch dann zur Verfügung gestellt wird, wenn der Mitarbeiter den Preis/Wert der Mahlzeit an den Arbeitgeber entrichtet. Beispiel: Hotelfrühstück kostet 3 Euro. Der Mitarbeiter entrichtet einen Eigenanteil für das Frühstück in Höhe von 3 Euro.	Folgender Satz sollte in Rz. 63 eingefügt werden: „Keine arbeitgeberveranlasste Mahlzeit liegt vor, wenn der Mitarbeiter den Preis/Wert der Mahlzeit aus seinem Nettolohn selbst trägt.“
63	Kleinbetragsrechnung	Die Kleinbetragsrechnung muss lt. BMF-Schreiben im Original beim Arbeitgeber vorliegen.	Belege werden heutzutage oft eingescannt und das Original danach vernichtet (vgl. § 147 Abs. 2 AO). Ein Werbungskostenabzug mit Hilfe des Originals beim Arbeitnehmer ist gem. § 9 Abs. 4a ausgeschlossen. Es ist daher nicht nachvollziehbar, warum der Arbeitgeber das Original vorhalten bzw. aufbewahren muss.  Wir regen an, den Nebensatz „die im Original beim Arbeitgeber vorliegt“, zu löschen.
68	Versteuerung des Sachbezugswertes für Mahlzeiten	Bis zur Neuregelung durch die Reisekostenreform war es möglich, dass der anzusetzende Sachbezugswert für arbeitgeberveranlasste Mahlzeiten auf Auswärtstätigkeiten mit anderen steuerfrei zu erstattenden Reisekosten (wie Fahrtkosten oder Verpflegungsmehraufwand), auf die der Arbeitnehmer einen arbeitsrechtlichen Anspruch hat, verrechnet werden konnte, sofern diese nicht in Höhe der zulässigen Höchstbeträge ausgeschöpft wurden.  Mit der Neuregelung muss in Fällen, in denen eine Verpflegungspauschale als Werbungskosten abgezogen werden kann, eine Kürzung erfolgen, wenn eine arbeitgeberveranlasste Mahlzeit vorliegt.	In Rz. 68 sollte folgender Satz eingefügt werden: „Es wird nicht beanstandet, wenn der Arbeitgeber bei einer arbeitgeberveranlassten Mahlzeit in den Fällen, in denen keine Verpflegungspauschale gezahlt werden darf, eine Verrechnung des Sachbezugswertes mit steuerfrei zu erstattender Fahrt- oder Reisenebenkosten vornimmt.  Beispiel: Arbeitnehmer M nimmt an einem auswärtigen Seminar mit Mittagessen teil und ist 7 Stunden von seiner Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte abwesend.

Anregungen für eine Anpassung des BMF-Schreibens zum steuerlichen Reisekostenrecht vom 22. Mai 2014

		<p>Der Sachbezug muss für arbeitgeberveranlasste Mahlzeiten folglich nur noch in 3 Fällen versteuert werden: Auswärtstätigkeiten bis zu 8 Stunden, Ablauf der Dreimonatsfrist, keine Aufzeichnung für die Abwesenheitszeiten. In diesen Fällen kann es aber trotzdem vorkommen, dass der Arbeitgeber Fahrtkosten pauschal oder nach Beleg oder Reisenebenkosten erstattet. Hier wäre eine Verrechnungsmöglichkeit für die Praxis von Vorteil.</p> <p>Die bisher schon vorhandenen Verrechnungsmöglichkeiten mit der Reisekostenvergütung, die in R.8.1 Absatz 8 Nr. 4 Satz 2 LStR 2011 beschrieben waren, bleiben im Einführungsschreiben unerwähnt. Lediglich die Entnahme aus dem Nettolohn wird noch erlaubt, siehe Rz. 68 S. 2.</p>	<p>Da er seinen privaten PKW für die Fahrt nutzt kann er 30 Euro an Fahrtkosten geltend machen, die ihm der Arbeitgeber auch steuerfrei erstattet. Die gestellte Mahlzeit kann der Arbeitgeber mit dem Sachbezugswert von derzeit 3,00 Euro individuell, pauschal mit 25 % (also 0,75 Euro zzgl. SolZ und KiSt) versteuern oder von den zu erstattenden 30 Euro abziehen.</p>
70	Teilnahme an einer geschäftlich veranlassten Bewirtung von Geschäftsfreunden	<p>Es fehlt an einer Klarstellung, dass bei einer vom Arbeitgeber veranlassten und bezahlten Bewirtung keine Versteuerung der Mahlzeit beim Mitarbeiter durchzuführen ist, wenn der Mitarbeiter keinen Anspruch auf einen Pauschbetrag für den Verpflegungsmehraufwand hat</p>	<p>Wir regen an folgendes Beispiel aufzunehmen: Arbeitnehmer M nimmt an einem auswärtigen Geschäftstermin mit Kunden mit Mittagessen teil und ist 6 Stunden von seiner Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte abwesend. Das Mittagessen bezahlt der Arbeitgeber. Da der Arbeitnehmer keine Pauschale für Verpflegungsmehraufwand erhalten kann, ist eine Kürzung nicht möglich. Da auch kein Arbeitslohn vorliegt, unterbleibt auch die Versteuerung des Sachbezugswertes.</p>
71	Kürzung der Verpflegungspauschalen	<p>Mahlzeiten werden zwar vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt, aber vom Arbeitnehmer nicht in Anspruch genommen, zum Beispiel wegen Krankheit, früher Arbeitsbeginn oder Abreise aus dem Hotel vor der Frühstückszeit. Bei Hotelbuchungen über ein Internetportal ist oftmals das Frühstück inklusive. Eine Abwahl ist nicht möglich bzw. mindert nicht den Gesamtpreis. Es ist fraglich, ob eine Kürzung der Verpflegungspauschalen notwendig ist, obwohl keine</p>	<p>In Rz. 71 sollte folgender Satz aufgenommen werden: „Eine Kürzung der Verpflegungspauschalen ist auch vorzunehmen, wenn die Mahlzeit zur Verfügung gestellt, aber nicht eingenommen wurde.“</p>

Anregungen für eine Anpassung des BMF-Schreibens zum steuerlichen Reisekostenrecht vom 22. Mai 2014

		Frühstücksbuchung gewollt war.	
71	Kürzung der Verpflegungspauschalen	Es kommt vor, dass die Mahlzeit, die zu einer Kürzung der Pauschale führt, günstiger als die inländischen Kürzungsbeiträge 4,80 Euro bzw. 9,60 Euro ist.	Es sollte folgender Satz ergänzt werden: „Die Kürzung der Verpflegungspauschalen ist auch vorzunehmen, wenn die Kosten des Arbeitgebers für die gestellten Mahlzeiten günstiger sind als der jeweilige Kürzungsbetrag.“
71	Kürzung der Verpflegungspauschalen	Bei dienstlichen Veranstaltungen eines Unternehmens sind häufig sowohl eigene Mitarbeiter als auch Mitarbeiter von verbundenen Unternehmen eingeladen. Bei den Arbeitnehmern des einladenden Unternehmens muss die Verpflegungspauschale gekürzt werden, wenn diese sich auf Auswärtstätigkeit befinden. Für die Arbeitnehmer des eingeladenen Unternehmens ist keine Kürzung vorzunehmen, weil keine arbeitgeberveranlasste Mahlzeit vorliegt.	Entsprechend zum Hinweis in Rz. 88 sollte folgender Satz eingefügt werden: „Es wird nicht beanstandet, wenn der Arbeitgeber bei einem Seminar oder einer Besprechung mit auswärtig tätigen und nicht auswärtig tätigen Arbeitnehmern sowie Arbeitnehmern aus verbundenen Unternehmen die Mahlzeiten insgesamt einheitlich mit dem Sachbezugswert bewertet und pauschal nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1a EStG besteuert.“ Diese Mahlzeiten sind mit einer arbeitstäglichen Mahlzeit vergleichbar, so dass die Bewertung mit dem amtlichen Sachbezugswert und der Pauschalierungsmöglichkeit mit 25 % vertretbar erscheint.
71	Kürzung der Verpflegungspauschale bei Dienstreisen zu Unternehmensstandorten mit betriebseigenen Kantinen	In der Praxis reisen Arbeitnehmer eines Unternehmens mit mehreren Standorten regelmäßig zu Standorten, die nicht ihre erste Tätigkeitsstätte sind. Die Arbeitnehmer haben sowohl an ihrem Heimatstandort als auch an vielen anderen Standorten des Unternehmens die Möglichkeit, eine vom Arbeitgeber vergünstigte Kantinenmahlzeit einzunehmen. Diese wird gemäß § 40 Abs. 2 pauschal versteuert, soweit die Arbeitnehmer nicht zumindest den Sachbezugswert selbst für die Mahlzeit zahlen. Aus diesem Grund liegt keine arbeitgeberveranlasste Mahlzeit vor. Eine Kürzung hat nicht zu erfolgen.	In Rz. 71 ist folgendes Beispiel aufzunehmen: Arbeitnehmer M ist an seiner ersten Tätigkeitsstätte in Berlin tätig. Hier betreibt der Arbeitgeber eine eigene Kantine, in der die Mitarbeiter kostenlos Mittagessen können. Die Mahlzeiten werden gemäß § 40 Abs. 2 EStG pauschal versteuert. Zudem hat der Arbeitgeber eine weitere Betriebsstätte mit kostenloser Kantine in Hamburg und München. Arbeitnehmer M ist 1mal monatlich sowohl in Hamburg als auch in München aus-

Anregungen für eine Anpassung des BMF-Schreibens zum steuerlichen Reisekostenrecht vom 22. Mai 2014

			wärts tätig und isst dort ebenfalls in der Kantine. Da es sich um eine arbeitstägliche Mahlzeit des Arbeitgebers handelt, die nach § 40 Abs. 2 EStG pauschal versteuert wird, liegt keine arbeitgeberveranlasste Mahlzeit vor. Eine Kürzung der Verpflegungspauschale braucht nicht vorgenommen werden.
71	Kürzung bis auf maximal 0 Euro der Verpflegungspauschale	In der Praxis treten Unsicherheiten auf, ob es bei der Kürzung der Verpflegungspauschale zu negativen Beträgen bzw. Überträgen bei mehrtägigen Auswärtstätigkeiten kommen kann.	In Rz. 71 ist folgender Satz aufzunehmen: „Die Kürzung der Verpflegungspauschale ist tagesbezogen und bis maximal auf 0 Euro vorzunehmen.“
	Verpflegungsmehraufwendungen bei Einladungen innerhalb von Konzernen von Mitarbeitern verschiedener Gesellschaften	<p>Eine Holding in Deutschland hat verschiedene Tochter- und Schwester-Unternehmen mit eigener Firmierung. Es handelt sich zwar um „verbundene Unternehmen“, dennoch ist jedes Unternehmen separat für sich zu betrachten und somit werden Kolleginnen und Kollegen einer anderen Firmierung als der Holding selbst als Externe betrachtet.</p> <p>Beispiel: Mitarbeiter einer deutschen Gesellschaft nehmen an einer Vertriebsveranstaltung bei der italienischen Tochtergesellschaft teil (separate Firmierung). Diese italienische Gesellschaft trägt sämtliche Kosten der Vertriebsveranstaltung (Hotel, Essen, etc.). Müssen nun die Verpflegungsmehraufwendungen der Teilnehmer aus Deutschland gekürzt werden, weil die Mahlzeiten vom Arbeitgeber veranlasst sind oder wurden aus Sicht des Reisekostenrechts die Mahlzeiten vom externen Dritten (der italienischen Auslandsgesellschaft) veranlasst?</p>	Es sollte die Klarstellung erfolgen, dass die Regelung nur für arbeitgeberveranlasste Mahlzeiten gilt, wobei der Arbeitgeber dasjenige Unternehmen ist (auch bei Konzernen), bei dem der Arbeitnehmer laut Arbeitsvertrag angestellt ist – unabhängig davon, wo er aktuell seine erste Tätigkeitsstätte hat.
72	Kürzung des Werbungskostenabzugs	Häufig gewähren Arbeitgeber anstelle der steuerfreien Pauschbeträge höhere Beträge für den Verpflegungsmehraufwand und stellen zugleich Mahlzeiten zur Verfügung. Für diese Fälle fehlen praktische Beispiele im BMF-Schreiben.	Wir regen an folgendes Beispiel aufzunehmen: Ein Mitarbeiter ist während einer eintägigen Auswärtstätigkeit von 05.00 bis 22.00

Anregungen für eine Anpassung des BMF-Schreibens zum steuerlichen Reisekostenrecht vom 22. Mai 2014

			<p>Uhr abwesend. Der Arbeitgeber zahlt für eintägige Auswärtstätigkeiten einen Betrag von 30 Euro für den Verpflegungsmehraufwand. Der Arbeitgeber stellt am Reisetag zwei Mahlzeiten (Mittag- und Abendessen) zur Verfügung. Die Abrechnung der Verpflegungspauschalen sieht wie folgt aus:</p> <p>Verpflegungspauschale: 12,00 Euro          Kürzungsbetrag : 19,20 Euro          Auszahlung: 0,00 Euro.</p> <p>Gemäß § 40 Abs. 2 EStG dürfen maximal 100 Prozent des steuerfreien Betrags, also weitere 12 Euro, pauschal versteuert mit 25 Prozent ausgezahlt werden. Die verbleibenden 6 Euro müssen individuell über die Lohnabrechnung versteuert werden. In Zeile 20 ist für die Reise 0 Euro einzutragen, weil keine steuerfreie Verpflegungspauschale wegen der Kürzung ausgezahlt wurde.</p>
79 und 82	Reisekosten anlässlich einer Betriebsveranstaltung	Der BFH hat mit seinen Urteilen vom 16.05.2013 seine Rechtsprechung zu Betriebsveranstaltungen geändert. Danach sind Fahrtkosten, Übernachtungskosten und Verpflegungsmehraufwand aus Anlass der Teilnahme an einer Betriebsveranstaltung Reisekosten	Im BMF-Schreiben ist die neue Rechtsprechung des BFH einzuarbeiten und die Konsequenzen entsprechend der neuen LStR anhand von Beispielen darzustellen
82	Gemischt veranlasste Reisen	<p>1. Für die Aufteilung der Kosten bei gemischt veranlassten Reisen gelten weiterhin die Ausführungen aus dem BMF-Schreiben vom 06.07.2010, BStBl 2010 I, S. 614.</p> <p>Die Ausführungen in Rz. 82 ergänzen diese. Hierbei führt allerdings das Beispiel 42 mit der Aussage, dass Fahrtkosten und Übernachtungskosten unstreitig zu 50 Prozent Werbungskosten darstellten, zu Unsicherheiten.</p>	<p>1. Grundsätzlich sollte Rz. 82 vollständig gestrichen und eigenständig im BMF Schreiben vom 06.07.2010 geregelt werden. Sollte unserem Petition nicht gefolgt werden, bitten wir um Berücksichtigung folgender Punkte:</p> <p>Rz. 82 handelt gem. Überschrift von der Ermittlung (bzw. Kürzung) der Verpfle-</p>

Anregungen für eine Anpassung des BMF-Schreibens zum steuerlichen Reisekostenrecht vom 22. Mai 2014

		<p>Diese Aussage kann nur für Incentivereisen gelten, jedoch insbesondere nicht für die Fahrtkosten für dienstliche oder berufliche Reisen, die mit einem privaten Anlass des Arbeitnehmers verbunden werden (z. B. Verlängerung über das Wochenende und Anschluss von Urlaub, siehe hierzu Rz. 12 Satz 2 des BMF-Schreibens vom 06.07.2010).</p> <p>Sofern eine Geschäftsreise dienstlich erforderlich ist, sind die Fahrtkosten zu 100 % als Werbungskosten ansetzbar bzw. steuerfrei erstattbar. In der aktuellen Umsetzung agieren die Betriebsstättenfinanzämter uneinheitlich. Teilweise wird der private Anteil gewertet und an den Fahrtkosten versucht Reduzierungen durchzusetzen, teilweise wird nur geprüft, ob der Reiseanlass ein geschäftlicher war und keine privaten Kosten (etwas das Hotel während der privaten Verlängerung oder Taxikosten während dieser Zeit) abgerechnet wurden. Es herrscht hierzu seit Jahren eine große Unsicherheit in den Unternehmen.</p> <p>2. Die Aufteilung der Verpflegungspauschale führt zu zusätzlichem Arbeitsaufwand. Die Aufteilungskriterien sind zu unscharf. Darüber hinaus erscheint es nicht gerechtfertigt, erst die Verpflegungspauschale aufzuteilen und dann den steuerfreien Teilbetrag zu kürzen, wenn der Arbeitgeber eine Mahlzeit gewährt hat. Dabei bleibt unberücksichtigt, ob die gewährte Mahlzeit dem beruflichen oder dem incentivierten Teil des Reisetages zuzuordnen ist. Dies führt zu einem nicht gerechtfertigten Ergebnis.</p>	<p>gungspauschalen und nicht von Fahrt- und Übernachtungskosten (vgl. Aufbau des Inhaltsverzeichnisses).</p> <p>Wir schlagen daher vor, unter Hinweis auf die Überschrift zu Rz. 82 den Satz zu den Fahrt- und Übernachtungskosten aus Beispiel 42 zu streichen, um die genannten Unsicherheiten zu vermeiden.</p> <p>Rz. 82 sollte um folgende Klarstellung nach Satz 3 ergänzt werden: "Bei einer untergeordneten privaten Mitveranlassung gilt weiterhin Rz. 12 des BMF-Schreibens vom 06.07.2010 (BStBl I S. 614) mit der Folge, dass die Verpflegungsmehraufwendungen vollumfänglich beruflich veranlasst sind und keine Aufteilung der Verpflegungspauschale vorzunehmen ist."</p> <p>Bleibt es bei dem Hinweis im Schreiben sollte zum Aufteilungsmaßstab klargestellt werden, dass in die Ermittlung des Aufteilungsschlüssels ein Arbeitstag von 8 Stunden zugrunde zu legen ist. Die übrige Zeit, die normalerweise Freizeit ist, hat keinen Einfluss auf den Aufteilungsschlüssel.</p> <p>Sofern Mahlzeiten gewährt werden, gelten die normalen Kürzungsregelungen.</p> <p>Eine Aufteilung der Fahrtkosten kann unterbleiben, wenn die Reise auf Anord-</p>
--	--	---	--

Anregungen für eine Anpassung des BMF-Schreibens zum steuerlichen Reisekostenrecht vom 22. Mai 2014

			<p>nung des Arbeitgebers durchgeführt wird (vgl. Rz. 12 des BMF-Schreibens vom 06.07.2010), was für den Bereich der Arbeitgebererstattung stets gegeben sein wird. Dies kann durch folgendes Beispiel klargestellt werden:</p> <p>Arbeitnehmer A ist von Montag 9:00 Uhr bis Freitag 14:00 Uhr auswärtig in Paris tätig. Er entschließt sich das Wochenende davor und danach für private Aktivitäten zu nutzen und reist somit bereits am Samstag an und am Sonntag darauf erst ab. Lösung: Aufgrund der Weisung des Arbeitgebers können die Fahrtkosten in Form der Aufwendungen für den Flug steuerfrei vom Arbeitgeber erstattet werden. Die Unterkunftskosten darf der Arbeitgeber von Sonntagabend bis Freitag steuerfrei übernehmen. Die Verpflegungspauschale kann vom vermeintlichen Anreisetag Sonntag bis Freitag als Abreisetag steuerfrei gezahlt werden.</p> <p>Hierbei sollte auch klargestellt werden, dass es auf das Verhältnis der beruflichen und privaten Tage nicht ankommt, d. h. die dargestellte Behandlung ist auch möglich, wenn die privaten Aufenthaltstage überwiegen. Eine An- und Abreise von einem anderen Ort als dem der Dienstreise ist ebenfalls unschädlich, soweit dadurch keine höheren Fahrt- oder Flugkosten entstehen (Beispiel wie oben: MA fliegt am Freitagabend nach Nizza (auf</p>
--	--	--	---



Anregungen für eine Anpassung des BMF-Schreibens zum steuerlichen Reisekostenrecht vom 22. Mai 2014

			<p>eigene Kosten) und tritt die Rückreise am Sonntag von Nizza aus an. Die Flugkosten können bis zu der Höhe steuerfrei erstattet werden, die für einen Rückflug am Freitagabend von Paris aus angefallen wären).</p> <p>Zu den aufzuteilenden Kosten: Für eine nur zeitanteilige Berücksichtigung der Verpflegungspauschale fehlt es an einer gesetzlichen Grundlage. Zumindest für den Bereich der Arbeitgebererstattung verbleibt im Regelfall wegen der gewährten Vollverpflegung ohnehin keine Verpflegungspauschale. Der Aufwand, eine steuerfrei mögliche (anteilige) Verpflegungspauschale zu ermitteln, die dann ohnehin auf 0 Euro gekürzt werden muss, sollte den Arbeitgebern erspart werden.</p> <p>Zudem sollte ebenfalls das BMF-Schreiben vom 06.07.2010, BStBl 2010 I, S. 614 entsprechend ergänzt werden.</p> <p>Reisen mit überwiegend „Belohnungscharakter“ sind hier gezielt zu trennen von den Geschäftsreisen.</p>
84	Großbuchstabe M	<p>Mittels des Großbuchstaben M soll die Finanzverwaltung bei der ESt-Veranlagung die Fälle erkennen können, in denen die Verpflegungspauschalen zu kürzen sind.</p> <p>In der Praxis werden nach den betrieblichen Reisekostenregelungen die Verpflegungspauschalen häufig über den gesetzlichen erforderlichen Umfang hinaus gekürzt (z. B. wenn</p>	<p>Die Pflicht zur Aufzeichnung/ Bescheinigung des Großbuchstaben M sollte nur dann bestehen, wenn die vom Arbeitgeber erstatteten steuerfreien Verpflegungspauschalen immer dem vollen Umfang der möglichen Werbungskosten entsprechen.</p>

Anregungen für eine Anpassung des BMF-Schreibens zum steuerlichen Reisekostenrecht vom 22. Mai 2014

		<p>ein Dienstreisender von einem Kunden/Lieferanten zum Essen eingeladen wird) oder es wird vom Arbeitgeber von vornherein keine Verpflegungspauschale erstattet, weil der Arbeitnehmer auch am auswärtigen Tätigkeitsort in einer betriebliche Kantine zu günstigen Konditionen essen kann und ihm daher keine Mehraufwendungen entstehen. In solchen Fällen kann der Arbeitnehmer zu Recht die ungekürzte Verpflegungspauschale als Werbungskosten geltend machen.</p> <p>Die Mahlzeitengestellungen, die für den Großbuchstaben M relevant sind, können wegen der o. g. Konstellationen nicht unmittelbar aus der betrieblichen Reiseabrechnung heraus erfasst werden, weil die betrieblichen Kürzungstatbestände über die gesetzlichen Kürzungstatbestände hinausgehen oder weil mangels Erstattungsanspruch von vornherein keine Verpflegungspauschale abgerechnet wird. In der Folge muss der Arbeitgeber nur für Zwecke des Großbuchstabens M die maßgeblichen Mahlzeitengestellungen gesondert identifizieren und erfassen. Dies führt zu zusätzlichem Verwaltungsaufwand – ohne dass dies letztendlich für die Finanzverwaltung zu einer besseren Erkenntnis führt – und konterkariert die propagierten Ziele „Steuervereinfachung / Bürokratieabbau.“</p>	<p>Hilfsweise sollte die in Rz. 86 getroffene Aufzeichnungserleichterung bis zu einer gesetzlichen Neuregelung verlängert werden.</p>
88	Pauschalbesteuerung von Mahlzeiten bei internen Seminaren / Besprechungen	<p>In der Praxis werden häufig Seminare und sonstige Besprechungen an den Firmenstandorten durchgeführt. Hier nehmen sowohl Arbeitnehmer aus auswärtigen Betriebsstätten, Arbeitnehmern ohne erste Tätigkeitsstätte sowie Arbeitnehmern, die ihre erste Tätigkeitsstätte am jeweiligen Standort haben, teil.</p> <p>Auf einem Seminar / bei Besprechungen wird auch häufig ein Mittagessen (nicht nur belegte Brötchen und Obst) zur Verfügung gestellt. Die steuerliche Behandlung dieser Mahlzeiten ist nun für die beteiligten Arbeitnehmer unterschiedlich vor-</p>	<p>Ergänzung der Randziffer 91: Als Arbeitsessen im vorgenannten Sinne gelten auch die gemeinsamen Mahlzeiten während eines beim Arbeitgeber selbst durchgeführten Seminars/ Besprechung sowohl mit Arbeitnehmern aus auswärtigen Betriebsstätten, Arbeitnehmern ohne erste Tätigkeitsstätte sowie Arbeitnehmern, die ihre erste Tätigkeitsstätte am jeweiligen Standort haben (mit einheitlicher 60 € -Grenze).</p>

Anregungen für eine Anpassung des BMF-Schreibens zum steuerlichen Reisekostenrecht vom 22. Mai 2014

		<p>zunehmen.</p> <p>Die Arbeitnehmer, die auswärts tätig sind, erhalten eine gekürzte Verpflegungspauschale, wenn sie mehr als 8 Stunden oder mehrtätig mit Übernachtung unterwegs sind, es ist der Sachbezugswert zu versteuern, wenn sie bis zu 8 Stunden (eintätig) unterwegs sind. Für Arbeitnehmer mit der ersten Tätigkeitsstätte am Veranstaltungsort, muss ebenfalls ein geldwerter Vorteil versteuert werden. Die Bewertung dieser Mahlzeiten ist nicht eindeutig geregelt. Diese unterschiedliche Behandlung der gleichen Mahlzeit erfordert einen sehr hohen bürokratischen Aufwand.</p>	<p>Alternatives Petikum: In Rz. 88 wird folgender Satz eingefügt: „Es wird nicht beanstandet, wenn der Arbeitgeber bei einem Seminar oder einer Besprechung mit auswärtig tätigen und nicht auswärtig tätigen Arbeitnehmern die Mahlzeiten insgesamt einheitlich mit dem Sachbezugswert bewertet und pauschal nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1a EStG besteuert.“ Diese Mahlzeiten sind einer arbeitstäglichem Mahlzeit vergleichbar, so dass die Bewertung mit dem amtlichen Sachbezugswert und Pauschalierungsmöglichkeit mit 25 % vertretbar erscheint.</p>
98	Zu berücksichtigende Unterkunftskosten bei einer beruflich veranlasseten doppelten Haushaltsführung	<p>Die steuerlich zu berücksichtigenden Unterkunftskosten bei einer beruflich veranlasseten doppelten Haushaltsführung werden durch das BMF-Schreiben auf max. 1.000 Euro pro Monat begrenzt. Dieser Höchstbetrag umfasst sämtliche Aufwendungen (Miete, Betriebskosten, Einrichtungsgegenstände, etc.) im Zusammenhang mit der Zweitwohnung.</p> <p>Es fehlt die Klarstellung, dass anfallende Maklerkosten Umzugskosten darstellen und nicht in den Maximalbetrag von 1.000 Euro einzubeziehen sind. Da Maklerkosten keine Aufwendungen für die Nutzung, sondern für die Beschaffung der Unterkunft darstellen, müssen sie unseres Erachtens als allgemeine Kosten der doppelten Haushaltsführung in voller Höhe – bei entsprechendem Nachweis – anerkannt werden.</p>	<p>Es ist folgender Satz aufzunehmen: „Maklerkosten für Mietunterkünfte sind als Umzugskosten weiterhin nach R 9.9 Abs. 2 LStR (s. hierzu auch Entwurf LStÄR 2015) nicht in die 1.000 Euro-Grenze einzubeziehen und können gemäß Beleg vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet werden.“</p>
108	Berufliche Veranlassung von Unterkunftskosten im Rahmen einer Auswärtstätigkeit	<p>Nach den Ausführungen im BMF-Schreiben erfordert die Anerkennung von Unterkunftskosten im Rahmen einer beruflich veranlasseten Auswärtstätigkeit, dass noch eine andere Wohnung besteht, an der der Arbeitnehmer seinen Lebensmittelpunkt hat, ohne dass dort ein eigener Hausstand vorliegen muss.</p>	<p>Aus dem EStG lässt sich nicht entnehmen, dass der Lebensmittelpunkt für die berufliche Veranlassung der Unterkunftskosten im Rahmen einer Auswärtstätigkeit von Bedeutung ist. Es sollte daher klargestellt werden, dass bei Mitarbeitern,</p>

Anregungen für eine Anpassung des BMF-Schreibens zum steuerlichen Reisekostenrecht vom 22. Mai 2014

			die (am Ort der ersten Tätigkeitsstätte) einen eigenen Hausstand innehaben, der Lebensmittelpunkt des Mitarbeiters nicht geprüft werden muss. Die berufliche Veranlassung der Unterkunftskosten kann in diesen Fällen ohne weitere Prüfung unterstellt werden.
108	Lebensmittelpunkt	<p>Laut Rz. 108 ist bei einer Auswärtstätigkeit für die Anerkennung von Unterkunftskosten Voraussetzung, dass noch eine andere Wohnung besteht, an der der Arbeitnehmer seinen Lebensmittelpunkt hat.</p> <p>Es wird bezweifelt, dass das Erfordernis des Lebensmittelpunkts durch den Gesetzestext gedeckt ist. Die Unterkunft am oder in der Nähe des auswärtigen Beschäftigungsortes ist eindeutig durch die Auswärtstätigkeit und somit beruflich veranlasst. Aus diesem Grund und auch wegen der nachstehend beschriebenen Schwierigkeiten wird eine Streichung dieses zusätzlichen Erfordernisses befürwortet.</p> <p>In vielen Fällen - insbesondere bei einer längerfristigen Auswärtstätigkeit – wird sich die Familie ganz oder zeitweise mit am auswärtigen Einsatzort aufhalten. R 9.10 Abs. 1 Satz 4 LStR 2013 unterstellt, dass sich damit der Lebensmittelpunkt an den auswärtigen Einsatzort verlagert. Die bisherige Wohnung wird beibehalten, weil die Auswärtstätigkeit befristet und eine Rückkehr an die erste Tätigkeitsstätte geplant ist.</p> <p>Nichtverheiratete nutzen im Heimatstaat lediglich noch ein Zimmer im Haushalt der Eltern. Nach R 9.10 Abs. 1 Sätze 6 ff soll der Lebensmittelpunkt dort sein, wo der Arbeitnehmer die engeren persönlichen Beziehungen pflegt (=Bindungen an nahestehende Personen).</p> <p>In beiden Fällen entstehen durch die Auswärtstätigkeit zu-</p>	<p>In Rz. 108 Satz 2 sollte der Nebensatz „an der der Arbeitnehmer seinen Lebensmittelpunkt hat“ ersatzlos gestrichen werden. Zudem sollte einer Klarstellung analog Tz 110 mit einer Ergänzung für nichtverheiratete Arbeitnehmer erfolgen.</p> <p>Sollte diesem Petikum nicht entsprochen werden, ist eine Klarstellung des unbestimmten Rechtsbegriffs „Lebensmittelpunkt“ erforderlich.</p>

Anregungen für eine Anpassung des BMF-Schreibens zum steuerlichen Reisekostenrecht vom 22. Mai 2014

		<p>sätzliche Kosten (nur dies ist durch den Gesetzgeber gefordert).</p> <p>Der Arbeitgeber kann nur sehr schwer beurteilen, wo sich der Lebensmittelpunkt seines Arbeitnehmers befindet, insbesondere bei alleinstehenden Arbeitnehmern. Der Arbeitgeber würde nicht kalkulierbare Haftungsrisiken eingehen, denen er nicht ausweichen kann, weil es ihm nicht möglich ist, die Frage des Lebensmittelpunktes zu Beginn einer Auswärtstätigkeit belastbar zu beurteilen.</p> <p>In Rz. 110 zur doppelten Haushaltsführung wird hingegen zugelassen, dass ein Arbeitnehmer, der seinen Familienwohnsitz beibehält (weil sich dort auf Dauer gesehen der Lebensmittelpunkt befindet) und der bei einer vorübergehenden Auswärtstätigkeit von der Familie begleitet wird, gleichwohl die auf ihn entfallenden Unterkunftskosten als Werbungskosten geltend machen kann. Insoweit besteht eine – sachlich nicht nachvollziehbare - Ungleichbehandlung.</p>	
110	Übernahme von Kosten einer Wohnung/Unterkunft im Rahmen einer Auswärtstätigkeit	<p>Nutzt der Arbeitnehmer im Rahmen einer Auswärtstätigkeit das Hotelzimmer zusammen mit einer Begleitperson können nur die Kosten für ein Einzelzimmer steuerfrei erstattet bzw. als Werbungskosten angesetzt werden.</p> <p>In der Praxis werden auch bei Auswärtstätigkeiten, die zwar unter 48 Monaten aber dennoch mehrere Monate andauern zur Kostenersparnis Wohnungen angemietet. Hier kommen dann auch gerade am Wochenende Familienangehörige zu Besuch und übernachten dort. Für die entsprechende Aufteilung der Kosten fehlen Ausführungen im BMF-Schreiben.</p> <p>Im Gegensatz zu Hotelübernachtungen gibt es für die nach § 9 Abs. 5a Satz 3 EStG notwendige Begrenzung der Übernachtungskosten auf die Aufwendungen, die bei alleiniger Nutzung durch den Arbeitnehmer anfallen, keine einfachen</p>	<p>In Rz. 110 sollte folgender Satz aufgenommen werden: „Werden Wohnungen im Rahmen von beruflich veranlassten Auswärtstätigkeiten im Inland angemietet und die bisherige Wohnung beibehalten, sollten die Kosten für die Wohnung am auswärtigen Tätigkeitsort im Inland anteilig für eine 2 Zimmer-Wohnung von mindestens 60 m<sup>2</sup> bezogen auf den vereinbarten Mietpreis mindestens aber ein Betrag von 1.000 Euro <b>-analog der Regelungen</b> für Unterkunftskosten bei einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit nach Ablauf von 48 Monaten als angemessen anerkannt werden.“</p>

Anregungen für eine Anpassung des BMF-Schreibens zum steuerlichen Reisekostenrecht vom 22. Mai 2014

		Aufteilungsmerkmale. Zunächst ist dabei die 1.000 € Grenze des § 9 Abs. 5 EStG bei doppelter Haushaltsführung heran zu ziehen, die bei einer Auswärtstätigkeit nach Ablauf von 48 Monaten ebenfalls zur Anwendung kommt. Damit können auch in den ersten 48 Monaten Übernachtungskosten von bis zu 1.000 € monatlich nicht unangemessen hoch sein. Dies muss unabhängig davon gelten, ob die Wohnung ganz oder zeitweise auch von Familienangehörigen mitgenutzt wird.	Betragen die Kosten mehr als 1.000 €, ist zu prüfen, ob die Kosten darauf zurückzuführen sind, dass der Arbeitnehmer die Wohnung nicht allein nutzt. Soweit die Mietkosten auf eine zusätzliche Wohnfläche entfallen, die durch die Mitnutzung der Wohnung durch Angehörige begründet ist (z. B. ein zusätzliches Zimmer), sind sie nicht beruflich bedingt.
113	Vorliegen einer beruflichen Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte	Nach Rz. 113 soll eine berufliche Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte nur vorliegen, wenn ein Arbeitnehmer an dieser mindestens an drei Tagen wöchentlich tätig wird. Die Begrenzung der Unterkunftskosten nach Ablauf der 48 Monatsfrist auf 1.000 € bezieht sich jedoch ausweislich Rz. 111 ausschließlich auf „längerfristige“ berufliche Tätigkeiten. Vor diesem Hintergrund ist unklar, auf welchen Zeitraum sich das „mindestens an drei Tagen wöchentliche Tätigwerden“ bezieht und der Lauf der 48-Monatsfrist konkret beginnt. (Vgl. hierzu auch Anmerkung zu Rz. 51 und 54 wegen Dreimonatsfrist bei Verpflegungsmehraufwendungen)	Es sollte klargestellt werden, dass sich das Merkmal der „Längerfristigkeit“ für Zwecke der Abzugsbeschränkung von Übernachtungskosten nur auf solche Tätigkeitsstätten in Rahmen von Auswärtstätigkeiten bezieht, die das in § 9 Abs. 4 Satz 3 EStG aufgeführte Merkmal der „Dauerhaftigkeit“ erfüllen.
120	Zusammenfassung mehrerer Reisen	Rz. 120 des BMF-Schreibens vom 30. September 2013 erlaubt die Zusammenfassung verschiedener Reisekostenarten und die zusammenfassende Abrechnung mehrerer Reisen. Diese Regelung hat insbesondere Bedeutung, wenn der Arbeitgeber Reisekostenvergütungen zahlt, die geringer sind als die Beträge nach § 9 EStG. Dann stellt sich die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen die Reisekostenvergütungen über die Dreimonatsfrist hinaus unter Anwendung von Rz. 121 gewährt werden können, soweit die Summe der zulässigen steuerfreien Leistungen insgesamt noch nicht überschritten ist.	Zur Verdeutlichung der zusammenfassenden Abrechnung mehrerer Reisen über die Dreimonatsfrist hinaus wäre eine Klarstellung z. B. in Form eines Beispiels wünschenswert.