Steuerfreier Ersatz von Reisekosten durch den Arbeitgeber

Stand: Januar 2016

Inhalt:

1. Begriff der Reisekosten 1
2. Fahrtkosten 3
3. Verpflegungsmehraufwendungen bei Inlandsreisen 3
4. Übernachtungskosten bei Inlandsreisen 5
5. Verpflegungsmehraufwendungen bei Auslandsreisen 5
6. Übernachtungskosten bei Auslandsreisen ... 6
7. Reisenebenkosten 7

Dieses Merkblatt gibt einen Überblick über die Reisekosten, die der Arbeitgeber steuerfrei ersetzen **kann**. Diese Möglichkeit beinhaltet jedoch keinerlei Aussage darüber, welche Kosten der Arbeitgeber arbeitsrechtlich ersetzen **muss**. Diese arbeitsrechtliche Frage ist ggf. in Individualarbeitsverträgen, Dienstanweisungen, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen geregelt.

1. Begriff der Reisekosten

Reisekosten im Sinne der Lohnsteuer-Richtlinien sind Kosten, die so gut wie ausschließlich durch die berufliche Tätigkeit eines Arbeitnehmers außerhalb seiner Wohnung und einer ortsgebundenen ersten Tätigkeitsstätte entstehen. Zu den Reisekosten zählen Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwendungen, Übernachtungskosten und Reisenebenkosten. Während die nachgewiesenen Fahrtkosten, Übernachtungskosten und Reisenebenkosten ohne Begrenzung vom Arbeitgeber lohnsteuerfrei ersetzt werden können, werden Verpflegungsmehraufwendungen nur in Höhe bestimmter Pauschalen als **nicht** steuerpflichtiger Arbeitslohn anerkannt. Sollten die dem Arbeitnehmer entstandenen Kosten vom Arbeitgeber nicht oder nicht bis zur steuerlich zulässigen Höhe ersetzt werden, verbleibt dem Arbeitnehmer die Möglichkeit des Abzugs als Werbungskosten im Rahmen seiner persönlichen Einkommensteuererklärung (**einzige Ausnahme:** Übernachtungs*pauschalen* können zwar vom Arbeitgeber gezahlt werden, nicht jedoch vom Arbeitnehmer als Werbungskosten geltend gemacht werden).

Anlass und Art der beruflichen Tätigkeit, die Reisedauer und den Reiseweg hat der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und anhand geeigneter Unterlagen - zum Beispiel Fahrtenbuch, Tankquittungen, Hotelrechnungen, Schriftverkehr und ähnliches nachzuweisen oder glaubhaft zu machen. Unterlagen, aus denen sich die Voraussetzungen für den Erstattungsanspruch ergeben, hat der Arbeitgeber als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren.

Eine **beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit** liegt vor, wenn der Arbeitnehmer vorübergehend außerhalb seiner Wohnung und nicht an seiner ersten Tätigkeitsstätte beruflich tätig wird. Eine Auswärtstätigkeit liegt ebenfalls vor, wenn der Arbeitnehmer bei seiner individuellen beruflichen Tätigkeit typischerweise nur an ständig wechselnden Tätigkeitsstätten oder auf einem Fahrzeug tätig wird.

Zur Frage, wann und wo eine erste Tätigkeitsstätte vorliegt, gilt, dass ein Arbeitnehmer grundsätzlich nur eine erste Tätigkeitsstätte je Arbeitsverhältnis haben kann. Sowohl betriebliche Einrichtungen des Arbeitgebers als auch bei Dritten (z.B. Kunden) können erste Tätigkeitsstätten sein, jedoch ein Homeoffice nicht, da bei diesem ein betrieblicher Bezug fehlt.

Der Begriff der „ersten Tätigkeitsstätte" wird gesetzlich definiert als „die ortsfeste Einrichtung des Arbeitgebers, der der Arbeitnehmer

dauerhaft zugeordnet ist" (vgl. § 9 Abs. 4 Einkommenssteuergesetz). Die Zuordnung der ersten Tätigkeitsstätte erfolgt vorrangig durch arbeits- und dienstrechtliche Festlegung. Von einer dauerhaften Zuordnung wird insbesondere ausgegangen, wenn der Arbeitnehmer unbefristet, für die Dauer des Dienstverhältnisses oder über einen Zeitraum von 48 Monaten hinaus an einer solchen Tätigkeitsstätte tätig werden soll. Nur wenn eine solche Festlegung fehlt oder nicht eindeutig ist, werden hilfsweise quantitative Kriterien herangezogen, also ob der Arbeitnehmer typischerweise an einer bestimmten Einrichtung arbeitstäglich oder je Arbeitswoche zwei volle Arbeitstage oder mindestens 1/3 seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit dort tätig werden soll. Im Zweifel ist die räumliche Nähe zur Wohnung des Arbeitnehmers maßgebend, also die Tätigkeitsstätte, die am nächsten zur Wohnung liegt. Die Zuordnung des Arbeitgebers ist jedoch immer vorrangig. Zeitliche und quantitative Kriterien spielen bei Vorliegen einer arbeitgeberseitigen Zuordnung keine Rolle. Die Zuordnung muss entsprechend dokumentiert sein. Hierzu reichen Reisekostenabrechnungen, -richtlinien, Vermerke oder Notizen aus. Die Dauerhaftigkeit der Zuordnung wird anhand einer Prognose zu Beginn der Tätigkeit aufgestellt. Änderungen durch unvorhergesehene Ereignisse wie Krankheit, politische Unruhen oder Insolvenz führen nicht zu einer rückwirkenden Änderung der Prognose. Änderungen der Zuordnung gelten nur für die Zukunft.

Beispiel 1: A ist Arbeitnehmer und ist drei Tage in der Woche im Büro seines Arbeitgebers und an den übrigen Tagen in der Woche auf zwei Baustellen eingesetzt. Eine Zuordnung durch seinen Arbeitgeber ist nicht erfolgt. Erste Tätigkeitsstätte ist das Büro seines Arbeitgebers.

Beispiel 2: A ist Filialleiter und betreut fünf Filialen. Sein Arbeitgeber hat arbeitsrechtlich keine erste Tätigkeitsstätte zugeordnet. A ist an jeder Filiale einen Tag tätig. Da weder eine Zuordnung erfolgt ist, noch eine Zuordnung nach quantitativen Kriterien möglich ist, ist die Filiale, die am dichtesten zu As Wohnung liegt, seine erste Tätigkeitsstätte.

Sonderfälle: Sammelpunkt und weiträumiges Arbeitsgebiet

Keine erste Tätigkeitsstätte sind **Sammelpunkte**, die vom Arbeitgeber für das tägliche Aufnehmen der Arbeit dauerhaft bestimmt sind. Diese liegen zum Beispiel bei Busfahrern vor, die ihre Tätigkeit am Busdepot aufnehmen, oder Handwerkern, die jeden Morgen ihr Montagefahrzeug an einem bestimmten Punkt abholen. Fahrten dorthin führen zur Geltendmachung der Entfernungspauschale. Sonstige Reisekosten können nicht erstattet werden. Ebenso verhält es bei einem sog. **weiträumigen Arbeitsgebiet**. Dies sind beispielsweise Hafen-, Wald-, Zustell- oder Ablesegebiete, wenn der Arbeitnehmer Tätigkeiten auf einer Fläche und nicht innerhalb von betrieblichen Einrichtungen verrichtet. Dort können bis zu dem Punkt, an dem der Arbeitnehmer das weiträumige Gebiet betritt, lediglich die Entfernungspauschale gelten gemacht werden, sonstige Reisekosten jedoch nicht. Möglich ist aber, dass Arbeitnehmer trotzdem die Verpflegungspauschale in Anspruch nehmen.

Beispiel: Arbeitnehmer A ist Maschinenbauer einer Werft. Er betritt das Werftgelände jeden Morgen durch den südlichen Eingang. Für die Fahrten von seiner Wohnung bis zu dem südlichen Eingang zum Werftgelände kann A die Entfernungspauschale ansetzen.

Auch Aufwendungen, die dem Arbeitnehmer durch den Besuch einer auswärtigen Ausbildungs- oder Fortbildungsstätte entstehen, sind nach Reisekostengrundsätzen zu berücksichtigen, wenn die Bildungsmaßnahme Ausfluss des bestehenden (Ausbildungs-)Dienstverhältnisses ist. Hierunter fallen damit neben Fahrten zu Fortbildungsstätten insbesondere auch Fahrten zur Berufsschule, der Besuch von Berufsakademien sowie Kurse der Kammern im Rahmen von Ausbildungsverhältnissen. Nach neuem Reisekostenrecht gilt dies für die Gesamtdauer der Fortbildungsmaßnahme, auch wenn sich diese wie zum Beispiel beim Besuch einer Berufsakademie über einen längeren Zeitraum von mehreren Monaten erstreckt (Ausnahme: Verpflegungsmehraufwendungen, für die auch nach neuem Reisekostenrecht noch eine 3-Monats-Frist gilt, s. unter **3.**)!

2. Fahrtkosten

Fahrtkosten sind die tatsächlichen Aufwendungen, die dem Arbeitnehmer durch die persönliche Benutzung eines Beförderungsmittels entstehen. Bei Benutzung **öffentlicher Verkehrsmittel** ist der entrichtete Fahrpreis einschließlich etwaiger Zuschläge anzusetzen. Benutzt der Arbeitnehmer bei seiner beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit sein **eigenes Fahrzeug**, so ist **unter Nachweis der Gesamtkosten** entweder

- ein Teilbetrag der jährlichen Gesamtkosten entsprechend dem Anteil der Dienstfahrten an der Jahresfahrleistung
- oder ein auf der Basis der Gesamtkosten eines Jahres ermittelter Kilometersatz anzusetzen.

Bei der Gesamtkostenermittlung ist für Personenkraftwagen und Kombifahrzeuge grundsätzlich eine Nutzungsdauer von sechs Jahren zugrunde zu legen (AfA). Bei einer hohen Fahrleistung kann auch eine kürzere Nutzungsdauer anerkannt werden.

Ohne Einzelnachweis der Gesamtkosten können die Fahrtkosten pauschal höchstens angesetzt werden mit einem Kilometersatz je gefahrenem Kilometer

- von 0,30 Euro bei einem Kraftwagen (z. B. PKW)
- von 0,20 Euro für jedes andere motorisierte Fahrzeug.

Neben den Kilometersätzen können etwaige außergewöhnliche Kosten, die für eine beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit mit dem eigenen PKW entstanden sind, lohnsteuerfrei erstattet werden (beispielsweise nicht voraussehbare Aufwendungen für Reparaturen, die nicht auf Verschleiß beruhen, Aufwendungen zur Beseitigung von Unfallschäden oder Aufwendungen infolge eines Schadens durch den Diebstahl des Fahrzeugs).

3. Verpflegungsmehraufwendungen bei Inlandsreisen

Die aus Anlass einer betrieblichen Auswärtstätigkeit entstandenen Verpflegungskosten kann der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer lohnsteuerfrei bis zur Höhe bestimmter **Pauschbeträge** ersetzen. Bei betrieblich veranlassten Auswärtstätigkeiten im Inland können die Verpflegungsmehraufwendungen pauschal für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer von seiner Wohnung und seiner ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist, mit folgenden Pauschbeträgen angesetzt werden:

bei eintägigen Auswärtstätigkeiten von mehr als 8 Stunden	12,- €
An- und Abreisetag bei mehrtätigen Auswärtstätigkeiten unabhängig von der Dauer der Abwesenheit	12,- €
bei Auswärtstätigkeiten, die nicht An- und Abreisetag sind, von 24 Std.	24,- €

Beispiel: Arbeitnehmer A tritt am ersten Tag seine Inlandsreise um 16 Uhr an und kehrt am übernächsten Tag um 18 Uhr zurück. Steuerfrei ersetzt werden können:

am ersten Tag (Anreisetag): 12 Euro
am zweiten Tag: 24 Euro
am letzten Tag (Abreisetag): 12 Euro

Führt der Arbeitnehmer an einem Kalendertag mehrere Auswärtstätigkeiten durch, sind die Abwesenheitszeiten an diesem Kalendertag zusammenzurechnen. Bei einer betrieblich veranlassten Auswärtstätigkeit bestimmt sich die Abwesenheitsdauer nach der Abwesenheit von der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte.

Achtung:
Bei derselben Auswärtstätigkeit beschränkt sich der Ersatz/Abzug der Verpflegungsmehraufwendungen auf die ersten **drei Monate**. Allerdings liegt nicht dieselbe Auswärtstätigkeit vor, wenn die auswärtige Tätigkeitsstätte an nicht mehr als ein bis zwei Tagen wöchentlich aufgesucht wird. Ist der Arbeitnehmer also lediglich an 2 Tagen in der Woche an der jeweiligen Einsatzstelle tätig, beginnt die Frist von drei Monaten nicht zu laufen. Vielmehr liegen jeweils immer neue Dienstreisen vor. Die Drei-Monats-Frist beginnt neu zu laufen, wenn die Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte mindestens 4 Wochen unterbrochen wird. Der Grund der Unterbrechung ist dabei irrelevant.

Damit führen auch Krankheiten, Urlaub, Kur, Fortbildungen zu einem Neubeginn der Frist, wenn der Arbeitnehmer mindestens 4 Wochen abwesend ist.

Soweit der Arbeitgeber aufgrund arbeitsrechtlicher oder sonstiger Vorschriften seinen auswärts tätigen Arbeitnehmern höhere Beträge als die o. g. Pauschalen erstattet, ist der Differenzbetrag zwischen den steuerfreien Pauschbeträgen und den tatsächlichen Erstattungsbeträgen dem steuerpflichtigen Arbeitslohn zuzurechnen. Es ist zulässig, die Vergütungen für Verpflegungsmehraufwendungen mit Fahrtkostenvergütungen und Übernachtungskostenvergütungen zusammenzurechnen; in diesem Fall ist nur die Summe der Erstattungen steuerpflichtig, die die Summe der steuerfreien Einzelvergütungen übersteigt. Als Alternative zur individuellen Hinzurechnung zum steuerpflichtigen Arbeitslohn kann mit dem Betriebsstättenfinanzamt eine Pauschalbesteuerung unter Anwendung eines abgestimmten Steuersatzes vereinbart werden (§ 40 Abs. 1 Satz 1 Nr.1 EStG). Außerdem besteht die Möglichkeit, dass Arbeitgeber die Lohnsteuer für zusätzlich vergütete Verpflegungsmehraufwendungen mit einem Pauschalsteuersatz von 25 Prozent erheben, soweit diese Verpflegungsmehraufwendungen die steuerfrei erstattbaren Pauschbeträge um nicht mehr als 100 Prozent übersteigen (§ 40 Absatz 2 Satz 1 Nr. 4 EStG).

Unentgeltliche Verpflegung
Erhält der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten unentgeltlich Mahlzeiten, so ist zu unterscheiden:

Kann der Arbeitnehmer zusätzlich eine Verpflegungspauschale geltend machen (bei Dienstreisen über 8 Stunden Abwesenheit), so ist diese typisierend um einen auf die Verpflegungspauschale für eine 24-stündige Abwesenheit bezogenen Pauschalsatz zu kürzen, konkret um 20 Prozent für ein Frühstück- entspricht 4,80 Euro- und um 40 Prozent jeweils für Mittag- und Abendessen - entspricht 9,60 Euro. Der Sachbezugswert kann nicht angesetzt werden. Die Verpflegungspauschale kann maximal auf 0 gekürzt werden.

Dieser Grundsatz gilt auch bei einer **geschäftlich veranlassten Bewirtung oder einem Arbeitsessen**. Auch in diesen Fällen muss die Verpflegungspauschale entsprechend gekürzt werden.

Kann der Arbeitnehmer keine Verpflegungspauschale geltend machen (bei Dienstreisen unter 8 Stunden Abwesenheit oder wenn die Drei-Monats-Frist abgelaufen ist), so kann der amtliche Sachbezugswert angesetzt werden. Dieser beträgt für ein Frühstück 1,63 Euro und für ein Mittag- und Abendessen jeweils 3,00 Euro.

Beispiel: Arbeitnehmer A ist auf einer dreitägigen Auswärtstätigkeit. Der Arbeitgeber hat zwei Übernachtungen mit Frühstück gebucht und bezahlt. A erhält zusätzlich eine Verpflegungspauschale.

Der Arbeitgeber muss keinen geldwerten Vorteil versteuern. A kann folgende Pauschalen geltend machen:

Anreisetag: 12 Euro, Abreisetag: 12 Euro, Zwischentag: 24 Euro, Gesamt: 48 Euro. Kürzung für zwei Frühstücke: 9,60 Euro (2 x 4,80 Euro).

Der Ansatz der oben genannten Pauschalbeträge kann unterbleiben, wenn der Arbeitnehmer mindestens einen dem Pauschalbetrag entsprechenden Betrag als Entgelt für die Mahlzeit vereinbart hat (z. B. der Arbeitnehmer zahlt den Betrag bei der Abrechnung der Verpflegungspauschalen an den Arbeitgeber und bekommt entsprechend weniger ausbezahlt), oder wenn der Betrag vom Nettolohn einbehalten wird.

Zur Frage, wann eine arbeitgeberseitig gewährte Mahlzeit vorliegt, enthalten die Lohnsteuerrichtlinien 2011 die folgenden Voraussetzungen:

Danach genügt es für eine arbeitgeberseitige Mahlzeitengestellung, dass

- der Arbeitnehmer eine Auswärtstätigkeit (oder doppelte Haushaltsführung) verrichtet,
- die Mahlzeit (also jede einzelne) keinen höheren Verkehrswert als 60 Euro inkl. USt hat,

- und die Abgabe der Mahlzeit dienstlich veranlasst ist.

Die dienstliche Veranlassung ist gegeben, wenn der Arbeitgeber Tag und Ort der Mahlzeit bestimmt. Davon ist regelmäßig auszugehen, wenn die Aufwendungen vom Arbeitgeber dienst- oder arbeitsrechtlich ersetzt werden und die Rechnung auf den Arbeitgeber ausgestellt ist. Wie die Rechnung beglichen wird, ist unerheblich. Ferner kann auch der Arbeitnehmer die Mahlzeit selbst bestellen; selbst eine telefonische Order genügt. Schließlich ist auch eine Bestellung nach Reiseantritt – z. B. erst im Hotel – möglich.

Für Mahlzeiten, die der Arbeitgeber veranlasst, muss beim Arbeitnehmer ein „M" auf die Jahreslohnsteuerbescheinigung eingetragen werden.

In dem Fall, dass der Arbeitnehmer im Rahmen einer Dienstreise im Hotel ein **Frühstück** vom Arbeitgeber ersetzt bekommt, gilt Folgendes: Werden Übernachtungskosten aufgrund eines Einzelnachweises (Hotelrechnung) geltend gemacht, ist zu beachten, dass die in einer Hotelrechnung **gesondert ausgewiesenen** Kosten des Frühstücks nicht zu den Übernachtungskosten gehören. Soweit das Frühstück dennoch dem Arbeitnehmer ersetzt wird, bedeutet dies, dass es grundsätzlich nach den oben genannten Grundsätzen lohnversteuert werden muss. Das Gleiche gilt, wenn in der Hotelrechnung nur ein **Gesamtpreis** für Übernachtung und Frühstück oder ggf. auch Mittag-/Abendessen ausgewiesen und sich daher der Preis für die Verpflegung nicht feststellen lässt. Auch hier wird die Verpflegungspauschale für ein Frühstück um 4,80 Euro und für ein Mittag- bzw. Abendessen um 9,60 Euro gekürzt.

4. Übernachtungskosten bei Inlandsreisen

Die aus Anlass einer Dienstreise oder eines Dienstganges entstandenen Übernachtungskosten kann der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer lohnsteuerfrei ersetzen

- in Höhe der nachgewiesenen tatsächlichen Aufwendungen, oder
- ohne Einzelnachweis bis zur Höhe eines **Pauschbetrages von 20 Euro,** sofern der Arbeitnehmer die Unterkunft nicht vom Arbeitgeber oder aufgrund seines Dienstverhältnisses von einem Dritten unentgeltlich erhalten hat. Auch bei Übernachtung in einem Fahrzeug ist die steuerfreie Zahlung der Pauschbeträge nicht zulässig. Bei Benutzung eines Schlafwagens oder einer Schiffskabine dürfen die Pauschbeträge nur dann steuerfrei gezahlt werden, wenn die Übernachtung in einer anderen Unterkunft begonnen oder beendet worden ist.

Beruflich veranlasste Unterkunftskosten im Rahmen einer längerfristigen Auswärtstätigkeit an ein- und derselben auswärtigen Tätigkeitsstätte sind im Zeitraum von 48 Monaten unbeschränkt steuerfrei ersetzbar bzw. als Werbungskosten abzugsfähig. Nach diesem Zeitraum werden nur noch 1000 Euro monatlich steuerfrei erstattet. Für Auslandsübernachtungen gilt dies nicht.

Werden dem Arbeitnehmer die entstandenen Übernachtungskosten vom Arbeitgeber nicht oder nicht bis zur steuerlich zulässigen Höhe ersetzt, so kann der Arbeitnehmer als Werbungskosten nur die nachgewiesenen tatsächlichen Übernachtungskosten (also nicht den Pauschbetrag) geltend machen.

5. Verpflegungsmehraufwendungen bei Auslandsreisen

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer die aus Anlass einer Dienstreise ins Ausland entstandenen Verpflegungskosten durch die Gewährung länderweise unterschiedlicher Pauschbeträge (Auslandstagegelder) lohnsteuerfrei ersetzen. Auch hier gelten dieselben Kriterien wie bei Inlandsreisen.

Die Auslandstagegelder werden vom Bundesministerium der Finanzen im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder bekannt gemacht. Angesetzt wird hierbei der höchste Auslandstagegeldsatz nach dem Bundesreisekostengesetz mit folgenden Prozentsätzen:

1. Abwesenheit von 24 Stunden: 120 Prozent

2. An- und Abreisetag oder Abwesenheit von mindestens 8 Stunden: 80 Prozent.

Für die in der Bekanntmachung nicht erfassten Länder ist der für Luxemburg geltende Pauschbetrag maßgebend; für die nicht erfassten Übersee- und Außengebiete eines Landes ist der für das Mutterland geltende Pauschbetrag maßgebend.

Zusätzlich ist Folgendes zu beachten:

- Das Auslandstagegeld richtet sich nach dem Ort, den der Reisende vor 24 Uhr Ortszeit zuletzt erreicht. Liegt bei Rückreisetagen vom Ausland ins Inland der vor 24 Uhr Ortszeit erreichte Ort im Inland, bestimmt sich der Pauschbetrag nach dem letzten Tätigkeitsort im Ausland (§ 9 Abs. 4a S. 5 EStG).
- Bei **Flugreisen** gilt ein Land in dem Zeitpunkt als erreicht, in dem das Flugzeug dort landet; Zwischenlandungen bleiben unberücksichtigt. Bei Flugreisen, die sich über mehr als zwei Kalendertage erstrecken, ist für die Tage, die zwischen dem Tag des Abflugs und dem Tag der Landung liegen, das für Österreich geltende Tagegeld maßgebend.
- bei **Schiffsreisen** ist das für Luxemburg geltende Tagegeld und für die Tage der Einschiffung und der Ausschiffung das für den Hafenort geltende Tagegeld maßgebend.

Beispiel: Dreitägige Dienstreise nach Mailand

Montag	Antritt der Reise um 13 Uhr in Bielefeld, Ankunft am Zielort in Mailand um 22 Uhr
Dienstag	Aufenthalt in Mailand
Mittwoch	Rückreise über Österreich mit Ankunft in Bielefeld um 20 Uhr

Steuerfrei können folgende Pauschbeträge ersetzt werden:

Montag	Pauschbetrag für Mailand als Anreisetag 26,- €
Dienstag	Pauschbetrag für Mailand bei 24-stündiger Abwesenheit 39,- €
Mittwoch	Pauschbetrag für Mailand als Abreisetag, da Rückreise vom Ausland ins Inland und letzter Tätigkeitsort in Mailand 26,- €

6. Übernachtungskosten bei Auslandsreisen

Die aus Anlass einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit in das Ausland entstehenden Übernachtungskosten kann der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer steuerfrei ersetzen

- in Höhe der nachgewiesenen Aufwendungen oder
- ohne Einzelnachweis in Höhe eines Pauschbetrags, der länderweise unterschiedlich ist, soweit der Arbeitnehmer die Unterkunft nicht vom Arbeitgeber oder aufgrund seines Dienstverhältnisses von einem Dritten unentgeltlich oder verbilligt erhalten hat. Auch bei Übernachtung in einem Fahrzeug ist die steuerfreie Zahlung der Pauschbeträge nicht zulässig. Bei Benutzung eines Schlafwagens oder einer Schiffskabine dürfen die Pauschbeträge nur dann steuerfrei gezahlt werden, wenn die Übernachtung in einer anderen Unterkunft begonnen oder beendet worden ist.

Bei Benutzung einer Schiffskabine dürfen zusätzliche Übernachtungsaufwendungen nur dann steuerfrei erstattet werden, wenn die Übernachtung in einer anderen Unterkunft begonnen oder beendet worden ist. Die steuerfreie Erstattung des Pauschbetrags bei einer Übernachtung im Fahrzeug ist nicht zulässig.

Hinweis: Die Pauschbeträge für Übernachtungskosten sind nur in den Fällen der Arbeitgebererstattung anwendbar (R 9.7 Abs. 3 und R 9.11 Abs. 10 Satz 7 Nr. 3 LStR), für den Werbungskostenabzug sind die tatsächlichen Übernachtungskosten maßgebend (R 9.7 Abs. 2 und R 9.11 Abs. 8 LStR).

Werden Übernachtungskosten aufgrund eines Einzelnachweises (Hotelrechnung) geltend gemacht, ist zu beachten, dass etwa die in einer Hotelrechnung ausgewiesenen Kosten des Frühstücks nicht zu den Übernachtungskosten gehören. (s. ausführlich oben zu den Inlandsreisen). Wird in der Hotelrechnung nur ein Ge-

samtpreis für Übernachtung und Frühstück oder ggf. auch Mittag-/Abendessen ausgewiesen und lässt sich daher der Preis für die Verpflegung nicht feststellen, so ist der Gesamtpreis zur Ermittlung der Übernachtungskosten wie folgt zu kürzen:

- für das Frühstück 20 Prozent des für den Unterkunftsort maßgebenden Pauschbetrags für Verpflegungsmehraufwendungen bei 24-stündiger Abwesenheit
- für Mittag- und Abendessen jeweils 40 Prozent des für den Unterkunftsort maßgebenden Pauschbetrags für Verpflegungsmehraufwendungen bei 24-stündiger Abwesenheit

Beispiel:
Übernachtung in Paris/Frankreich

Übernachtungspreis einschließlich Frühstück	100,00 €
./. 20 Prozent der Verpflegungspauschale bei 24-stündiger Abwesenheit (58 Euro):	11,60 €
Lohnsteuerfrei können ersetzt werden	88,40 €

Da im Ausland die Differenzierung der Steuersätze für die Übernachtung und das Frühstück nicht der deutschen Rechtslage entsprechen muss, ist es denkbar, dass hier der Ansatz als Gesamtpreis weiterhin vorkommt und sich die für die Inlandsreisen dargestellte Problematik nicht in der gleichen Schärfe stellt (s. o.).

Bitte beachten Sie aber:
Auch bei Auslandsreisen gilt: Erhält der Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers von einem Dritten ein Frühstück oder eine Mahlzeit unentgeltlich oder teilentgeltlich gestellt (s. dazu ebenfalls ausführlich oben zu den Inlandsreisen), so sind auch hier entsprechend bei den Inlandsreisen die unter Punkt 3 dargestellten Grundsätze zur unentgeltlichen Verpflegung anzuwenden.

7. Reisenebenkosten

Reisenebenkosten kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bis zur Höhe der tatsächlich entstandenen Aufwendungen lohnsteuerfrei ersetzen. Der Arbeitnehmer muss entsprechende Unterlagen vorlegen, die der Arbeitgeber als Beleg zum Lohnkonto aufzubewahren hat.

Zu den Reisenebenkosten zählen beispielsweise die Aufwendungen für Beförderung und Aufbewahrung von Gepäck (einschl. Reisegepäckversicherung soweit diese sich auf Dienstreisen beschränkt), für Ferngespräche und Schriftverkehr beruflichen Inhalts mit dem Arbeitgeber oder dessen Geschäftspartner sowie für Straßenbenutzung und Parkplatz. Ferner zählen Schadensersatzleistungen, die im Zusammenhang mit auf Dienstreisen erlittenen Verkehrsunfällen stehen sowie Unfallversicherungen, die ausschließlich Berufsunfälle außerhalb einer ortsgebundenen regelmäßigen Arbeitsstätte abdecken, zu den Reisenebenkosten. Auch hierzu zählt der Wertverlust aufgrund eines Schadens an mitgeführten Gegenständen, die der Arbeitnehmer auf seiner Reise verwenden musste, wenn der Schaden auf einer reisespezifischen Gefährdung beruht, nicht aber der Verlust einer Geldbörse.

Aufwendungen, die nicht so gut wie ausschließlich durch die berufliche Tätigkeit veranlasst sind, wie beispielsweise Bekleidungskosten, Aufwendungen für die Anschaffung von Koffern u. a. Reiseausrüstung können nicht als Reisenebenkosten steuerlich geltend gemacht werden.

Dieses Merkblatt wurde von der IHK Stuttgart erstellt und veröffentlicht

Hinweis: Dieses Merkblatt soll nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Ihr Ansprechpartner:
Bernd Falge
Tel.: 0521 554-206
Fax: 0521 554-420
E-Mail: b.falge@ostwestfalen.ihk.de