

B & K Steuer-Tipp

01/2015

Lohnsteuerliches Reisekostenrecht - Erste Tätigkeitsstätte

I. Einleitung

Mit dem Gesetz zur Änderung und Vereinfachung der Unternehmensbesteuerung und des steuerlichen Reisekostenrechts vom 20.02.2013 ist das lohnsteuerliche Reisekostenrecht grundlegend zum 01.01.2014 neu geregelt worden. Die Finanzverwaltung hatte bereits im September 2013 ein umfangreiches Anwendungsschreiben herausgegeben. Dieses Anwendungsschreiben ist aufgrund in der Praxis aufgetretener Zweifelsfragen überarbeitet und im Oktober 2014 neu bekannt gegeben worden.

Bis zum 31.12.2013 war die "regelmäßige Arbeitsstätte" der maßgebende Begriff des lohnsteuerlichen Reisekostenrechts. Eine zu Reisekosten führende beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit konnte nämlich nur dann vorliegen, wenn der Arbeitnehmer vorübergehend außerhalb seiner Wohnung und nicht an seiner regelmäßigen Arbeitsstätte beruflich tätig wurde. Für die Bestimmung der regelmäßigen Arbeitsstätte kam es darauf an, wo der Arbeitnehmer seine geschuldete Arbeitsleistung

schwerpunktmäßig zu erbringen hatte.

Zentraler Punkt der seit 01.01.2014 geltenden Neuregelungen ist die gesetzliche Definition der ersten Tätigkeitsstätte, die an die Stelle der regelmäßigen Arbeitsstätte tritt. Folglich liegt nunmehr eine zu Reisekosten führende beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit vor, wenn der Arbeitnehmer außerhalb seiner Wohnung und nicht an seiner ersten Tätigkeitsstätte beruflich tätig wird. Für die Höhe des steuerfreien Reisekostenersatzes ist es von entscheidender Bedeutung, ob der Arbeitnehmer eine erste Tätigkeitsstätte hat oder nicht. Der Arbeitnehmer kann je Dienstverhältnis höchstens eine erste Tätigkeitsstätte haben, ggfs. aber auch keine erste Tätigkeitsstätte; in diesem Fall wird er außerhalb seiner Wohnung stets im Rahmen einer Auswärtstätigkeit tätig.

II Definition der ersten Tätigkeitsstätte

Tätigkeitsstätte ist eine von der Wohnung getrennte, ortsfeste betriebliche Einrichtung beim Arbeitsgeber oder einem Dritten; Fahrzeuge, Flugzeuge, Schiffe

können daher keine Tätigkeitsstätten sein. Die Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte erfolgt vorrangig anhand der dienst- oder arbeitsrechtlichen Festlegungen durch den Arbeitgeber. Sind solche nicht vorhanden oder sind die getroffenen Festlegungen nicht eindeutig, werden hilfsweise zeitliche (quantitative) Kriterien herangezogen (vgl. § 9 Abs. 4 Satz 4 EStG).

Die dauerhafte Zuordnung zu einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung (= erste Tätigkeitsstätte) setzt voraus, dass der Arbeitnehmer dort tätig werden soll (vgl. § 9 Abs. 4 Satz 3 EStG). Für eine Zuordnung zu einer betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers reicht es aus, wenn der Arbeitnehmer dort Hilfs- oder Nebentätigkeiten erbringen soll (z. B. persönliche Abgabe von Auftragsbestätigungen, Stundenzettel, Krank- oder Urlaubsmeldungen); die reine Übersendung von Krank- oder Urlaubsmeldungen durch die Post oder die Überbringung durch Dritte (z. B. Familienangehörige) reicht für eine Zuordnung nicht aus, da hierfür ein persönliches Erscheinen des Arbeitnehmers Voraussetzung ist. Es genügt in jedem Fall, wenn der Arbeitnehmer einmal pro Monat die betriebliche Einrichtung aufsucht.

Von einem Tätigwerden an einer betrieblichen Einrichtung eines Dritten (auch eines verbundenen Unternehmens) kann nicht ausgegangen werden, wenn der Arbeitnehmer bei dem Dritten nur eine Dienstleistung in Anspruch nimmt oder bei dem Dritten nur einen Einkauf tätigt. Eine erste

Tätigkeitsstätte bei einem Dritten kann nur dann vorliegen, wenn der Dritte dem Arbeitgeber einen Auftrag erteilt, den der Arbeitnehmer beim Dritten erfüllt.

III Gestaltungsmöglichkeiten

Der Arbeitgeber kann ausdrücklich erklären, dass organisatorische Zuordnungen keine erste Tätigkeitsstätte begründen sollen. In diesem Fall erfolgt die Prüfung, ob beim Arbeitnehmer dennoch eine erste Tätigkeitsstätte vorliegt, nach den zeitlichen Kriterien (§ 9 Abs. 4 Satz 4 EStG). Zu beachten ist, dass der Arbeitnehmer von der Entscheidung des Arbeitgebers wegen der Folgen für den Werbungskostenabzug Kenntnis haben muss. Ein interner Vermerk des Arbeitgebers, dass beim Arbeitnehmer oder einzelnen Arbeitnehmergruppen lediglich eine organisatorische Zuordnung ohne steuerliche Folgen vorliegt, genügt daher nicht.

Der Arbeitgeber kann somit bei der Frage der ersten Tätigkeitsstätte durch entsprechende Formulierungen im Anstellungsvertrag des betroffenen Arbeitnehmers gestalterisch Einfluss nehmen. Wir beraten Sie gerne zu dieser Thematik.

Information:

Der Inhalt dieser Information wurde nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt. Mit Rücksicht auf die Komplexität der angesprochenen Themen und den ständigen Wandel der Rechtsmaterie bitten wir um Verständnis, wenn wir unsere Haftung und Gewährleistung auf Beratungen in individuellen Einzelaufträgen nach Maßgabe unserer Auftragsbedingungen beschränken und sie i. Ü., d. h. für diese Informationen ausschließen.