



**INHALT**



Sonderinformation 2013 zu den Themen

Reisekostenreform  
 und  
 ELStAM

■ **Die regelmäßige Tätigkeitsstätte nach der Reisekostenreform 2014**

Mit der Reform des Reisekostenrechts zum 1. Januar 2014 wird sich einiges ändern, so wird die sogenannte erste Tätigkeitsstätte den Begriff der bisherigen regelmäßigen Arbeitsstätte ablösen. Dies nimmt Einfluss auf den Ansatz geldwerter Vorteile, aber auch auf die Möglichkeit der Auszahlung von steuerfreien Verpflegungsmehraufwendungen etc.

**Was heißt dies denn in Zahlen?**

**Beispiel 1:** Ein Mitarbeiter einer Stuttgarter Firma war bis dato als Techniker vorrangig beim gleichen Kunden in Ludwigsburg eingesetzt. Er fuhr an 15 Tagen im Monat von seinem Wohnort in Reutlingen mit dem ihm überlassenen Firmen-Pkw zum Kunden nach Ludwigsburg (Entfernung 60 km). Damit entstand bei diesem Mitarbeiter jeden Tag Anspruch auf EUR 6,- Verpflegungsmehraufwand. Ein geldwerter Vorteil wurde nur für ein Prozent des Bruttolistenpreises des Firmenwagens angesetzt. Eine Versteuerung der Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte war nicht nötig.

	Heutiges Recht	Neues Recht
Bruttogehalt	2.500,00 €	2.500,00 €
Geldwerter Vorteil (Fahrzeugwert EUR 31.400)	314,00 €	879,20 €
Gesamtbrutto	2.814,00 €	3.379,20 €
Daraus resultierendes Nettoeinkommen bei Steuerklasse 1, konfessionslos	1.492,97 €	1.349,28 €
Verpflegungsmehraufwand	90,00 €	
Reisekostenersatz	270,00 €	
<b>Gesamtbezüge netto</b>	<b>1.852,97 €</b>	<b>1.349,28 €</b>

**Beispiel 2:** Ein Mitarbeiter ist als Außendienstmitarbeiter vom Home Office aus aktiv.

Bis dato haben Sie ihm für jeden Kundentermin je Abwesenheitstag länger als 8 Stunden EUR 6 pro Tag als Verpflegungsmehraufwand ausbezahlt. Zukünftig müssten Sie diesem Mitarbeiter EUR 12 je Abwesenheitstag auszahlen.

Auch hier zeigt sich also deutlich, dass die Nutzung der hier möglichen Gestaltungsspielräume absolut sinnvoll ist, um eventuelle Mehrzahlungen zu vermeiden oder aber entsprechend einzuplanen.

Da hier Punkte zukünftig vertraglich beeinflusst bzw. gestaltet werden können, lohnt es sich, dieses Thema frühzeitig in den Fokus zu nehmen. Nachfolgende Informationen haben wir dazu für Sie zusammengestellt:

### Definition der ersten Tätigkeitsstätte

Der Begriff „erste Tätigkeitsstätte“ ersetzt die bisherige „regelmäßige Arbeitsstätte“. Ab 2014 ist klagestellt, dass ein Arbeitnehmer pro Arbeitsverhältnis höchstens EINE erste Tätigkeitsstätte haben kann.

Diese erste Tätigkeitsstätte wird ab 2014 von drei Komponenten bestimmt:

- räumlich: Als erste Tätigkeitsstätte kommen **ortsfeste Einrichtungen des Arbeitgebers**, eines verbundenen Unternehmens **oder eines Dritten** in Frage. Das bedeutet, dass auch ein Kunde bzw. dessen Unternehmen als erste Tätigkeitsstätte in Betracht kommen kann.
- nachhaltig/dauerhaft: Die **Tätigkeit** des Mitarbeiters **dort** muss von einer gewissen **Dauerhaftigkeit** sein. Gemeint ist hier die Zuordnung aus heutiger Sicht „unbefristet“, für mindestens 48 Monate oder aber für die Dauer des Dienstverhältnisses.

- arbeitsrechtlich: Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer einer **Tätigkeitsstätte** dauerhaft **zugeordnet** haben. Das Gesetz verweist auf die arbeitsvertragliche Zuordnung sowie Absprachen und Weisungen des Arbeitgebers.

Um die erste Tätigkeitsstätte eindeutig bestimmen zu können, stellt der Gesetzgeber vorrangig auf die vertragliche Zuordnung durch den Arbeitgeber ab. Der Arbeitgeber bestimmt aufgrund seines Weisungsrechts, wo der Arbeitnehmer tätig wird. Diesem arbeitsrechtlichen Weisungsrecht schließt sich das Steuerrecht grundsätzlich an.

**Beispiel 1:** Ein Mitarbeiter wird als Hausmeister für mehrere Kindergärten eingestellt. Im Arbeitsvertrag ist als erste Tätigkeitsstätte der Sitz der Hauptverwaltung benannt. Dort befindet sich das Material- u. Werkzeuglager, am Montagvormittag werden dort die Aufgaben und Einsätze der laufenden Woche abgesprochen. 80 % seiner Arbeitszeit verbringt der Hausmeister vor Ort in den 10 Kindergärten.

**Ergebnis:** Erster Tätigkeitsort des Hausmeisters ist der Sitz der Hauptverwaltung. Vorrangig gilt die dienstrechtliche Festlegung des Arbeitgebers. Da diese eindeutig ist, spielt der tatsächliche Zeitaufwand keine Rolle. Die Fahrten und Einsatzzeiten in den Kindergärten erfüllen die Voraussetzungen von Dienstreisen.

**Beispiel 2:** Ein EDV-Mitarbeiter ist laut Arbeitsvertrag 2005 als EDV-Fachkraft für die Hauptverwaltung in Frankfurt eingestellt. Inzwischen ist er als Systemadministrator für die Logistikzentrale in Hanau verantwortlich. Der Arbeitsvertrag wurde nicht geändert, die Zuständigkeit ergibt sich jedoch aus dem aktuellen Organigramm des Unternehmens, dort ist als Dienstsitz Hanau aufgeführt.

**Ergebnis:** Die erste Tätigkeitsstätte liegt in Hanau. Das gilt auch dann, wenn der Mitarbeiter häufig in Frankfurt oder an anderen Standorten tätig ist.



### Zuordnung nach dem zeitlichen Umfang der Tätigkeit

Fehlt es an einer arbeitsrechtlichen Zuordnung oder ist diese nicht eindeutig, erfolgt die Abgrenzung anhand des zeitlichen Umfangs der Tätigkeit in der betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens oder eines Dritten. Erste Tätigkeitsstätte ist die, an der der Arbeitnehmer typischerweise arbeits-tätig ist: Hierunter ist die Tätigkeit an vollen Arbeitstagen zu verstehen. Findet sich dagegen der Arbeitnehmer regelmäßig beim Arbeitgeber ein, um Material, Werkzeug, Einsatzpläne oder ein Betriebsfahrzeug zu übernehmen, führt dies nicht zu einer ersten Tätigkeitsstätte.

Erreicht der Zeitumfang je Arbeitswoche zwei volle Arbeitstage oder ein Drittel der vertraglichen Arbeitszeit, spricht das für eine erste Tätigkeitsstätte. Maßgebend ist der arbeitsrechtliche Begriff des Arbeitstags, bei Teilzeitkräften bzw. bei Gleitzeitregelungen kann bereits ein „halber Arbeitstag ausreichen.

**Beispiel 3:** Der Arbeitsvertrag einer Bäcker-reifachverkäuferin sieht ausdrücklich den Ein-satz in unterschiedlichen Filialen des Arbeitgebers vor. Der Arbeitsvertrag benennt keine erste Tätigkeitsstätte. Vorgesehen ist eine Fünf-Tage-Woche mit 40 Stunden. In der Praxis ist die Mitarbeiterin an mindestens 3 Tagen in der Woche in der Filiale 1 tätig, am Freitagnach-mittag und am Samstag (insgesamt 12 Stun-den) in der Filiale 2. immer wieder ist sie ta-geweise in anderen Filialen eingesetzt.

**Ergebnis:** Eine arbeitsrechtliche Zuordnung ist nicht feststellbar. Die Ersatzbeurteilung anhand der Zeitanteile ergibt, dass die Filiale 1 die erste Tätigkeitsstätte ist, weil die Verkäuferin dort drei Tage tätig ist. In Filiale 2 ist sie weder 1/3 der vereinbarten Arbeitszeit noch zwei volle Arbeitstage pro Woche tätig.

**Beispiel 4:** Ein Angestellter ist von Montag bis Mittwoch im Außendienst, Arbeitszeit insge-samt 30 Stunden. Am Donnerstag und Freitag ist er im Büro. Aufgrund seiner Gleitzeitre-gelung endet am Freitag die Arbeitszeit bereits um 13 Uhr, sodass der Angestellte am Freitag nur von 9 Uhr bis 13 Uhr arbeitet.

**Ergebnis:** Das Büro gilt als erste Tätigkeits-stätte, da der Angestellte an 2 Arbeitstagen pro Woche im Büro tätig ist. Der Freitag zählt als ganzer Arbeitstag, auch wenn der Ange-stellte an diesem Tag nur bis 13 Uhr arbeitet.

**Hinweis:** Eingeschränkter Fahrtkostenersatz bei Einsatzwechslern.

Nach wie vor gibt es auch ab 2014 Arbeitneh-mer, die keine erste Tätigkeitsstätte haben. Bei ihnen muss zukünftig eine Einschränkung beim steuerfreien Fahrtkostenersatz beachtet werden: Das betrifft z.B. die Arbeitnehmer, die ihre be-rufliche Tätigkeit dauerhaft am immer selben Ort aufnehmen.

Darunter fällt zum Beispiel ein Busdepot, Fahr-zeugstandplatz oder ein Materiallager. Der Mit-arbeiter hat dort keine erste Tätigkeitsstätte, er startet dort jedoch seine berufliche Tätigkeit. Die Tätigkeit insgesamt erfüllt nach wie vor die Vo-raussetzung einer Dienstreise, steuerfreier Ver-pflegungsmehraufwand kann gewährt werden. Der Arbeitgeber kann jedoch für die Fahrt zum „Start-Ort“ keine steuerfreien Fahrtkosten er-statten. Für diese Wegstrecke gilt nur die Ent-fernungspauschale.

## ■ ELStAM

Lange geplant, endlich umgesetzt? Bis zum Ende gut, alles gut, ist es noch ein weiter Weg. ELStAM, also der elektronische Abruf der Lohnsteuerdaten, ist zwar am 1. Januar 2013 gestartet, bis dato bieten aber noch nicht alle Lohnprogramme die Nutzungsmöglichkeit an.



Da eine Übergangsphase von 01.01.2013 bis 30.11.2013 eingeräumt wurde, gibt es nun einen Regelungsbedarf, wie etwa mit der Vorlage von Lohnsteuerkarten in dieser Zeit umzugehen ist.

Warum das wichtig ist? Stellen Sie sich folgende Situation vor. Sie nutzen als Unternehmen bereits den elektronischen Datenabruf nach ELStAM und rufen bei einer Neueinstellung eines Mitarbeiters dessen Lohnsteuerklasse als Hauptarbeitgeber ab. Ab Einstellung des Mitarbeiters rechnen Sie mit Lohnsteuerklasse III und zwei Kinderfreibeträgen ab, da diese Daten so vom Bundeszentralamt für Steuern an Sie rückübertragen wurden.

Der gleiche Mitarbeiter arbeitet aber noch in einem zweiten Arbeitsverhältnis in einer Nacht- und Wochenendschicht und legt dort, da das Unternehmen ELStAM noch nicht nutzt, seine Lohnsteuerkarte von 2010 vor, die ihm ebenfalls die Lohnsteuerklasse III und zwei Kinderfreibeträge bescheinigt.

Dies ergibt eine Nachforderung an Lohnsteuer, da nur einer der beiden Arbeitgeber den Mitarbeiter als Hauptarbeitgeber hätte führen dürfen. Dem ist aber nicht so; das BMF verpflichtet Sie als Arbeitgeber sogar dazu, sich auch bei Einsatz von ELStAM in der Übergangszeit die Lohnsteuerkarte 2010 oder einen anderen Datennachweis vorlegen zu lassen. Wenn Sie dieser Anforderung gerecht wurden, sind Sie bei Lohnsteuer-rückforderungen von der Haftung befreit, da dann dem verursachenden Mitarbeiter eine „betrügerische Absicht“ unterstellt wird.

Wir hatten dies bereits im Newsletter und auf dem Blog kommentiert und erläutert. Da jedoch immer wieder anderslautende Aussagen dazu auftreten, erhalten Sie hierzu nochmals diesen Hinweis mit den entsprechenden Veröffentlichungen der Rechtsgrundlagen auf Basis der Vorgaben des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft (BMF).

Ausgangspunkt für ELStAM war das BMF-Schreiben vom 2. Oktober 2012, welches nur als Entwurf vom BMF veröffentlicht wurde, da die abschließende Entscheidung über die Einführung von ELStAM zu diesem Zeitpunkt noch nicht vorlag.

Im Dezember 2012 wurde fixiert, dass das Jahressteuergesetz 2013 noch immer nicht komplett verabschiedet wurde. Damit sollte für die Übergangsphase ELStAM die Neufassung des § 52b EStG zu einem späteren Zeitpunkt in Kraft treten, was vom BMF mit Schreiben vom 19. Dezember 2012 verabschiedet wurde. Damit war der erste Entwurf vom BMF zwar nicht abschließend verabschiedet, wurde aber im Entwurfsstatus veröffentlicht, um Berücksichtigung zu finden. [BMF Schreiben 02.10.2012](#)

Für die Durchführung des Regelverfahrens zur Anwendung der ELStAM wird auf § 39e EStG und die Entwurfsfassung des BMF-Schreibens mit Stand vom 11. Oktober 2012 hingewiesen. [BMF Schreiben 11.10.2012](#)

Im Schreiben vom 2. Oktober 2012 ist auf Seite 7 eindeutig folgendes geregelt:

„Ein erstes Dienstverhältnis darf der Arbeitgeber während des Einführungszeitraums [von ELStAM] NUR anmelden, wenn ihm für den betreffenden Arbeitnehmer

- die Lohnsteuerkarte 2010 oder
- eine vom Finanzamt ausgestellte Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug 2011, 2012 oder 2013 (Ersatzbescheinigung 2011, 2012 oder 2013) mit einer der Steuerklassen I bis V vorliegt oder wenn
- er im Rahmen der Vereinfachungsregelung für Auszubildende (§ 52b Absatz 4 EStG) den Lohnsteuerabzug ohne Vorlage einer Lohnsteuerkarte 2010 oder einer Ersatzbescheinigung nach der Steuerklasse I vorgenommen hat.“

**Fazit:** wenn die Lohnsteuerkarte etc. nicht vorliegt, darf ein Unternehmen seinen Mitarbeiter bei ELStAM nicht als Hauptarbeitgeber anmelden, d. h. eine Anmeldung als Nebenarbeitgeber wäre erforderlich und dafür würde die Lohnsteuerklasse VI Anwendung finden.



[www.auren.de](http://www.auren.de)

FRANKFURT/MAIN · Eschersheimer Landstraße 327 · Telefon 069 905096-0 · Telefax 069 905096-22 · [info@fra-aren.de](mailto:info@fra-aren.de)  
GARMISCH-PARTENKIRCHEN · Bahnhofstraße 35 · Telefon 08821 58047 · Telefax 08821 74634 · [info@gap-aren.de](mailto:info@gap-aren.de)  
GERLINGEN · Panoramastraße 121 · Telefon 07156 2004-0 · Telefax 07156 2004-88 · [info@ger-aren.de](mailto:info@ger-aren.de)  
LEIPZIG · Alter Amtshof 2-4 · Telefon 0341 14934-0 · Telefax 0341 14934-50 · [info@lpz-aren.de](mailto:info@lpz-aren.de)  
LEONBERG · Grabenstraße 1 · Telefon 07152 9214-0 · Telefax 07152 9214-10 · [info@leo-aren.de](mailto:info@leo-aren.de)  
MÜNCHEN · Haidelweg 48 · Telefon 089 829902-0 · Telefax 089 829902-99 · [info@muc-aren.de](mailto:info@muc-aren.de)  
ROTTENBURG · Wilhelm-Maybach-Straße 11 · Telefon 07472 9845-0 · Telefax 07472 9845-99 · [info@rtg-aren.de](mailto:info@rtg-aren.de)  
STUTTGART · Theodor-Heuss-Straße 9 · Telefon 0711 997868-0 · Telefax 0711 997868-69 · [info@str-aren.de](mailto:info@str-aren.de)  
TÜBINGEN · Gartenstraße 5 · Telefon 07071 5699-60 · Telefax 07071 5699-69 · [info@tue-aren.de](mailto:info@tue-aren.de)  
WALDSHUT-TIENGEN · Untere Haspelstraße 30 · Telefon 07751 8740-0 · Telefax 07751 8740-20 · [info@wt-aren.de](mailto:info@wt-aren.de)