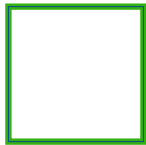
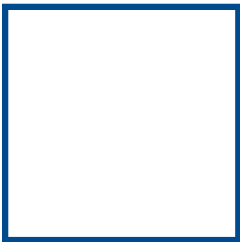
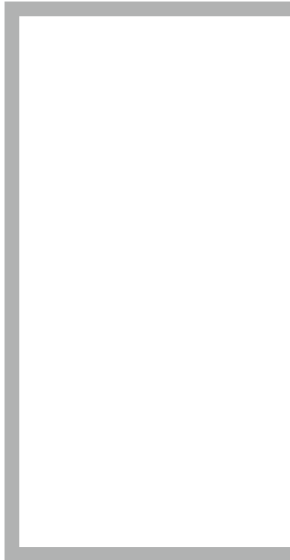


Reisekosten



Erste Tätigkeitsstätte

A

1. Was ist eine erste Tätigkeitsstätte?

Reisekosten entstehen nahezu ausschließlich bei einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit. Eine solche beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit kann grundsätzlich nur derjenige ausüben, der eine erste Tätigkeitsstätte hat bzw. an keiner ersten Tätigkeitsstätte beruflich tätig wird. Als Reisekosten können insbesondere Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten entstehen.

Rechtlicher Anknüpfungspunkt für die Frage, ob steuerfreie Reisekosten gewährt werden können, ist seit dem 01.01.2014 die „erste Tätigkeitsstätte“. Nach § 9 Abs. 4 Einkommenssteuergesetz (EStG) ist erste Tätigkeitsstätte die ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens (§ 15 Aktiengesetz) oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten, der der Arbeitnehmer* dauerhaft zugeordnet ist.

Liegen die Voraussetzungen von § 9 Abs. 4 EStG Sätze 1 bis 4 für mehrere Tätigkeitsstätten vor, ist diejenige Tätigkeitsstätte erste Tätigkeitsstätte, die der Arbeitgeber bestimmt. Fehlt es an dieser Bestimmung oder ist sie nicht eindeutig, ist die der Wohnung örtlich am nächsten liegende Tätigkeitsstätte die erste Tätigkeitsstätte.

Insbesondere bei der Unterscheidung zwischen sogenannter Innentätigkeit und Außentätigkeit kommt es maßgeblich auf die erste Tätigkeitsstätte an. Dabei handelt es sich bei einer Innentätigkeit um eine Tä-

tigkeit an einer ersten Tätigkeitsstätte, bei einer Außentätigkeit um eine Tätigkeit außerhalb einer solchen ersten Tätigkeitsstätte. Ein Arbeitnehmer ohne erste Tätigkeitsstätte ist außerhalb seiner Wohnung immer auswärts tätig.

2. Wie kann der Arbeitgeber das Zeitarbeitsunternehmen als erste Tätigkeitsstätte festlegen?

Eine erste Tätigkeitsstätte liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer einer solchen Tätigkeitsstätte (§ 9 Abs. 4 Satz 1 EStG) dauerhaft zugeordnet ist. Die dauerhafte Zuordnung des Arbeitnehmers wird durch die arbeitsrechtliche Festlegungen des Arbeitgebers bestimmt (§ 9 Abs. 4 Satz 2 EStG). Die Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte kann individuell für einzelne Arbeitnehmer oder auch für bestimmte Arbeitnehmergruppen (z. B. für den Außendienst) erfolgen.

Als erste Tätigkeitsstätte sollte grundsätzlich das Zeitarbeitsunternehmen vom Arbeitgeber festgelegt werden. Aus der Randziffer 6 des [BMF-Schreibens zur Reform des steuerlichen Reisekostenrechts vom 24. Oktober 2014](#) ergibt sich hierzu Folgendes:

„*Sofern der Arbeitnehmer in einer vom Arbeitgeber festgelegten Tätigkeitsstätte zumindest in ganz geringem Umfang tätig werden soll, z. B. Hilfs- und Nebentätigkeiten, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu dieser Tätigkeitsstätte zuordnen, selbst wenn für die Zuordnung letztlich tarifrechtliche, mitbestimmungsrechtliche oder organisatorische Gründe ausschlaggebend sind. Auf die Qualität des Tätigwerdens kommt es dabei somit nicht an. Vielmehr können, wie z. B. bei Festlegung einer Dienststelle/Dienststätte, auch Tätigkeiten von untergeordneter Bedeutung (s. o.) ausreichend sein (Vorrang des Dienst- oder Arbeitsrechts).*“

3. Was sind sogenannte Hilfs- und Nebentätigkeit an der ersten Tätigkeitsstätte und wie oft müssen diese ausgeübt werden?

Nach Angaben des Finanzministeriums wird eine tatsächliche Anwesenheit des Arbeitnehmers bei der ers-

*Die in diesem Text verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ sowie sonstige Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

ten Tätigkeitsstätte gefordert. Das heißt, der Arbeitnehmer muss sich mindestens für eine gewisse Zeit und, seien es auch nur einzelne Tage, bei der ersten Tätigkeitsstätte aufhalten. Entsprechend einer Aussage des Finanzministeriums NRW reicht hiernach ein Aufsuchen der ersten Tätigkeitsstätte „einmal pro Monat“ aus.

An der ersten Tätigkeitsstätte müssen sodann Nebentätigkeiten erbracht werden. Im BMF-Schreiben zur Reform des steuerlichen Reisekostenrechts kommt es dabei auf die Qualität der Nebentätigkeit nicht an. Nach neueren Urteilen des Bundesfinanzhofs (BFH) müssen die Tätigkeiten jedoch nunmehr dem vom Arbeitnehmer ausgeübten Berufsbild angehören.

Welche Tätigkeiten allerdings zum Berufsbild eines Zeitarbeitnehmers gehören, ist fraglich. Bejahen kann man dies beispielsweise bei der Teilnahme an Schulungen, Einsatzbesprechungen bzw. Einsatzzuweisungen. Auch die persönliche Abgabe von Tätigkeitsnachweisen und Stundenzetteln gehört nach überwiegender Rechtsauffassung zum Berufsbild eines Zeitarbeitnehmers. Die schlichte Abgabe von Urlaubsanträgen und Krankmeldungen dürfte kein Alleinstellungsmerkmal eines Zeitarbeitnehmers sein. Kann nicht gewährleistet werden, dass der Zeitarbeiter für Tätigkeiten, die zum Berufsbild gehören für eine gewisse Zeit im Zeitarbeitsunternehmen anwesend ist, so kann das Zeitarbeitsunternehmen nicht als erste Tätigkeitsstätte festgelegt werden.

Um sich abschließend Klarheit und Rechtsverbindlichkeit zu verschaffen, besteht die Möglichkeit im Wege einer Anrufungsauskunft (§ 42e EStG) beim Finanzamt zu klären, ob der Umfang der Anwesenheit des Zeitarbeitnehmers beim Zeitarbeitsbetrieb und die Qualität der Arbeitsleistung ausreicht, um hier eine erste Tätigkeitsstätte zu begründen. Die schriftliche Auskunft des Finanzamts wäre im Hinblick auf eine zukünftige reisekostenrechtliche Prüfung verbindlich.

4. Kann auch eine Niederlassung des Zeitarbeitsunternehmens eine erste Tätigkeitsstätte sein?

Der Begriff erste Tätigkeitsstätte ist im Sinne einer Haupttätigkeitsstätte gemeint, bei der das Arbeitsverhältnis tatsächlich durchgeführt und gelebt wird. In diesem Sinne kann und sollte auch eine Niederlassung des Zeitarbeitsunternehmens als erste Tätigkeitsstätte bestimmt werden.

Erfolgen Bewerbungsgespräch und Einstellung in einer örtlichen Niederlassung und werden sämtliche arbeitsvertraglichen Haupt- und Nebenpflichten ebenfalls dort erfüllt, so darf die überörtliche Zentrale einer Unternehmensgruppe nicht aus rein organisatorischen Gründen zur ersten Tätigkeitsstätte ernannt werden. Das Bundesfinanzministerium legt den Schwerpunkt auf den Ort an dem das Dienst- oder Arbeitsrecht ausgeübt wird.

5. Wie kann die Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte formuliert werden?

Der Arbeitgeber kann die erste Tätigkeitsstätte mit Beginn des Arbeitsverhältnisses oder später festlegen.

In § 5 Absatz 8 des iGZ-Musterarbeitsvertrages ist bereits eine arbeitsvertragliche Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte durch den Arbeitgeber geregelt. Für die nachträgliche Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte ist eine einseitige Erklärung des Arbeitgebers, die nicht der Zustimmung des Arbeitnehmers bedarf, ausreichend. In diesem Sinne genügt ein einfaches Anschreiben oder auch ein Aushang am Schwarzen Brett, mit dem der Arbeitnehmer über die Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte nachweislich in Kenntnis gesetzt wird.

Die Bestimmung kann gleichlautend mit der Formulierung in unserem iGZ-Musterarbeitsvertrag folgenden Wortlaut haben:

„Als erste Tätigkeitsstätte im Sinne des steuerlichen Reisekostenrechts wird der Betrieb des Zeitarbeitsunternehmens (Niederlassung, Anschrift) festgelegt.“

6. Wann entsteht eine erste Tätigkeitsstätte, wenn der Arbeitgeber keine festgelegt hat?

Wenn der Arbeitgeber keine Zuordnung seines Arbeitnehmers zu einer Tätigkeitsstätte getroffen hat und kein anderer Nachweis über die Zuordnung erbracht wird, ist anhand der quantitativen Kriterien nach § 9 Abs. 4 Satz 4 EStG zu prüfen, ob der Arbeitnehmer eine erste Tätigkeitsstätte hat.

Eine erste Tätigkeitsstätte entsteht ohne ausdrückliche Festlegung, wenn der Arbeitnehmer dort

1. typischerweise arbeitstäglich oder
2. je Arbeitswoche 2 volle Arbeitstage oder mindestens 1/3 der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit tätig werden soll.

Dies muss zudem dauerhaft der Fall sein. Dauerhaftigkeit liegt immer dann vor, wenn der Arbeitnehmer an einer Tätigkeitsstätte

1. unbefristet oder
2. für die Dauer des Dienstverhältnisses (Synchronisation) oder
3. über 48 Monate tätig werden soll.

Um beurteilen zu können, ob eine dauerhafte Tätigkeit im Kundenbetrieb geplant war, ist eine sogenannte „ex ante“-Betrachtung vorzunehmen. Dies bezeichnet eine Beurteilung aus früherer Sicht, zu Beginn der konkreten Überlassung an den Kundenbetrieb. Bei der ex ante Betrachtung entfallen später ablaufende Vorgänge, die zu einem früheren Zeitpunkt noch nicht bekannt sein konnten.

Nach Inkrafttreten der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) ist aber eine geplante dauerhafte Überlassung eben gar nicht mehr oder nur noch in sehr wenigen Einzelfällen möglich. Die Überlassungshöchstdauer ist im gesetzlichen Regelfall auf 18 Monate beschränkt und nur in tarifvertraglichen Ausnahmen kann sie verlängert werden.

Einem neuen Schreiben des BMF v. 25.11.2020 ist allerdings hierzu folgendes zu entnehmen: Eine dauerhafte Zuordnung sei insbesondere dann gegeben, wenn ein

Zeitarbeitnehmer ausnahmsweise dauerhaft (nach § 9 Absatz 4 Satz 3 EStG, „bis auf Weiteres“ also unbefristet, für die Dauer des Zeitarbeitsverhältnisses oder länger als 48 Monate) in einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Entleihers tätig werden soll. Die Regelung des § 1 Absatz 1 Satz 4 i.V.m. Absatz 1b AÜG entfalte für das Steuerrecht keine Wirkung.

Ein Einsatz, der „bis auf weiteres“ (Formulierung im Überlassungsvertrag) erfolgt, wird nach Ansicht des BMF künftig also wieder als unbefristeter Einsatz beurteilt werden. Insofern empfehlen wir, auf eine solche Formulierung zu verzichten und den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag entsprechend zu befristen.

Der BFH hat in seinem Urteil VI R 6/17 vom 10.04.2019 jedoch eine Möglichkeit gelten lassen, in der wiederum doch eine erste Tätigkeitsstätte beim Kunden entstehen kann. Dafür müssen Arbeitsverhältnis und Überlassung synchronisiert werden. Dies ist bei befristeten Arbeitsverhältnissen immer dann der Fall, wenn die Zuordnung zu einem bestimmten Kundenbetrieb ex ante betrachtet für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses Bestand haben soll. Von dieser Praxis ist aus steuerlichen Gründen daher abzuraten. Es sollte vielmehr darauf geachtet werden, dass die Zuordnung nicht dauerhaft ist und zumindest die Möglichkeit einer weiteren Einsatzstätte für den Zeitarbeitnehmer besteht.

7. Ist es möglich, dass ein Zeitarbeitnehmer keine erste Tätigkeitsstätte hat?

Dem bereits erwähnten BMF-Schreiben vom 24. Oktober 2014 kann man dazu folgendes entnehmen:

„Zentraler Punkt der ab 1. Januar 2014 geltenden Neuregelungen ist die gesetzliche Definition der ersten Tätigkeitsstätte, die an die Stelle der regelmäßigen Arbeitsstätte tritt. Der Arbeitnehmer kann je Dienstverhältnis höchstens eine erste Tätigkeitsstätte, ggf. aber auch keine erste, sondern nur auswärtige Tätigkeitsstätten haben (§ 9 Absatz 4 Satz 5 EStG). Die Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte erfolgt vorrangig anhand der dienst- oder arbeitsrechtlichen Festlegungen durch den Arbeitgeber (Rz. 5 ff.). Sind solche nicht vorhanden oder sind die getroffenen Festlegungen nicht eindeutig, werden hilfsweise quantitative Kriterien (Rz. 25 ff.) herangezogen. Voraussetzung ist zudem, dass der Arbeitnehmer in einer der in § 9 Absatz 4 Satz 1 EStG genannten ortsfesten Einrichtungen (Rz. 3 ff.) dauerhaft (Rz. 13 ff.) tätig werden soll. Ein Arbeitnehmer ohne erste Tätigkeitsstätte ist außerhalb seiner Wohnung immer auswärts tätig.“

Wenn also weder beim Zeitarbeitsunternehmen noch beim Kundenbetrieb eine erste Tätigkeitsstätte entsteht, sind die Fahrten zu den jeweiligen Kundenbetrieben Auswärtstätigkeit, was dazu führt, dass die Fahrtkosten für den Hin- und Rückweg, Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten steuer- und sozialversicherungsfrei erstattet werden können.

Fahrtkosten

B

1. Welche Fahrtkosten können für die Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte erstattet werden?

Die Kosten für Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte können zwar seitens des Arbeitgebers erstattet werden, dies ist allerdings nicht steuerfrei möglich.

Üblicherweise werden jedoch die Kosten des Arbeitnehmers für die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte als sogenannte Pendler- oder Entfernungspauschale in seiner Lohnsteuererklärung als Werbungskosten geltend gemacht. Hierfür kann ein Betrag i. H. v. 0,30 € je vollen Entfernungskilometer als Werbungskosten angesetzt werden, höchstens jedoch 4.500 Euro im Kalenderjahr.

Ab 2021 bekommen Berufspendler ab dem 21. Kilometer 35 Cent und ab 2024 dann 38 Cent. Bis einschließlich 20 Kilometer bleibt es bei 30 Cent.

Die Entfernungspauschale ist grundsätzlich unabhängig vom Verkehrsmittel zu gewähren.

Für die Bestimmung der Entfernung ist die kürzeste Straßenverbindung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte maßgebend; eine andere als die kürzeste Straßenverbindung kann zugrunde gelegt werden, wenn diese offensichtlich verkehrsgünstiger ist und vom Arbeitnehmer regelmäßig für die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte benutzt wird.

Dies ist jedoch höchstens die einfache Wegstrecke, das heißt nur ein Weg von der Wohnung des Zeitarbeitnehmers zur ersten Tätigkeitsstätte.

Fahren Arbeitnehmer an einem Arbeitstag nur einmal den Weg zwischen ihrer Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte, wird vom Finanzamt nur die Hälfte der Entfernungspauschale anerkannt. Also keine 30 Cent pro Kilometer der einfachen Wegstrecke, sondern nur 15 Cent. Das hat der [BFH, in einem im Juni 2020 veröffentlichten Urteil entschieden \(Aktenzeichen VI R 42/17\)](#).

2. Welche Fahrtkosten können für die Fahrten im Rahmen der Auswärtstätigkeit erstattet werden?

Die Fahrtkosten von der Wohnung des Mitarbeiters zum auswärtigen Einsatzort können dauerhaft und steuerfrei vom Arbeitgeber erstattet werden. Unter Fahrtkosten sind die tatsächlichen Aufwendungen, die dem Arbeitnehmer durch die persönliche Benutzung eines Beförderungsmittels entstehen, zu verstehen.

Bei Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln ist der entrichtete Fahrpreis anzusetzen. Der Mitarbeiter ist gehalten, die Kosten in einem angemessenen Rahmen zu halten gem. § 9 Abs. 4a i.V.m. § 4 Abs. 5 Nr. 7 EStG. In der Regel ist das der Fahrpreis in Höhe der niedrigsten Beförderungsklasse.

Bei Benutzung eines eigenen Fahrzeugs können die tatsächlichen Aufwendungen angesetzt werden oder aus Vereinfachungsgründen ohne weiteren Einzelnachweis, die pauschalen Kilometersätze. Bei der Nutzung des eigenen PKW sind dies derzeit 0,30 Euro. Dies gilt für jeden gefahrenen Kilometer, das heißt es können die Fahrtkosten für den Hin- und Rückweg von der Wohnung des Zeitarbeitnehmers bis zum Kundenbetrieb erstattet werden.

3. Welche Auswirkungen hat es, wenn der Arbeitgeber zu viele oder zu wenige Fahrtkosten erstattet?

Zahlt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer pauschal höhere Fahrtkosten als die amtlichen Kilometersätze oder ohne Rücksicht auf die tatsächliche berufliche Fahrleistung eine monatliche Pauschale, so liegt insoweit steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor.

Erstattet ein Arbeitgeber hingegen geringere Beträge als die tatsächlichen Fahrtkosten oder als die amtlichen Kilometersätze, kann der Arbeitnehmer den Unterschiedsbetrag als Werbungskosten im Rahmen des Lohnsteuerjahresausgleichs ansetzen.

4. Besteht ein gesetzlicher Anspruch auf die Erstattung von Fahrtkosten?

Der gesetzliche Anspruch auf die Erstattung von Fahrtkosten ergibt sich aus § 670 BGB. Die gesetzliche Regelung des § 670 BGB stellt aber keine zwingende Vorschrift dar, sie ist vielmehr abdingbar, sodass es möglich ist, mit dem Mitarbeiter von dieser Regelung abweichende Vereinbarungen zu treffen.

Der iGZ empfiehlt, eine solche einzelvertragliche Regelung hinsichtlich der Erstattung von Fahrtkosten mit dem Mitarbeiter abzuschließen. Eine einzelvertragliche Regelung geht der gesetzlichen Regelung vor, soweit erstere nicht sittenwidrig ist. Indizien für eine Sittenwidrigkeit wären etwa der vollständige Ausschluss des Aufwendungsersatzes bei sehr niedrigem Lohn und bundesweiter Einsatzmöglichkeit. Wenn der Mitarbeiter aber z.B. ein gutes Gehalt (inklusive übertariflicher Zulage) erhält und die Wegstrecke überschaubar ist, kann der Fahrtkostenersatz auch gänzlich ausgeschlossen werden.

Verpflegungsmehraufwendungen



1. Was sind Verpflegungsmehraufwendungen?

Als Verpflegungsmehraufwand bezeichnet man die zusätzlich anfallenden Kosten, die entstehen, wenn sich eine Person aus beruflichen Gründen außerhalb der eigenen Wohnung oder außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte aufhält. In diesem Fall kann man sich nicht so günstig wie zu Hause oder am Betriebsitz verpflegen.

2. Welche Pauschalen gelten für den Verpflegungsmehraufwand?

Verpflegungsmehraufwendungen können nur mit den gesetzlichen Pauschbeträgen berücksichtigt werden; ein Einzelnachweis der tatsächlichen Mehraufwendungen ist steuerlich nicht möglich.

Die Pauschalen betragen seit dem 01.01.2020 14 und 28 Euro. Der Pauschbetrag von 14 Euro gilt für Tage, an denen der Arbeitnehmer ohne Übernachtung außerhalb seiner Wohnung mehr als acht Stunden von seiner Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist und ebenso für den An- und Abreisetag bei mehrtägigen Auswärtstätigkeiten und zwar ohne Prüfung einer Mindestabwesenheitszeit. 28 Euro können für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer 24 Stunden von seiner Wohnung abwesend ist, gezahlt werden. Beginnt die auswärtige berufliche Tätigkeit an einem Kalendertag und endet am nachfolgenden Kalendertag ohne Übernachtung, werden 14 Euro für den Kalendertag gewährt, an dem der Arbeitnehmer den überwiegenden Teil der insgesamt mehr als acht Stunden von seiner Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist.

3. Können auch andere Beträge für Mehraufwendungen vereinbart werden?

Verpflegungsmehraufwendungen dürfen grundsätzlich nur mit festen Pauschbeträgen angesetzt werden. Durch individuelle einzelvertragliche Vereinbarung, beispielsweise im Arbeitsvertrag oder einer Zusatzvereinbarung zum Aufwendungsersatz, kann jedoch von den Pauschalen in Höhe von 14 oder 28 Euro abgewichen werden. Das heißt, es kann auch eine Pauschale beispielsweise in Höhe von 12 Euro vereinbart und gezahlt werden. Kosten, die dem Arbeitnehmer darüber hinaus entstehen, kann dieser im Lohnsteuerjahresausgleich geltend machen.

Zahlt ein Arbeitgeber anlässlich der Auswärtstätigkeit Verpflegungsmehraufwendungen, die über die gesetzlichen Verpflegungspauschalen von 14 oder 28 Euro hinausgehen, muss der Arbeitgeber diese mit einem Pauschsteuersatz von 25% versteuern, soweit sie die gesetzlichen Pauschalen um nicht mehr als 100% übersteigen. Pauschalbesteuerte Verpflegungsmehraufwendungen sind hingegen von der Sozialversicherung befreit.

4. Welche Auswirkung hat die Dreimonatsfrist?

Bei derselben Auswärtstätigkeit beschränkt sich die steuerfreie Zahlung der Verpflegungsmehraufwendungen auf die ersten drei Monate gem. § 9 Abs. 4a Satz 6 EStG. Von derselben auswärtigen Tätigkeitsstätte ist erst dann auszugehen, sobald ein Arbeitnehmer an einer auswärtigen Tätigkeitsstätte an mindestens drei Tagen in der Woche tätig wird. Daraus folgt, dass die Dreimonatsfrist nicht zu laufen beginnt, solange die auswärtige Tätigkeitsstätte an nicht mehr als zwei Tagen in der Woche aufgesucht wird.

Werden im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit mehrere ortsfeste betriebliche Einrichtungen innerhalb eines großräumigen Werks- oder Betriebsgeländes aufgesucht, handelt es sich um die Tätigkeit an einer Tätigkeitsstätte und die Dreimonatsfrist ist zu beachten. Handelt es sich jedoch um einzelne ortsfeste betriebliche Einrichtungen verschiedener Auftraggeber oder Kunden, liegen mehrere Tätigkeitsstätten vor

mit der Folge, dass ein Wechsel zu einem Neubeginn der Dreimonatsfrist führt. Dies gilt auch dann, wenn sich die Tätigkeitsstätten in unmittelbarer räumlicher Nähe zueinander befinden.

Eine Unterbrechung der Auswärtstätigkeit bei ein und derselben auswärtigen Tätigkeitsstätte führt nur dann zu einem Neubeginn der Dreimonatsfrist, wenn die Unterbrechung mindestens vier Wochen gedauert hat gem. § 9 Abs. 4a Satz 7 EStG. Unerheblich ist, aus welchem Grund (z. B. Krankheit, Urlaub, Tätigkeit an einer anderen Tätigkeitsstätte) die Tätigkeit unterbrochen wird; es zählt nur noch die Unterbrechungsdauer.

Übernachtungs- kosten

D

land einen Pauschbetrag von 20 Euro steuerfrei erstatten darf. Die Pauschbeträge dürfen nicht steuerfrei erstattet werden, wenn dem Arbeitnehmer die Unterkunft vom Arbeitgeber oder aufgrund seines Arbeitsverhältnisses von einem Dritten, also dem Kundenbetrieb, unentgeltlich (bzw. teilweise unentgeltlich) zur Verfügung gestellt wurde.

1. Welche Übernachtungskosten kann der Arbeitgeber steuerfrei erstatten?

Unterkunfts- bzw. Übernachtungskosten sind die tatsächlichen Aufwendungen für die persönliche Inanspruchnahme einer Unterkunft zur Übernachtung. Hierzu zählen zum Beispiel Kosten für die Nutzung eines Hotelzimmers, Mietaufwendungen für die Nutzung eines (ggf. möblierten) Zimmers oder einer Wohnung sowie Nebenleistungen (z. B. Kultur- und Tourismusförderabgabe oder Kurtaxe). Die tatsächlichen Übernachtungskosten können nur für insgesamt 48 Monate gegen Vorlage eines Beleges steuerfrei erstattet werden. Ab dem 49. Monat ist die steuerfreie Erstattung auf max. 1.000 Euro pro Monat begrenzt. Nach sechs Monaten Unterbrechung beginnen die 48 Monate von neuem. Ebenso wie bei den Verpflegungsmehraufwendungen ist von einer längerfristigen beruflichen Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte erst dann auszugehen, sobald der Arbeitnehmer an dieser Tätigkeitsstätte mindestens an drei Tagen in der Woche tätig wird. Die 48-Monatsfrist beginnt daher nicht, solange die auswärtige Tätigkeitsstätte nur an zwei Tagen in der Woche aufgesucht wird.

2. Können Übernachtungskosten auch mit einer Pauschale erstattet werden?

Eine Übernachtungspauschale kann in Höhe von 20 Euro und zeitlich unbegrenzt gezahlt werden. Dies ergibt sich daraus, dass die Lohnsteuerrichtlinien 2011 bislang nicht aufgehoben wurden und diese daher weiterhin gelten. Aus R 9.7. Abs. 3 ergibt sich, dass der Arbeitgeber für jede Übernachtung im In-