

AZ 23.37 Nr. 582/6

An die

Evang. Pfarrämter und Kirchenpflegen

über die Evang. Dekanatämter

- Dekaninnen und Dekane sowie

Schuldekaninnen und Schuldekane -

landeskirchlichen Dienststellen,

Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner,

großen Kirchenpflegen, Geschäftsführungen von Diakonie- und Sozialstationen sowie an die

Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

---

### **Reisekostenrecht**

Im Anschluss an das Rundschreiben vom 15. Januar 2014, AZ 23.37 Nr. 575/6.4

#### **I. Tagegeld**

Der Tagesgeldsatz nach § 9 RKO in der ab 01.01.2014 geltenden Fassung beträgt wie bisher für jeden Tag einer Dienstreise bei einer Dienstreisedauer von mindestens 8 Stunden 6 Euro, bei einer Dienstreise von mindestens 14 Stunden 12 Euro und für jeden vollen Kalendertag einer Dienstreise 24 Euro.

Da diese nicht mehr zwingend mit den ab 01.01.2014 steuerrechtlich möglichen steuerfreien Pauschalbeträgen für Verpflegungsmehraufwendungen übereinstimmen, kann es zu der Entstehung geldwerter Vorteile kommen, die zu versteuern sind.

Eine **Tabelle** zur Ermittlung des steuerpflichtigen Betrages bei der Gewährung von Tagegeld finden Sie in **Anlage 1**.

#### **II. Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte (bisher regelmäßige Dienst-/Arbeitsstätte) maßgebend für Fahrtkosten und Reisekosten**

Fahrten zwischen Wohnung und Dienststätte werden gemäß § 20 RKO in der Regel nicht erstattet, sondern sind vom Beschäftigten selbst zu übernehmen. Aufgrund der Reform des steuerlichen Reisekostenrechts sowie häufiger Unklarheiten in der Praxis hat der Oberkirchenrat in seinen Ausführungsbestimmungen zur Reisekostenordnung neu festgelegt, was als (regelmäßige) Dienststätte gemäß § 20 Abs. 1 und 2 Reisekostenordnung anzusehen ist.

Diese ist künftig entsprechend der steuerrechtlichen Definition als so genannte „**erste Tätigkeitsstätte**“ zu bestimmen.

Daher gelten künftig folgende Grundsätze:

- Ein Beschäftigter kann je Dienstverhältnis **höchstens eine** erste Tätigkeitsstätte haben (§ 9 Abs. 4 Satz 5 EStG).
- Es muss sich dabei um eine **ortsfeste** Einrichtung handeln
- Die Zuordnung durch den Arbeitgeber zu einer Tätigkeitsstätte muss **auf Dauer angelegt** sein.

Die Finanzverwaltung hat in diesem Zusammenhang klargestellt, dass ein Arbeitnehmer faktisch mangels voraussichtlicher **dauerhafter** Zuordnung zu einer bestimmten Tätigkeitsstätte auch **gar keine** erste Tätigkeitsstätte haben kann; in diesem Fall ist der Arbeitnehmer ausschließlich auswärts tätig und folglich wären **alle** dienstlich veranlassten Fahrten als Reisekosten zu erstatten.

Für die Beurteilung, ob eine dauerhafte Zuordnung vorliegt, ist die **Betrachtung im Voraus** (Prognose) maßgebend. Es kommt dabei auf den Beginn der jeweiligen Tätigkeit an. Hat der Arbeitgeber zu Beginn der Tätigkeit keine oder keine eindeutige Zuordnung getroffen oder eine solche nicht dokumentiert, sollte er diese baldmöglichst treffen und dokumentieren.

Unter dauerhafter Zuordnung versteht man:

- die **unbefristete** Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer bestimmten betrieblichen Einrichtung
  - die Zuordnung **für die gesamte Dauer** des befristeten oder unbefristeten Dienstverhältnisses oder
  - eine Zuordnung über einen Zeitraum von 48 Monaten hinaus (§ 9 Abs. 4 Satz 3 EStG).
- Die Zuordnung "bis auf Weiteres" ist eine Zuordnung ohne Befristung und damit ebenfalls dauerhaft.
  - Die Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte erfolgt **vorrangig anhand der dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Festlegungen** (individuell oder kollektiv) des Arbeitgebers oder Dienstherrn.

Aus Nachweisgründen sind naturgemäß schriftliche Festlegungen vorteilhaft. Eine Änderung bestehender Arbeitsverträge zum Zwecke einer erstmaligen oder neuen Zuordnung ist in der Regel nicht erforderlich, es sei denn es bestehen bereits eindeutige arbeitsvertragliche Festlegungen. Bei nicht eindeutiger Zuordnung zu einer Tätigkeitsstätte genügt eine dienstliche Weisung.

Die Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer betrieblichen Einrichtung allein aus tarifrechtlichen, mitbestimmungsrechtlichen oder organisatorischen Gründen, ohne dass der Arbeitnehmer in dieser Einrichtung überhaupt tätig werden soll, ist keine Zuordnung i. S. des § 9 Abs. 4 EStG.

Allerdings genügt es, wenn der Arbeitnehmer in einer vom Arbeitgeber festgelegten Tätigkeitsstätte zumindest in **ganz geringem Umfang** mit Hilfs- und Nebentätigkeiten tätig werden soll. Bereits die Abgabe von Auftragsbestätigungen, Stundenzetteln, Krank- und Urlaubsmeldungen usw. kann die Zuordnung des Arbeitgebers zu dieser Tätigkeitsstätte ermöglichen.

Bisher musste es sich um eine betriebliche Einrichtungen des eigenen (lohnsteuerlichen) Arbeitgebers handeln, **nun kann eine erste Tätigkeitsstätte auch**

**eine ortsfeste betriebliche Einrichtung eines verbundenen Unternehmens oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten sein.**

- Wurden keine arbeitsrechtlichen Festlegungen getroffen oder sind die getroffenen Regelungen nicht eindeutig, werden **hilfswise quantitative (zeitliche) Kriterien** herangezogen (§ 9 Abs. 4 Satz 4 EStG).

§ 9 Abs. 4 Satz 4 EStG legt in diesem Fällen als erste Tätigkeitsstätte die betriebliche Einrichtung fest, an der der Arbeitnehmer voraussichtlich **dauerhaft und**

- typischerweise arbeitstäglich **oder**
- je Arbeitswoche zwei volle Arbeitstage **oder**
- mindestens 1/3 seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit tätig werden soll.

Wichtige Voraussetzung bei der quantitativen Zuordnung ist, dass der Arbeitnehmer an der betrieblichen Einrichtung **seine eigentliche berufliche Tätigkeit** ausüben muss. Somit führt allein ein regelmäßiges Aufsuchen der betrieblichen Einrichtung, z. B. für kurze Rüstzeiten, zur Berichtsfertigung, zur Vorbereitung der Zustellroute, zur Wartung und Pflege des Fahrzeugs, zur Abholung oder Abgabe von Kundendienstfahrzeugen, Material, Auftragsbestätigungen, Stundenzetteln, Krankmeldungen, Urlaubsanträgen, in diesem Fall **nicht** zu einer Qualifizierung der betrieblichen Einrichtung als erste Tätigkeitsstätte.

Auch die zeitlichen (= quantitativen) Merkmale sind anhand einer in die Zukunft gerichteten **Prognose** zu beurteilen. Weichen die tatsächlichen Verhältnisse durch unvorhersehbare Ereignisse hiervon ab, bleibt es bei der zuvor getroffenen Prognoseentscheidung bezüglich der ersten Tätigkeitsstätte.

Die Prognoseentscheidung ist zu Beginn des Dienstverhältnisses zu treffen. Die auf Grundlage dieser Prognose getroffene Beurteilung bleibt so lange bestehen, bis sich das Berufsbild (Außendienstmitarbeiter wechselt in den Innendienst) oder die quantitativen Zuordnungskriterien (Arbeitnehmer soll statt bisher 2 künftig 3 Dienststätten betreuen) **dauerhaft** ändern.

- Ist die Bestimmung **weder** im Wege der Zuordnung durch den Arbeitgeber **noch** anhand der quantitativen Kriterien eindeutig, so ist die **der Wohnung des Arbeitnehmers örtlich am nächsten liegende Tätigkeitsstätte** die erste Tätigkeitsstätte (§ 9 Abs. 4 Satz 7 EStG).

Die Fahrten zu weiter entfernt liegenden Tätigkeitsstätten werden in diesem Fall als dienstlich veranlasste Auswärtstätigkeit qualifiziert.

**Das häusliche Arbeitszimmer** des Arbeitnehmers ist wie bisher keine betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers oder Dienstherrn und kann daher auch zukünftig keine erste Tätigkeitsstätte sein. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer Arbeitsräume anmietet, die der Wohnung des Arbeitnehmers zuzurechnen sind.

Soll der Arbeitnehmer aufgrund der Weisungen des Arbeitgebers seine berufliche Tätigkeit typischerweise arbeitstäglich in einem **weiträumigen Tätigkeitsgebiet** ausüben, gilt für die Fahrten von der Wohnung zu diesem Tätigkeitsgebiet ebenfalls die Entfernungspauschale, d.h. Fahrtkosten werden nicht erstattet.

Ein weiträumiges Tätigkeitsgebiet liegt vor, wenn die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung auf einer festgelegten Fläche und nicht innerhalb einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung ausgeübt werden soll. In einem weiträumigen Tätigkeitsgebiet werden i. d. R. z.B. Zusteller und Forstarbeiter tätig. Wird das weiträumige Tätigkeitsgebiet stets von verschiedenen

Zugängen aus angefahren, ist die Entfernungspauschale bei diesen Fahrten nur für die kürzeste Entfernung von der Wohnung zum nächstgelegenen Zugang anzuwenden. Für alle Fahrten innerhalb des weiträumigen Tätigkeitsgebietes sowie für die zusätzlichen Kilometer bei den Fahrten von der Wohnung zu einem weiter entfernten Zugang werden Reisekosten erstatten und können weiterhin die tatsächlichen Aufwendungen oder ein pauschaler Kilometersatz für jeden gefahrenen Kilometer angesetzt werden.

Hingegen sind z.B. Bezirksleiter und Vertriebsmitarbeiter, die verschiedene Niederlassungen betreuen oder mobile Pflegekräfte, die verschiedene Personen in deren Wohnungen in einem festgelegten Gebiet betreuen von dieser Regelung **nicht betroffen. Hier gelten die o.g. Kriterien, nach denen zu prüfen ist, ob eine Erste Tätigkeitsstätte besteht oder nicht.**

Ein **Prüfschema** zur Feststellung der ersten Tätigkeitsstätte finden Sie in **Anlage 2**.

### **III. Erstattung aufgrund von Verspätung oder Zugausfall**

Kommt es auf Dienstreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu so erheblichen Verspätungen, dass Ansprüche auf Schadensersatz erwachsen, so stehen diese Ansprüche in aller Regel dem Dienstherrn/Arbeitgeber zu, da die Reisezeit grundsätzlich als Arbeitszeit gewertet wird und der Dienstherr/ Arbeitgeber die Fahrtkosten erstattet (Schadensersatz erhält man z.B. bei Bahnfahrten ab 60 minütiger Verspätung in Höhe von 25 %).

Der oder die Beschäftigte ist dienstlich verpflichtet, alles zu unternehmen, dass entsprechende Ansprüche auch geltend gemacht werden können. Die Fahrkarte und das Fahrgastrechte-Formular ( [www.bahn.de/fahrgastrechte](http://www.bahn.de/fahrgastrechte)) sind – ggf. mit der Reisekostenabrechnung – bei der Zentralen Gehaltsabrechnungsstelle einzureichen. Die weitere Abwicklung des Verspätungsschadens übernimmt die Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle.

Hierauf wird ausdrücklich hingewiesen.

### **IV. Dienstreisen nach Berlin**

Seit 1. Januar 2014 gibt es in Berlin für private Übernachtungen eine Übernachtungssteuer (5% des Netto-Übernachtungspreises). Diese Berliner „City-Tax“ gilt jedoch nicht für dienstliche Übernachtungen. Die dienstliche Übernachtung muss vor Rechnungsstellung glaubhaft gemacht werden:

Rechnung lautet auf den Arbeitgeber oder wird unmittelbar vom Arbeitgeber bezahlt oder die Buchung erfolgte durch den Arbeitgeber oder eine Eigenbestätigung, dass es sich um eine dienstliche Übernachtung handelt wird erstellt. Vordrucke zum Download stehen unter:

<http://www.berlin.de/sen/finanzen/steuern/downloads/artikel.57924.php> zur Verfügung.

Hartmann  
Oberkirchenrat