

URL: <http://www.deloitte-tax-news.de/steuern/arbeitnehmerbesteuerung-sozialversicherung/ofd-rheinland-und-muenster-bestimmung-der-regelmaessigen-arbeitsstaette-bei-arbeitnehmern.html>

15.05.2012

Arbeitnehmerbesteuerung/ Sozialversicherung

## **OFD Rheinland und Münster: Bestimmung der regelmäßigen Arbeitsstätte bei Arbeitnehmern**

Mit Verfügung vom 29.03.2012 gibt die OFD Münster ergänzende Erläuterungen zu den Regelungen des BMF-Schreibens vom 15.12.2011 hinsichtlich der Bestimmung der regelmäßigen Arbeitsstätte bei Arbeitnehmern.

### **Hintergrund**

In seinen Urteilen vom 09.06.2011 hat der BFH entschieden, dass ein Arbeitnehmer nicht mehr als eine regelmäßige Arbeitsstätte je Arbeitsverhältnis innehaben kann.

### **Verwaltungsanweisung**

Eine regelmäßige Arbeitsstätte wird in einer betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers begründet, wenn es sich um den ortsgebundenen Mittelpunkt der dauerhaft angelegten beruflichen Tätigkeit des Arbeitnehmers handelt. Dies ist der Ort, an dem der Arbeitnehmer seine aufgrund des Dienstverhältnisses geschuldete Arbeitsleistung schwerpunktmäßig zu erbringen hat.

Entgegen der bisherigen Rechtsauffassung muss die regelmäßige Arbeitsstätte eine hinreichende zentrale Bedeutung gegenüber anderen Tätigkeitsstätten des Arbeitnehmers haben. In diesem Zusammenhang hat eine Abgrenzung zu erfolgen, welche Arbeiten des Arbeitnehmers wo ausgeführt werden und welches Gewicht diesen zukommt.

Ein kurzfristiges Aufsuchen der Arbeitgebereinrichtung reicht nach den neuen Grundsätzen nicht mehr für das Vorliegen einer regelmäßigen Arbeitsstätte aus.

Ebenso liegt bei Räumen, die sich in unmittelbarer Nähe zur Wohnung des Arbeitnehmers befinden, die von den Räumen der Wohnung getrennt sind und keine in sich geschlossene Einheit bilden, keine Betriebsstätte des Arbeitgebers vor. Eine regelmäßige Arbeitsstätte kann in diesen Räumen somit nicht begründet werden, selbst wenn sie vom Arbeitgeber überlassen werden (z.B. Home-Office, häusliches Arbeitszimmer, etc. WICHTIG: Zuhause gibt es keine regelmäßige Arbeitsstätte).

Die im BMF-Schreiben vom 15.12.2011 genannte Vereinfachungsregelung zur Bestimmung der regelmäßigen Arbeitsstätte (regelmäßige Arbeitsstätte des Arbeitnehmers = die betriebliche Einrichtung, der der Arbeitnehmer dauerhaft zugeordnet ist oder die er arbeitstäglich bzw. einmal wöchentlich einen Arbeitstag aufsucht oder an der er mind. 20% seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit tätig ist) wird in der vorliegenden Verfügung mit Beispielen erläutert.

Weiterhin wird anhand von Beispielen erläutert, dass abweichend von der v. g. Vereinfachungsregelung vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer unter Nachweis des inhaltlichen (qualitativen) Schwerpunkts der beruflichen Tätigkeit geltend gemacht werden kann, dass eine andere betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers die regelmäßige Arbeitsstätte des Arbeitnehmers ist bzw. keine regelmäßige Arbeitsstätte vorliegt. Der Ort des inhaltlichen (qualitativen) Schwerpunkts der beruflichen Tätigkeit bestimmt sich hierbei hiernach, wo der Arbeitnehmer diejenigen Handlungen vornimmt und die Leistungen erbringt, die für den konkret ausgeübten Beruf wesentlich und prägend sind. Werden qualitativ bedeutende Teile der beruflichen Tätigkeit sowohl in der ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers als auch im Außendienst erbracht, hat der Arbeitnehmer ggf. keine regelmäßige Arbeitsstätte. Die Einrichtung des Arbeitgebers und der Außendienst können nicht gleichermaßen Mittelpunkt der Tätigkeit sein. Gleiches gilt auch, wenn der Arbeitnehmer mehrere Einrichtungen des Arbeitgebers gleichmäßig aufsucht und dort jeweils gleichwertige Arbeiten ausführt.

Eine andere betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers bzw. eines verbundenen

Unternehmens wird nicht zur regelmäßigen Arbeitsstätte, wenn sie nur vorübergehend aufgesucht wird. Ob das Aufsuchen „vorübergehend“ ist, ist mangels dahingehender zeitlicher Vorgaben in den LStR anhand der Gesamtumstände des Falls zu entscheiden.

Wird ein Arbeitnehmer nicht in einer Einrichtung des Arbeitgebers tätig, sondern in einer Einrichtung eines Dritten, wird diese nicht zur regelmäßigen Arbeitsstätte, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen des Dienstverhältnisses mit wechselnden Tätigkeitsstätten rechnen muss (z. B. Leiharbeiter).

Die Grundsätze für Auswärtstätigkeiten sind auch maßgebend, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen seines Ausbildungsdienstverhältnisses oder als Ausfluss seines Dienstverhältnisses zu Fortbildungszwecken vorübergehend eine Ausbildungs- und Fortbildungsstätte außerhalb seiner regelmäßigen Arbeitsstätte im Betrieb des Arbeitgebers aufsucht.

#### **Fundstelle**

[OFD Rheinland und Münster](#), Verfügung vom 29.03.2012, - S 2338-1015 - St 215 (Rhld)/ S 2353 - 20 - St 22 - 31 (Ms)

BMF, Schreiben vom 15.12.2011, [IV C 5 - S 2353/11/10010](#), siehe [Deloitte Tax-News](#)  
BFH, Urteile vom 09.06.2011, [VI R 55/10](#), [VI R 58/09](#), [VI R 36/10](#), siehe [Deloitte Tax-News](#)

Weitere Fundstelle

BFH, Urteile vom 09.01.2012, [VI R 23/11](#), [VI R 36/11](#), siehe [Deloitte Tax-News](#)

#### **Ansprechpartner**

[Nils Hupfer](#) | Hamburg

---

[www.deloitte-tax-news.de](http://www.deloitte-tax-news.de)

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.