

## **BFH: Keine regelmäßige Arbeitsstätte im Ausland für entsendete Arbeitnehmer**

Ein Arbeitnehmer, der (wiederholt) befristet ins Ausland entsandt wird, begründet dort auch dann keine regelmäßige Arbeitsstätte, wenn er mit dem ausländischen Unternehmen für die Dauer des Entsendezeitraums einen unbefristeten Arbeitsvertrag geschlossen hat.

Der Bundesfinanzhof hat mit Urteil vom 10.04.2014 (Az. VI R 11/13) entschieden, dass ein Arbeitnehmer, der von seinem inländischen Arbeitgeber (wiederholt) befristet ins Ausland entsandt wird, auch dann keine regelmäßige Arbeitsstätte i.S.d. § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 EStG in der für den Veranlagungszeitraum 2007 geltenden Fassung (EStG 2007) begründet, wenn für die Dauer der Entsendung auch ein lokaler Arbeitsvertrag mit dem ausländischen aufnehmenden Unternehmen abgeschlossen wurde.

Im zu entscheidenden Fall war ein Arbeitnehmer ab dem 01.04.2006 zunächst befristet für drei Jahre von seinem inländischen Arbeitgeber zu einer ausländischen Tochtergesellschaft entsandt worden. Aufgrund ungeplanter Verzögerungen wurde die Entsendung jedoch dreimal verlängert und endete schließlich zum 31.12.2011. Neben dem Entsendevertrag wurde zwischen Arbeitnehmer und ausländischem aufnehmenden Unternehmen auch ein zunächst auf zwei Jahre befristeter Arbeitsvertrag geschlossen, welcher einmalig um weitere zwei Jahre und anschließend unbefristet für die Dauer der Entsendung verlängert wurde. Der Arbeitsvertrag mit seinem inländischen Arbeitgeber ruhte während der Entsendung. Den inländischen Wohnsitz hat der Arbeitnehmer auch für den Zeitraum seiner Entsendung beibehalten. Nach Beendigung der Auslandstätigkeit wurde der Arbeitnehmer wie vor der Entsendung wieder in der betrieblichen Einrichtung seines inländischen Arbeitgebers in Deutschland eingesetzt.

In seinem Urteil hat der BFH entschieden, dass der Arbeitsort des Arbeitnehmers während der Entsendung aufgrund der Befristung des Auslandseinsatzes und dem Fortbestehen des (wenn auch ruhenden) inländischen Arbeitsverhältnisses keine regelmäßige Arbeitsstätte im Ausland begründet. Es war von vornherein beabsichtigt, dass nach Beendigung der Entsendung das ruhende Arbeitsverhältnis wieder auflebt und die Tätigkeit im Inland (wie auch vor der Entsendung) fortgeführt werden soll. Der Arbeitnehmer ist daher im Ausland nicht dauerhaft, sondern lediglich vorübergehend tätig geworden, was keine regelmäßige Arbeitsstätte begründet. Hieran ändert nach Auffassung des BFH auch der Umstand nichts, dass der Arbeitnehmer mit dem ausländischen aufnehmenden Unternehmen einen zunächst befristeten und später unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen hat. Die nur vorübergehende Dauer des Auslandseinsatzes bestimmt sich hierbei ausschließlich nach der mit seinem inländischen Arbeitgeber abgeschlossenen Vereinbarung, welche von vornherein lediglich eine befristete Auslandstätigkeit vorsah.

Die Aufwendungen des Steuerpflichtigen für die Unterkunft am Beschäftigungsort sowie Fahrten zwischen seiner Unterkunft am Beschäftigungsort und dem ausländischen Beschäftigungsort sind daher nach Reisekostengrundsätzen mit den tatsächlichen Kosten zu bemessen und als Werbungskosten abzuziehen.

Auch wenn diese Auffassung nicht mit der Verwaltungsauffassung übereinstimmt, können aufgrund des Urteils nunmehr in ähnlich gelagerten Fällen bis einschließlich Veranlagungszeitraum 2013 Reiskostengrundsätze angewendet werden. Fraglich ist jedoch, ob die diese vom BFH für das Streitjahr 2007 entschiedenen Grundsätze auch auf Zeiträume nach dem 01.01.2014 und der Einführung der ersten Tätigkeitsstätte (§ 9 Abs. 4 EStG 2014) im Rahmen der Reform des Reiskostenrechts übertragbar sind. Im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens sollten daher in ähnlich gelagerten Fällen nur dann Reiskostengrundsätze angewendet werden, wenn dies mit dem zuständigen Betriebsstättenfinanzamt zuvor im Rahmen einer lohnsteuerlichen Anrufungsauskunft abgestimmt wurde. Dem Arbeitnehmer bleibt es aber dennoch unbenommen, im Rahmen seiner Einkommensteuerveranlagung die Anwendung von Reisekostengrundsätzen zu beantragen; es bliebe jedoch abzuwarten, ob das Finanzamt dieser Rechtsauffassung folgt.

## Fundstelle

BFH, Urteil vom 10.04.2014, [VI R 11/13](#)

---

[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.