

Vahlen Praxis

Crashkurs Lohn- und Gehaltsabrechnung

Alle Lohnbestandteile sicher im Griff

von
Gerhard Girlich

1. Auflage

Crashkurs Lohn- und Gehaltsabrechnung – Girlich

schnell und portofrei erhältlich bei beck-shop.de DIE FACHBUCHHANDLUNG

Thematische Gliederung:

Rechnungs-, Prüfungswesen, Bilanzierung – Arbeitsvertrag, Arbeitsentgelt – Ratgeber

Verlag Franz Vahlen München 2011

Verlag Franz Vahlen im Internet:

www.vahlen.de

ISBN 978 3 8006 3831 4

11 Reisekosten

11.1 Grundlagen

Im Rahmen der Reisekostenabrechnung sind folgende Punkte zu beachten:

- Alles, was der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Rahmen der Reisekostenerstattung zahlt, ist nach §3 Nr.13 bzw. 16 EStG steuer- und sozialversicherungsfreier Arbeitslohn, soweit die gesetzlichen Höchstgrenzen eingehalten werden. Es sollte daher zuerst geprüft werden, in welcher Höhe eine Reisekostenerstattung erfolgen kann. Gegebenenfalls besteht die Möglichkeit einer Pauschalierung in Höhe von 25%. Hierdurch tritt Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung ein.
- Die Reisekostenabrechnung kann im Rahmen der Lohnbuchhaltung oder durch ein separates Reisekostenabrechnungsprogramm abgewickelt werden.
- Der Arbeitnehmer sollte die Reisekostenabrechnungen auf speziellen Vordrucken vornehmen.
- Auch bei Reisekostenabrechnungen sollte auf die Möglichkeit des Vorsteuerabzugs für den Arbeitgeber geachtet werden.

Behandlung

Abwicklung

11.2 Wann liegt eine Dienstreise vor?

Eine Auswärtstätigkeit (Dienstreise) liegt vor, wenn der Arbeitnehmer

- vorübergehend
- außerhalb seiner Wohnung und an keiner seiner regelmäßigen Arbeitsstätten
- beruflich

tätig wird.

Beachten Sie:

Die „Dreimonatsfrist“ ist zum 01.01.2008 weggefallen.



11.2.1 Erläuterungen zu „vorübergehend“

„Vorübergehend“ bedeutet im Reisekostenrecht, dass der Arbeitnehmer nach Beendigung seiner Auswärtstätigkeit zu seiner regelmäßigen Arbeitsstätte zurückkehren kann. Der Zeitraum kann dabei sehr kurz, aber

Rückkehr
maßgebend

auch sehr lang sein. Es gibt zurzeit noch keine Regelung, die „vorübergehend“ nach oben hin begrenzen würde.

Wir wollen uns die durchaus komplexe Materie anhand von einigen Beispielen anschauen.



Beispiel: Unvorhersehbare Verlängerung

Arbeitnehmer A erhält im Februar 2011 den Auftrag, beim Kunden vor Ort einen Montageauftrag zu überwachen. Statt der geplanten zehn Monate dauert die Überwachung wegen unvorhersehbarer Probleme 15 Monate.

Hier ist für die gesamten 15 Monate von einer vorübergehenden beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit auszugehen.



Beispiel: Abordnung

Arbeitnehmer B wird ab April 2011 für zwei Jahre von seinem Arbeitgeber zu einer Tochtergesellschaft abgeordnet.

Für die gesamten zwei Jahre ist von einer vorübergehenden beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit auszugehen.



Beispiel: Versetzung

Arbeitnehmer C wird ab Mai 2011 von seinem Arbeitgeber von der Hauptniederlassung auf Dauer zu einer Zweigniederlassung versetzt.

Es liegt keine beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit vor, da C nicht vorübergehend versetzt wurde, sondern auf Dauer. Die Zweigniederlassung ist ab Mai 2011 die regelmäßige Arbeitsstätte von C.

11.2.2 Erläuterungen zu „außerhalb seiner Wohnung und an keiner seiner regelmäßigen Arbeitsstätten“

< 46 Tage/
Jahr im
Betrieb

„Regelmäßige Arbeitsstätte“ bedeutet im Reisekostenrecht, dass der Firmensitz des Arbeitgebers im Jahr an durchschnittlich einem Tag pro Arbeitswoche aufgesucht wird (vgl. R 9.4 Abs.3 S.1 bis 3 LStR). Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitnehmer für einen bestimmten Zeitraum laufend in der Firma ist und anschließend nicht mehr oder ob er während des Jahres sporadisch in die Firma kommt. Maßgebend ist allein die Anzahl der Tage. Ist der Arbeitnehmer weniger als 46 Tage im Jahr (52 Kalenderarbeitswochen abzüglich 6 Urlaubswochen) an einer Arbeitsstätte, so liegt keine regelmäßige Arbeitsstätte vor.

Der Betrieb des Kunden begründet nach Meinung des BFH (Urteil vom 10.07.2008, BStBl. 2009 II, S. 818) keine regelmäßige Arbeitsstätte des Arbeitnehmers. Dies gilt grundsätzlich auch für Leiharbeitnehmer (BFH vom 17.06.2010, BStBl II, S. 852).

Beachten Sie:

Ein „vorübergehender“ Aufenthalt liegt auch bei Tätigkeiten mit ständig wechselnden Tätigkeitsstätten vor (vgl. R 9.4 Abs. 2 Sätze 1 und 2).



Beispiel: Aufsuchen des Arbeitsplatzes einmal pro Woche

Der Mitarbeiter A kommt jeden Montagvormittag in den Betrieb, um die erledigten Aufträge abzugeben und neue Aufträge in Empfang zu nehmen.

A hat im Betrieb des Arbeitgebers eine regelmäßige Arbeitsstätte, da er diese durchschnittlich mindestens einmal in der Woche aufsucht, wenn auch nur kurz. Es reicht aus, um von Nachhaltigkeit zu sprechen. Bei den Fahrten von zu Hause zur Firma bzw. umgekehrt handelt es sich um Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte und nicht um eine Auswärtstätigkeit.



Beispiel: Aufsuchen des Arbeitsplatzes alle zwei Wochen

Der Mitarbeiter B kommt lediglich alle 14 Tage in den Betrieb, um die erledigten Aufträge abzugeben und neue Aufträge in Empfang zu nehmen.

B hat im Betrieb des Arbeitgebers keine regelmäßige Arbeitsstätte, da er den Betrieb im Kalenderjahr nicht durchschnittlich an einem Arbeitstag je Arbeitswoche aufsucht. Es liegt keine Nachhaltigkeit vor. Die Fahrten zum Betrieb und nach Hause sind Fahrten im Rahmen einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit. Damit ist eine Reisekostenerstattung möglich.



Beispiel: Weniger als 46 Tage im Jahr im Betrieb

A ist im Außendienst beschäftigt. In der Zeit von Januar bis Mai eines jeden Jahres verbringt er ca. 40 Tage im Betrieb seines Arbeitgebers.

Der Betriebssitz ist keine regelmäßige Arbeitsstätte. A hält sich dort nicht nachhaltig auf, da er dort im Durchschnitt nicht mindestens einen Wochenarbeitstag (46 Tage pro Jahr) im Kalenderjahr tätig ist.



Beispiel: Mindestens als 46 Tage im Jahr im Betrieb I

B ist im Außendienst beschäftigt. In der Zeit von Januar bis Mai eines jeden Jahres verbringt er ca. 50 Tage im Betrieb seines Arbeitgebers.

Der Betriebssitz ist eine regelmäßige Arbeitsstätte. B hält sich dort nachhaltig auf, da er dort im Durchschnitt mindestens einen Wochenarbeitstag im Kalenderjahr tätig ist: B ist an mindestens 46 Tagen im Kalenderjahr im Betrieb seines Arbeitgebers.



Beispiel: Mindestens 46 Tage im Jahr im Betrieb II

C ist im Außendienst beschäftigt. Er ist im Frühjahr und im Herbst jeweils ca. 25 Tage am Firmensitz seines Arbeitgebers.

Der Betriebssitz ist eine regelmäßige Arbeitsstätte. C hält sich dort nachhaltig auf, da er dort im Durchschnitt mindestens einen Wochenarbeitstag im Kalenderjahr tätig ist: B ist an mindestens 46 Tagen im Kalenderjahr im Betrieb des Arbeitgebers. Es spielt dabei keine Rolle, ob die Tage am Stück oder verteilt auf das Jahr dort verbracht werden.





Beispiel: Wechsel Innen-/Außendienst

D ist im Innendienst einer Firma tätig. Am 01.07.2011 wechselt er in den Außendienst. Ab diesem Zeitpunkt sucht er den Firmensitz nur noch alle zwei Wochen auf.

D hat bis zum 30.06.2011 eine regelmäßige Arbeitsstätte im Betrieb seines Arbeitgebers. Ab 01.07.2011 hat er keine regelmäßige Arbeitsstätte mehr im Betrieb des Arbeitgebers. Ab diesem Zeitpunkt liegen ausschließlich Auswärtstätigkeiten vor.



Beispiel: Outsourcing

Die IT-Abteilung der O-AG wird mit allen Mitarbeitern in die B-GmbH eingebracht (sog. Outsourcing). Für die Mitarbeiter ändert sich effektiv nichts, da sie weiterhin in ihren alten Räumen tätig sind, die der O-AG gehören.

Die Räume der O-AG waren und sind die regelmäßige Arbeitsstätte der Mitarbeiter der B-GmbH. In diesem Fall ist es unerheblich, dass die Räume nicht ihrem Arbeitgeber gehören (vgl. BMF-Schreiben vom 21.09.2009, BStBl. 2010 I, S. 21).



Beispiel: Fester Arbeitsort beim Kunden

Die Arbeitnehmer einer Gebäudereinigungsfirma säubern täglich ca. zwei Stunden ausschließlich die Büroräume eines Kunden.

Die Räumlichkeiten des Kunden sind nach gefestigter Rechtsprechung des BFH keine regelmäßige Arbeitsstätte (BFH v. 10.07.2008, BStBl II 2009, S. 828 und BFH v. 09.07.2009, BStBl II 2009, S. 822). Anders verhält es sich nur in dem oben beschriebenen Outsourcingfall.



Beispiel: Springertätigkeit

Ein Arbeitnehmer wird als sog. Springer eingesetzt und säubert die Büroräume unterschiedlicher Kunden.

Die Räumlichkeiten des Kunden sind nach gefestigter Rechtsprechung des BFH keine regelmäßige Arbeitsstätte (BFH v. 10.07.2008, BStBl II 2009, S. 828 und BFH v. 09.07.2009, BStBl II 2009, S. 822). Anders verhält es sich nur in dem oben beschriebenen Outsourcingfall.



Beispiel: Feste Verleihung I

Der Arbeitnehmer V wird von einer Zeitarbeitsfirma eingestellt und bis auf Weiteres für einen Entleiher tätig.

Der Arbeitnehmer hat in dem Betrieb des Entleihers keine regelmäßige Arbeitsstätte, da nicht sichergestellt ist, dass V die gesamte Zeit seines Arbeitsvertrags dort tätig ist. Unmaßgeblich ist, dass es sich um eine außerbetriebliche Einrichtung handelt.



Beispiel: Feste Verleihung II

Der Arbeitnehmer V wird von einer Zeitarbeitsfirma genau für ein bestimmtes Projekt eines bestimmten Entleihers eingestellt.

Der Arbeitnehmer hat in dem Betrieb des Entleihers eine regelmäßige Arbeitsstätte, da sichergestellt ist, dass V die gesamte Zeit seines Arbeitsvertrags dort tätig ist. Unmaßgeblich ist, dass es sich um eine außerbetriebliche Einrichtung handelt.

Beispiel: Variable Verleihung

Der Arbeitnehmer V wird von einer Zeitarbeitsfirma eingestellt und flexibel bei verschiedenen Entleihern eingesetzt.

Der Arbeitnehmer hat in den Betrieben der Entleiher keine regelmäßige Arbeitsstätte, da seine Tätigkeit dort nicht auf Dauer angelegt ist. Es liegen Auswärtstätigkeiten vor.



Beispiel: Weiträumiges Arbeitsgebiet

F ist bei der Werksfeuerwehr des Frankfurter Flughafens tätig. Das Einsatzgebiet von F ist einen Hektar groß.

Der Frankfurter Flughafen stellt ein weiträumiges Arbeitsgebiet dar. Einsätze innerhalb des Flughafens begründen keine Auswärtstätigkeit.



Beispiel: Gebiet eines Handelsvertreters

Ein Handelsvertreter darf nur in einem bestimmten Gebiet tätig werden, zum Beispiel im Großraum Wiesbaden.

Der Großraum Wiesbaden stellt kein weitläufiges Arbeitsgebiet dar. Seine Kundenfahrten sind Auswärtstätigkeiten. Damit ist eine steuerfreie Reisekostenerstattung ist möglich.



Beispiel: Mehrere regelmäßige Arbeitsstätten I

Ein Geschäftsführer ist gleichzeitig bei vier verschiedenen Filialen tätig. Seine Tätigkeit besteht darin, die verschiedenen Filialen das ganze Jahr über abwechselnd aufzusuchen.

Die Fahrten zu den einzelnen Filialen sind Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte und keine Auswärtstätigkeit, da der Geschäftsführer in jeder Filiale mehr als 46 Tage verbringt, er also nachhaltig in den Räumen seines Arbeitgebers tätig wird.

Die Fahrten zwischen den Filialen sind keine Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, sondern stellen Auswärtstätigkeiten dar. Hier ist eine steuerfreie Reisekostenerstattung für die Fahrten möglich. Eine steuerfreie Erstattung von Verpflegungsmehraufwand ist hingegen nicht möglich, da sich der Geschäftsführer nicht für mehr als acht Stunden außerhalb seiner regelmäßigen Arbeitsstätten befindet.



Beispiel: Mehrere regelmäßige Arbeitsstätten II

Bei der Einstellung hat der Arbeitgeber mit einer Arbeitnehmerin vereinbart, dass sie auf Dauer montags bis donnerstags in der Filiale A und jeden Freitag in der Filiale B tätig ist.

Die Arbeitnehmerin begründet an zwei Orten eine regelmäßige Arbeitsstätte. Dies wäre sogar dann noch der Fall, wenn sie jeden Tag in einer anderen Filiale tätig wäre. Maßgebend ist allein der Umstand, dass sie mindestens 46 Tage im Jahr dort tätig wird und es sich um eine Einrichtung ihres Arbeitgebers handelt.



11.2.3 Erläuterungen zu „beruflich“

Beruflich veranlasst ist eine Auswärtstätigkeit nur, wenn eine private Veranlassung ausgeschlossen werden kann. Erfolgt hingegen eine Auswärtstätigkeit aus betrieblichen und privaten Gründen, ist nur der betrieblich veranlasste Teil steuerfrei erstattbar. Die Aufteilung erfolgt in der Regel nach Zeitanteilen.



Beispiel: Allgemeinbildende Reise

Um die erfolgreiche Unternehmenskultur in den USA studieren und auf die Gift GmbH übertragen zu können, beauftragt die Firma die Einkaufsmanagerin Manuela Gift, für eine Woche in die USA zu reisen. Liegt hier eine Dienstreise vor?

Es liegt eine Dienstreise vor, wenn aus einer lückenlosen Dokumentation eine betriebliche Veranlassung ersichtlich ist. Ansonsten ist von einem überwiegend privaten Charakter auszugehen und eine steuerfreie Reisekostenerstattung ausgeschlossen.



Beispiel: Gemischte Reise

Die Geschäftsführerin Dorothea Gift nimmt an einem dreitägigen Kongress des Einzelhandels in Stockholm teil und verbringt anschließend eine Woche in Gripsholm. Liegt hier eine Dienstreise vor?

Bezüglich des Fachkongresses liegt eine Dienstreise vor. Diese Kosten sind vom Arbeitgeber steuerfrei erstattbar (inkl. Rückfahrt). Die Kosten für die anschließende Privatreise sind nicht steuerfrei erstattbar.



Beispiel: Zwangsreise

Frau Gut wird von der Firma Gift GmbH gegen ihren Willen auf ein Seminar zum Thema „Wie drücke ich die Einkaufspreise?“ von Nullo geschickt. Der Tagesplan sieht wie folgt aus:

9:00 Frühstück	14:00 Vortrag
10:00 Gymnastik	16:00 Besprechung
11:00 Vortrag	16:30 Stadtbesichtigung
12:00 Mittagessen	

Liegt eine Dienstreise vor?

Bei diesem Programm liegt nicht ausschließlich eine Dienstreise vor. Vielmehr ist die Reise auch privater Natur. Nach der neuen Rechtsprechung (BFH-Urteil vom 18.08.2005, BStBl. 2006 II, S. 30) erfolgt eine Aufteilung nach objektiven Gesichtspunkten (Verhältnis der Zeitanteile).



Beispiel: Mitnahme des Ehepartners

Alfons Pech muss für die Gift GmbH an einem Kongress teilnehmen. Um auf der abendlichen Party die Firma angemessen repräsentieren zu können, nimmt er seine Ehefrau mit. Liegt eine Dienstreise vor?

Die Reisekosten für Herrn Pech sind steuerfrei erstattbar. Die Erstattung der Zusatzkosten für die Ehefrau stellt hingegen steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn dar.

11.3 Welche Aufwendungen können steuer- und beitragsfrei erstattet werden?

11.3.1 Fahrtkosten

11.3.1.1 Nutzung des ÖPNV

Erstattbar sind die tatsächlichen Kosten.

Beispiel: Bahncard

Fabula Gut muss als Einkaufsleiterin häufig für ihren Arbeitgeber Dienstreisen unternehmen. Hierzu erhält sie vom Arbeitgeber eine Bahncard für 57 €. Da sie die Karte auch geringfügig privat nutzt, muss sie dem Arbeitgeber 10 € erstatten. Daneben setzt sie die Bahncard auch für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ein. Ist die Überlassung der Bahncard steuer- und beitragsfrei?

Da hier die private Nutzung von untergeordneter Bedeutung ist, stellt die Überlassung der Bahncard keinen steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn dar.



11.3.1.2 Nutzung des Flugzeugs

Ansetzbar sind die tatsächlichen Kosten.

Beispiel: First-Class-Flug

Fabula Gut muss zu einem Großlieferanten nach Istanbul reisen. Hierzu nimmt sie einen First-Class-Flug (Kosten: 600 €), obwohl noch genug Plätze in der Business-class (Kosten: 200 €) frei sind. Ist die Erstattung des First-Class-Tickets steuer- und beitragsfrei?

Dem Arbeitgeber steht es frei, auch eine höherwertige Transportklasse zu erstatten.



11.3.1.3 Nutzung des Firmen-Pkws

Hier ist keine Kostenerstattung möglich.

Beispiel: Firmen-Pkw

Fabula Gut nutzt für eine Dienstreise den firmeneigenen Wagen. Leider ist dieser nicht vollgetankt, sodass sie dies für 45,70 € nachholen muss. Die Rechnung über 47,00 € (inkl. 1,30 € für einen Schokoriegel) wird Frau Gut von ihrem Arbeitgeber erstattet. Wie ist die Erstattung zu behandeln und zu verbuchen?

Da dem Arbeitnehmer durch die Nutzung des Firmen-Pkws keine unmittelbaren Kosten entstehen, kann der Arbeitgeber nur die Kosten, die die Arbeitnehmerin für den Arbeitgeber verauslagt hat, als „Auslagenersatz“ und nicht als „Reisekosten“ steuer- und beitragsfrei erstatten. Der Schokoriegel zählt nicht dazu.

Keine Erstattung



11.3.1.4 Nutzung des Privat-Pkws

Erstattbar sind entweder die Pauschale oder die tatsächlichen Kosten.



Beispiel: Dienstreise mit Privat-Pkw

Manuela Gift und Fabula Gut begeben sich am 30.04. gemeinsam auf eine Dienstreise (250 km). Hierbei benutzen sie den Privatwagen von Manuela Gift. Welche Kosten kann der Arbeitgeber erstatten?

Der Arbeitgeber kann entscheiden, ob er

- pauschal 0,30 € pro gefahrenen Kilometer zzgl. 0,02 €/km Mitnahmeentschädigung pro Person (250 km × [0,30 €/km + 0,02 €/km] = 80 €) oder
- die vom Arbeitnehmer tatsächlich nachgewiesenen Kosten ([Ilf. Kosten + Reparatur + Pkw-AfA]/Gesamtkilometerzahl) pro Kilometer erstatten will.



Beispiel: Unfall

Fabula Gift begibt sich erneut auf eine Dienstreise (100 km). Bei der Rückfahrt verursacht sie vollkommen übermüdet einen Verkehrsunfall. Den Schaden in Höhe von 1.000 € erstattet ihr der Arbeitgeber. Ist die Erstattung steuer- und beitragsfrei?

Die Erstattung des Schadens ist steuer- und beitragsfrei, soweit dieser beruflich veranlasst ist. Ist der Unfall privat veranlasst, z. B. wegen Fahrens unter Alkoholeinfluss, kann keine steuer- und beitragsfreie Erstattung erfolgen.



Beispiel: Privater Pkw und Autotelefon

Jürgen Problem nutzt für Dienstreisen seinen privaten Pkw, den er am 01.10.2003 erworben hatte. Damals bezahlte er 20.000 € brutto zzgl. 2.000 € für Sonderausstattung, 200 € für ein Radio und 350 € für das Autotelefon. Bei Zahlung am 05.10.2003 nimmt er 2 % Skonto in Anspruch. Die Kosten für das Autotelefon werden ihm vom Arbeitgeber erstattet. Laut Aufstellung von Jürgen Problem entstehen jährlich Kosten in Höhe von 4.500 €, die die Firma übernimmt. Laut vorgelegtem Fahrtenbuch wurden im Jahr 2004 insgesamt 30.000 km gefahren. Davon entfallen 10.000 km auf Dienstreisen und 8.000 km auf Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Welche Kosten kann der Arbeitgeber steuer- und beitragsfrei erstatten? Welche Kostenerstattung stellt Arbeitslohn dar?

Autotelefon

Die Erstattung der Einbaukosten ist steuer- und sozialversicherungsfrei.

Telefonkosten

Die Erstattung der Telefonkosten ist nur insoweit steuer- und beitragsfrei, als deren dienstliche Veranlassung nachgewiesen ist.

Reisekosten

Der Arbeitgeber kann entweder 0,30 €/km oder einen individuellen Satz (nur lineare AfA möglich!) anwenden.

Zuschuss für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte

Der gewährte Zuschuss kann bis maximal in Höhe der Entfernungspauschale mit 15 % pauschal versteuert werden (§ 40 Abs. 2 EStG).