



Andreas Schorno

Rechtsanwalt/dipl. Steuerexperte,
KPMG, Mühlemattstrasse 58,
5000 Aarau, Mitglied des
Aargauer Steuerrekursgerichtes

Arbeits- und steuerrechtliche Aspekte von Spesenvergütungen und Spesenreglementen

Vergütungen, die unter der Bezeichnung Spesenentschädigung fliessen, waren von jeher im Fokus steuerrechtlicher Abgrenzungsfragen. Diese Fragen gewinnen nunmehr mit der Einführung des neuen Lohnausweises erneut an Aktualität, insbesondere beim Prüfen von Spesenreglementen, von früheren Abreden oder auch von «geduldeten» Verhältnissen.

I. Arbeitsrechtliche Bestimmungen zur Spesenvergütung

Gemäss den Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts sind dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstandenen Auslagen zu ersetzen.¹ Bei der Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten betrifft dies auch die für den Lebensunterhalt notwendigen Aufwendungen.² Für die Benutzung von Motorfahrzeugen besteht eine besondere Regelung, die zwischen dem Fall differenziert, wo der Arbeitnehmer das Fahrzeug stellt, und dem Fall, wo ein Fahrzeug des Arbeitgebers benutzt wird.³ Das Zurverfügungstellen von eigenem Arbeitsmaterial fällt nicht unter den arbeitsrechtlichen Spesenbegriff. Die das Arbeitsmaterial betreffende Entschädigungspflicht ist dispositiv, d.h., es sind abweichende Vereinbarungen möglich.⁴ Der arbeitsrechtliche Spesenbegriff ist insofern bedeutsam, als die Ersatzpflicht des Arbeitgebers für solche Auslagen zwingend ist.⁵ Spesenregelungen müssen sich also an den engen rechtlichen Rahmen des Obligationenrechts halten.

Pauschalspesenvergütungen können verabredet werden, soweit sie effektiv die entstandenen Auslagen decken. Zudem müssen sie schriftlich – d.h. im Rahmen des Einzelarbeitsvertrages (EAV), GAV oder NAV geregelt sein.⁶ Ob das Erfordernis der Deckung der effektiven Spesen erfüllt ist, beurteilt sich anhand eines Vergleichs über eine repräsentative Zeitspanne hinweg.

Spesepauschalen, die regelmässig über den effektiven Spesen liegen, werden arbeitsrechtlich als Lohn betrachtet. Dies hat Konsequenzen auf die Lohnfortzahlung oder auf die Ferienlohnbestimmung.⁷

II. Steuerliche Behandlung von Spesenvergütungen

1. Allgemeines

Spesenvergütungen bilden Auslagenersatz und sind daher steuerneutral. Anders verhält es sich, wenn Vergütungen höher sind als die effektiven Auslagen oder wenn Beiträge an die Berufskosten wie zum Beispiel für den Arbeits-

weg ausgerichtet werden. Hier erhält der Arbeitnehmer einen geldwerten Vorteil, der zu seinem Einkommen zählt.⁸

Im Fokus der Abgrenzung zwischen Auslagenersatz und Lohnbestandteil stehen insbesondere Einzelfallpauschalen und Pauschalvergütungen. Zweck solcher Vergütungsbemessungen ist gerade der, auf eine exakte Nachprüfung bzw. Belegsammlung zu verzichten. Deswegen werden gewisse Abweichungen zwischen effektiven Kosten und Pauschalen in Kauf genommen. Immerhin müssen Pauschalen den effektiven Spesen in etwa entsprechen bzw. dürfen nach den erwähnten arbeitsrechtlichen Regeln nicht tiefer als die effektiven Spesen sein.

2. Deklaration der Spesenvergütungen auf dem Lohnausweis

Damit die Steuerbehörden die Abgrenzung zwischen Beiträgen an die Lebenshaltung und Spesen prüfen können, verlangen sie die Angabe aller unter dem Titel Spesen ausgerichteten Vergütungen. In Bezug auf die Einzelheiten der Spesendeklaration wird grundsätzlich zwischen effektiven Spesen und Pauschalver-

gütungen sowie Beiträgen an die Weiterbildung⁹ unterschieden. Im Lohnausweisformular werden effektive Spesen in Reise-, Verpflegungs-, Übernachtungsspesen und in übrige Spesen¹⁰ und Pauschalspesen in Repräsentationsspesen-, Autospesen und übrige Pauschalspesen unterteilt.¹¹

Als **effektive Spesen** gelten solche, die gegen Beleg oder in Form einer Einzelfallpauschale vergütet werden. Effektiv vergütete Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungsspesen müssen nicht betragsmässig offengelegt werden, sofern bestimmte Rahmenbedingungen eingehalten sind:¹²

- Übernachtungsspesen werden gegen Beleg zurückerstattet.
- Die Höhe der effektiven Spesenvergütung für Mittag- oder Abendessen entspricht in der Regel einem Wert von maximal CHF 35 bzw. die Pauschale für eine Hauptmahlzeit beträgt maximal CHF 30.
- Kundeneinladungen usw. werden gegen Originalbelege abgerechnet.
- Die Benutzung öffentlicher Transportmittel (Bahn oder Flugzeug) erfolgt gegen Beleg.
- Für die geschäftliche Benutzung des Privatwagens werden maximal 70 Rappen pro Kilometer vergütet.
- Kleinspesen werden, soweit möglich, gegen Beleg oder in Form einer Tagespauschale von maximal CHF 20 vergütet.

Sind diese Erfordernisse nicht oder teilweise nicht erfüllt, ist für die Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungsspesen der Betrag im Lohnausweis anzugeben. Dies ist oft mit einem nicht unbedeutenden administrativen Aufwand des Arbeitgebers verbunden. Der Arbeitnehmer andererseits muss mit Nachprüfungen und allenfalls mit Aufrechnungen rechnen.

Pauschalspesen sind Vergütungen, die für eine bestimmte Zeitperiode ausgerichtet werden und eine Vielzahl von Einzelfällen abdecken. Sie sind betragsmässig unter der dafür vorgesehenen Ziffer anzugeben, und zwar auch dann, wenn ein genehmigtes Spesenreglement vorliegt.¹³

3. Steuerliche Behandlung von Spesen bei genehmigtem Spesenreglement

Arbeitgeber können ihre in einem Reglement festgehaltene Spesenregelung von der örtlichen Steuerbehörde mit folgenden Wirkungen genehmigen lassen:

- Im Lohnausweis wird in Ziffer 15 der Genehmigungsvermerk angebracht.
- Bei effektiven Spesenvergütungen, die von den Richtlinien in der Wegleitung abweichen, entfällt die Angabe des Betrages im Lohnausweis.
- Die im Reglement festgehaltenen Spesenvergütungen werden steuerlich als Auslagenersatz anerkannt.
- Die Anerkennung durch die kantonale Behörde am Ort des Arbeitgebers gilt auch für die anderen Kantone.¹⁴
- Der Verwendungsnachweis der Arbeitnehmer für die erhaltenen Pauschalvergütungen entfällt.
- Die Ausgleichskassen sind zwar nicht formell an die Genehmigung gebunden, jedoch empfiehlt das BSV das Abstellen auf genehmigte Spesenregelungen.¹⁵

Die Steuerbehörden erachten das Genehmigen von Spesenreglementen als freiwillige Dienstleistung. Daher wird teilweise für die Genehmigung vorausgesetzt, dass der betreffende Arbeitgeber mindestens 10 spesenberechtigte Personen beschäftigt. Darüber hinaus wird zum Teil verlangt, dass ein (erster) Jahresabschluss vorliegt¹⁶, was ein Nachteil für jene Start-Ups sein kann, die von Anfang an eine Spesenregelung implementieren wollen. In materieller Hinsicht orientieren sich die Steuerbehörden in der Regel am Musterreglement der Schweizerischen Steuerkonferenz. Gewisse Kantone setzen gar voraus, dass die zu genehmigende Regelung diesem Muster entsprechen muss. Ein solches Erfordernis erscheint jedoch als zu weit gehend: Das Musterreglement folgt hinsichtlich der effektiven Spesenvergütungen der Wegleitung, und die Genehmigung bezieht sich ja gerade auf Spesenregelungen, die davon abweichen. Die vor der Einführung des neuen Lohnausweises genehmigten Reglemente bleiben grundsätzlich in Kraft mit den genannten Wirkungen, auch wenn sie nicht dem neuen Musterreglement entsprechen.

4. Einzelfragen

a) Pauschalspesenvergütungen

Pauschalspesen werden nicht fallbezogen, sondern für einen Zeitabschnitt ausgerichtet. Gemäss Musterreglement der Schweizerischen Steuerkonferenz gelten sie aufgelistete Kleinspesen bis zu CHF 50 pro Ereignis ab. Mit Ereignis ist die einzelne Auslage gemeint wie zum Beispiel die bei einem Kundenbesuch

bezahlten Parkhausgebühren von CHF 20. Pauschalspesenregelungen werden in der Regel für Kaderpersonal und für Personal im Aussendienst anerkannt.¹⁷ Für weitere Personalkategorien dürften solche Regelungen ebenfalls möglich sein, wenn bezüglich Kleinspesen vergleichbare Verhältnisse wie bei Kaderleuten vorliegen und deshalb eine Pauschalabgeltung aus Gründen einer rationellen Abwicklung als sachgerecht erscheint. Auch der Grenzbetrag zwischen pauschaler und fallweiser Abgeltung sollte im Einzelfall nach sachgerechten Kriterien bestimmt werden. Für die Bemessung der Höhe der Pauschalspesen stellen die Steuerbehörden auf die Kriterien Lohnhöhe, Führungsspanne, Verantwortung und die Repräsentationsaufgaben ab. Zum Teil orientieren sich die Steuerbehörden an einer Quote des Lohnes (z. B. im Kanton Zürich zwischen 3,5% bis 4,5%, mit einer absoluten Obergrenze um die CHF 24 000). Der Kanton Nidwalden hat gar eine Skala publiziert, wobei diese allerdings noch vor der Einführung des neuen Lohnausweises datiert.¹⁸ Rechtserheblich sind letztlich wiederum die arbeitsrechtlichen Bestimmungen, wonach Pauschalspesen mindestens die effektiven Auslagen decken müssen. Die Lohnprozente bilden eher eine Orientierungshilfe für die Prüfung der Plausibilität von Pauschalen.

b) Vergütung von Fahrspesen versus Geschäftsfahrzeug

Kosten von geschäftlichen Fahrten können vom Arbeitgeber getragen werden, indem er den betreffenden Mitarbeitern ein Geschäftsfahrzeug zur Verfügung stellt oder in dem er den dienstlichen Gebrauch des Privatfahrzeugs entschädigt (Ansatz in der Regel mit 70 bis 80 Rp./Km). Bei häufigem geschäftlichem Gebrauch kann statt einer Vergütung der ge-

schäftlich gefahrenen Kilometer eine Pauschale ausgerichtet werden.¹⁹ Die Pauschalvergütung kann Auswirkungen auf die Berechnung der Berufsauslagen haben und zu Abklärungen führen, an wie vielen Tagen pro Woche direkt zum Einsatzort bzw. direkt zum Arbeitsort gefahren wird.²⁰

Bei der Variante Geschäftsfahrzeug trägt der Arbeitgeber die Anschaffungs- und in der Regel auch die Betriebs- und Unterhaltskosten. Kann der Arbeitnehmer das Fahrzeug entschädigungslos für private Zwecke nutzen, fliesst ihm ein geldwerter und steuerbarer Vorteil zu. Dieser wird ermittelt entweder pauschal mit 9,6% des Kaufpreises/Jahr²¹ (und ein Abzug für Arbeitsweg entfällt) oder effektiv anhand von Aufzeichnungen (Bordbuch).²² Leistet hingegen der Arbeitnehmer eine Entschädigung oder übernimmt er erhebliche Kosten, entfällt oder vermindert sich die Aufrechnung, so zum Beispiel und der Arbeitnehmer Betriebs- und Unterhaltskosten trägt. Alsdann wird im Lohnausweis an Stelle eines Betrages in Ziff. 2.2. ein Vermerk in Ziff. 15 angebracht, dass die Kosten im Veranlagungsverfahren abzuklären sind.²³

Welche Variante bei der Verlegung von Kosten für geschäftliche Fahrten vorzuziehen ist, hängt vom Verhältnis zwischen geschäftlichen und privaten Fahrten, vom Kaufpreis und von den effektiven Kosten der benutzten Fahrzeuge ab. Wo eine Wahlmöglichkeit besteht, empfiehlt sich ein Kosten-Nutzen-Vergleich unter Einschluss der Steuern.

III. Zusammenfassung

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Vergütung seiner für dienstliche Tätigkeiten erforderlichen Auslagen. Spesenreglemente konkretisieren die Vergütungsansprüche und die Modalitäten der Abrechnung. Sie bringen deshalb für beide Seiten administrative Vereinfachungen und verdeutlichen die Grenzziehung. Das Erlangen einer steuerlichen Genehmigung erleichtert überdies das Ausfüllen des Lohnausweises und bringt gerade im Grenzbereich zwischen Lohn und Auslagenersatz die erwünschte Rechtssicherheit. Beim Bestimmen von Pauschalspesen besteht eine gewisse Unschärfe, wobei die von gewissen Kantonen herangezogenen Lohnprozente eine Orientierungshilfe bieten. Für die Übernahme der Kosten von geschäftlichen Fahrten stehen dem Arbeitgeber verschiedene Möglichkeiten zur Wahl, wobei es sich empfiehlt, Vor- und Nachteile hinsichtlich Kosten, administrativer Aufwand, Steuern und Abgaben gegeneinander abzuwägen. ■

¹ Art. 327a Abs. 1 OR

² Schürer Hans Ueli, Arbeit und Recht, 8. A., Zürich 2004, S. 95

³ Art. 327 b OR

⁴ Art. 327 Abs. 2 OR

⁵ Art. 327a Abs. 3 OR: Abreden, nach denen der Arbeitnehmer die Spesen ganz oder teilweise trägt, sind nichtig

⁶ Böhringer Peter in: Schweizer Vertragshandbuch, Basel 2007, RN 21.8, S. 446

⁷ Böhringer, a.a.O.

⁸ Richner/Frei/Kaufmann/Meuter, Kommentar zum Zürcher Steuergesetz, Zürich 2007, § 17, N 49, 51ff.

⁹ Anzugeben ist der Betrag aller an den Arbeitnehmer in Geldform bezahlter Weiterbildungskosten und der Betrag von an Dritte (Leistungserbringer) erfolgte Vergütungen, wenn CHF 12'000 pro Einzelereignis und Jahr (z.B. Semesterbeiträge für MBA-Kurse) überschritten werden

¹⁰ Als solche fallen bspw. die Vergütungen der besonderen («erweiterten») Berufskosten von Expatriates in Betracht (Wegleitung Ziff. 57); ExpatV, SR 642.118.3

¹¹ Ziffer 13 des Lohnausweisformulars, Wegleitung der SSK zum neuen LA, Ziff. 49 ff.

¹² Ziffer 13.1.1. des Lohnausweisformulars, Wegleitung, Ziff. 52, 56

¹³ Wegleitung Ziff. 58 ff.

¹⁴ Eine Ausnahme gilt für im Kt. Genf pro 2006 und früher genehmigte Reglemente: Wegleitung Ziff. 54 a.E.

¹⁵ Wegleitung des BSV über den massgebenden Lohn (WML) in der AHV, IV und EO RN 3005, S. 58/59. Es empfiehlt sich aber, Spesenreglemente auch von den Ausgleichskassen genehmigen zu lassen.

¹⁶ Vgl. Merkblatt Einführung des neuen Lohnausweises, KStA Aargau, 15. Nov. 2006, S. 4

¹⁷ Z.B. Merkblatt Kt. Bern zur Genehmigung von Spesenreglementen vom April 2007

¹⁸ http://www.nw.ch/dl.php/de/20051220152845/RL_20%2C1_2_2003_Pauschalspesen_Musterspesen-regl.pdf

¹⁹ Wegleitung Ziff. 59:

²⁰ Verwaltungsgericht Aargau, 28.9.2005

²¹ Übersteigt der Kaufpreis einen bestimmten Betrag (Luxusgrenze), ist der betreffende (Luxus-)anteil vorweg auszuscheiden bzw. aufzurechnen (vgl. StR 2001, S. 68). Dieser Betrag beträgt für die Mehrwertsteuern CHF 100'000 und bildet auch in einigen Kantonen den massgeblichen Grenzwert. Der Kanton Aargau setzt diese Grenze schon bei CHF 80'000 an.

²² Wegleitung, Ziff. 21 ff.; die Berechnung der Privatkilometer erfolgt mittels Km-Ansatz der TCS-Tabellen (vgl. BE: Taxinfo Ziff. 5.2.). Diese Methode findet auch für Selbstständigerwerbende Anwendung: Ziffer. 5.2. Merkblatt ESTV N1/2007

²³ Entschädigungen für Privatgebrauch werden vom pauschalierten PA abgezogen und die Berufsauslagen (Arbeitsweg) entsprechend geregelt.