

Reiseaufwandsentschädigung für regelmäßig Reisende

Zusammenfassung der aktuellen Rechtslage

Oktober 2016



Eigentümer, Herausgeber und Verleger:

PROPAK Fachverband der industriellen Hersteller
von Produkten aus Papier und Karton in Österreich
Brucknerstraße 8, A-1041 Wien

Für den Inhalt verantwortlich: Mag. Martin Widermann

Copyright by PROPAK

1. Reiseaufwandsentschädigungen für nicht regelmäßig Reisende:

1.1. Kollektivvertraglicher Anspruch auf Reiseaufwandsentschädigung:

Angestellte, die nicht regelmäßig reisen, unterliegen dem persönlichen Geltungsbereich des Zusatzkollektivvertrages über Reiseaufwandsentschädigung. Für Dienstreisen gemäß § 2 Abs. 1 Zusatzkollektivvertrag haben diese Anspruch auf Reiseaufwandsentschädigung gemäß § 3 Abs. 1 Zusatzkollektivvertrag.

Eine Dienstreise gemäß § 2 Abs. 1 Zusatzkollektivvertrag liegt vor, *„wenn der Angestellte über Auftrag des Dienstgebers seinen Dienstort verlässt, um in einem oder mehreren Orten Aufträge seines Dienstgebers auszuführen.“*

Anmerkung: Mit der Vereinbarung vom 27.12.2011, welche rückwirkend mit Wirkung ab 1.1.2010 in Kraft trat, wurde im § 2 Abs. 1 das Wort „vorübergehend“ ersatzlos gestrichen. Damit erfolgte eine Anpassung an den Dienstreisebegriff gemäß § 26 Z 4 EStG 1988.

1.2. Steuerfreiheit gemäß § 26 Z 4 EStG 1988:

Die Angestellten haben zwar einen Anspruch auf Reiseaufwandsentschädigung in der in § 3 Abs. 1 Zusatzkollektivvertrag festgelegten Höhe, steuerfrei sind jedoch gemäß § 26 Z 4 EStG 1988 nur **Taggelder bis zu einer Höhe von EUR 26,40** und **Nachtgelder bis zu einer Höhe von EUR 15,-**. Die die genannten Grenzen übersteigenden Beträge sind steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Zudem muss zur Steuerfreiheit auch der **Dienstreisebegriff gemäß § 26 Z 4 EStG** erfüllt sein.

Gemäß § 26 Z 4 EStG 1988 liegt eine Dienstreise vor, *„wenn ein Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers*

- *seinen Dienstort (Büro, Betriebsstätte, Werksgelände, Lager usw.) zur Durchführung von Dienstverrichtungen verlässt oder*
- *so weit weg von seinem ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) arbeitet, dass ihm eine tägliche Rückkehr an seinen ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) nicht zugemutet werden kann.*

Taggelder gemäß § 26 Z 4 EStG 1988 können nur dann (bzw. so lange) steuerfrei gewährt werden, wenn (als) kein neuer Mittelpunkt der Tätigkeit begründet wird. Die Begründung eines weiteren Mittelpunktes der Tätigkeit ist anzunehmen, wenn sich die Dienstverrichtung auf einen anderen Einsatzort durchgehend oder wiederkehrend über einen längeren Zeitraum erstreckt.

Taggelder sind also nicht steuerfrei

- (a) ab dem 6. Tag, wenn sich der Arbeitnehmer mehr als 5 Tage durchgehend am selben Ort aufhält;
- (b) ab dem 6. Tag, wenn sich der Arbeitnehmer regelmäßig wiederkehrend (aber nicht durchgehend) mehr als 5 Tage am selben Ort aufhält.
- (c) ab dem 6. Tag, bei durchgehender bzw. regelmäßiger Tätigkeit des Arbeitnehmers in einem lokal eingegrenzten Einsatz(Ziel)gebiet für mehr als 5 Tage (z.B.: reisender Vertreter für bestimmte politische Bezirke).
- (d) ab dem 6. Tag, bei durchgehender bzw. regelmäßiger Fahrtätigkeit des Arbeitnehmers auf (nahezu) gleich bleibenden Routen für mehr als 5 Tage (z.B. Zustelldienst, bei dem ständig gleiche Zielorte angefahren werden).

In den Fällen (a) bis (d) ist eine steuerfreie Gewährung von Taggeldern dann wieder möglich, wenn sich der Arbeitnehmer für mindestens 6 Monate nicht mehr am betreffenden Ort/Bereich aufgehalten hat.

- (e) Ab dem 16. Tag, wenn sich der Arbeitnehmer nicht regelmäßig, aber wiederkehrend mehr als 15 Tage am selben Ort aufhält. (keine „Sperrfrist“ von 6 Monaten, „Tageshöchstzahl“ von 15 Tagen steht jedes Kalenderjahr auf Neue zu)

2. Reiseaufwandsentschädigung für regelmäßig Reisende (Außendienstmitarbeiter):

2.1. Reiseaufwandsentschädigung gemäß § 3 Abs. 1 Z 16b EStG 1988:

Können Reiseaufwandsentschädigungen jedoch nicht nach § 26 Z 4 EStG 1988 steuerfrei ausbezahlt werden, weil beispielsweise ein weiterer Mittelpunkt der Tätigkeit begründet wird, ist zu prüfen, ob sie unter einen der Tatbestände des § 3 Abs. 1 Z 16b EStG 1988 zu subsumieren sind und aus diesem Grund steuerfrei behandelt werden können. Unter diese begünstigten Tatbestände fallen auch Außendiensttätigkeiten.

Bei Außendiensttätigkeiten im Sinne des § 3 Abs. 1 Z 16b EStG 1988 handelt es sich – gemäß Lohnsteuerrichtlinie 2002 (Rz 736) - um Tätigkeiten außerhalb des ständigen Arbeitsortes (Büro, Betriebsstätte, Werksgelände, Lager usw.), somit auch außerhalb eines Betriebsgeländes, auf dem ein Arbeitnehmer üblicherweise tätig ist. Darunter fallen alle Arten von Kundenbesuchen, Vertretertätigkeiten, Serviceleistungen beim Kunden, Tätigkeiten von Amtspersonen. Ebenso fallen darunter beispielsweise Patrouillendienste, Streifengänge, Kontrolltätigkeiten außerhalb des ständigen Betriebsgeländes.

Für Außendiensttätigkeiten als Reiseaufwandsentschädigung gezahlte Tagesgelder und Nächtigungsgelder sind gemäß § 3 Abs. 1 Z 16b EStG 1988 dann steuerfrei, wenn der Arbeitgeber aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift gemäß § 68 Abs. 5 Z 1 bis 6 EStG 1988 zur Zahlung verpflichtet ist. Derartige lohngestaltende Vorschriften sind u.a. Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen, die auf Grund besonderer kollektivvertraglicher Ermächtigungen abgeschlossen worden sind.

Die Taggelder dürfen jedoch die sich aus § 26 Z 4 EStG 1988 (EUR 26,40 Taggeld, EUR 15,-- Nachtgeld) ergebenden Beträge nicht übersteigen.

2.2. Kollektivvertragliche Regelung für Betriebe mit Betriebsrat:

Betriebsvereinbarungsermächtigung gemäß § 5 Abs. 4 Zusatzkollektivvertrag:

Der Zusatzkollektivvertrag enthält im § 5 Abs. 4 eine Ermächtigung zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Aufgrund dieser Ermächtigung können Unternehmen, die einen Angestelltenbetriebsrat (!) haben, mittels Betriebsvereinbarung Reiseaufwandsentschädigungen für regelmäßig Reisende vereinbaren.

Musterbetriebsvereinbarung:

Zwischen der

(Arbeitgeber)

und dem

Angestelltenbetriebsrat

wird folgende

BETRIEBSVEREINBARUNG

über Reiseaufwandsentschädigungen für Angestellte, die regelmäßig reisen (Vertreter, Außendienstmitarbeiter)

gemäß § 5 Absatz 4 Zusatzkollektivvertrag über Reiseaufwandsentschädigungen abgeschlossen:

1. Für Angestellte, die ständig im Außendienst im Sinne des § 3 Abs. 1 Z 16b EStG tätig sind (Außendienstmitarbeiter), wird als Reiseaufwandsentschädigung ein Taggeld in der Höhe von EUR _____ (für 24 Stunden) vereinbart.
2. Hinsichtlich der Berechnung
 - a. sind die Bestimmungen des § 26 Z 4 lit b Satz 2 bis 4 EStG sinngemäß anzuwenden. *
 - b. sind die Bestimmungen des § 3 Abs. 2 bis 4 und Abs. 6 des Zusatzkollektivvertrages über Reiseaufwandsentschädigungen sinngemäß anzuwenden. *
 - c. wird Nachfolgendes vereinbart: ... *
3. Diese Betriebsvereinbarung tritt (rückwirkend)* mit _____ in Kraft. Mit Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung treten alle Einzelvereinbarungen oder sonstigen Vereinbarungen über Reiseaufwandsentschädigungen mit Angestellten gemäß Absatz 1 außer Kraft.

(Ort), am (Datum)

Arbeitgeber

Betriebsrat

* Nichtzutreffendes bitte streichen!

Höhe der Reiseaufwandsentschädigung:

Die Sätze des § 26 Z 4 EStG 1988 (EUR 26,40 Taggeld, EUR 15,-- Nachtgeld) sind die Grenze der Steuerbegünstigung. Zudem sind nur Taggelder bis zur vereinbarten Höhe steuerfrei. *(Werden Taggelder von mehr als EUR 26,40 EUR vereinbart, sind diese nur bis zu 26,40 EUR steuerfrei. Werden Taggelder in der Höhe von z.B. EUR 19,-- festgelegt, dann sind auch nur Reisediäten in der Höhe von 19,-- EUR steuerfrei.)*

Auflösung der Individualvereinbarung:

Da Angestellte, mit denen eine individuelle Vereinbarung abgeschlossen wurde, vom individuellen Geltungsbereich des Zusatzkollektivvertrages ausgenommen sind, sind sie auch von der kollektivvertraglichen Ermächtigung zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung nicht erfasst. Um dennoch für diese Angestellten eine Betriebsvereinbarung mit steuerbegünstigender Wirkung abschließen zu können, wurde in Punkt 3 der Musterbetriebsvereinbarung die Bestimmung aufgenommen, dass mit Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung alle Einzelvereinbarungen außer Kraft treten. Individuelle Vereinbarungen sowie Ansprüche, die aufgrund von Gewohnheitsrecht Bestandteil des individuellen Arbeitsvertrages wurden, treten somit automatisch mit Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung außer Kraft.

Geltungsbereich:

§ 3 Abs. 1 Z 16b EStG 1988 stellt nicht auf die Funktion des Arbeitnehmers (Vertreter, leitender Angestellter) ab, sondern auf seine Tätigkeit. Soll für eine Gruppen von Angestellten (Außendienstmitarbeitern, leitende Angestellte,...) die individuelle Vereinbarung weiterhin aufrecht bleiben, so muss dies in der Betriebsvereinbarung explizit vereinbart werden. So können z. B. leitende Angestellte vom persönlichen Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung ausgenommen werden. Diese individuell vereinbarten Reiseaufwandsentschädigungen sind jedoch zu versteuern.

[Sollten leitende Angestellte keine Reiseaufwandsentschädigungen erhalten haben und daher ihre Reiseaufwandsentschädigungen im Rahmen ihrer Steuererklärung als Werbungskosten geltend gemacht haben, scheint es uns zur Vermeidung neuer Fragen sinnvoll, diese Vorgangsweise beizubehalten.]

Berechnung:

Die Bestimmungen des § 26 Z 4 lit b Satz 2 bis 4 EStG 1988 sowie die Bestimmungen des § 3 Abs. 2 bis 4 und Abs. 6 des Zusatzkollektivvertrages regeln die aliquote Auszahlung der Reisediäten sowie allfällige Kürzungen.

Inkrafttreten:

Die Betriebsvereinbarung kann rückwirkend vereinbart werden. Wir empfehlen die Betriebsvereinbarung rückwirkend mit 01.01.2010 in Kraft treten zu lassen, da ab diesem Zeitpunkt die steuerfreie Auszahlung von Reisediäten vom Finanzamt nicht mehr toleriert wurde.

Rückaufrollen:

Eine Rückaufrollung sollte grundsätzlich möglich sein, da es nicht über ein Jahr geht. Arbeitsrechtlich müsste man aber die Brutto-netto-Differenz an die Arbeitnehmer nachzahlen: Es wurde ja ursprünglich zu viel einbehalten. Empfehlenswert ist jedenfalls der Kontakt zum jeweils zuständigen Finanzamt!

Auslandsdienstreisen:

Da der Zusatzkollektivvertrag über die Entsendung zu Auslandsdienstreisen von einem anderen Dienstreisebegriff ausgeht und regelmäßig Reisende nicht vom persönlichen Geltungsbereich ausgenommen sind, sind Auslandsdienstreisen vom Ende der Toleranzfrist nicht betroffen.

Pauschalierung:

Grundsätzlich bestehen zwei Möglichkeiten, eine Pauschalentschädigung zu regeln:

- Man schließt eine Betriebsvereinbarung (siehe Seite 3) ab, fügt jedoch unter Punkt 1. den Halbsatz „ ..., jedoch maximal EUR _____ pro Monat“ an. Somit wäre der Deckel Bestandteil der Betriebsvereinbarung. Die Pauschale selbst wird in der individuellen Vereinbarung geregelt, wobei man dort festlegt, dass „auf die Pauschale die Ansprüche aus der Betriebsvereinbarung angerechnet werden“.
- Man regelt die Pauschale mittels Betriebsvereinbarung

Musterbetriebsvereinbarung inkl. Pauschalierung:

Zwischen der

(Arbeitgeber)

und dem

Angestelltenbetriebsrat

wird folgende

BETRIEBSVEREINBARUNG

**über Reiseaufwandsentschädigungen für Angestellte, die regelmäßig reisen (Vertreter, Außendienstmitarbeiter)
- Pauschalentschädigung**

gemäß § 5 Absatz 4 Zusatzkollektivvertrag über Reiseaufwandsentschädigungen abgeschlossen:

1. Für Angestellte, die ständig im Außendienst im Sinne des § 3 Abs. 1 Z 16b EStG tätig sind (Außendienstmitarbeiter), wird als Reiseaufwandsentschädigung ein Taggeld in der Höhe von EUR _____ (für 24 Stunden) vereinbart, jedoch maximal EUR _____ pro Monat.
2. Angestellte, die Außendiensttätigkeiten im Sinne des Abs 1 verrichten, erhalten für die damit verbundenen Aufwendungen eine Pauschalentschädigung in Höhe von EUR _____ (brutto). Von diesem Betrag sind die gemäß Abs 1 steuerfrei ausbezahlten Taggelder abzuziehen; ein allfälliger Differenzbetrag ist vom Arbeitnehmer zu versteuern.
3. Hinsichtlich der Berechnung
 - a. sind die Bestimmungen des § 26 Z 4 lit b Satz 2 bis 4 EStG sinngemäß anzuwenden. *
 - b. sind die Bestimmungen des § 3 Abs 2 bis 4 und Abs 6 des Zusatzkollektivvertrages über Reiseaufwandsentschädigungen sinngemäß anzuwenden. *
 - c. wird Nachfolgendes vereinbart: ... *
4. Diese Betriebsvereinbarung tritt (rückwirkend)* mit _____ in Kraft. Mit Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung treten alle Einzelvereinbarungen oder sonstigen Vereinbarungen über Reiseaufwandsentschädigungen mit Angestellten gemäß Absatz 1 außer Kraft.

(Ort), am (Datum)

Arbeitgeber

Betriebsrat

*nichtzutreffendes streichen

NEU: Betriebsvereinbarungsermächtigung gemäß § 5 Abs. 2 Zusatzkollektivvertrag:

In die neue Regelung für Außendienstmitarbeiter (§ 5 Abs. 2 Zusatzkollektivvertrag) wurde aus systematischen Gründen auch eine Betriebsvereinbarungsermächtigung aufgenommen.

Gemäß § 5 Abs. 2 lit a Zusatzkollektivvertrag *„gebührt Angestellten, die im Außendienst im Sinne des § 3 Abs. 1 Z 16b EStG tätig sind, als Reiseaufwandsentschädigung ein Taggeld. In Betrieben mit Betriebsrat ist dieses durch Betriebsvereinbarung festzulegen“.*

Da Angestellte, mit denen eine individuelle Vereinbarung abgeschlossen wurde, vom individuellen Geltungsbereich des Zusatzkollektivvertrages ausgenommen sind, ist auch in eine Betriebsvereinbarung gemäß § 5 Abs. 2 Zusatzkollektivvertrag die Bestimmung aufzunehmen, dass mit Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung alle Einzelvereinbarungen außer Kraft treten.

Auch eine Pauschalentschädigung kann mittels Betriebsvereinbarung gemäß § 5 Abs. 2 Zusatzkollektivvertrag vereinbart werden. Die **Weitergeltung** bestehender betrieblicher Vereinbarungen und Übungen ergibt sich aus § 5 Abs 3 und 4 des Zusatzkollektivvertrages. Dies gilt auch für Betriebsvereinbarungen, die heuer auf dieser Basis abgeschlossen wurden.

Musterbetriebsvereinbarung:

Zwischen der

(Arbeitgeber)

und dem

Angestelltenbetriebsrat

wird folgende

BETRIEBSVEREINBARUNG

über Reiseaufwandsentschädigungen für Angestellte, die regelmäßig reisen (Vertreter, Außendienstmitarbeiter)

gemäß § 5 Absatz 2 Zusatzkollektivvertrag über Reiseaufwandsentschädigungen abgeschlossen:

1. Für Angestellte, die ständig im Außendienst im Sinne des § 3 Abs. 1 Z 16b EStG tätig sind (Außendienstmitarbeiter), wird als Reiseaufwandsentschädigung ein Taggeld in der Höhe von EUR _____ (für 24 Stunden) vereinbart.
2. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit _____ in Kraft. Mit Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung treten alle Einzelvereinbarungen oder sonstigen Vereinbarungen über Reiseaufwandsentschädigungen mit Angestellten gemäß Absatz 1 außer Kraft.
3. Hinsichtlich der Berechnung
 - a. Sind die Bestimmungen des § 3 Abs. 2 bis 4 und Abs. 6 des Zusatzkollektivvertrages über Reiseaufwandsentschädigung sinngemäß anzuwenden. *
 - b. Wird Nachfolgendes vereinbart: ... *

(Ort), am (Datum)

Arbeitgeber

Betriebsrat

*Nichtzutreffendes streichen

2.3. Kollektivvertragliche Lösung für Betriebe ohne Betriebsrat – NEU:

Damit nun auch Betriebe ohne Betriebsrat Reiseaufwandsentschädigungen an Außendienstmitarbeiter steuerfrei auszahlen können, wurde mit der Gewerkschaft am 27.12.2010 eine Vereinbarung geschlossen, mit welcher eine Regelung für Außendienstmitarbeiter im Zusatzkollektivvertrag eingefügt wurde (§ 5 Abs. 2).

Gemäß § 5 Abs. 2 „gebührt Angestellten, die im Außendienst im Sinne des § 3 Abs. 1 Z 16b EStG tätig sind, als Reiseaufwandsentschädigung ein Taggeld. In Betrieben mit Betriebsrat ist dieses durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Besteht kein Betriebsrat und kann aus diesem Grund eine Betriebsvereinbarung nicht abgeschlossen werden, ist die Höhe der Reiseaufwandsentschädigung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren.“

Die Regelung schreibt den im EStG als Voraussetzung für die Steuerbefreiung vorgeschriebenen Anspruch dem Grunde nach vor. Die Höhe ist auf betrieblicher Ebene durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung zu bestimmen.

Bestehende Übungen/Sätze können also weiter angewendet und bis zu EUR 26,40 pro Tag steuerfrei ausbezahlt werden.

Wien, im Oktober 2016

Fachverband PROPAK-Industrie
Mag. Martina Weginger