

Geschäftliche Auslagen abrechnen

Spesen aus arbeitsrechtlicher Sicht

Geschäftsfahrten mit dem Privatauto oder dem persönlichen Generalabonnement, Geräte, Internet- und Telefonkosten im Homeoffice – Spesen sind ein arbeitsrechtlicher Dauerbrenner. Welche Aufwendungen muss der Arbeitnehmer selbst tragen, was zahlt die Arbeitgeberin?

Von Isabelle Oehri

Das schweizerische Arbeitsvertragsrecht enthält in Art. 327 ff. des Obligationenrechts (OR) Regeln zu Arbeitsgeräten, Material und Auslagen. Als Grundsatz gilt, dass die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer mit den Geräten und Materialien, welche er für die Arbeit braucht, auszustatten und ihm alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen als Spesen zu ersetzen hat (Art. 327 und 327a Abs. 1 OR).

Notwendige Auslagen verlangen einen direkten Zusammenhang mit der eigentlichen Arbeitsausführung. So trägt der Arbeitnehmer die Kosten für Kleider, Verpflegung, Unterkunft und Arbeitsweg grundsätzlich selbst. Von der Arbeitgeberin zu stellen bzw. zu bezahlen sind demgegenüber je nach Arbeitsstelle Werkzeuge, Maschinen und Rohstoffe, aber auch Computer, Drucker, Telefon, Büromaterial und dergleichen. Allerdings ist die Abgrenzung nicht immer ganz einfach: Bei der Kleidung etwa ist danach zu differenzieren, ob der Arbeitnehmer diese auch in seiner Freizeit trägt oder ob es sich um eine von der Arbeitgeberin zu stellende Uniform oder Schutzkleidung handelt. Ähnliches gilt bei Verpflegung, Unterkunft und Transport: Während der Arbeitnehmer, wenn er an seinem gewöhnlichen Arbeitsplatz oder an seinem Wohnort arbeitet, grundsätzlich keinen Anspruch auf Auslagenersatz hat, sind ihm die Kosten für die Fahrt zu Kunden und andere Geschäftsreisen sowie Verpflegungs- und Unterkunftskosten bei auswärtigem Arbeitsort zu ersetzen.¹

Privatfahrzeug und geschäftliche Nutzung, Geschäftsfahrzeug und Privatnutzung

Spezifische Fragen ergeben sich bei der Motorfahrzeugnutzung, sei es, wenn

der Arbeitnehmer sein Privatauto für geschäftliche Fahrten nutzt, sei es, wenn ihm ein Geschäftswagen zur Verfügung gestellt wird, den er auch privat verwendet. Dazu enthält das Gesetz in Art. 327b OR gesonderte Regeln.

Benutzt der Arbeitnehmer im Einverständnis mit der Arbeitgeberin ein Motorfahrzeug für seine Arbeit, sind die Kosten für dessen Betrieb und Unterhalt (z.B. Benzin, Service, Reparaturen, Pneu, Reinigung) im Verhältnis des privaten und des beruflichen Gebrauchs zu verteilen. Dies gilt unabhängig davon, wer das Fahrzeug stellt (Art. 327b Abs. 1 OR). Verwendet der Arbeitnehmer sein privates Fahrzeug für die Arbeit, hat ihm die Arbeitgeberin daneben auch die öffentlichen Abgaben und die Prämien für die Haftpflichtversicherung anteilig zu vergüten und eine angemessene Entschädigung für die Abnutzung zu bezahlen (Art. 327b Abs. 2 OR).

Wird dem Arbeitnehmer demgegenüber ein Geschäftsauto zur Verfügung gestellt, darf er dieses nur mit Zustimmung der Arbeitgeberin in seiner Freizeit benutzen. Die Privatnutzung des Fahrzeugs gilt als geldwerter Vorteil und ist damit Lohnbestandteil.² Bei freier Verwendung des Geschäftsfahrzeugs ergeben sich überdies strassenverkehrsrechtliche Konsequenzen: Zwar bleibt die Arbeitgeberin formell Halterin, aber die Motorfahrzeughalterhaftpflicht (Art. 58 des Strassenverkehrsgesetzes [SVG]) trifft den Arbeitnehmer.³

Ersatz des Generalabonnements?

Neben Fragen rund um die PKW-Verwendung bestehen oft Unklarheiten, welchen Kostenersatz ein Arbeitnehmer verlangen kann, der für geschäftliche Reisen sein

privates GA nutzt. Ein einschlägiges Gerichtsurteil hierzu fehlt bisher. In der Praxis wird bisweilen vorgeschlagen, dass die Arbeitgeberin diesfalls für die geschäftlichen Fahrten jeweils den Halbtaxtarif ersetzen soll.⁴ Dieser Ansatz ist praktikabel und sachgerecht. Selbstredend darf die resultierende Gesamtsumme den Preis eines GA dabei nicht übersteigen.

Aufwendungen fürs Homeoffice

Der Homeoffice-Boom im Zuge der Corona-Pandemie hat zusätzliche Fragen betreffend Auslagenersatz aufgeworfen. Grundsätzlich gelten beim Homeoffice die allgemeinen Regeln von Art. 327 ff. OR: Arbeitet der Arbeitnehmer im Einverständnis mit der Arbeitgeberin von zu Hause, sind jedenfalls die notwendigen Geräte wie Computer, Drucker oder Mobiltelefon grundsätzlich von der Arbeitgeberin zur Verfügung zu stellen. Dabei reichen jedoch ein Notebook und ein portabler Drucker. Auch die Kosten für Verbrauchsmaterial, erhöhte Internet-, Telefon- und Stromkosten sind von der Arbeitgeberin zu decken.

Bezüglich der Miete gilt es gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung⁵ zu unterscheiden: Ein Anspruch auf Mietkostenbeteiligung für das private Büro besteht dann, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet wird, von zu Hause zu arbeiten, und ihm kein Arbeitsplatz in den Geschäftsräumlichkeiten zur Verfügung steht. Dasselbe dürfte für die Büromöbel zu Hause gelten. Zumindest in den meisten Konstellationen des lediglich kurzzeitigen coronabedingten Homeoffice wird vor diesem Hintergrund eine Beteiligung der Arbeitgeberin an der Miete und der Büroeinrichtung des Arbeitnehmers ausser Betracht fallen.

Ersatz nach Aufwand oder Pauschalentschädigung

Das Gesetz geht grundsätzlich davon aus, dass die Arbeitgeberin die Spesen nach Aufwand und jeweils zusammen mit dem Lohn erstattet, wobei der Arbeitnehmer eine detaillierte Abrechnung samt Belegen vorzulegen hat (Art. 327c Abs. 1 OR). Allerdings kann auch schriftlich⁶ vereinbart werden, dass eine Pauschalentschädigung ausgerichtet wird (Art. 327a Abs. 2 OR). Dabei ist darauf zu achten, dass die Pauschale die durchschnittlichen effektiv anfallenden Kosten über einen längeren Zeitraum deckt. Weder sollte der Arbeitnehmer auf Dauer gezwungen sein, grössere Beträge vorzuschliessen, noch sollten die ausgerichteten Zahlungen längerfristig über dem tatsächlichen Aufwand liegen. Denn der die effektiven Kosten übersteigende Teil zu hoher Pauschalspesen gilt als Lohn, auf dem Sozialabgaben zu entrichten sind und der auch während Verhinderung,

Ferien und Freistellung bezahlt werden muss.⁷

In der Praxis sind Geschäftskreditkarten verbreitet, mit welchen die von den Arbeitnehmern gebuchten Auslagen direkt durch die Arbeitgeberin bezahlt werden. Damit müssen keine Vergütungen mehr geleistet werden, und das Risiko von Spesenbetrug wird verringert. Jedoch trifft den Arbeitnehmer auch bei der Verwendung einer Geschäftskreditkarte grundsätzlich die Pflicht, seine Aufwendungen durch entsprechende Belege nachzuweisen.

Sorgfältiges und klares Spesenreglement

Ab einer gewissen Betriebsgrösse empfiehlt es sich, den Umgang mit Spesen in einem Reglement festzulegen. Zu seiner Verbindlichkeit muss das Spesenreglement Bestandteil der Arbeitsverträge bilden. Aus steuerlichen Gründen ist es auf den offiziellen Lohnausweis abzu-

stimmen und den Steuerbehörden zur Genehmigung vorzulegen.

Wie für die meisten betrieblichen Dokumente gilt auch für das Spesenreglement: Muster aus soliden Quellen bilden eine gute Basis für die Erstellung des eigenen Spesenreglements. Jedoch sollten Vorlagen stets kritisch geprüft und auf den eigenen Betrieb adaptiert werden. Die unten stehende Checkliste hilft dabei, wichtige Fragen zu identifizieren.

Schliesslich sind bereits bei der Erstellung die relevanten Zuständigkeiten und Prozesse im Umgang mit dem Spesenreglement zu definieren. Insbesondere ist zu bestimmen, wer das Reglement in welchen Zeitabständen auf seine Aktualität überprüft und gegebenenfalls anpasst, damit es langfristig als klare Basis für den sorgfältigen, einheitlichen Umgang mit Spesen im Unternehmen dient.

Fussnoten

- 1 Vgl. zum Ganzen etwa Reh binder, M. & Stöckli, J.-F. (2010). Kommentar zu Art. 327a OR, N 3. *Berner Kommentar Nr. VI/2/2/1*. Bern: Stämpfli.
- 2 Vgl. Streiff, U., Von Kaenel, A. & Rudolph, R. (2012). Kommentar zu Art. 327b OR, N 5. *Arbeitsvertrag Praxiskommentar (7. Aufl.)*. Zürich/Basel/Genf: Schulthess.
- 3 Vgl. BGE 129 III 102.
- 4 Vgl. Streiff, U., Von Kaenel, A. & Rudolph, R. (2012). Kommentar zu Art. 327a OR, N 2. *Arbeitsvertrag Praxiskommentar (7. Aufl.)*. Zürich/Basel/Genf: Schulthess.
- 5 Vgl. BGE 4A_533/2018 vom 23. April 2019.
- 6 Ebenfalls möglich ist die Vereinbarung von Pauschalspesen durch Normalarbeitsvertrag und durch Gesamtarbeitsvertrag.
- 7 Vgl. Emmel, F. (2016). Kommentar zu Art. 327–327c OR, N 4. *Handkommentar zum Schweizer Privatrecht (3. Aufl.)*. Zürich/Basel/Genf: Schulthess.

SPESENREGLEMENT: WICHTIGE EXEMPLARISCHE FRAGEN

- Welches sind die wichtigsten Kategorien von Auslagen, die im Unternehmen regelmässig anfallen und entsprechend im Spesenreglement adressiert werden müssen?
- Beispiel Fahrtspesen:
 - Wie häufig, wohin und mit welchen Verkehrsmitteln fallen Geschäftsfahrten und -reisen an?
 - Steht die ÖV-Nutzung im Vordergrund? Lohnt es sich beispielsweise, eine Pauschalabgeltung in Form von Generalabonnements für die Mitarbeitenden zu finanzieren?
 - Oder ist eine individuelle Fahrzeugnutzung erforderlich? Werden dabei Fahrten mit den Privatfahrzeugen der Mitarbeitenden abgegolten oder werden Geschäftsfahrzeuge zur Verfügung gestellt?
- Wann und wie sind die Auslagen durch den Arbeitnehmer für die Erstattung zu belegen?
- Wie werden die Auslagen erstattet: Erfolgt eine Entschädigung nach Aufwand oder werden Pauschalspesen entrichtet? Lohnt es sich, eine Geschäftskreditkarte abzugeben, um die Administration zu vereinfachen?



Isabelle Oehri, Rechtsanwältin, M.A. HSG in Law & Economics, Stv. Leiterin Kompetenzzentrum Management & Law, Leiterin Fachgruppe Recht & Steuern, Dozentin, Studiengangs- und Projektleiterin an der Hochschule Luzern – Wirtschaft.

EINFACH MEHR WISSEN. WEITERBILDUNG IM EBZ.

Sachbearbeiter/-in Personalwesen edupool.ch

Start: 3. Mai 2022 oder 8. November 2022 | 162 Lektionen

HR-Fachleute mit eidg. FA | Fachrichtung A

Start: 20. August 2022 | 319 Lektionen



Erwachsenenbildungszentrum | Berufsbildungszentrum Solothurn-Grenchen
ebzsolothurn.ch | ebz.solothurn@dbk.so.ch | ebzsolothurn

