

Was gilt es zu beachten?

Erstattung von Reisekosten



Dr. Alexandra Henkel,
Rechtsanwältin und Fachanwältin für
Arbeitsrecht, FPS Fritze Wicke Seelig,
Rechtsanwälte & Notare, Berlin

Der Reisekostenbegriff ist in den Steuerrichtlinien festlegt. Daraus ergibt sich, dass Reisekosten insbesondere lohnsteuerrechtliche Relevanz haben. Aber auch aus arbeitsrechtlicher Perspektive stellen sich einige interessante Fragen rund um den Anspruch eines Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber auf Erstattung der Reisekosten.

1 Lohnsteuerfreie Reisekostenerstattung

Der deutsche Verordnungsgeber definiert in R 9.4 Lohnsteuerrichtlinien 2008 (LStR 2008) den Begriff der Reisekosten.

Definition

Reisekosten sind Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwendungen, Übernachtungskosten und Reisenebenkosten, wenn diese durch eine so gut wie ausschließlich beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit des Arbeitnehmers entstehen.

Damit unterscheidet die Verwaltung seit 2008 nicht mehr zwischen

- Dienstreise (R 37 Abs. 3 LStR a. F.),
- Fahrtätigkeit (R 37 Abs. 4 LStR a. F.) und
- Einsatzwechseltätigkeit (R 37 Abs. 5 LStR a. F.).

Wichtig

Folglich gehören nun auch die Kosten für Fahr- und Einsatzwechseltätigkeiten zu den nach § 3 Nr. 16 Einkommensteuergesetz (EStG) vom Arbeitgeber steuerfrei ersetzbaren Reisekosten.

Wichtigster Anknüpfungspunkt der Steuerfreiheit ist, dass die Auswärtstätigkeit „beruflich veranlasst“ ist. Auch dies hat der Verordnungsgeber in R 9.4 Absatz 2 LStR 2008 näher definiert.

Definition

Die Auswärtstätigkeit ist beruflich veranlasst

- › wenn der Arbeitnehmer vorübergehend außerhalb seiner Wohnung und an keiner seiner regelmäßigen Arbeitsstätten beruflich tätig wird oder
- › wenn er bei seiner individuellen beruflichen Tätigkeit typischerweise nur an ständig wechselnden Tätigkeitsstätten oder auf einem Fahrzeug tätig wird.

Im nächsten Schritt wird nun noch das Erfordernis der „regelmäßigen Arbeitsstätte“ definiert.

Definition

Eine regelmäßige Arbeitsstätte zeichnet sich dadurch aus, dass sie den ortsgebundenen Mittelpunkt der dauerhaft angelegten beruflichen Tätigkeit des Arbeitnehmers darstellt, wobei es irrelevant ist, ob es sich dabei um eine Einrichtung des Arbeitgebers handelt.

2 Incentive-Dienstreisen

Im Rahmen der „beruflichen Veranlassung“ stellt sich insbesondere das Problem, ob und inwieweit Reisekosten zu erstatten sind, wenn es sich um Dienstreisen handelt, die (auch) touristischer Natur sind. Bei den echten Incentive-Dienstreisen (incentive, engl. = der Leistungsanreiz) bekommt der Arbeitnehmer eine Urlaubsreise als zusätzliche Entlohnung. Diese Reisen sind nicht beruflich veranlasst, so dass die Aufwendungen des Arbeitgebers hierfür zu versteuern sind.

Anders aber bei Reisen, die zwar auch touristisch sind, denen aber gleichzeitig ein konkreter beruflicher Anlass zugrunde liegt. Hier differenziert die neuere Rechtsprechung, vgl. **Übersicht**.

Übersicht

Reisen, die sowohl touristisch sind als auch einen konkreten beruflichen Anlass haben:

- › Ist der eine Teil der Reise nach einer Gesamtschau nur von untergeordneter Bedeutung, ist er steuerrechtlich zu vernachlässigen. Eine Dienstreise mit kleinen touristischen Elementen kann dann als „vollwertige“ Dienstreise gelten, so dass ihre Kosten steuerfrei ersetzbar sind (BFH, Urt. v. 18.8.2005 – VI R 32/03, DStR 2005, S. 1810).
- › Verhält es sich andersherum, liegt also nach der Gesamtbetrachtung eine Urlaubsreise mit nur geringem Dienstbezug vor, dürfen die Kostenteile nur als Reisekosten abgezogen werden, wenn sie sich abgrenzen lassen (BFH, Urt. v. 9.8.1996 – VI R 88/93, DStR 1996, S. 1768).
- › Ist einer der beiden Teile hingegen nicht ganz unbedeutend (sog. Incentivereise mit Dienstreiseelementen), ist die Reise nach Zeitanteilen aufzuteilen (BFH, Urt. v. 18.8.2005 – VI R 32/03, DStR 2005, S. 1810).

Möchte der Arbeitnehmer eine private Begleitperson, etwa seine Ehefrau, mit auf die Dienstreise nehmen, berührt dies den Dienstreisecharakter grundsätzlich nicht. Die Aufwendungen der Begleitperson sind aber natürlich nicht als Werbungskosten absetzbar (BFH, Urt. v. 30.6.1995 – VI R 26/95, BB 1996, S. 570).

Wichtig

Dies gilt selbst dann, wenn die Begleitperson den Mitarbeiter bei seiner beruflichen Tätigkeit unterstützt.

Rechtsprechung



Abschließend ist aus steuerrechtlicher Sicht festzuhalten, dass die Geschäftsreise das Pendant zur Dienstreise bei Selbstständigen darstellt, für die die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 16 EStG analog gelten soll (BFH, Urt. v. 27.7.1988 – I R 28/87, DB 1989, S. 1171).

Diese Rechtsprechung ist auf Kritik gestoßen, weil sie sich nicht an den eindeutigen Wortlaut („Vergütungen, die Arbeitnehmer [...] von ihrem Arbeitgeber [...] erhalten“) hält. Mittlerweile hat auch die Rechtsprechung die analoge Anwendung des § 3 Nr. 16 EStG eingeschränkt (BFH, Urt. v. 19.11.2003 – I R 22/02, BFHE 205, S. 37).

3 Verpflichtung des Arbeitnehmers zu Dienstreisen

In einem laufenden Arbeitsverhältnis stellt sich die Frage, ob und wann ein Mitarbeiter arbeitsrechtlich verpflichtet ist, eine Dienstreise anzutreten. In Sonderfällen bestimmt der Arbeitsvertrag das Reisen als Hauptpflicht für den Beschäftigten oder als unbedingte Voraussetzung, um die Hauptleistungspflicht zu erfüllen (z. B. Handelsvertreter). In diesen Fällen liegt es auf der Hand, dass der Mitarbeiter zu den Reisen verpflichtet ist. Zugleich handelt es sich aber auch nicht um eine Dienstreise im eigentlichen Sinne.

Nur wenn der Arbeitgeber dem einzelnen Arbeitnehmer einen festen Arbeitsplatz im Betrieb zugewiesen hat, werden gelegentliche oder auch häufige Reisen für das Unternehmen als Dienstreise gewertet. Zu diesen kann der Beschäftigte durch vertragliche oder tarifvertragliche Regelungen verpflichtet sein. In der Praxis treffen die Parteien jedoch selten solche ausdrücklichen Regelungen. Fehlen sie, kann der Arbeitgeber den Mitarbeiter grundsätzlich kraft seines Weisungs- bzw. Direktionsrechts nach § 106 Gewerbeordnung (GewO) verpflichten, auf Dienstreise zu gehen. Hierzu ist er aber nur im Rahmen des Arbeitsvertrags berechtigt, was durchaus auch ein Problem darstellen kann.

Definition



Das Weisungsrecht i. S. d. § 106 GewO ist nämlich das Recht, die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht des Arbeitnehmers einseitig durch Weisungen zu konkretisieren.

Beispiel

Bei Pharmareferenten, Revisoren im Außendienst oder ähnlichen Berufen macht diese Definition wenige Probleme. Es leuchtet ein, dass das Reisen zu „der im Arbeitsvertrag rahmenmäßig umschriebenen Leistungspflicht“ gehört. Dies ist aber z. B. bei einem Fließbandarbeiter anders.

Gleichwohl ist – gerade im Hinblick auf die viel gepriesene Flexibilisierung und Dynamisierung des Arbeitslebens – davon auszugehen, dass jeder Arbeitnehmer grundsätzlich zu Dienstreisen verpflichtet ist.

Wichtig

Das gilt auch, wenn die Vertragsparteien bei Vertragsschluss noch nicht damit gerechnet haben, dass das Unternehmen einmal eine Dienstreise anordnen wird.

4 Billiges Ermessen

Selbst wenn der Arbeitgeber grundsätzlich Dienstreisen anordnen darf, muss er sich gleichwohl bei einer entsprechenden Weisung im Einzelfall an das billige Ermessen i. S. d. § 315 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) halten. Die Vorschrift ist bei jeder Weisung und folglich auch bei der Anordnung einer Dienstreise anwendbar. Bei der Ausübung des Weisungsrechts handelt es sich um eine Leistungsbestimmung durch den Gläubiger.

Nach § 315 BGB hat die Weisung nach billigem Ermessen zu erfolgen. Der Arbeitgeber muss die Interessen des Arbeitnehmers einerseits und die betrieblichen Interessen andererseits gegeneinander abwägen. Allerdings hat er hierbei einen recht weiten Spielraum:

- › Ein Mitarbeiter muss sogar hinnehmen, jede Woche für einen halben oder ganzen Tag zu verreisen, falls seine Tätigkeit dies erfordert. Das gilt selbst, wenn dies bedeutet, gelegentlich auswärtig zu übernachten.
- › Hat der Beschäftigte dagegen seinerseits ein besonderes Interesse daran, von solchen Weisungen „verschont“ zu bleiben, liegt der Fall anders. Als Gründe kommen hier etwa besondere persönliche und familiäre Umstände in Betracht.

Beispiel

Hat der Arbeitnehmer bereits einen eigenen Urlaub geplant, darf er diesen grundsätzlich auch nehmen. Er ist nur verpflichtet, eine Dienstreise statt seines privaten Urlaubs anzutreten, wenn es äußerst gewichtige, betriebliche Gründe für die Dienstreise gibt. Dann muss der Arbeitgeber aber selbstverständlich die zusätzlichen Kosten erstatten, die dem Mitarbeiter durch die betrieblich veranlasste (Teil-)Stornierung seines Urlaubs entstehen.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) soll das Weisungsrecht des Arbeitgebers sogar die Anordnung beinhalten, das zur Verfügung gestellte Dienstfahrzeug für die Dienstreise zu nutzen (Urt. v. 29.8.1991 – 6 AZR 593/88, NZA 1992, S. 67). Diese großzügige Auffassung ist aber nicht unproblematisch, insbesondere wenn man die straf- und ordnungsrechtliche Haftungsrisiken im Straßenverkehr bedenkt.

5 Keine Mitbestimmung

Der Betriebsrat hat bei einer Dienstreise i. d. R. nicht mitzubestimmen. Der Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bezieht sich auf die Regelung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Nimmt der Arbeitnehmer eine Dienstreise innerhalb der vorgeschriebenen Arbeitszeit vor, kommt ein Mitbestimmungsrecht nach Nr. 2 nicht in Betracht.

Auch § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist nicht einschlägig. Findet die Dienstreise außerhalb der Arbeitszeit statt, beeinflusst dies nicht die Arbeitszeit der anderen Mitarbeiter. Es besteht also kein kollektiver Bezug und damit kein Mitbestimmungsrecht (vgl. zum Thema auch Hunold, AuA 6/07, S. 341 ff.).

6 Erstattung der Reisekosten

Hat der Arbeitgeber eine Dienstreise betrieblich wirksam angeordnet und billiges Ermessen bei der Weisung eingehalten, stellt sich sowohl für ihn als auch für den Arbeitnehmer die Frage, wer die Kosten trägt. Geht der Mitarbeiter infolge der betrieblichen Interessen einer auswärtigen Beschäftigung nach und tätigt er hierfür Aufwendungen, darf er Ersatz für diese vom Unternehmen fordern, sofern sie nicht bereits ausdrücklich mit der Arbeitsvergütung abgegolten sind. Der Beschäftigte kann auch nach §§ 675, 669 BGB einen Vorschuss für zukünftige Aufwendungen verlangen. Er muss also nicht darauf warten, dass ihm der Arbeitgeber das bereits verauslagte Geld erstattet. Vielmehr hat er die Möglichkeit, sich im Voraus von den zu erwartenden Kosten freistellen zu lassen.

Neben diesem Anspruch nach den allgemeinen Regeln des bürgerlichen Rechts kann sich der Aufwendungsersatzanspruch auch aus

- vertraglichen Vereinbarungen,
- Tarifvertrag,
- betrieblicher Übung oder
- dem Gleichbehandlungsgrundsatz

ergeben.

Beispiel

Die Parteien können im Arbeitsvertrag Vereinbarungen für Dienstreisen treffen. Sie haben bspw. die Möglichkeit, den Ersatz der konkret entstandenen Aufwendungen oder einen Pauschalbetrag zu vereinbaren.

Praxistipp

Die Beteiligten dürfen den Ersatzanspruch und damit den Anspruch auf Vorschuss auch im Voraus abbedingen. Sie können sich also vertraglich darauf einigen, dass die Kosten, die bei einer Dienstreise entstehen, durch das normale Gehalt abgegolten sind.

7 Günstigste Reiseart versus First Class

Nutzt der Arbeitnehmer für eine Dienstreise die öffentlichen Verkehrsmittel, kann er die dabei tatsächlich entstandenen Kosten der Fahrkarte ohne Weiteres verlangen. Dies gilt allerdings nur, solange er die günstigste Reiseart gewählt hat. Schwierigkeiten treten schon auf, wenn er den teureren Flug statt der Bahnfahrt bucht oder lieber First bzw. Business Class reist. Hier wird es einmal mehr auf die vertragliche Vereinbarung ankommen:

- Im Sinne der genannten BAG-Rechtsprechung wird der Mitarbeiter in erster Linie das Verkehrsmittel benutzen müssen, das der Arbeitgeber vorgibt.
- Hat er dann gleichwohl verschiedene Alternativen oder überlässt ihm das Unternehmen die Wahl, hat er nur einen Ersatzanspruch hinsichtlich solcher Kosten, die er nach den Umständen für erforderlich halten darf, § 670 BGB. Damit hängt es entscheidend von den Gepflogenheiten im Betrieb und vor allem der Stellung und Funktion des Beschäftigten ab, was er für erforderlich halten darf und was betriebsüblich ist.

Beispiel

Der Fließbandarbeiter, der zu einer Schulung reisen soll, wird sicherlich nicht die erste Klasse des ICE nutzen dürfen. Anders wird es ab dem mittleren und höheren Management aussehen.

8 Privater Pkw und Bonusprogramme

Aber auch die Erstattung der Kosten bei Benutzung des privaten Pkws kann schwierig werden:

- Haben die Parteien keine Vereinbarungen getroffen, muss der Arbeitgeber nur die tatsächlich entstandenen Aufwendungen, also die Treibstoffkosten, erstatten.
- Ein Ersatzanspruch i. H. d. steuerlich anerkannten Kilometerpauschale besteht nur, wenn die Beteiligten dies ausdrücklich geregelt haben.

In Zeiten von bahn.bonus und Bonusmeilen im Rahmen von Vielfliegerprogrammen freut sich außerdem so mancher Arbeitnehmer über viele Dienstreisen. Doch diese Freude hat das BAG den Beschäftigten im Jahr 2006 endgültig genommen.

Rechtsprechung



Die gesammelten Punkte oder Meilen stehen nämlich nicht dem Mitarbeiter zu, sondern sind an den Arbeitgeber herauszugeben (BAG, Urt. v. 11.4.2006 – 9 AZR 500/05, AuA 11/06, S. 683). In dem Urteil führt das BAG aus, „demjenigen, für dessen Rechnung und damit auch auf dessen Kosten ein anderer Geschäfte führt, sollen die gesamten Vorteile aus dem Geschäft gebühren“.

Wichtig

Damit stellte es aber auch klar, dass dem Unternehmen der Übertragungsanspruch hinsichtlich der Punkte oder Meilen nur zusteht, wenn und soweit es die Reise veranlasst und deren Kosten trägt.

9 Fazit

Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer sind gut beraten, individualvertraglich genau festzulegen, zu welchen Reisen der Mitarbeiter verpflichtet ist und wer welche Kosten einer Dienstreise zu tragen hat. Dann sinkt das Risiko, sich über die Übernahme der Aufwendungen oder wegen der Reisemodalitäten zu streiten. Insbesondere sollten die Parteien vertraglich regeln, ob der Beschäftigte First bzw. Business Class reisen darf oder ob er sich mit den unteren Klassen zufriedengeben muss.

Bei der arbeitsvertraglichen Gestaltung ist auch immer in Erwägung zu ziehen, eine pauschale Reisekostenabgeltung zu vereinbaren. Denkbar ist ebenfalls, dass der Arbeitnehmer auf die Erstattung von Reisekosten verzichtet. Nach Ansicht des BAG ist dies aber ausgeschlossen, wenn der Tarifvertrag auf eine beamtenrechtliche Reisekostenregelung Bezug nimmt (Urt. v. 11.9.2003 – 6 AZR 323/02, NZA 2004, S. 326). Überraschend an dieser Rechtsprechung ist allerdings, dass der Beamte sehr wohl auf die Erstattung von Reisekosten verzichten oder seinen Erstattungsanspruch im Nachhinein verfallen lassen kann.