



## Spesen: Rechtliche Grundlagen bei beruflichen Auslagen

Gerade im Zusammenhang mit dem immer mehr verbreiteten Homeoffice stellt sich die Frage, welche Auslagen einem Arbeitnehmer zu ersetzen sind, die bei ihm anfallen. Grundsätzlich gilt vollständiger Spesenersatz, wobei auch Pauschallösungen zulässig sind.

■ Von Nicolas Facincani



Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen (Spesen) zu ersetzen, bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt erforderlichen Aufwendungen. Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann als Auslagenersatz eine feste Entschädigung wie namentlich ein Taggeld oder eine pauschale Wochen- oder Monatsvergütung festgesetzt werden, durch die jedoch alle notwendig entstehenden Auslagen gedeckt werden müssen. Hingegen ist es unzulässig, die notwendigen Auslagen ganz oder teilweise durch den Arbeitnehmer tragen zu lassen. Diese Regelung gilt auch für das Homeoffice; auch hier hat der Arbeitgeber alle anfallenden Kosten zu tragen, etwa für Strom, Internet, Telefon etc.

### Verpflegungskosten

Auslagen für den persönlichen Unterhalt sind vom Arbeitgeber grundsätzlich nicht zu ersetzen. Darunter werden die Auslagen für

die (gewöhnliche) Kleidung, Wohnung, Verpflegung, Einlösen eines Führerausweises verstanden. Die Regelung in Bezug auf die Kosten der Verpflegung ist somit einigermaßen klar. Im Grundsatz gilt: Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Ersatz derjenigen, Verpflegungskosten sind vom Arbeitnehmer selbst zu tragen.

### Ausnahme: Kostenersatz der Verpflegung

Es gibt verschiedene Situationen, in welchen der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Kosten der Verpflegung zu übernehmen.

### Überstunden

Zum einen ist dies in Situationen der Fall, in welchen Überstunden geleistet werden. Als Überstundenarbeit gilt diejenige Arbeit, die über die im Einzelarbeits-, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag vereinbarte, im Betrieb geltende oder in der Branche übliche Stundenzahl hinaus geleistet wird. Sie sind zu leisten, soweit sie sich als notwendig erwei-

sen, der Arbeitnehmer sie zu leisten vermag und ihm dieser Zusatzaufwand nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Werden durch die Leistung von Überstunden zusätzliche Mahlzeiten notwendig, sind die entsprechenden Kosten zu ersetzen.

### Auswärtiger Arbeitsort

Der Grundsatz, dass die Verpflegungskosten nicht zu ersetzen sind, gilt nur, wenn die Arbeit am gewöhnlichen Arbeitsort geleistet wird. Entstehen die Verpflegungskosten durch einen auswärtigen Arbeitseinsatz, so sind diese zu ersetzen. Das mag widersprüchlich erscheinen: Nur weil der Arbeitnehmer an einem Tag nicht in Zürich, sondern in Winterthur arbeiten muss, sind die Verpflegungskosten zu ersetzen, obwohl der Arbeitnehmer auch in Zürich hätte essen müssen. Mit anderen Worten: Nur die Tatsache, dass an einem anderen Ort gearbeitet wird, ist im Grunde genommen nicht kausal für das Anfallen der Verpflegungskosten. Diese wären ohnehin entstanden. Dennoch: Das Gesetz sieht die Übernahme der Verpflegungskosten im Fall des auswärtigen Arbeitsorts explizit vor. Dabei spielt keine Rolle, ob die auswärtigen Arbeitseinsätze ständig oder nur vorübergehend stattfinden.

Zu prüfen ist aber jeweils in einem ersten Schritt, ob überhaupt ein auswärtiger Arbeitsort vorliegt. Ein auswärtiger Arbeitsort liegt vor, wenn die Arbeitsleistung weder am Ort der gewöhnlichen Arbeitsstätte noch am Wohnort des Arbeitnehmers erfolgt. Hat es am gewöhnlichen Arbeitsort keine Verpflegungsmöglichkeit, so darf aber noch nicht von einem auswärtigen Verpflegungsort ausgegangen werden.

### Repräsentationsspesen

Eine Ausnahme vom Grundsatz der Nichtübernahme der Verpflegungskosten gilt etwa auch im Falle von Essenskosten, wenn diese im Zusammenhang mit der notwendigen Repräsentation des Arbeitgebers erfolgen. In einem solchen Fall liegen – sofern das Essen geboten erscheint – notwendige Geschäftsauslagen vor, welche vom Arbeitgeber zu ersetzen sind. Besonders in solchen Fällen empfehlen sich präzise Weisungen, will man im Nachhinein nicht über die Notwendigkeit bestimmter Bestandteile der Rechnung (wie



etwa die Frage, ob die Auswahl eines Weins in einem bestimmten Weinsegment gerechtfertigt war) diskutieren müssen.

### **Nachweis von Spesen – auch bei Kreditkarten**

Der Arbeitnehmer hat die Spesen nach Umfang und Notwendigkeit detailliert nachzuweisen. Der Arbeitnehmer hat die Notwendigkeit wie auch die Höhe der einzelnen Auslagen zu spezifizieren und zu beweisen. Diese Pflicht trifft den Arbeitnehmer deshalb, weil er allein wissen kann, welche Auslagen tatsächlich entstanden sind. Die Abrechnungspflicht umfasst auch die Vorlage von Belegen.

Häufig sieht man in der Praxis, dass Auslagen über eine Geschäftskreditkarte (die sog. Corporate Card) bezahlt werden müssen. Dann müssen dem Arbeitnehmer keine Kosten vergütet oder Vorschüsse entrichtet werden, sondern es wird, trotz Buchung durch den Arbeitnehmer, erreicht, dass die Rechnungen direkt vom Arbeitgeber bezahlt werden. So kann das Risiko eines Spesenbetrugs durch den Arbeitnehmer weiter reduziert werden. Auch im Falle des Einsatzes einer Corporate Card gilt – vorbehaltlich einer anderweitigen Regelung – die Nachweis- bzw. die Belegpflicht. Bei fehlenden Belegen und Spezifikationen kann der Arbeitgeber verlangen, dass die Beträge entsprechend den Bezügen vom Arbeitnehmer zurückzuerstatten sind.

### **Verjährung von Spesen**

Nicht restlos geklärt ist die Frage, ob Spesen nach fünf oder nach zehn Jahren verjähren. Eine höchstrichterliche Entscheidung zur Frage der Verjährung von Spesen unter dem OR fehlt. Im neuesten Entscheid hat sich das Kantonsgericht Wallis für die 5-jährige Verjährungsfrist entschieden. Dies wurde insbesondere damit begründet, dass die Spesen sowohl eng mit der geleisteten Arbeit wie auch mit dem Lohn in Zusammenhang stehen und somit innert fünf Jahren verjähren würden. Dieser Ansicht folgen vor allem die Gerichte in der Deutschschweiz.

### **Ersatz der Aufwendungen für das Geschäftsfahrzeug – gesetzliche Regelung**

Die gesetzliche Regelung ist zweigeteilt: Benützt der Arbeitnehmer im Einverständnis mit dem

Arbeitgeber für seine Arbeit ein von diesem oder ein von ihm selbst gestelltes Motorfahrzeug, so sind ihm die üblichen Aufwendungen für dessen Betrieb und Unterhalt nach Massgabe des Gebrauchs für die Arbeit zu vergüten.

Stellt der Arbeitnehmer im Einverständnis mit dem Arbeitgeber selbst ein Motorfahrzeug, so sind ihm überdies die öffentlichen Abgaben für das Fahrzeug, die Prämien für die Haftpflichtversicherung und eine angemessene Entschädigung für die Abnutzung des Fahrzeugs nach Massgabe des Gebrauchs für die Arbeit zu vergüten.

### **Einverständnis des Arbeitgebers notwendig**

Notwendige Voraussetzung für die Ansprüche des Arbeitnehmers ist, dass der Arbeitgeber mit der Verwendung des Motorfahrzeugs (ungeachtet, ob das eigene oder nicht) einverstanden ist (eine explizite Weisung ist nicht notwendig), wobei dies auch implizit geschehen kann: Muss nämlich mit dem Einsatz des Fahrzeugs gerechnet werden, und wird nichts Gegenteiliges angeordnet, kann vom Einverständnis des Arbeitgebers ausgegangen werden. So hat das Bundesgericht auch etwa bereits in BGE 79 II 207 gestützt auf das HRAG entschieden im Zusammenhang mit einem Darlehen, welches dem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wurde und nach den Umständen anzunehmen war, das Fahrzeug würde nicht nur zum Privatgebrauch, sondern auch für Dienstreisen verwendet.

Fehlt das Einverständnis des Arbeitgebers, können nur diejenigen Kosten als Auslagenersatz gefordert werden, welche bei weisungsgemäsem Verhalten entstanden wären.

### **Umfang der Vergütung**

Gemäss Gesetz sind die üblichen Aufwendungen zu verfügen. Darunter fallen etwa Benzin, Service, Bereifung, Reinigung etc. Auch die Kosten für die Garage fallen darunter, da diese die Lebensdauer des Fahrzeugs erhöhen. Bei der Verwendung des eigenen Fahrzeugs des Arbeitnehmers sind zudem die öffentlichen Abgaben für das Fahrzeug, die Prämien für die Haftpflichtversicherung und eine angemessene Entschädigung für die Abnutzung des Fahrzeugs nach Massgabe des

Gebrauchs für die Arbeit zu vergüten. Diese Kosten sind proportional auf den Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufzuteilen, im Verhältnis des Gebrauchs, d.h. grundsätzlich im Verhältnis der gefahrenen Kilometer.

### **Pauschale Abgeltung**

Auch im Zusammenhang mit der Vergütung von Aufwendungen von Motorfahrzeugen ist es zulässig, die Entschädigung in der Form von Pauschalen auszurichten.

So sind etwa Kilometerentschädigungen denkbar und zulässig, wobei diese den effektiven Kosten entsprechen müssen. Auch eine Regelung, wonach der Lohn erhöht wird und die Entschädigung beinhaltet, dürfte zulässig sein.

### **Ersatz des privaten Generalabonnements?**

Es stellt sich oft die Frage, welchen Kostenersatz ein Arbeitnehmer zugute hat, wenn er über ein privates Generalabonnement verfügt. Gerichtsentscheide liegen hierzu soweit ersichtlich nicht vor.

Hier wird in der Praxis vorgeschlagen, dass der Arbeitgeber jeweils verpflichtet sein soll, den Halbtaxtarif zu ersetzen. Dies erscheint sachgerecht. Es ist aber offen, ob diese Praxis auch vom Bundesgericht geschützt werden wird. Meines Erachtens sollte aber die Gesamtentschädigung, welche ein Arbeitnehmer für alle Fahrten zusammen erhält, den Betrag des GA nicht übersteigen.

Wird vom Arbeitgeber angeordnet, dass jeder Arbeitnehmer ein GA haben muss, sind die entsprechenden Kosten auch vom Arbeitgeber zu ersetzen.



### **AUTOR**

**Nicolas Facincani**, lic. iur., LL.M., Partner der Anwaltskanzlei Voillat Facincani Sutter + Partner. Er ist als Rechtsanwalt tätig und berät Unternehmen und Private vorwiegend in wirtschaftsrechtlichen Belangen.