

## 11.4. Pauschalbewertung bestimmter Berufskosten durch das LSS

**Bei der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge werden die Beträge nicht berücksichtigt, bei denen es sich um eine Erstattung der Kosten handelt, die zu Lasten des Arbeitgebers gehen. Hier geht es ausschließlich um Kosten zu Lasten des Arbeitgebers, mit anderen Worten um Kosten, die durch die Erfüllung des Arbeitsvertrags verursacht werden (z. B. Reisekosten, Telefon usw.). Der Arbeitgeber muss anhand von Belegen die Richtigkeit des Kostenrahmens beweisen können. Mit Inkrafttreten am 1. Januar 2010 hat der Gesetzgeber das Prinzip aufgestellt, dass es bei Streitigkeiten dem Arbeitgeber obliegt, die Richtigkeit der Kosten nachzuweisen.**

Kleine Beträge, die nur schwer belegt werden können, dürfen pauschal geschätzt werden. In diesem Fall muss der Arbeitgeber selbstverständlich die verwendete Pauschale verantworten können. Die Summen, die den Betrag der tatsächlichen Kosten überschreiten, sind Lohn, auf den Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden müssen.

Die Tabelle in der Anlage enthält eine Beschreibung der verschiedenen Posten, für die das LSS pauschale Schätzungen akzeptiert, sowie die Beträge und die Bedingungen, unter denen sie angewandt werden dürfen. Es ist klar, dass diese Pauschalen nicht einfach so zuerkannt werden dürfen. Schließlich handelt es sich um Pauschalen, von denen erwartet wird, dass sie tatsächlich aufgetretene Kosten decken. Auf Anfrage des LSS muss der Arbeitgeber also sein Kostenerstattungssystem begründen können. Dazu kann er auf Anfrage schriftliche Unterlagen wie die Betriebsordnung, dienstliche Mitteilungen oder Anlagen zum Arbeitsvertrag vorlegen. Wenn er eine der Pauschalen in der Tabelle erstattet, muss er außerdem beweisen, dass es sich um einen Arbeitnehmer handelt, für den die fraglichen Kosten im Rahmen seiner Stellenbeschreibung und Arbeitsumstände plausibel sind.

Die Beträge in der Tabelle sind Höchstbeträge. Wenn der Arbeitgeber der Ansicht ist, dass die von den Arbeitnehmern verauslagten Kosten größer als diese Pauschalbeträge sind, darf er selbstverständlich die tatsächlichen Kosten nachweisen. In diesem Fall muss er für alle Kosten in Bezug zu einem Posten in der Tabelle belegen, dass sie tatsächlich entstanden sind. Für ein und dieselbe Kostenart darf man nämlich nicht beide Systeme - tatsächliche Kosten und Pauschale - gleichzeitig verwenden.

Auf gar keinen Fall dürfen die vom Arbeitnehmer verauslagten Kosten doppelt zurückgezahlt werden. Das LSS akzeptiert die Anwendung nachstehender Pauschalen daher auch nur unter der Bedingung, dass dieselben Kosten nicht noch auf eine andere Weise erstattet werden.

Beachten Sie, dass diese Pauschalen für die Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen nicht immer den steuerlich akzeptierten (pauschalen) Kostenerstattungen entsprechen.

Auch beim Fiskus gilt unter gewissen Bedingungen das Prinzip der Pauschalerstattung von Kosten, die den Arbeitgeber betreffen. Sie sind übrigens steuerfrei. Bei einigen besonderen Kosten verwendet die Steuerverwaltung Festbeträge. Insbesondere geht es dabei um die Erstattung von Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz mit dem eigenen Wagen und eine Vergütung für Dienstreisen im In- und Ausland. Der Fiskus lässt zu, dass in der Privatwirtschaft dieselben Beträge bezahlt werden, wie sie der Staat selbst bei seinen Beamten anwendet. Diese Beträge werden jährlich veröffentlicht.

Darüber hinaus können auch andere Kosten, die den Arbeitgeber betreffen, pauschal erstattet werden. Bis heute hat die Steuerverwaltung keine allgemein geltende Übersicht von Kosten und Beträgen veröffentlicht, die als akzeptabel betrachtet werden. Im Allgemeinen akzeptiert der Fiskus eine Erstattung von Kosten, die real und angemessen sind. Monatliche Beträge in Höhe von höchstens 125 € werden als ausreichende Deckung realer und angemessener Kosten betrachtet. Der Fiskus nimmt sich allerdings das Recht heraus, die nötigen Belege in diesem Zusammenhang zu verlangen. Für Beträge von mehr als 125 € pro Monat ist im Prinzip eine vorherige Vereinbarung mit der Steuerverwaltung erforderlich. Im Antrag für eine derartige Vereinbarung muss der Arbeitgeber, der diese pauschale Vergütung auszahlen möchte, zeigen, dass der vorgeschlagene Betrag tatsächliche Kosten vergütet, und dass diese Kosten angesichts der Funktion und der Position der betreffenden Arbeitnehmer im Unternehmen angemessen sind.

Kostenart	Pauschal beträge für LSS-Zwecke	Bedingungen
Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz und berufliche Fahrten mit - Auto - Fahrrad	0,3178 EUR/km 0,20 EUR/km	- Das Fahrzeug darf nicht Eigentum des Arbeitgebers sein oder von ihm finanziert werden - Die Pauschalen decken sämtliche Kosten ab: Wartung, Versicherung, Kraftstoff usw.
Bahnkosten für nicht ortsfeste Arbeitnehmer - Nichtvorhandensein von Einrichtungen - Mahlzeit	8 EUR/Tag und/oder 6 EUR/Tag	- Nicht ortsfest bedeutet, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, während des Arbeitstages unterwegs zu sein (mindestens 4 Stunden hintereinander), und dass er die Sanitäreinrichtungen und anderen Einrichtungen nicht nutzen kann, die in einem Unternehmen, einer Zweigstelle oder auf den meisten Baustellen vorhanden sind. - Der Betrag der Essensvergütung wird nur dann akzeptiert, wenn der Arbeitnehmer nicht anders kann als eine Mahlzeit außer Haus einzunehmen.
Übernachungskosten in Belgien	30 EUR/Nacht	- Wenn der Arbeitnehmer nachts nicht nach Hause gehen kann, weil der Arbeitsplatz zu weit weg ist. - Decken die Kosten für Abendessen, Übernachtung und Frühstück.
Bürokosten - Arbeitnehmer, die einen Teil ihrer Arbeit zu Hause erledigen  - Heimarbeiter (Arbeitsvertrag oder Beschäftigung unter ähnlichen Bedingungen) - Telearbeiter	110,50 EUR/Monat  10 %  10 %	- Decken die Kosten für Heizung, Strom, Büromaterial usw. Diese Pauschale darf nur Arbeitnehmern gewährt werden, die strukturell und regelmäßig einen Teil ihrer Arbeitszeit zu Hause ableisten und deshalb in ihrer Wohnung einen Raum einrichten müssen, wo sie diese Arbeit erledigen können. Bei Arbeitnehmern, die einen Arbeitsplatz bei ihrem Arbeitgeber haben, wird diese Pauschale nur akzeptiert, wenn aus ihrer Stellenbeschreibung deutlich hervorgeht, dass sie regelmäßig einen Teil ihrer Arbeit zu Hause erledigen müssen. Bei Arbeitnehmern, die unter die Arbeitszeitgesetzgebung fallen, bedeutet das, dass die zu Hause geleisteten Arbeitszeiten mitgezählt werden müssen, um zu sehen, ob sie die maximale Arbeitszeit nicht überschreiten. - 10 % des Bruttolohns, aber der Bruttolohn ist beschränkt auf den Teil, der sich bezieht auf die zu Hause geleisteten Arbeitszeiten. - 10 % des Bruttolohns, aber der Bruttolohn ist beschränkt auf den Teil, der sich bezieht auf die Telearbeit.
Arbeitsgeräte	1,25 EUR/Tag	- Der Arbeitnehmer muss seine eigenen Arbeitsgeräte verwenden
Arbeitskleidung - Kauf  - Pflege  Kleidung des Arbeitnehmers (Pflege und Abnutzung)	1,46 EUR/Tag und/oder 1,46 EUR/Tag  0,72 EUR/Tag	- Es geht allein um Arbeitskleidung im strengen Sinn des Begriffs (Overalls, Sicherheitsschuhe usw.) oder um andere, vom Arbeitgeber vorgeschriebene Kleidung, die nicht als normale Stadt- oder Freizeitkleidung getragen werden kann (Uniform). - Betrifft Kleidung (Jeans, T-Shirts, usw.) und Unterwäsche, die aufgrund des schmutzigen Arbeitsumfelds häufig gewaschen werden müssen.
Kosten, die mit dem Auto zusammenhängen - Garage - Parkplatz - Autowäsche	50 EUR/Monat 15 EUR/Monat 15 EUR/Monat	- Wenn das Fahrzeug hauptsächlich für berufliche Zwecke genutzt wird. - Garage : Wenn der Arbeitgeber sie für die Sicherheit des Fahrzeugs und seines Inhalts verlangt. Darf nur zuerkannt werden, sofern die Verpflichtung, das Fahrzeug sicher unterzustellen, allen Arbeitnehmern auferlegt wird, die sich in einer entsprechenden Stellung befinden. Es macht dabei keinen Unterschied, ob der Arbeitnehmer Eigentümer der Garage ist oder nicht. - Parkplatz : Wenn der Arbeitnehmer regelmäßig geringfügige Parkgebühren bezahlen muss. - Autowäsche : Wenn die Art der Funktion ein Fahrzeug in makellosem Zustand erfordert.

BDO-Rundschreiben 4/2010