

7.8. 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 an Hand 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 vorliegen. 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 Euro 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 Euro 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.

BDG-Rundschreiben 4/2010
MITTELSTÄNDLER 02-2011