



Pauschalspesen

DA 15/2023 vom 31. Oktober 2023 (ersetzt DA 15/2006)

1. Grundsatz

Spesen sind Auslagen, die dem Arbeitnehmer im Rahmen eines konkreten dienstlichen „Auftrages“ entstehen. Es sind demnach Auslagen, die grundsätzlich während der Verrichtung der Arbeit anfallen. Gemäss Art. 327a OR hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstandenen Auslagen zu ersetzen. Gegenteilige Abreden zulasten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin sind nichtig (Art. 327a Abs. 3 OR).

Demgegenüber stehen Vergütungen des Arbeitgebers für Berufsauslagen, welche dem Arbeitnehmer für die Verrichtung seiner dienstlichen Tätigkeit anfallen, ja sogar erst durch diese entstehen. Sie werden vor oder nach der eigentlichen Arbeitszeit oder in der Pause generiert. Diese Vergütungen gehören im Grundsatz in den Bruttolohn, können vom Arbeitgeber aber andererseits wieder als Berufsauslagen in der persönlichen Steuererklärung geltend gemacht werden. Inwieweit diese abzugfähig sind, entscheidet sich nach den Vorschriften über die Abzüge bei unselbständiger Erwerbstätigkeit (Art. 28 StG).

Unerheblich ist diese Unterscheidung solange, soweit damit auch tatsächlich entstandene Kosten in der gleichen Höhe abgegolten werden. Es handelt sich in beiden Fällen um eine Abgeltung echter Kosten, welche die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Steuerpflichtigen nicht erhöhen und deshalb steuerneutral sind.

Nicht ausschlaggebend ist, wie die Entschädigungen vom Steuerpflichtigen oder von seinem Arbeitgeber bezeichnet werden. Der Arbeitgeber wird zwar zunächst darüber zu befinden haben, ob und in welchem Ausmass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin Anspruch auf Spesenersatz hat. Es ist jedoch nicht Sache des Arbeitgebers zu entscheiden, in welchem Ausmass dem Arbeitnehmer steuerrechtlich abzugsfähige Aufwendungen entstanden sind.

Pauschalspesen müssen im Lohnausweis immer betragsmässig angegeben werden. Im Einschätzungsverfahren ist dann allenfalls festzustellen, inwieweit den Pauschalspesen auch tatsächliche Aufwendungen gegenüberstehen.

2. Genehmigtes Spesenreglement

Die Abreden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin werden in der Regel in der Form von sogenannten Spesenreglementen ausgearbeitet. Diese Spesenreglemente können von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber jeweils bei der Steuerbehörde im Sitzkanton zur steuerlichen Vorprüfung und Genehmigung eingereicht werden. Mit der Genehmigung des Spesenreglements durch die kantonale Steuerbehörde wird der Arbeitgeber ermächtigt, auf den Lohnausweisen anstelle der Angaben über die Höhe der nicht pauschalen Spesenvergütungen einen Stempel oder Aufdruck mit dem Text „Spesenreglement am ... durch die kantonale Steuerverwaltung Obwalden genehmigt“ anzubringen.

Das genehmigte Spesenreglement wird von allen Kantonen anerkannt und ist für diese rechtsverbindlich (BGE 148 II 504).

3. Pauschalspesen

Um die administrativen Aufwendungen betriebsintern zu verringern, kann ein Arbeitgeber aufgrund schriftlicher Abrede anstelle des Kostenersatzes gegen Vorlage der Einzelbelege - und unabhängig von den konkreten Aufwendungen - eine pauschale Entschädigung der Auslagen für einen bestimmten Zeitabschnitt (z.B. Monat, Jahr) ausrichten (Art. 327a Abs. 2 OR). In diesen Fällen wird in der Steuerpraxis von Pauschalspesen gesprochen. Als solche gelten insbesondere **Autopauschalen** (z.B. eine Autopauschale von CHF 500.– pro Monat für den Aussen-dienstmitarbeiter), **Repräsentationsspesen** oder **Pauschalen für Kleinausgaben**.

Unter **Repräsentationsauslagen** werden solche Kosten verstanden, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines Arbeitnehmers anfallen und sie befinden sich gewissermassen an der Nahtstelle zwischen Berufsauslagen und Spesen. In der Regel werden sie leitenden Angestellten ausbezahlt. Sie können sowohl **vor** wie auch **während** eines **konkreten Auftrages** anfallen (Kundengeschenke, Einladungen von Kunden etc. aber auch kulturelle Einladungen, Fachzeitschriften etc.). Es sind Kosten die an die Lebenshaltungskosten grenzen, trotzdem aber in einem dienstlichen Interesse stehen.

Aufgrund der steuergesetzlichen Bestimmungen von Art. 19 Abs. 1 StG in Verbindung mit Art. 7 VV zum StG stellen Spesenvergütungen, welche die tatsächlichen Aufwendungen übersteigen bzw. über das übliche Mass hinausgehen, steuerpflichtige Nebeneinkünfte dar.

Werden dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber **neben effektiven Spesenvergütungen** auch noch **Pauschalspesen für Kleinausgaben** vergütet, so gelten die nachfolgenden, von der Steuerverwaltung akzeptierten Beträge:

<u>Nettolohn (in CHF)</u>	<u>Spesenpauschale (in CHF)</u>
0 bis 49'999	0
50'000 bis 74'999	2'400
75'000 bis 99'999	3'600
100'000 bis 124'999	4'200
125'000 bis 149'999	4'800
150'000 bis 199'999	6'000
über 200'000	Abklärungen im Einzelfall

Als **Kleinausgaben** gelten insbesondere:

- Kleinere Zwischenverpflegungen (mit Ausnahme des Mittags- und Abendessens bei Geschäftsreisen)
- Geschäftstelefone vom Privatapparat
- Trinkgelder
- Nebenauslagen für und mit Kunden ohne Quittungen
- Kleinauslagen bei Besprechungen und Sitzungen
- Tram-, Bus-, Taxifahrten
- Parkgebühren
- Geschäftsfahrten mit dem Privatwagen im Ortsrayon
- Gepäckträger, Garderobengebühren
- Post- und Telefongebühren
- Kleiderreinigungen

Als Kleinspesen werden Spesen bis zu **CHF 20.—** betrachtet.

Die Steuerverwaltung behält sich vor, in jeder Periode die Berechtigung der Anwendung der Pauschalsätze zu überprüfen. Stellt sie fest, dass sämtliche Spesen effektiv vergütet werden, besteht kein Anspruch auf die Pauschalspesenregelung.

Nicht geltend gemacht werden können Aufwendungen, welche mehrheitlich Auslagen des privaten Bereichs betreffen und somit als Kosten der eigenen Lebenshaltung und nicht als Gewinnungskosten zu qualifizieren sind.

3. Quellen

- BGE 148 II 504
- Steuer Revue Nr. 12/2002, S. 861 ff.
- Mustervorlagen Spesenreglemente für Unternehmen und für Non-Profit-Organisationen der SSK vom 13. Dezember 2021