

# Dienstreisevergütungen laut Anhang II gemäß § 8 Arbeiter-KV Brunnenmeister, Grundbau- und Tiefbohrunternehmer

Stand 1. Mai 2005

Mit 1. Mai 2005 treten die neuen Dienstreisevergütungen laut (lt.) Anhang II gemäß § 8 des KV-Brunnenmeister, Grundbau- und Tiefbohrunternehmer in Kraft.

Im Anhang II sind in Abschnitt I das Taggeld, in Abschnitt II das Übernachtungsgeld, in Abschnitt III die Reiseaufwandsvergütung und in Abschnitt IV die Fahrtkostenvergütung für alle Bundesländer ausgenommen Wien einheitlich geregelt worden.

In Abschnitt V des Anhang II sind die Regelungen für die Betriebe der Berufsgruppe der Brunnenmeister und Tiefbohrunternehmen deren Inhaber Mitglied der Landesinnung Wien der Bauhilfsgewerbe enthalten.

**Diese Broschüre enthält nur Erläuterungen und Beispiele zu Abschnitt I – IV des Anhangs II unter Berücksichtigung der Lohnsteuerrichtlinien 2002 (AÖFV.Nr. 255/2001).**

Inhaltsverzeichnis	Seite
<b>A.)</b> Gesetzliche Grundlagen .....	2
<b>B.)</b> Dienstreisevergütungen Abschnitt I - IV lt. Anhang II gemäß § 8 (KV Originaltext: grau unterlegt und kursiv):	
I. Taggeld .....	3
II. Übernachtungsgeld .....	8
III. Reiseaufwandsvergütung .....	9
IV. Fahrtkostenvergütung .....	10
<b>C.)</b> Beispiele zu Abschnitt I – IV für die Berechnung der Dienstreisevergütungen lt. Anhang II gem. § 8 .....	11
<b>D.)</b> Beilagen	
<b>D.1)</b> Kollektivvertragstext - Anhang II gemäß § 8.....	15
<b>D. 2)</b> Verordnung des Bundesministers für Finanzen betreffend Reisekostenvergütungen gemäß § 26 Z 4 EStG 1988 auf Grund einer lohngestaltenden Vorschrift im Sinne des § 68 Abs. 5 Z 1 bis 6 EStG 1988 (BGBl. II Nr. 306/1997) .....	20
<b>D. 3)</b> Auszug aus den Lohnsteuerrichtlinien 2002 .....	21
<b>D. 4)</b> Übernachtungsnachweis .....	23

## **A.) Gesetzliche Grundlagen**

Der Dienstreisebegriff ist im **§ 26 Z 4 EStG 1988** eindeutig geregelt. Danach liegt eine Dienstreise vor, wenn ein Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers

- seinen Dienort (Büro, Betriebsstätte, Werksgelände, Lager usw.) zur Durchführung von Dienstverrichtungen verlässt (1. Tatbestand) oder
- so weit weg von seinem ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) arbeitet, dass ihm eine tägliche Rückkehr an seinen ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) nicht zugemutet werden kann (2. Tatbestand).

Bei Arbeitnehmern, die ihre Dienstreise vom Wohnort aus antreten, tritt an die Stelle des Dienortes der Wohnort (Wohnung, gewöhnlicher Aufenthalt, Familienwohnsitz).

Enthält eine lohngestaltende Vorschrift im Sinne des § 68 Abs. 5 Z 1 bis 6 EStG eine besondere Regelung des Begriffes Dienstreise, ist diese Regelung anzuwenden (siehe Reisekostenverordnung, BGBl. II Nr. 306/1997 – Beilage D.2); LStR 2002, Rz 734 & 735 – Beilage D.3)).

Im **§ 49 Abs. 3 Z 1 ASVG** wird geregelt, dass Tages- und Nächtigungsgelder dann sozialversicherungsfrei gehalten werden können, soweit sie nach § 26 EStG 1988 nicht der Steuerpflicht unterliegen.

Für die Steuer- und Beitragsfreiheit der Tagesgelder bei Inlandsdienstreisen gilt mit € 26,40 pro Tag ein einheitlicher Höchstbetrag, der bei einer 11 Stunden (einschließlich An- und Abreise zur Baustelle) nicht übersteigenden Dienstreise entsprechend der Zwölfstelregelung zu aliquotieren ist.

Da der Kollektivvertrag für Brunnenmeister, Grundbau- und Tiefbohrunternehmer eine besondere Regelung des Begriffes Dienstreise enthält, ist diese Regelung zur Beurteilung, ob eine Dienstreise im steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Sinn vorliegt, heranzuziehen.

## **B.) Dienstreisevergütungen Abschnitt I – IV**

### **It. Anhang II gemäß § 8**

#### **I. Taggeld**

Die arbeitsrechtlichen Anspruchsvoraussetzungen für das Taggeld lt. Anhang II gemäß § 8 des Kollektivvertrages sind Folgende:

*1. Arbeitnehmer, die außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes, für den sie aufgenommen wurden, zur Arbeit auf Baustellen eingesetzt werden, haben Anspruch auf Taggeld. Arbeiten auf Baustellen gelten jedenfalls als Arbeit außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes.*

Die Voraussetzung für den Anspruch auf Taggeld ist, dass der Arbeitnehmer außerhalb des ständig ortsfesten Betriebes eingesetzt wird, da nur in diesen Fällen eine Dienstreise vorliegt. Ständig ortsfester Betrieb ist z.B. der Sitz der Verwaltung, der Bauhof, die Reparaturwerkstätte, das Lager, sofern die tatsächliche Arbeitsleistung dort erfolgt.

Baustellen (auch Großbaustellen) sind keine ständig ortsfesten Betriebe. Für den Anspruch an sich ist es gleichgültig, ob der Arbeitnehmer von zu Hause, vom Betriebssitz oder von einem Quartier auf die Baustelle fährt. In allen Fällen besteht ein Anspruch auf das Taggeld.

Anspruchsberechtigt sind auch Arbeitnehmer von ortsfesten Betrieben an jenen Tagen, an welchen sie den Betrieb für mehr als 3 Stunden (zu den kurzfristigen Unterbrechungen siehe bei Z 2) zu Arbeitsleistungen verlassen (z.B. Chauffeure, Mechaniker). Nicht anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmer in der Rohstoffgewinnung (z.B. Schotter- und Kieswerke, Mischmeister auf stationären Anlagen). Eine Sonderbestimmung für Arbeitnehmer, die auf ortsfesten Betrieben arbeiten, enthält allerdings Z 6.

*2. Der Anspruch auf Taggeld besteht für jene Tage, an denen eine tatsächliche Arbeitsleistung von mehr als 3 Stunden erbracht wird oder bei Schlechtwetter eine Arbeitsbereitschaft von mehr als 3 Stunden besteht.*

Neben der oben beschriebenen Voraussetzung besteht der Anspruch aber nur,

- wenn eine Arbeitsleistung von mehr als 3 Stunden erbracht wird oder
- bei Schlechtwetter zumindest eine Arbeitsbereitschaft von mehr als 3 Stunden besteht oder
- an einem Tag sowohl Arbeitszeit als auch Arbeitsbereitschaft wegen Schlechtwetters von insgesamt mehr als 3 Stunden vorliegt.

Der Anspruch auf Taggeld bei Schlechtwetter ist auch dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer zur Arbeitsaufnahme über Auftrag des Arbeitgebers erschienen ist und seine Arbeitsbereitschaft von mehr als drei Stunden erklärt.

Zu den Baustellenzeiten zählen alle Arbeitszeiten außerhalb des ständig ortsfesten Betriebs. Kurzfristige Unterbrechungen der Dienstreise (wie z.B. kurzfristige Ladetätigkeiten am ortsfesten Betrieb) gelten nicht als Unterbrechung der Dienstreise.

Die personenbezogenen **Aufzeichnungen des Arbeitgebers** (Nachweis für eine allfällige Überprüfung durch Sozialversicherung oder Finanz) zu Arbeitszeit und Baustelle sind für die abgabenrechtliche Beurteilung ausreichend.

Kein Anspruch auf Taggeld besteht daher beispielsweise an folgenden arbeitsfreien Tagen:

- Feiertage
- Freitag der kurzen Woche
- Ausfallstagen bei der Einarbeitung
- Krankenstand
- Zeitausgleich

**3. a) Der ständige ortsfeste Betrieb des Arbeitgebers und der Wohnort des Arbeitnehmers sind im Arbeitsvertrag oder im Dienstzettel festzuhalten.**

**b) Wohnort ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem der Arbeitnehmer seinen Hauptwohnsitz in Österreich hat. Einem Hauptwohnsitz in Österreich sind ausländische Hauptwohnsitze in Grenzbezirken gleichgestellt (Grenzgänger), sofern der Arbeitnehmer über keinen Hauptwohnsitz in Österreich verfügt.**

**c) Der Nachweis des Hauptwohnsitzes, an dem der Arbeitnehmer seinen tatsächlichen Mittelpunkt der Lebensinteressen hat, erfolgt durch Vorlage einer amtlichen Bestätigung durch den Arbeitnehmer. Eine Änderung dieses Hauptwohnsitzes ist dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben. Erfolgt kein Nachweis durch den Arbeitnehmer oder besteht kein Hauptwohnsitz in Österreich oder in einem Grenzbezirk, so gilt der Erstaufnahmeort beim jeweiligen Arbeitgeber in Österreich als Anknüpfungspunkt.**

Im Dienstzettel sind der ständig ortsfeste Betrieb und der Wohnort des Arbeitnehmers festzuhalten.

Der Arbeitgeber muss als ständig ortsfester Betrieb im Dienstzettel den Betriebssitz (allenfalls Ort der Filiale) angeben. Entscheidend ist, für welchen Ort der Arbeitnehmer aufgenommen wurde. Neben der Postleitzahl und der Gemeinde hat die Ortsangabe auch eine genaue Bezeichnung (Straße, Hausnummer) zu enthalten.

Den Wohnort muss der Arbeitnehmer bei der Einstellung bekannt geben. Besteht in Österreich ein Hauptwohnsitz, so ist dieser Wohnsitz entscheidend (siehe LStR, Rz 737).

Nur wenn in Österreich kein Hauptwohnsitz besteht, muss differenziert werden. Besteht ein Hauptwohnsitz in einem an Österreich grenzenden ausländischen Bezirk, so ist dieser Wohnort

als Hauptwohnsitz zu betrachten. Diese Bestimmung bezieht sich daher auf Grenzgänger, die zum Arbeiten nach Österreich pendeln. Da der Kollektivvertrag den Wohnort im ausländischen Grenzbezirk dem inländischen Wohnort gleichstellt, besteht auch für Arbeitnehmer die ihren Hauptwohnsitz im ausländischen Grenzbezirk haben, auch bei nicht täglicher Heimfahrt Anspruch auf Taggeld für Wochenpendler.

Als Grenzbezirk im Sinne der kollektivvertraglichen Regelung gilt ein Umkreis von 30 km (Luftlinie) von der österreichischen Staatsgrenze. Diese Feststellung kann beispielsweise mit der elektronischen Landkarte des Bundesamts für Eich- und Vermessungswesen ([www.bev.gv.at](http://www.bev.gv.at)) ermittelt werden.

Abgesehen von Hauptwohnsitzen in ausländischen Grenzbezirken gibt es somit keinen Anknüpfungspunkt für ausländische Orte beim Anspruch auf das Taggeld!

**4. Erfolgt der Arbeitsantritt vom Wohnort gemäß Z 3 des Arbeitnehmers aus, so hat er Anspruch auf Taggeld, sofern der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers auf Baustellen außerhalb des ständig ortsfesten Betriebes eingesetzt wird und täglich an seinen Wohnort zurückkehrt. Das Taggeld beträgt**

- a) bei einer Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden Euro 8,50 pro Arbeitstag,**
- b) bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden Euro 13,50 pro Arbeitstag,**
- c) für Lehrlinge Euro 1,10 pro Arbeitstag.**

In dieser Bestimmung wird die Höhe des Taggeldes für „Tagespendler“ festgesetzt.

Für den Anspruch auf Taggeld ist es unwesentlich, ob der Arbeitnehmer von seinem Wohnort aus direkt auf die Baustelle oder vorher zu einem ständig ortsfesten Betrieb (z.B. Bauhof) fährt. Mit Arbeitsantritt vom Wohnort aus ist der Antritt der Dienstreise gemeint. D.h. die zu vergütende Arbeitszeit beginnt erst auf der Baustelle mit Ausnahme von Tätigkeiten, die im Auftrag des Arbeitgebers vor dem Eintreffen auf der Baustelle erfolgen.

Bei einer Tagesarbeitszeit bis einschließlich 9 Stunden kommt der Satz der lit. a (Euro 8,50) zur Anwendung, darüber der Satz der lit. b (Euro 13,50). Zur Tagesarbeitszeit zählt die Normalarbeitszeit einschließlich aller Über- und Einarbeitungsstunden. Für die Höhe des Taggeldanspruchs ist die tatsächlich geleistete Arbeitszeit entscheidend, sofern die Grundvoraussetzungen für den Anspruch erfüllt sind.

Der zweigeteilte Satz (bis 9 Stunden und über 9 Stunden) kommt für Lehrlinge nicht zur Anwendung; hier ist ein eigener Satz Euro 1,10 je Arbeitstag vorgesehen.

Die personenbezogenen **Aufzeichnungen des Arbeitgebers** (Nachweis für eine allfällige Überprüfung durch Sozialversicherung oder Finanz) zu Arbeitszeit und Baustelle sind für die abgabenrechtliche Beurteilung ausreichend.

**5. Bei einer Erbringung von Arbeitsleistungen auf Baustellen im Auftrag des Arbeitgebers außerhalb des Wohnortes gemäß Z 3, bei denen eine auswärtige Übernachtung erforderlich ist und der Arbeitgeber den Auftrag dazu erteilt, erhalten Arbeitnehmer ein Taggeld in der Höhe von Euro 26,40 je gearbeitetem Tag.**

**Die Übernachtung ist jedenfalls erforderlich und der Auftrag zur Übernachtung gilt als erteilt, wenn die Wegstrecke zwischen Baustelle und Wohnort gemäß Z 3 mindestens 100 km beträgt oder die Heimfahrt zum Wohnort nachweislich nicht zugemutet werden kann.**

**Für Lehrlinge beträgt das Taggeld in diesem Fall Euro 13,50.**

Entscheidend ist, ob der Arbeitgeber die Übernachtung anordnet oder nicht.

Allerdings stellt der KV klar, dass bei einer **Entfernung von mindestens 100 km** (= das ist die Entfernung zwischen Hauptwohnsitz und Baustelle) eine Übernachtung jedenfalls als erforderlich gilt und der Auftrag des Arbeitgebers zur Übernachtung als erteilt gilt. Hier ist nicht darauf zu achten, ob die Übernachtung tatsächlich stattfindet und somit **kein Übernachtungsnachweis** erforderlich. (Erforderlich ist bloß der Nachweis einer Entfernung von mind. 100 km.)

**Bei einer Entfernung unter 100 km** gebührt Taggeld von 26,40 € (Lehrlinge 13,50 €) **sofern** eine Anordnung zur Nächtigung durch den Dienstgeber unter Berücksichtigung seiner Fürsorgepflicht und der Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften vorliegt, **oder** die Heimfahrt des Arbeitnehmers nachweislich nicht zugemutet werden kann **und** eine tatsächliche Nächtigung durch den Arbeitnehmer **nachgewiesen** wird. Für die abgabenrechtliche Beurteilung der Unzumutbarkeit ist der Nachweis der Nächtigung ausreichend. Bei vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten arbeitsplatznahen Unterkünften sind als Nachweis personenbezogene **Aufzeichnungen des Arbeitgebers** (z.B. Quartierlisten, Quartierscheine) ausreichend. Der **Nachweis** der Unzumutbarkeit der Heimfahrt ist vom Arbeitnehmer zu erbringen.

### **Steuerrechtliche Behandlung**

Wird das Taggeld nach den Anspruchsgrundlagen des KV in der richtigen Höhe ausbezahlt, so ist es zur Gänze lohnsteuerfrei (§ 26 Z 4 EStG). Da es sich hier nicht um die Abgeltung von Aufwendungen aus einer Übernachtung handelt, muss steuerlich auch die Übernachtung nicht nachgewiesen werden. Der Nachweis der Übernachtung dient als Nachweis für das Vorliegen der Anspruchsgrundlagen (Unzumutbarkeit) des KV.

### **Sozialversicherungsabgabenrechtliche Behandlung**

Da § 49 Abs. 3 ASVG auf das EStG verweist, sind die nach den Anspruchsgrundlagen des KV in der richtigen Höhe ausbezahlten Taggelder auch sozialversicherungsabgabenfrei.

**5a.** *Das Taggeld in Höhe von Euro 26,40 je Arbeitstag steht auch dann zu, wenn die Arbeit wegen Krankheit oder Schlechtwetter entfallen ist und der Arbeitnehmer in der Nacht nach dem entfallenen Arbeitstag auswärts tatsächlich nächtigt und diese Nächtigung auch nachweist.*

Die Bestimmung der Z 5a kommt immer nur dann zur Anwendung, wenn eine Arbeitsleitung tatsächlich nicht erbracht worden ist. Der Anwendungsbereich der Z 5a ist also auf jene Fälle beschränkt, in denen (1.) die Arbeit (Arbeitsbereitschaft) gänzlich entfällt **und** (2.) der Arbeitnehmer in der folgenden Nacht auswärts nächtigt (die 100km-Grenze ist hier ohne Bedeutung!). Sind beide Voraussetzungen gegeben, ist das bezahlte Taggeld abgabenfrei. Wurde an einem Tag beispielsweise mehr als 3 Stunden gearbeitet bzw. bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft, dann aber die Arbeit wegen Schlechtwetter unterbrochen, so steht für diesen Tag Taggeld gemäß den Bestimmungen der Z 1 bis 5 zu, auch wenn in der nachfolgenden Nacht keine auswärtige Nächtigung stattfindet. Dies gilt auch bei Krankheit am Heimreisetag.

**6.** *Arbeitnehmer, die am ständig ortsfesten Betrieb, für den sie aufgenommen wurden, Arbeitsleistungen erbringen, erhalten ein Taggeld in der Höhe von Euro 26,40, sofern ihr Wohnort gemäß Z 3 mindestens 100 km vom ständig ortsfesten Betrieb entfernt ist oder eine auswärtige Übernachtung erforderlich ist und die Heimfahrt zum Wohnort nachweislich nicht zugemutet werden kann oder der Arbeitgeber den Auftrag zur Übernachtung erteilt hat. In diesem Fall kommt Abschnitt II Übernachtungsgeld zur Anwendung. Für Lehrlinge beträgt das Taggeld in diesem Fall Euro 13,50.*

Zwischen 100 km und 120 km ist die Zumutbarkeit von den Abgabenbehörden zu prüfen. Ab 120 km ist jedenfalls Unzumutbarkeit (und damit Abgabenfreiheit) gegeben (Rz 701 LStR 2002). Die personenbezogenen Aufzeichnungen des Arbeitgebers zu Arbeitszeit und Baustelle (Nachweis für eine allfällige Überprüfung durch Sozialversicherung oder Finanz) sind für die abgabenrechtliche Beurteilung ausreichend.

Ansonsten gelten die Ausführungen zu Z 5.

## **II. Übernachtungsgeld**

*1. Für den Fall, dass der Arbeitgeber keine zeitgemäße Unterkunft zur Verfügung stellt, erhalten die Arbeitnehmer unter den Voraussetzungen des Abschnittes I Z 5 und 6 ein Übernachtungsgeld von Euro 10,,21 je Kalendertag, sofern eine auswärtige Übernachtung tatsächlich stattfindet und auch nachgewiesen wird.*

Nach den Bestimmungen des KV soll der Arbeitgeber primär das Quartier dem Arbeitnehmer unentgeltlich überlassen. Nur wenn der Arbeitgeber keine zeitgemäße Unterkunft zur Verfügung stellt, haben die Arbeitnehmer Anspruch auf das Übernachtungsgeld, vorausgesetzt, dass die Übernachtung auch stattfindet und nachgewiesen wird.

Ist ein Übernachtungskostenbeleg nicht vorhanden, so ist die Übernachtung lt. Formular in der Beilage D.4) zu bestätigen.

*2. Die Anpassung des Übernachtungsgeldes erfolgt jeweils zum Wirksamkeitsbeginn einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung (erstmalig ab 1.5.2006) im gleichen Ausmaß wie die durchschnittliche Veränderung des von der Statistik Austria veröffentlichten Index der Verbraucherpreise im Vergleich zum vorhergehenden Kalenderjahr (d.h. zum 1.5.2006 im Ausmaß der Veränderung des VPI 2000 des Jahres 2005).*

Die jeweilige Höhe des Übernachtungsgeldes ist auf den Webseiten der Bundesinnung Bauhilfsgewerbe ([www.wko.at/bauhilfsgewerbe](http://www.wko.at/bauhilfsgewerbe)) und der Gewerkschaft Bau-Holz ([www.bauholz.at](http://www.bauholz.at)) abrufbar.

*3. Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, um diesen Betrag ein Quartier zu finden, werden die tatsächlich erforderlichen Übernachtungskosten gegen Beleg vergütet. Nicht notwendige Mehrausgaben sind zu vermeiden.*

Die Vergütung der tatsächlichen Kosten steht dem Arbeitnehmer nur dann zu, wenn der Arbeitgeber ihm kein Quartier zur Verfügung stellt und die Nächtigungskosten den in Z 1 genannten Betrag übersteigen. Unter Beleg ist eine den steuerrechtlichen Formvorschriften entsprechende Rechnung zu verstehen.

### **Abgabenrechtliche Behandlung**

Das Übernachtungsgeld ist abgabenfrei, wenn die Übernachtung nachgewiesen wird. Über 120 km Entfernung Wohnort – Arbeitsort muss die Übernachtung aus abgabenrechtlicher Sicht nicht nachgewiesen werden, der arbeitsrechtliche Anspruch besteht aber nur bei einer tatsächlichen Übernachtung.

### **III. Reiseaufwandsvergütung**

*1. Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber von einer Arbeitsstätte auf eine andere Arbeitsstätte oder zu kurzfristigen Arbeiten abgeordnet werden, haben Anspruch auf:*

*a) Ersatz der Reisekosten für die einmalige Hin- und Rückfahrt (Aufwendungen für die Verkehrsmittel, Gepäcksgebühren, notwendige Übernachtungskosten).*

*b) Bezahlung der Reisestunden zum kollektivvertraglichen Stundenlohn ohne Aufzahlung, jedoch nicht mehr als 9,33 Stunden je Kalendertag*

*2. Reiseweg und die zu benützenden Verkehrsmittel werden vom Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten vorgeschrieben.*

*3. Die Reisestunden umfassen die Zeit vom Verlassen des Wohnortes oder der Arbeitsstätte bis zum Eintreffen am Bestimmungsort.*

*4. Für die durch Dienstreisen ausgefallene Arbeitszeit gebührt, von der Bezahlung der Reisestunden und der tatsächlichen Arbeitsstunden abgesehen, keine Vergütung.*

*5. Arbeitnehmer mit Anspruch auf Taggeld gemäß Abschnitt I Z 5 haben nach 4 Wochen Anspruch auf Bezahlung der Reisekosten für die Hin- und Rückfahrt zu ihrem Wohn- bzw. Arbeitsort, sofern beide Orte mindestens 100 km voneinander entfernt sind.*

*Bei Dekadenarbeit sind die Heimfahrtsintervalle betrieblich zu regeln.*

*Eine Vergütung der Reisekosten gebührt bereits nach zwei Wochen, wenn die Reise auf Grund einer Krankheit angetreten wird.*

#### **Abgabenrechtliche Behandlung**

Der Ersatz der Reisekosten (Z 1 lit a) ist abgabenfrei, sofern die Reisekosten durch Belege (zB Fahrkarten, Rechnungen) nachgewiesen werden. Reiseaufwandsvergütungen nach Z 1 lit a bleiben nach § 2 der Verordnung, BGBl. II Nr. 306/1997, insoweit steuer- und sv-frei, als sie der Höhe nach die tatsächlichen Kosten oder bei Verwendung eines arbeitnehmereigenen Kraftfahrzeuges die amtlichen Kilometergelder nicht übersteigen und ist anhand geeigneter Unterlagen (z.B. Fahrtenbuch nachzuweisen). Als für die Abgrenzung zu Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte maßgeblicher Dienstort gilt der sich aus dem Kollektivvertrag ergebende Hauptwohnsitz.

Die Reisestunden (Z 1 lit b) stellen jedenfalls abgabenpflichtigen Lohn dar.

Die „Familienheimfahrt“ (Z 5) ist lohnsteuerpflichtig, in Höhe eines Massenverkehrsbeförderungsmittels jedoch sozialversicherungsbeitragsfrei (§ 49 Abs 3 ASVG). Jedoch sind die erste Hinfahrt zur Einsatzstelle und die letzte Rückfahrt von der Einsatzstelle als Dienstreise zu betrachten und hierfür bezahlte Fahrtkostenersätze bleiben im Rahmen des § 26 Z 4 EStG steuerfrei und gemäß § 49 Abs 3 Z 1 ASVG beitragsfrei.

## **IV. Fahrtkostenvergütung**

*1. Jene Arbeitnehmer, die mehr als 3 km von ihrer Arbeitsstätte entfernt wohnen, erhalten eine Fahrtkostenvergütung für eine einmalige tägliche Hin- und Rückfahrt mittels eines Verkehrsmittels zum billigsten Tarif.*

Sollte eine Verrechnung der Fahrtkostenvergütung für die einmalige tägliche Hin- und Rückfahrt mittels eines Verkehrsmittels zum billigsten Tarif auf Grund von verschiedenen Einsätzen auf mehreren Baustellen an verschiedenen Tagen nicht möglich sein bzw. die Benützung von öffentlichen Verkehrsmitteln ist realitätsfremd, so kann stattdessen pauschal eine Verrechnung in der Höhe von einem Drittel des amtlichen Kilometergeldes (€ 0,12/km) vergütet werden.

*2. Der Bezug von Taggeld gemäß Abschnitt I Z 5 und Z 6 schließt den Bezug der Fahrtkostenvergütung aus, sofern von Seiten des Arbeitgebers eine Unterkunft zur Verfügung gestellt werden konnte, die weniger als 3 km von der jeweiligen Arbeitsstätte entfernt gelegen ist.*

*3. Die Fahrtkostenvergütung ist auch dann zu bezahlen, wenn an einem Tag die Arbeit wegen schlechter Witterung oder über Weisung des Arbeitgebers nicht aufgenommen wurde und der Arbeitnehmer zur Aufnahme der Arbeit erschienen ist.*

*4. Für die Berechnung der Entfernung ist der kürzeste zumutbare Weg maßgebend.*

*5. Im Falle einer Beförderung des Arbeitnehmers von und zur Arbeitsstätte durch den Arbeitgeber entfällt für diese Strecke die Fahrtkostenvergütung.*

*Dies gilt auch bei Inanspruchnahme der Freifahrt für Lehrlinge.*

### **Abgabenrechtliche Behandlung**

Für die Lohnsteuer gilt: Liegt eine gleich bleibende Arbeitsstätte (ständiger Dienort) auf Grund der Art der Beschäftigung nicht vor (zB bei Bauarbeitern oder überlassenen Arbeitskräften, die am Firmensitz niemals tätig werden), können für Fahrten zwischen der Wohnung und dem Einsatzort für die ersten fünf Tage Fahrtkosten steuerfrei ersetzt werden. Ab dem sechsten Tag liegen Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte gemäß § 16 Abs. 1 Z 6 EStG 1988 vor (Rz 710 LStR 2002) Für die SV-Abgaben gilt: Die Fahrtkostenvergütung ist bis zur Höhe eines Massenverkehrsmittels sozialversicherungsbeitragsfrei (§ 49 Abs 3 ASVG).

## **C.) Beispiele zu Abschnitt I - IV für die Berechnung der Dienstreisevergütungen lt. Anhang II gemäß § 8**

(Beispiele für alle Bundesländer ausgenommen Wien!)

### **Beispiel 1**

*a. Ein Arbeitnehmer wird auf einer Baustelle in seinem Wohnort eingesetzt. In diesem Betrieb gilt die 5-Tage-Woche (Montag – Donnerstag 8 Stunden, Freitag 7 Stunden). Welchen Anspruch auf Dienstreisevergütung hat er?*

Da er außerhalb des ständig ortsfesten Betriebes eingesetzt wird, hat er grundsätzlich Anspruch auf Taggeld. Da die Arbeitsleistung im gleichen Ort erbracht wird, ist eine Übernachtung nicht erforderlich. Er hat daher Anspruch auf

- Taggeld in Höhe von Euro 8,50 täglich (Montag bis Freitag).

*b. Wie ist die Rechtslage, wenn in diesem Betrieb das Arbeitszeitmodell „kurze/lange Woche“ (Montag bis Donnerstag 9 Stunden, Freitag [nur in der langen Woche] 6 Stunden) gilt?*

In diesem Fall besteht Anspruch auf

- Taggeld in Höhe von Euro 8,50 arbeitstäglich (Montag bis Freitag in der langen Woche und Montag bis Donnerstag in der kurzen Woche).

*c. Entfällt der Anspruch auf Taggeld, wenn infolge Schlechtwetters die Arbeit einen ganzen Tag ausfällt, die Arbeitnehmer aber mehr als 3 Stunden auf der Baustelle anwesend waren?*

Nein, der Anspruch besteht ab mehr als 3 Stunden tatsächlicher Arbeitszeit oder Arbeitsbereitschaft wegen Schlechtwetters.

*d. Gibt es Besonderheiten für größere Gemeinden?*

Beträgt die Entfernung Wohnung – Arbeitsstätte mehr als 3 km, so besteht Anspruch auf

- Fahrtkostenvergütung, soweit der Arbeitgeber nicht für die Beförderung sorgt.

### **Beispiel 2**

*Ein Arbeitnehmer wird auf einer Baustelle in mehr als 3 km Entfernung vom Wohnort eingesetzt. In diesem Betrieb gilt die 5-Tage-Woche (Montag – Donnerstag 8 Stunden, Freitag 7 Stunden). Welchen Anspruch auf Dienstreisevergütung hat er?*

Der Arbeitnehmer erbringt auch in diesem Fall seine Arbeitsleistungen außerhalb des ständig ortsfesten Betriebes. Er hat Anspruch auf

- Taggeld in Höhe von Euro 8,50 täglich (Montag bis Freitag);
- Fahrtkostenvergütung, sofern der Arbeitgeber nicht für die Beförderung sorgt („Werksverkehr“).

(Beispiele für alle Bundesländer ausgenommen Wien!)

### **Beispiel 3**

*Ein Arbeitnehmer wird auf einer Baustelle in mehr als 3 km (aber weniger als 100 km) Entfernung vom Wohnort eingesetzt. In diesem Betrieb gilt das Arbeitszeitmodell „kurze/lange Woche“ in Kombination mit der Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen (Montag bis Mittwoch 10 Stunden, Donnerstag 9 Stunden, Freitag [nur in der langen Woche] 6 Stunden). Welchen Anspruch auf Dienstreisevergütung hat er?*

Der Arbeitnehmer erbringt auch in diesem Fall seine Arbeitsleistungen außerhalb des ständig ortsfesten Betriebes. Er hat Anspruch auf

- Taggeld in Höhe von Euro 13,50 an Tagen mit Arbeit über 9 Stunden (Montag bis Mittwoch);
- Taggeld in Höhe von Euro 8,50 an Tagen mit Arbeit bis zu 9 Stunden (Donnerstag und Freitag);
- Fahrtkostenvergütung, sofern der Arbeitgeber nicht für die Beförderung sorgt („Werkverkehr“).

### **Beispiel 4**

*a. Ein Arbeitnehmer wird auf einer Baustelle in mehr als 3 km Entfernung vom Wohnort eingesetzt. In diesem Betrieb gilt das Arbeitszeitmodell „kurze/lange Woche“ in Kombination mit der Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen (Montag bis Mittwoch 10 Stunden, Donnerstag 9 Stunden, Freitag [nur in der langen Woche] 6 Stunden). Aufgrund ungünstiger Verkehrsverhältnisse ordnet der Arbeitgeber die Übernachtung an. Welchen Anspruch auf Dienstreisevergütung hat er?*

Wird die Übernachtung angeordnet, so besteht Anspruch auf

- Taggeld in Höhe von Euro 26,40 arbeitstäglich (Montag bis Freitag in der langen Woche und Montag bis Donnerstag in der kurzen Woche);
- Übernachtungsgeld (Euro 10,21), sofern ein Quartier nicht beigestellt wird und die auswärtige Nächtigung tatsächlich erfolgt;
- Fahrtkostenvergütung, sofern die Entfernung Quartier-Baustelle mehr als 3 km beträgt und der Arbeitgeber nicht für die Beförderung sorgt („Werkverkehr“).

*b. Welche Dienstreisevergütung gebührt, wenn die Entfernung 101 km beträgt und der Arbeitgeber die Übernachtung nicht anordnet?*

Es bestehen dieselben Ansprüche wie im Beispiel 4a. Bei einer Entfernung ab 100 km muss der Arbeitgeber die Übernachtung nicht anordnen. Auch hier muss aber die auswärtige Übernachtung erfolgen und nachgewiesen werden, damit ein Anspruch auf Übernachtungsgeld entsteht.

(Beispiel für alle Bundesländer ausgenommen Wien!)

### **Beispiel 5**

*a. Ein Arbeitnehmer ist auf einem Bauhof beschäftigt. Sein Wohnsitz befindet sich in mehr als 100 km Entfernung und er fährt jedes Wochenende nach Hause.*

In diesem Fall besteht Anspruch auf

- Taggeld in Höhe von Euro 26,40 arbeitstägig und
- Übernachtungsgeld, sofern ein Quartier nicht beigestellt wird und die auswärtige Nächtigung tatsächlich erfolgt.

*b. Ein Arbeitnehmer ist auf einem Bauhof beschäftigt. Sein Wohnsitz befindet sich in mehr als 3 km Entfernung und er fährt täglich nach Hause.*

In diesem Fall besteht Anspruch auf

- Fahrtkostenvergütung, sofern der Arbeitgeber nicht für die Beförderung sorgt („Werksverkehr“).
- Wegegeld, sofern die Entfernung Wohnsitz Arbeitsstätte mehr als 20 km beträgt.

## **D.) Beilagen**

- D.1)** Kollektivvertragstext - Anhang II gemäß § 8
- D. 2)** Verordnung des Bundesministers für Finanzen betreffend  
Reisekostenvergütungen gemäß § 26 Z 4 EStG 1988  
auf Grund einer lohngestaltenden Vorschrift im Sinne des  
§ 68 Abs. 5 Z 1 bis 6 EStG 1988 (BGBl. II Nr. 306/1997)
- D. 3)** Auszug aus den Lohnsteuerrichtlinien 2002
- D. 4)** Übernachtungsnachweis

## **D.1) Kollektivvertragstext – Anhang II gemäß § 8**

(vollständig wie im KV-Text abgedruckt mit den Abschnitten I - V)

### **Anhang II**

### **Dienstreisevergütungen gemäß § 8 des Kollektivvertrages**

#### **I. Taggeld**

1. Arbeitnehmer, die außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes, für den sie aufgenommen wurden, zur Arbeit auf Baustellen eingesetzt werden, haben Anspruch auf Taggeld. Arbeiten auf Baustellen gelten jedenfalls als Arbeit außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes.

2. Der Anspruch auf Taggeld besteht für jene Tage, an denen eine tatsächliche Arbeitsleistung von mehr als 3 Stunden erbracht wird oder bei Schlechtwetter eine Arbeitsbereitschaft von mehr als 3 Stunden besteht.

3. a) Der ständige ortsfeste Betrieb des Arbeitgebers und der Wohnort des Arbeitnehmers sind im Arbeitsvertrag oder im Dienstzettel festzuhalten.

b) Wohnort ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem der Arbeitnehmer seinen Hauptwohnsitz in Österreich hat. Einem Hauptwohnsitz in Österreich sind ausländische Hauptwohnsitze in Grenzbezirken gleichgestellt (Grenzgänger), sofern der Arbeitnehmer über keinen Hauptwohnsitz in Österreich verfügt.

c) Der Nachweis des Hauptwohnsitzes, an dem der Arbeitnehmer seinen tatsächlichen Mittelpunkt der Lebensinteressen hat, erfolgt durch Vorlage einer amtlichen Bestätigung durch den Arbeitnehmer. Eine Änderung dieses Hauptwohnsitzes ist dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben. Erfolgt kein Nachweis durch den Arbeitnehmer oder besteht kein Hauptwohnsitz in Österreich oder in einem Grenzbezirk, so gilt der Erstaufnahmeort beim jeweiligen Arbeitgeber in Österreich als Anknüpfungspunkt.

4. Erfolgt der Arbeitsantritt vom Wohnort gemäß Z 3 des Arbeitnehmers aus, so hat er Anspruch auf Taggeld, sofern der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers auf Baustellen außerhalb des ständig ortsfesten Betriebes eingesetzt wird und täglich an seinen Wohnort zurückkehrt. Das Taggeld beträgt

a) bei einer Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden € 8,50 pro Arbeitstag,

b) bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden € 13,50 pro Arbeitstag,

c) für Lehrlinge € 1,10.

5. Bei einer Erbringung von Arbeitsleistungen auf Baustellen im Auftrag des Arbeitgebers außerhalb des Wohnortes gemäß Z 3, bei denen eine auswärtige Übernachtung erforderlich ist

und der Arbeitgeber den Auftrag dazu erteilt, erhalten Arbeitnehmer ein Taggeld in der Höhe von € 26,40 je gearbeitetem Tag. Die Übernachtung ist jedenfalls erforderlich und der Auftrag zur Übernachtung gilt als erteilt, wenn die Wegstrecke zwischen Baustelle und Wohnort gemäß Z 3 mindestens 100 km beträgt oder die Heimfahrt zum Wohnort nachweislich nicht zugemutet werden kann.

Für Lehrlinge beträgt das Taggeld in diesem Fall Euro 13,50.

**5a.** Das Taggeld in Höhe von Euro 26,40 je Arbeitstag steht auch dann zu, wenn die Arbeit wegen Krankheit oder Schlechtwetter entfallen ist und der Arbeitnehmer in der Nacht nach dem entfallenen Arbeitstag auswärts tatsächlich nächtigt und diese Nächtigung auch nachweist.

**6.** Arbeitnehmer, die am ständig ortsfesten Betrieb, für den sie aufgenommen wurden, Arbeitsleistungen erbringen, erhalten ein Taggeld in der Höhe von € 26,40, sofern ihr Wohnort gemäß Z 3 mindestens 100 km vom ständig ortsfesten Betrieb entfernt ist oder eine auswärtige Übernachtung erforderlich ist und die Heimfahrt zum Wohnort nachweislich nicht zugemutet werden kann oder der Arbeitgeber den Auftrag zur Übernachtung erteilt hat. In diesem Fall kommt Abschnitt II Übernachtungsgeld zur Anwendung.

Für Lehrlinge beträgt das Taggeld in diesem Fall Euro 13,50.

## **II. Übernachtungsgeld**

**1.** Für den Fall, dass der Arbeitgeber keine zeitgemäße Unterkunft zur Verfügung stellt, erhalten die Arbeitnehmer unter den Voraussetzungen des Abschnittes I Z 5 und 6 ein Übernachtungsgeld von € 10,21 je Kalendertag, sofern eine auswärtige Übernachtung tatsächlich stattfindet und auch nachgewiesen wird.

**2.** Die Anpassung des Übernachtungsgeldes erfolgt jeweils zum Wirksamkeitsbeginn einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung (erstmalig ab 1.5.2006) im gleichen Ausmaß wie die durchschnittliche Veränderung des von der Statistik Austria veröffentlichten Index der Verbraucherpreise im Vergleich zum vorhergehenden Kalenderjahr (d.h. zum 1.5.2006 im Ausmaß der Veränderung des VPI 2000 des Jahres 2005).

**3.** Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, um diesen Betrag ein Quartier zu finden, werden die tatsächlich erforderlichen Übernachtungskosten gegen Beleg vergütet. Nicht notwendige Mehrausgaben sind zu vermeiden.

## **III. Reiseaufwandsvergütung**

**1.** Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber von einer Arbeitsstätte auf eine andere Arbeitsstätte oder zu kurzfristigen Arbeiten abgeordnet werden, haben Anspruch auf:

- a) Ersatz der Reisekosten für die einmalige Hin- und Rückfahrt (Aufwendungen für die Verkehrsmittel, Gepäckgebühren, notwendige Übernachtungskosten).
- b) Bezahlung der Reisetunden zum kollektivvertraglichen Stundenlohn ohne Aufzahlung, jedoch nicht mehr als 9,33 Stunden je Kalendertag

2. Reiseweg und die zu benützenden Verkehrsmittel werden vom Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten vorgeschrieben.

3. Die Reisetunden umfassen die Zeit vom Verlassen des Wohnortes oder der Arbeitsstätte bis zum Eintreffen am Bestimmungsort.

4. Für die durch Dienstreisen ausgefallene Arbeitszeit gebührt, von der Bezahlung der Reisetunden und der tatsächlichen Arbeitsstunden abgesehen, keine Vergütung.

5. Arbeitnehmer mit Anspruch auf Taggeld gemäß Abschnitt I Z 5 haben nach 4 Wochen Anspruch auf Bezahlung der Reisekosten für die Hin- und Rückfahrt zu ihrem Wohn- bzw. Arbeitsort, sofern beide Orte mindestens 100 km voneinander entfernt sind.

Bei Dekadenarbeit sind die Heimfahrtsintervalle betrieblich zu regeln.

Eine Vergütung der Reisekosten gebührt bereits nach zwei Wochen, wenn die Reise auf Grund einer Krankheit angetreten wird.

#### **IV. Fahrtkostenvergütung**

1. Jene Arbeitnehmer, die mehr als 3 km von ihrer Arbeitsstätte entfernt wohnen, erhalten eine Fahrtkostenvergütung für eine einmalige tägliche Hin- und Rückfahrt mittels eines Verkehrsmittels zum billigsten Tarif.

2. Der Bezug von Taggeld gemäß Abschnitt I Z 5 und Z 6 schließt den Bezug der Fahrtkostenvergütung aus, sofern von Seiten des Arbeitgebers eine Unterkunft zur Verfügung gestellt werden konnte, die weniger als 3 km von der jeweiligen Arbeitsstätte entfernt gelegen ist.

3. Die Fahrtkostenvergütung ist auch dann zu bezahlen, wenn an einem Tag die Arbeit wegen schlechter Witterung oder über Weisung des Arbeitgebers nicht aufgenommen wurde und der Arbeitnehmer zur Aufnahme der Arbeit erschienen ist.

4. Für die Berechnung der Entfernung ist der kürzeste zumutbare Weg maßgebend.

5. Im Falle einer Beförderung des Arbeitnehmers von und zur Arbeitsstätte durch den Arbeitgeber entfällt für diese Strecke die Fahrtkostenvergütung. Dies gilt auch bei Inanspruchnahme der Freifahrt für Lehrlinge.

**V. Regelung für die Betriebe der Berufsgruppe der Brunnenmeister und Tiefbohrunternehmen deren Inhaber Mitglied der Landesinnung Wien der Bauhilfsgewerbe sind:**

Anstelle der Abschnitte I. bis IV. gilt:

**a) Trennungsgeld**

1.) Arbeitnehmer, die so weit weg vom Wohnort (Familienwohnsitz) arbeiten, dass ihnen die tägliche Rückkehr zu diesem nicht zugemutet werden kann (die Entscheidung darüber ist im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer (Betriebsrat) zu treffen) erhalten ein Trennungsgeld (Landzulage).

Die Höhe der Landzulage beträgt je Kalendertag unabhängig der Arbeiterkategorie ab 1. Mai 2005 .....€ 26,40.

2.) Bei Arbeiten im Ausland wird die Zulage mit den Arbeitnehmern und im Einvernehmen mit dem Betriebsrat frei vereinbart.

3.) Das Trennungsgeld gebührt vom Tage der Abfahrt zur Arbeitsstelle bis einschließlich dem Tage der Ankunft von der auswärtigen Arbeitsstelle im Heimatort.

4.) Das Trennungsgeld ist auch dann zu bezahlen, wenn an einem Tag die Arbeit wegen schlechter Witterung oder über Weisung des Dienstgebers nicht aufgenommen wurde, der Arbeitnehmer aber zur Arbeitsaufnahme erschienen ist.

5.) In Kurorten und Sommerfrischen, wo die allgemeinen Lebenskosten erwiesenermaßen höher sind, sind die Sätze für das Trennungsgeld entsprechend zu erhöhen.

**b) Übernachtungskosten**

Bei auswärtigen Arbeiten, bei welchen dem Arbeitnehmer eine tägliche Rückkehr nicht zugemutet werden kann, erhält er, sofern ihm Quartier nicht beigestellt wird, an Übernachtungskosten das 1,7-fache des kollektivvertraglichen Stundenlohnes der ersten Kategorie (Brunnenmachergehilfe in der Verwendung als Schacht- und Bohrmeister) per Kalendertag.

Übersteigen die Kosten der Unterkunft den vorgesehenen Betrag, ist unter Vorlage des Zahlungsbeleges die Differenz vom Arbeitgeber zu bezahlen.

**c) Vergütung von Reisezeit, Fahrzeit und sonstigen Auslagen**

1.) Dem Arbeitnehmer gebührt als Reisezeitvergütung bei Arbeiten außerhalb Wiens, wenn der Arbeitnehmer täglich zum Betriebsort zurückkehrt, für die Dauer der Reise der in der Lohntafel festgesetzte Stundenlohn.

2.) Bei Arbeiten außerhalb Wiens trägt der Arbeitgeber die Kosten der Hin- und Rückfahrt.

3.) Liegt die Arbeitsstelle außerhalb der Werkstätte, aber innerhalb der derzeitigen Stadtgrenzen, gebührt dem Arbeitnehmer die Vergütung der aufgewendeten Fahrt- und Wegezeit zwischen Werkstätte und Arbeitsstelle sowie der Ersatz der Fahrtspesen.

**d) Heimfahrten**

1.) Liegt die Arbeitsstätte außerhalb Wiens, haben betriebsentsandte Arbeitnehmer nach jeweils 4-wöchiger Beschäftigung Anspruch auf eine bezahlte Heimfahrt.

2.) Zu den Oster- und Weihnachtsfeiertagen besteht der Anspruch auf Heimfahrt ohne Voraussetzung der 4-wöchigen Wartefrist.

3.) Fällt eine Heimfahrt nach 4-wöchiger Wartefrist innerhalb eines Zeitraumes von 14 Tagen, in dem der Anspruch auf Heimfahrt zu den Oster- und Weihnachtsfeiertagen besteht, dann entfällt der Heimfahrtsanspruch vor den Feiertagen und es gebührt nur die Heimfahrt zu den Oster- und Weihnachtsfeiertagen.

4.) Ein Heimfahrtsanspruch besteht nicht, wenn nach Verstreichen der 4-wöchigen Wartefrist innerhalb eines Zeitraumes von 14 Tagen der Arbeitnehmer nach Wien zurückkehrt.

5.) Die Wartefrist für die Entstehung eines neuen Heimfahrtsanspruches beginnt bei Vorliegen der Voraussetzungen hierfür ab der letzten Heimfahrt.

6.) Bei der Heimfahrt hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Bezahlung der mit der Reise zum Wohnort (Familienwohnsitz) und der Rückreise nach seinem Arbeitsort verbundenen Auslagen (Straßenbahn-, Autobus-, Bahnfahrten, anfallende Übernachtungskosten u. dgl. Ermäßigte Hin- und Rückfahrkarten sind zu verwenden. Weiters hat der Arbeitnehmer Anspruch auf je eine Landzulage für die Hin- und Rückfahrt.

7.) Bei Arbeiten im Ausland sind zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besondere Vereinbarungen über Reisezeit- und Fahrgeltvergütung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu treffen.

## **D.2) Verordnung des Bundesministers für Finanzen**

### **betreffend Reisekostenvergütungen gemäß**

### **§ 26 Z 4 EStG 1988 auf Grund einer lohngestaltenden**

### **Vorschrift im Sinne des § 68 Abs. 5 Z 1 bis 6 EStG 1988**

### **(BGBl. II Nr. 306/1997)**

**§ 1.** Sieht eine lohngestaltende Vorschrift im Sinne des § 68 Abs. 5 Z 1 bis 6 EStG 1988 vor, dass ein Arbeitnehmer, der über Auftrag des Arbeitgebers

1. seinen Dienort (Büro, Betriebsstätte, Werksgelände, Lager usw.) zur Durchführung von Dienstverrichtungen verlässt oder
2. so weit weg von seinem ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) arbeitet, dass ihm eine tägliche Rückkehr an seinen ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) nicht zugemutet werden kann,

Tagesgelder zu erhalten hat, sind diese im Rahmen der Bestimmungen des § 26 Z 4 lit. b und d EStG steuerfrei. Als Dienort gilt der sich aus dem Kollektivvertrag ergebende Dienort.

**§ 2.** Fahrtkostenvergütungen, die aus Anlass einer nach einer lohngestaltenden Vorschrift (§ 1) vorliegenden Dienstreise gezahlt werden, bleiben insoweit steuerfrei, als sie der Höhe nach die tatsächlichen Kosten oder bei Verwendung eines arbeitnehmereigenen Kraftfahrzeuges die Sätze gemäß § 26 Z 4 lit. a EStG nicht übersteigen.

### **D.3) Auszug aus den Lohnsteuerrichtlinien 2002**

#### **701**

Die Dienstreise nach dem 1. Tatbestand umfasst Reisen im Nahbereich des Dienstortes. Dieser Nahbereich wird dann anzunehmen sein, wenn dem Arbeitnehmer die tägliche Rückkehr zu seinem Wohnort zugemutet werden kann (VwGH 25.6.1985, 85/14/0028). Kehrt der Arbeitnehmer täglich von der Arbeitsstätte an seinen ständigen Wohnort zurück, so stellt sich die Frage der Zumutbarkeit nicht, weil das Gesetz die Zumutbarkeit der täglichen Rückkehr vom Dienstort zum ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) nur releviert, wenn der Arbeitnehmer am Dienstort verbleibt und wegen der damit verbundenen Mehraufwendungen eine Vergütung erhält (VwGH 10.4.1997, 94/15/0218). Unzumutbarkeit der täglichen Rückkehr (Dienstreise nach dem 2. Tatbestand) ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn der Familienwohnsitz vom Beschäftigungsort mehr als 120 km entfernt ist. In begründeten Einzelfällen kann auch bei einer kürzeren Wegstrecke Unzumutbarkeit anzunehmen sein.

#### **710**

Liegt eine gleich bleibende Arbeitsstätte (ständiger Dienstort) auf Grund der Art der Beschäftigung nicht vor (zB bei Bauarbeitern oder überlassenen Arbeitskräften, die am Firmensitz niemals tätig werden), können für Fahrten zwischen der Wohnung und dem Einsatzort für die Ersten fünf Tage Fahrtkosten steuerfrei ersetzt werden. Ab dem sechsten Tag liegen Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte gemäß § 16 Abs. 1 Z 6 EStG 1988 vor.

#### **734**

Sieht eine lohngestaltende Vorschrift im Sinne des § 68 Abs. 5 Z 1 bis Z 6 EStG 1988 vor, dass ein Arbeitnehmer, der über Auftrag des Arbeitgebers

1. seinen Dienstort (Büro, Betriebsstätte, Werksgelände, Lager usw.) zur Durchführung von Dienstverrichtungen verlässt oder
2. so weit weg von seinem ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) arbeitet, dass ihm eine tägliche Rückkehr an seinen ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) nicht zugemutet werden kann,

Tagesgelder zu erhalten hat, so sind diese im Rahmen der Bestimmungen des § 26 Z 4 lit. b und lit. d EStG 1988 steuerfrei. Als Dienstort gilt der sich aus dem Kollektivvertrag ergebende Dienstort (Verordnung BGBl. II. Nr. 306/1997).

**735**

Auf Grund des Verweises in § 26 Z 4 EStG 1988 werden lohngestaltende Vorschriften im Sinne des § 68 Abs. 5 Z 1 bis Z 6 EStG 1988 zum unmittelbaren Gesetzesinhalt, sofern sie hinsichtlich des Dienstreisebegriffes günstiger sind als das EStG. Gegenüber dem Begriff der Dienstreise nach der Legaldefinition des § 26 Z 4 EStG 1988 hat demnach ein günstigerer Dienstreisebegriff im Sinne einer lohngestaltenden Vorschrift Vorrang. Folgende lohngestaltende Vorschriften können eine besondere Regelung des Begriffes Dienstreise für steuerliche Zwecke enthalten:

- Gesetzliche Vorschriften,
- Dienstordnungen der Gebietskörperschaften,
- aufsichtsbehördlich genehmigte Dienst-(Besoldungs-)Ordnungen der Körperschaften des öffentlichen Rechts,
- die Arbeitsordnung für Bedienstete des Österreichischen Gewerkschaftsbundes,
- Kollektivverträge,
- Betriebsvereinbarungen, die auf Grund besonderer kollektivvertraglicher Ermächtigungen abgeschlossen worden sind,
- Betriebsvereinbarungen, die wegen Fehlens eines kollektivvertragsfähigen Vertragsteiles auf der Arbeitgeberseite zwischen einem einzelnen Arbeitgeber und dem kollektivvertragsfähigen Vertragsteil auf der Arbeitnehmerseite abgeschlossen wurden.

Einen auch für steuerliche Zwecke anzuerkennenden Dienstreisebegriff können daher nur die im Arbeitsverfassungsgesetz gesetzlich geregelten Betriebsvereinbarungen enthalten, nicht aber so genannte „freie Betriebsvereinbarungen“ oder einzelne Dienstverträge.

**737**

Liegt eine Regelung des Dienstreisebegriffes auf Grund einer lohngestaltenden Vorschrift vor, unterliegt die Dienstreise keiner zeitlichen Begrenzung, sodass die für den Dienstreisebegriff nach der Legaldefinition geltenden zeitlichen Beschränkungen nicht anzuwenden sind. Auch für die Beurteilung der Zumutbarkeit der täglichen Rückkehr zum Wohnort (analog zum 2. Dienstreisetatbestand) sind die jeweiligen arbeitsrechtlichen Bestimmungen maßgebend.

## D.4) Übernachtungsnachweis

für das Übernachtungsgeld (lt. Anhang II/Abschnitt II gemäß § 8 KV Brunnenmeister, Grundbau- und Tiefbohrunternehmer)

(1) Name des Arbeiters: .....

(2) Wohnadresse (Hauptwohnsitz): .....

(3) eingesetzt für das Bauvorhaben .....

(4) in .....

Ich beanspruche die Auszahlung des Übernachtungsgeldes für die auswärtige Übernachtung

(5) bei (Quartiergeber) .....

(6) in (Adresse des Quartiers) .....

(7) in der Zeit von .....

(8) bis .....

(9) Kosten des Quartiers: .....

(10) In diesem Zeitraum sind mir an Nichtarbeitstagen für das Quartier  Kosten

keine Kosten

entstanden.

Ich bestätige mit meiner Unterschrift die Richtigkeit der obigen Angaben, insbesondere die tatsächliche auswärtige Nächtigung.

Unterschrift des Arbeitnehmers: .....

Als Bestätigung für die Übernachtung liegt bei (zutreffendes ankreuzen)

- Rechnung des Quartiers
- Mietvertrag (Untermietvertrag) in Kopie
- Kaufvertrag oder Grundbuchsauszug meiner Eigentumswohnung (Zweitwohnung)
- keine Beilagen, aber nachstehende Erklärung des Quartiergebers:

Ich, .....

bestätige mit meiner Unterschrift, dass der oben genannte Arbeiter (Feld 1) in dem oben angegebenen Quartier (Felder 5 und 6) in der oben angegebenen Zeit (Felder 7 und 8) zu den oben angegebenen Kosten (Feld 9) übernachtigt hat.

Unterschrift des Quartiergebers: .....

Anschrift des Quartiergebers (falls nicht ident mit Feld 6): .....

Hinweis: Vorsätzlich falsche Angaben auf diesem Formular können das Delikt Betrug darstellen, das auch bereits bei bloßem Versuch gerichtlich strafbar ist!