

KV-ARBEITER BAUINDUSTRIE/BAUGEWERBE

§ 9 Dienstreisevergütungen

Erläuterungen und Beispiele unter Berücksichtigung der
Lohnsteuerrichtlinien 2002 (AÖFV.Nr. 255/2001)
und des Erlasses zur Reisekostennovelle 2007 (BMF-010222/0171-VI/7/2007)

Stand 1. 1. 2009

Gesetzliche Grundlagen

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

- seinen Dienstort (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 Dienstortes der Wohnort (Wohnung, gewöhnlicher Aufenthalt, Familienwohnsitz).

Dienstreiseentschädigungen nach dem 1. Tatbestand können nur so lange nicht steuerbar berücksichtigt werden, als noch kein weiterer Mittelpunkt der Tätigkeit begründet wird (also während der sog. „Anfangsphase“). Diese Anfangsphase umfasst pro politischer Gemeinde (gleichzusetzen mit der Gemeindegrenznummer) bei einem durchgehenden Einsatz (z.B. von Montag bis Freitag) oder bei einem regelmäßig wiederkehrenden Einsatz (z.B. jeden Montag oder jeden Montag und Mittwoch) fünf Tage. Erfolgt innerhalb von sechs Monaten kein Einsatz, ist mit der Ermittlung der Anfangsphase neu zu beginnen. Bei einem wiederkehrenden, aber nicht regelmäßigen Einsatz (z.B. 1. Woche am Dienstag, 2. Woche kein Einsatz, 3. Woche am Mittwoch) umfasst die Anfangsphase fünfzehn Tage und steht pro Kalenderjahr zu.

Dienstreiseentschädigungen nach dem 2. Tatbestand können pro politischer Gemeinde für eine Anfangsphase von sechs Monaten (bzw. bei nicht durchgehender Tätigkeit 183 Tage) nicht steuerbar berücksichtigt werden.

Von den beiden Tatbeständen des § 26 Z 4 EStG 1988 unterscheiden sich die in § 3 Abs 1 Z 16b EStG 1988 genannten Tatbestände (ausgenommen der 5. Tatbestand, aber ua die hier relevanten Bau- und Montagetätigkeiten) dadurch, dass Taggelder ohne zeitliche Befristung lohnsteuerfrei bleiben, soweit sie aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift bezahlt werden.

Diese Vorschrift ist für die lohnsteuerrechtliche Behandlung der nach § 9 KV Bauindustrie/Baugewerbe vorgesehenen Dienstreiseentschädigungen von zentraler Bedeutung.

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 Zwölftelregelung zu aliquotieren ist. Es ist jedoch zu beachten, dass das Taggeld nach dem KV Bauindustrie/Baugewerbe nach Kalendertagen verrechnet wird. Der Begriff „Arbeitstag“ wurde im KV nur gewählt, um deutlich zu machen, dass an Nichtarbeitstagen ein solcher Anspruch nicht besteht; bei den Nächtigungsgeldern wurde der Begriff „Kalendertag“ gewählt, um (arbeitsrechtlich) auf die Durchzahlbestimmung aufmerksam zu machen.

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

Die Übrigen abgabenrechtlichen Bestimmungen (KommSt, DB, DZ) nehmen durch Verweise auf die lohnsteuerrechtliche Behandlung der Taggelder Bezug. Die Lohnsteuerfreiheit der Taggelder zieht somit eine generelle Abgabefreiheit nach sich.

I. Taggeld

Mit 1.5.2004 wurde die frühere Regelung über das Trennungsgeld aufgehoben und ein Taggeld in § 9 des Kollektivvertrages eingeführt.

Die arbeitsrechtlichen Anspruchsvoraussetzungen für das Taggeld gem. § 9 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), sofern sie nicht für mehr als 3 Stunden den Betrieb dienstlich verlassen. 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 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 ortsfesten 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.

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) 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 8,80, ab 1.5.2009 Euro 9,10 pro Arbeitstag,

b) bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden Euro 14,-, ab 1.5.2009 Euro 14,50 pro Arbeitstag,

c) für Lehrlinge Euro 1,20, ab 1.5.2009 Euro 1,30 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 8,80/9,10) zur Anwendung, darüber der Satz der lit. b (Euro 14,-/14,50). Zur Tagesarbeitszeit zählt die Normalarbeitszeit einschließlich aller Über- und Einarbeitungsstunden. Für die abgabenrechtliche Beurteilung zählen jedoch nur die Stunden einer begonnenen Dienstreise (z.B. 4 Stunden Dienstreise, 5 Stunden am ortsfesten Betrieb, danach 1 Stunde Dienstreise. Abgabefrei sind nur 4/12 von Euro 26,40 = 8,80). 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 1,20/1,30 je Arbeitstag vorgesehen.

Die personenbezogenen Aufzeichnungen des Arbeitgebers 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 14 und ab 1.5.2009 Euro 14,50.

Im Gegensatz zum bisherigen Trennungsgeld ist nicht mehr auf eine Zumutbarkeit abzustellen. 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 Nachweis erforderlich.

Unter 100 km gebührt Taggeld von 26,40 € (Lehrlinge 14,-/14,50 €) 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.

Auch Lehrlinge erhalten unter diesen Voraussetzungen ein Taggeld in Höhe von Euro 14,-/14,50 (§ 10 Z 7), ausgenommen Lehrverhältnisse, die vor dem 1.5.2005 abgeschlossen wurden; in diesen Fällen beträgt das Taggeld Euro 26,40.

Steuerrechtliche Behandlung

Wird das Taggeld nach den Anspruchsgrundlagen des KV in der richtigen Höhe Ausbezahlt (jedoch maximal 26,40 Euro), so ist es zur Gänze lohnsteuerfrei (§ 26 Z 4 iVm § 3 Abs 1 Z 16b EStG). Da es sich hier nicht um die Abgeltung von Aufwendungen aus einer Übernachtung handelt, muss steuerlich auch die Übernachtung nicht nachgewiesen werden.

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.

Die nach dieser Bestimmung bezahlten Taggelder (nicht aber die Taggelder von auf Baustellen eingesetzten Arbeitnehmern!) fallen nicht unter die Tätigkeiten nach § 3 Abs 1 Z 16b EStG, weil

nur Bau- und Montagetätigkeiten außerhalb des Werksgeländes des Arbeitgebers berücksichtigt werden. Die Taggelder unterliegen daher keiner abgabenrechtlichen Begünstigung.

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 10,83 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 Anhang IV zu bestätigen.

2. Die Anpassung des Übernachtungsgeldes erfolgt jeweils zum Wirksamkeitsbeginn einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung (erstmalig ab 1.5.2005) im gleichen Ausmaß wie die durchschnittliche Veränderung des von der Statistik Austria veröffentlichten Index der Verbraucherpreise im Vergleich zum vorhergehenden Kalenderjahr (d.h. zum 1.5.2007 im Ausmaß der Veränderung des VPI 2005 des Jahres 2006).

Das Übernachtungsgeld betrug (jeweils ab 1.5.) 2004 10 Euro, 2005 10,21 Euro, 2006 10,44 Euro, 2007: 10,60 Euro.

Die jeweilige Höhe des Übernachtungsgeldes ist auf den Webseiten der Geschäftsstelle Bau (www.bau.or.at) und der Gewerkschaft Bau-Holz (www.bau-holz.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.

Das bedeutet ab 1.1.2009:

- Nächtigungsgelder, die nach § 9 KV Bauindustrie/Baugewerbe bezahlt werden, sind für auf Baustellen eingesetzte Arbeiter steuer- und beitragsfrei. Ohne einen kv-lichen Anspruch bezahlte Nächtigungsgelder sind hingegen steuer- und beitragspflichtig.
- Nächtigungsgelder, die nach § 9 KV Bauindustrie/Baugewerbe bezahlt werden, sind für nicht auf Baustellen (sondern zB auf Bauhöfen) eingesetzte Arbeiter jedenfalls steuer- und beitragspflichtig.

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 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.

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 § 26 Z 4 EStG 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 Reisetunden (Z 1 lit b) stellen jedenfalls abgabenpflichtigen Lohn dar.

Die vom KV vorgesehene „Familienheimfahrt“ (Z 5) ist, sofern beide Orte mindestens 120km voneinander entfernt sind, lohnsteuerfrei (Rz 714 letzter Absatz LStR) und in Höhe eines Massenverkehrsbeförderungsmittels beitragsfrei (§ 49 Abs 3 ASVG).

Erhält der Dienstnehmer für die arbeitsfreien Tage ein steuerfreies Nächtigungsgeld im Zusammenhang mit der Durchzahlerregelung lt KV, sind die vom Arbeitgeber bezahlten Aufwendungen für Familienheimfahrten abgabenpflichtig.

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.

6. Arbeitnehmer, deren Wohnung und Arbeitsstätte sich innerhalb der Wiener Gemeindebezirke I bis XXIII befinden, erhalten eine Fahrtkostenvergütung unter der Voraussetzung, dass sie auf einer Arbeitsstätte beschäftigt sind, die nicht in unmittelbarer Nähe ihrer Wohnung liegt und somit angenommen werden muss, dass sie zur Erreichung ihrer Arbeitsstätte auf die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels angewiesen sind. Die Kosten für die tägliche Hin- und Rück-

fahrt mit einem öffentlichen Verkehrsmittel werden zum billigsten Tarif vergütet. Kosten für eine im Sinn dieser Regelung angeschaffte Fahrkarte, die ohne Verschulden des Arbeitnehmers nicht ausgenützt werden kann, sind vom Arbeitgeber zu vergüten.“

Abgabenrechtliche Behandlung

In den Jahren 2008 und 2009 ist die Fahrkostenvergütung nach § 9 KV Bauindustrie/Baugewerbe, die in der Höhe eines Massenverkehrsbeförderungsmittels gebührt, lohnsteuer- (§ 124b Z 140 EStG) und beitragsfrei (§ 49 Abs 3 Z 20 EStG).

Der Werkverkehr (tatsächliche Beförderung anstelle der Fahrkostenvergütung) ist jedenfalls abgabenfrei.

Fahrkostenvergütungen, die nach dieser Bestimmung bezahlt werden, sind zeitlich unbegrenzt steuer- und beitragsfrei.

Steht kein öffentliches Verkehrsmittel zur Verfügung, bestehen keine Bedenken, die Fahrkostenvergütung mit 11 Cent je Kilometer abgabenfrei zu pauschalieren.

Die Begünstigung erfasst auch Wegstrecken zu einem Sammelpunkt, der selbst zwar keine Baustelle ist, von welchem aber die Arbeitnehmer gemeinsam zu einer Bau- oder Montagestelle fahren. Die Begünstigung gilt jedoch nicht, wenn die Strecke Wohnort-Baustelle kürzer ist als die Strecke Wohnort-Sammelstelle.

BEISPIELE ZUR BERECHNUNG DER DIENSTREISEVERGÜTUNGEN

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 9,10 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 9,10 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.

Als Besonderheit ist in Wien zu beachten, dass – wenn der Arbeitnehmer in Wien wohnt und die Arbeitsstätte in Wien liegt – dem Arbeitnehmer die Kosten für die tägliche Hin- und Rückfahrt mit einem öffentlichen Verkehrsmittel zum billigsten Tarif vergütet werden (wie bisher).

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 9,10 täglich (Montag bis Freitag);

- Fahrtkostenvergütung, sofern der Arbeitgeber nicht für die Beförderung sorgt („Werksverkehr“).

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 14,50 an Tagen mit Arbeit über 9 Stunden (Montag bis Mittwoch);
- Taggeld in Höhe von Euro 9,10 an Tagen mit Arbeit bis zu 9 Stunden (Donnerstag und Freitag);
- Fahrtkostenvergütung, sofern der Arbeitgeber nicht für die Beförderung sorgt („Werksverkehr“).

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 11,18), 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 („Werksverkehr“).

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 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 (abgabepflichtig!) und
- Übernachtungsgeld (abgabepflichtig), 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“).
- (abgabepflichtiges) Wegegeld, sofern die Entfernung Wohnsitz Arbeitsstätte mehr als 20 km beträgt und das Arbeitsverhältnis vor dem 1.5.2004 begründet worden ist.

ANHANG I

Kollektivvertragstext

„§ 9 Dienstreisevergütungen

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 € 8,80 und ab 1.5.2009 € 9,10 pro Arbeitstag,

b) bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden € 14,- und ab 1.5.2009 € 14,50 pro Arbeitstag,

c) für Lehrlinge € 1,20 und ab 1.5.2009 € 1,30 pro Arbeitstag.

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 14,- und ab 1.5.2009 € 14,50.

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 14,- und ab 1.5.2009 € 14,50.

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 € 10,83 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 1.5.2005) im gleichen Ausmaß wie die durchschnittliche Veränderung des von der Statistik Austria veröffentlichten Index der Verbraucherpreise im Vergleich zum vorhergehenden Kalenderjahr (d.h. zum 1.5.2009 im Ausmaß der Veränderung des VPI 2005 des Jahres 2008).

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, 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.

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.

6. Arbeitnehmer, deren Wohnung und Arbeitsstätte sich innerhalb der Wiener Gemeindebezirke I bis XXIII befinden, erhalten eine Fahrtkostenvergütung unter der Voraussetzung, dass sie auf einer Baustelle beschäftigt sind, die nicht in unmittelbarer Nähe ihrer Wohnung liegt und somit angenommen werden muss, dass sie zur Erreichung ihrer Arbeitsstätte auf die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels angewiesen sind. Die Kosten für die tägliche Hin- und Rückfahrt mit einem öffentlichen Verkehrsmittel werden zum billigsten Tarif vergütet. Kosten für eine im Sinn

dieser Regelung angeschaffte Fahrkarte, die ohne Verschulden des Arbeitnehmers nicht ausgenutzt werden kann, sind vom Arbeitgeber zu vergüten.“

ANHANG II

Auszug aus den Lohnsteuerrichtlinien 2002

714

Fahrtkostenvergütungen (zB Kilometergelder, Kosten des öffentlichen Verkehrsmittels) sind auch Kosten, die vom Arbeitgeber höchstens für eine Fahrt pro Woche zum ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) für arbeitsfreie Tage gezahlt werden, wenn eine tägliche Rückkehr nicht zugemutet werden kann und für die arbeitsfreien Tage kein steuerfreies Tagesgeld gezahlt wird. Wird der Arbeitnehmer im Rahmen einer Dienstreise zur Dienstverrichtung an einen Einsatzort entsendet, der so weit von seinem ständigen Wohnort entfernt ist, dass ihm eine tägliche Rückkehr nicht zugemutet werden kann (das wird in der Regel bei einer Entfernung ab 120 Kilometer der Fall sein), können Fahrtkostenersätze für Fahrten vom Einsatzort zum ständigen Wohnort und zurück für den Aufenthalt am ständigen Wohnort während arbeitsfreier Tage nicht steuerbar ausgezahlt werden. Diese Fahrtkosten dürfen höchstens wöchentlich (für das arbeitsfreie Wochenende) gezahlt werden. Dies gilt auch für jene Fälle, in denen in einem anderen als einem wöchentlichen Turnus (zB Dekadensystem) gearbeitet wird.

Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Vergütungen für Fahrtkosten von der Wohnung oder der Schlafstelle in der Nähe des Arbeitsortes zu seinem Familienwohnsitz und befindet sich der Arbeitnehmer nicht auf Dienstreise, liegt somit ein Vorteil aus dem Dienstverhältnis vor. Die Kosten für diese Familienheimfahrten sind bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen unter Beachtung der Begrenzung gemäß § 20 Abs. 1 Z 2 lit. e EStG 1988 als Werbungskosten (Kosten der doppelten Haushaltsführung) zu berücksichtigen.

Werden im Rahmen von Dienstreisen Fahrtkosten im Sinne des § 26 Z 4 lit. a zweiter Satz EStG 1988 für einen längeren Zeitraum als sechs Monate ersetzt, ist der Prüfung des Umstandes der vorübergehenden Tätigkeit am Einsatzort besondere Beachtung beizumessen. Eine vorübergehende Tätigkeit ist grundsätzlich bei Außendiensttätigkeit, bei Fahrttätigkeit, bei Baustellen- und Montagetätigkeit oder bei Arbeitskräfteüberlassung anzunehmen.