

Gestellung eines Dienstwagens an Arbeitnehmer

Zur engeren Bindung qualifizierter Arbeitnehmer an das Unternehmen und um diesen Arbeitnehmern gleichzeitig einen gewissen Motivationseffekt zukommen zu lassen bzw. sie von der Erfordernis zur Erstellung von Reisekostenabrechnungen für – unter Umständen in größerem Umfang – anfallende betriebliche Fahrten mit einem privaten Pkw zu befreien, besteht die Möglichkeit, diesen Arbeitnehmern einen betrieblichen Pkw als Dienstwagen zur Verfügung zu stellen. Dabei erhält der Arbeitnehmer den Pkw sowohl zur Nutzung bei dienstlich veranlassten Fahrten, als auch für eine Nutzung im privaten Bereich. Sämtliche Kosten des Pkw (Anschaffungskosten bzw. Abschreibungen, Leasingraten, Steuer, Versicherung, Treibstoff, Reparaturen etc.) übernimmt der Arbeitgeber.

Durch die Möglichkeit, den Dienstwagen auch im Rahmen privater Fahrten bzw. für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zu nutzen, wird dem betreffenden Arbeitnehmer – soweit er hierfür mit keinen Kosten belastet ist – ein sogenannter geldwerter Vorteil zuteil, der letztendlich als Gegenleistung für die von ihm im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses erbrachte Arbeitskraft anzusehen ist.

Dieser geldwerte Vorteil ist – wie die meisten, einem Arbeitnehmer zuteil werdenden Leistungen seines Arbeitgebers – grundsätzlich steuer- und sozialversicherungspflichtig. Dabei gilt der dem betreffenden Fahrzeug zuzurechnende Bruttolistenpreis als Bemessungsgrundlage zur Berechnung des geldwerten Vorteils. Es handelt sich hierbei um den vom Hersteller empfohlenen Neupreis inklusive MwSt zum Anschaffungszeitpunkt; nicht etwa um die (insbesondere bei Gebrauchtwagen) in niedrigerem Umfang gegebenen tatsächlichen Anschaffungskosten.

Der dem Arbeitnehmer zufließende geldwertende Vorteil für die Möglichkeit der privaten Nutzung eines Dienstwagens beträgt 1 % des Bruttolistenpreises pro Monat.

Für den Vorteil der Dienstwagennutzung auf den Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte beträgt der geldwerte Vorteil monatlich 0,03 % des Bruttolistenpreises pro Entfernungskilometer. Dabei ist der Satz von 0,03 % unabhängig von der Anzahl der Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte pro Monat.

Zusätzlich ist es möglich, dass im Falle einer doppelten Haushaltsführung ein weiterer steuer- und sozialversicherungspflichtiger geldwerter Vorteil zu berücksichtigen ist, dessen Berechnung auf 0,002% des Bruttolistenpreises aufbaut.

Der sich pro Monat ergebende gesamte geldwerte Vorteil bedingt beim Arbeitnehmer den Einbehalt von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen (der Arbeitgeber trägt die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung).

Eine alternative Berechnungsmethodik kann sich ergeben, wenn der Arbeitgeber dem einen Dienstwagen nutzenden Arbeitnehmer zusätzlich zum Dienstwagen einen Fahrtkostenzuschuss für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte gewährt. Dieser Zuschuss, der maximal in Höhe des beim Arbeitnehmer als Werbungskosten berücksichtigungsfähigen Entfernungskostenpauschbetrages (€ 0,36 pro Entfernungskilometer, ab dem 11. Entfernungskilometer € 0,40 pro Entfernungskilometer) gewährt werden darf, geht im Falle einer 5 Tage-Woche von 15 Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte pro Monat aus. Der Fahrtkostenzuschuss kann vom Arbeitgeber steuer- und sozialversicherungsfrei gewährt werden, bedingt allerdings eine pauschale Lohnversteuerung mit 15 % (zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) durch den Arbeitgeber. Der Fahrtkostenzuschuss kann mit dem geldwerten Vorteil für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte verrechnet werden, so dass dem betreffenden Arbeitnehmer diesbezüglich geringere Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge (und dem Arbeitgeber geringere Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) entstehen.

Da mit einer Dienstwagengestellung die Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer tangiert wird, ist dieser Vorgang zwingend in der Lohnbuchführung zu berücksichtigen. Der die Lohnbuchführung erstellende Steuerberater sollte daher entsprechend frühzeitig von einer angedachten Dienstwagengestellung in Kenntnis gesetzt werden, wobei ihm die maßgeblichen Angaben (Bruttolistenpreis, Entfernungskilometer etc.) sowie die mit dem Arbeitnehmer schriftlich abzufassende Vereinbarung über die Dienstwagengestellung eingereicht werden sollte. Eine solche schriftliche Vereinbarung empfiehlt sich schon allein zur Festlegung verschiedener Bezugsgrößen. So kann der Arbeitnehmer verpflichtet werden, den Dienstwagen maximal für eine bestimmte Laufleistung pro Kalenderjahr bzw. ausschließlich im Inland zu verwenden. Dabei sollte eine Verwendung des Dienstwagens durch Dritte (z. B. Familienangehörige des Arbeitnehmers) ausgeschlossen werden. Auch sollte festgelegt werden, wer beispielsweise die Kosten eines Unfalls zu tragen hat.

Grundsätzlich empfiehlt es sich, bereits in der Planungsphase für eine Dienstwagengestellung Kontakt mit einem Steuerberater und ggf. einem Rechtsanwalt aufzunehmen.