

REGELUNGEN ZUM DIENSTAWAGEN IN DEUTSCHLAND



Inhalt

Was ist ein Dienstwagen?

2

Wer bekommt einen Dienstwagen?

2

Gibt es einen Anspruch auf einen Dienstwagen?

3

Nutzung des Dienstwagens zu privaten Zwecken

4

Welche Besteuerungsmethode eignet sich für wen?

8

Kosten des Dienstwagens für Arbeitgeber

8

Mehr Geld anstelle des Firmenwagens?

9

Rückgabe des Dienstwagens

10

Haftung für Dienstwagen

11

Dienstwagen und Abwesenheit des Arbeitnehmers

13

1

Heutzutage kommt in vielen Betrieben der Dienstwagen zum Einsatz. Er wird vom Arbeitgeber angeboten und erhöht für den Arbeitnehmer die Attraktivität der Arbeitsstelle. Nicht selten ist ein Dienstwagen dabei aber auch eine Art Statussymbol für die Mitarbeiter. Je besser der Dienstwagen, desto höher die berufliche Position - diese Faustregel gilt auch bei Fahrzeugen, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellt. Zum Thema Dienstwagen gibt es zahlreiche Fragestellungen, die sich in der Praxis als relevant erwiesen haben und die sowohl aus Arbeitgeber- als auch aus Arbeitnehmersicht unbedingt zu berücksichtigen sind.

Was ist ein Dienstwagen?

Obwohl Dienstwagen in Unternehmen immer häufiger Gegenstand der Unternehmenspolitik sind, gibt es keine gesetzliche Definition des Dienstwagens. Das gilt auch für den Begriff des Firmenwagens. Sowohl der Begriff „Dienstwagen“ als auch „Firmenwagen“ erfährt durch den Gesetzgeber keiner verbindlichen Definition.

Rein praktisch ist der Dienstwagen das Fahrzeug, das dem Arbeitgeber gehört und dem Arbeitnehmer für dienstliche Fahrten zur Verfügung gestellt wird. Der Dienstwagen kann, muss aber nicht, das Eigentum des Arbeitgebers sein. Er kann auch im Rahmen einer Leasingvereinbarung dem Arbeitgeber zum Gebrauch überlassen werden und über diesen dann an den Arbeitnehmer weitergegeben werden.

Sowohl aus steuerrechtlicher als auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht besteht zwischen einem Dienstwagen und einem Firmenwagen kein Unterschied. Beide Begriffe beschreiben den oben genannten Prozess und werden daher synonym genutzt.

Wer bekommt einen Dienstwagen?

Während früher nur Führungskräfte über einen Dienstwagen verfügen konnten, hat sich das in den letzten Jahren geändert. Ein Dienstwagen wird in der Regel den Mitarbeitern angeboten, die im Rahmen ihrer Tätigkeit viele Kilometer zurücklegen und dementsprechend auf die Mobilität im Interesse des Arbeitgebers angewiesen sind.

Ebenfalls ausschlaggebend ist die Größe des Unternehmens. Hier gilt oft die Regel: Je größer das Unternehmen, desto höher ist der Anteil an Mitarbeitern mit Dienstwagen. Hier zeigt die Statistik aber ebenfalls: Je größer das Unternehmen, desto hochwertigere Dienstwagen gibt es sowohl bei Fachkräften als auch bei Führungskräften. In der Regel kommt dabei die Dienstwagenrichtlinie (Englisch: Car Policy) des Arbeitgebers zum Tragen. Durch die geltende Car Policy legt der Arbeitgeber verbindlich fest, wer welchen Dienstwagen bekommt und welche Bedingungen dabei gelten.

Gibt es einen Anspruch auf einen Dienstwagen?

So verlockend die Vorstellung auch sein mag – einen rechtlichen Anspruch auf Zuteilung eines Dienstwagens gibt es nicht. Eine Ausnahme davon ist nur dann einschlägig, wenn sich ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergibt, zum Beispiel, wenn alle Mitarbeiter einer bestimmten Ebene oder einer bestimmten Abteilung über einen Dienstwagen verfügen und ein einzelner Arbeitnehmer von dieser Regelung ausgenommen wird, ohne dass dafür sachliche Überlegungen eine Rolle spielen.

Nutzung des Dienstwagens zu privaten Zwecken

So attraktiv die Ausstattung von Mitarbeitern mit einem Dienstwagen auch erscheinen mag, erst wenn dieser auch privat genutzt werden kann, ist für viele Besitzer von Dienstwagen ein spürbarer Vorteil gegeben.

Wichtig: Nicht immer ist die Nutzung des Dienstwagens zu privaten Zwecken vom Arbeitgeber gewollt. Ob diese Möglichkeit überhaupt gegeben ist, lässt sich der Car Policy entnehmen. Diese kann die private Nutzung auch einschränken; so untersagen viele Arbeitgeber Privatfahrten mit dem Dienstwagen ins Ausland oder in den Urlaub. Was im Einzelnen im privaten Bereich erlaubt ist und was nicht mehr ergibt sich aus den Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Die private Nutzung eines Firmenwagens ist ein sogenannter „geldwerter Vorteil“, den ein Arbeitnehmer nach den Vorschriften des Einkommensteuergesetzes versteuern muss. Dazu gibt es zwei anerkannte Berechnungsverfahren: Die Pauschalmethode und die Nachweismethode.



· Versteuerung über die Pauschalmethode (sog. 1 % Regelung)

Entsprechend der 1 % Regelung – auch Listenpreismethode genannt – wird bei der Berechnung der Lohnsteuer 1 Prozent des Bruttolistenpreises des Firmenwagens – Bruttolistenpreis zum Zeitpunkt der Erstzulassung – zum monatlichen Gehalt hinzugerechnet. Dieser sogenannte geldwerte Vorteil erhöht das Bruttogehalt und dadurch die monatliche Lohnsteuer.

Beispiel: Fahren Sie zum Beispiel ein Auto mit einem Listenpreis von 50.000 Euro, dann beträgt der geldwerte Vorteil, der sich aus der privaten Nutzung ergibt, 500 Euro pro Monat ($50.000 \times 1\%$). Auf diesen Betrag müssen Sie monatlich Lohnsteuer, gegebenenfalls Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer sowie Sozialversicherungsbeiträge zahlen.

Oft ist es Ihnen auch erlaubt, Ihren Firmenwagen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz zu nutzen. Wenden Sie dann die 1-Prozent-Regelung an, erhöht sich der monatliche pauschale Wert des geldwerten Vorteils für jeden Entfernungskilometer der einfachen Strecke um 0,03 Prozent des Listenpreises.

Beispiel: Bei einem Arbeitsweg von 20 Kilometer und einem Listenpreis von 50.000 Euro kommen damit zu den 500 Euro laut 1-Prozent-Regelung nochmals 300 Euro ($50.000 \text{ €} \times 20 \text{ km} \times 0,03 \%$) monatlich hinzu, so dass Sie in diesem Fall 800 Euro monatlich als geldwerter Vorteil für die private Nutzung des Dienstwagens zu versteuern haben.

Mit der Pauschalmethode werden sämtliche Kosten rund um den Dienstwagen abgedeckt. Das sind insbesondere Aufwendungen für Wertverlust, Kraftstoff, Zinsen, Steuern, Versicherung, Wartungen, TÜV, Inspektionen und Reparaturen.

Alle diesen Kosten werden regelmäßig vom Arbeitgeber übernommen und belasten den Arbeitnehmer finanziell daher nicht.

• Versteuerung über die Nachweismethode (sog. Fahrtenbuch-Methode)

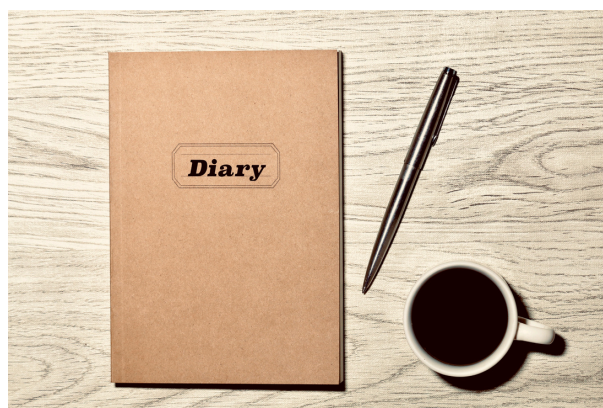
Eine Versteuerung der privaten Nutzung ist aber auch über die sogenannte Nachweismethode möglich. Hierbei wird ein Fahrtenbuch des Dienstwagens geführt. Es enthält detaillierte Angaben zu allen Fahrten, die zu beruflichen Zwecken unternommen werden. Dazu gehört zum Beispiel: Datum, Kilometerstand bei Fahrtantritt und Fahrtende, genaues Reiseziel, Reisezweck, eventuelle Umwege.

Bemessungsgrundlage für den geldwerten Vorteil ist hier nicht der Listenpreis, sondern die tatsächlichen Anschaffungskosten einschließlich Umsatzsteuer. Zu ermitteln ist der Anteil der privat gefahrenen Kilometer an der Gesamtanzahl der im Jahr gefahrenen Kilometer. Dieser Betrag wird durch sämtliche mit dem Pkw zusammenhängende Kosten, wie etwa Benzin, Werkstatt und Kfz-Versicherung, multipliziert. Daraus ergibt sich der private Nutzungswert des Dienstautos im Jahr und dieser ist zu versteuern.

Beispiel: Mit dem Dienstwagen fahren Sie im Jahr 25.000 Kilometer, davon laut Fahrtenbuch 10.000 km für Privatfahrten. Die Gesamtkosten betragen 8.000 Euro im Jahr.

Der Privatanteil beträgt: $10.000 \text{ km} : 25.000 \text{ km} \times 100 = 40 \%$

Der private Nutzungswert beträgt: $40 \% \text{ von } 8.000 \text{ Euro} = 3.200 \text{ Euro}$.



· Spezialbesteuerungen für Elektrofahrzeuge ab 2024

Für E-Fahrzeuge werden ab 2024 besondere Besteuerungsregelungen wirksam. Fahrzeuge mit einem Bruttolistenpreis (im Zeitpunkt der Erstzulassung) bis zu 70.000 € (früher bis zu 60.000 €) können nur mit 0,25 % ihres Bruttolistenpreises besteuert werden. E-Firmenwagen über diesem Preiswert unterliegen einer Steuer von 0,5 Prozent des Bruttolistenpreises. Für vor dem Jahr 2024 angeschaffte (Dienst-)Fahrzeuge soll weiterhin der bisherige Grenzbetrag von 60.000 EUR maßgebend sein, auch bei einer Nutzung des Fahrzeugs im Jahr 2024.

Diese ermäßigten Sätze fördern den Umstieg auf umweltfreundlichere Alternativen und bieten finanzielle Vorteile für Elektro-Firmenwagen. Ein Elektroauto bietet somit erhebliche steuerliche Vorteile im Vergleich zu herkömmlichen Fahrzeugen.

Diese Regelungen gelten zunächst bis Ende 2030.



Welche Besteuerungsmethode eignet sich für wen?

Bei der Wahl der optimalen Besteuerungsmethode ist immer die Methode am besten, die die geringste Steuerlast für den Arbeitnehmer erzeugt. Die Höhe der Steuer richtet sich insbesondere nach dem Umfang, in dem der Wagen zu beruflichen Zwecken genutzt wird.

Die Nachweismethode empfiehlt sich daher vor allem für diejenigen Besitzer von Dienstwagen, die überwiegend beruflich unterwegs sind und deren privater Anteil bei der Benutzung des Dienstwagens sehr gering ist. Demgegenüber ist die Pauschalversteuerung vor allem für diejenigen Arbeitnehmer vorteilhaft, die den Dienstwagen auch häufig für private Zwecke nutzen und viele Kilometer mit dem Fahrzeug für private Zwecke zurücklegen.

Kosten des Dienstwagens für Arbeitgeber

Klar ist, dass sich der Dienstwagen auf das Gehalt auswirken kann. Aber nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch die Arbeitgeber sind daran interessiert, die Kosten rund um den Dienstwagen so gering wie möglich zu halten. Die Möglichkeiten, Dienstwagen im eigenen Unternehmen den Mitarbeitern zur Verfügung zu stellen, hat sich auch aus Arbeitgebersicht oft als profitabel erwiesen.

Dies liegt daran, dass der Dienstwagen einerseits das Bruttogehalt und damit auch die Nebenkosten des Lohns um den geldwerten Vorteil reduziert. Andererseits ist die Anschaffung der Firmenfahrzeuge ein weiterer steuerlicher Vorteil, denn: Durch den Neuwagenkauf erhält das Unternehmen die Umsatzsteuer zurück. Anschaffung und Unterhalt der Dienstwagen kann im Rahmen der Betriebsausgaben steuerlich geltend gemacht werden.

Mehr Geld anstelle des Firmenwagens?

Da der Dienstwagen aus steuerrechtlicher Sicht immer einen geldwerten Vorteil darstellt, der leistungsunabhängig an den jeweiligen Mitarbeiter ausgegeben wird, könnte ein Verzicht auf einen Dienstwagen bestenfalls mit einer Erhöhung der monatlichen Bezüge ausgeglichen werden.

Experten gehen hier von einer einfachen Rechnung aus: Kostet der Dienstwagen wenig und ist die Strecke bis zum Arbeitsplatz kurz, fällt auch die steuerliche Belastung für den Arbeitnehmer entsprechend gering aus. Genau in diesen Fällen macht eine Gegenüberstellung Sinn, ob sich im konkreten Einzelfall die Gehaltsumwandlung lohnt.

Wichtig: Genauso wenig wie es einen generellen Anspruch auf die Zuteilung eines Firmenwagens gibt, gibt es einen Anspruch darauf, dieses Privileg in einen Gehaltsvorteil umzuwandeln. Arbeitnehmer sind hier also auf die Kulanz des Arbeitgebers angewiesen und dieser kann durchaus ein berechtigtes Interesse daran haben, dass es nicht zu einer Gehaltsumwandlung des Dienstwagens kommt.



Rückgabe des Dienstwagens

Wenn es um die Rückgabe des Dienstwagens geht, entstehen im beruflichen Alltag häufig Konflikte zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Klar ist: Sobald der Arbeitsvertrag endet, muss der Dienstwagen wieder an den Arbeitgeber zurückgegeben werden. Die Rückgaberegelungen sind oft im Dienstwagenüberlassungsvertrag verbindlich festgelegt und oft auch Teil der firmeneigenen Car Policy.

Schwierig wird es dann, wenn unklar ist, wann man das Arbeitsverhältnis zwischen den beiden Parteien beendet hat. Zum Beispiel im Fall einer Kündigung durch den Arbeitgeber, gegen die der Arbeitnehmer im Rahmen einer Kündigungsschutzklage gerichtlich vorgeht.

· Rückgabe des Dienstwagens bei rechtmäßiger Kündigung des Arbeitnehmers

Erfahrungsgemäß wird der Arbeitgeber spätestens mit Ausspruch der Kündigung den Dienstwagen zurückfordern. Arbeitnehmern ist zu empfehlen, dieser Aufforderung nachzukommen und das auch dann, wenn sie juristisch gegen die Kündigung vorgehen wollen. Der Grund dafür ist wie folgt: Behält der Arbeitnehmer trotz der Aufforderung zur Rückgabe den Dienstwagen in seinem Besitz und stellt sich im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses die Kündigung als rechtmäßig dar, ist er dem Arbeitgeber gegenüber schadenersatzpflichtig. Dieser konnte schließlich den Dienstwagen nicht anderweitig einsetzen und musste unter Umständen für ein Ersatzfahrzeug sorgen.

- **Rückgabe des Dienstwagens bei unrechtmäßiger Kündigung des Arbeitnehmers**

Im Umkehrschluss ist aber auch der Arbeitnehmer geschützt, falls die durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung sich als unrechtmäßig erweist. Ihm steht dann ein Anspruch auf finanzielle Entschädigung für den Nutzungsausfall zu.



Haftung für Dienstwagen

Auch beim Einsatz eines Dienstwagens kann es zu Beschädigungen oder sogar einer Zerstörung des Fahrzeugs kommen. Fraglich ist dann, wer für Unfälle oder andere Schäden beim Firmenwagen haftet – der Arbeitnehmer als Besitzer des Dienstwagens oder der Arbeitgeber als Eigentümer des Firmenfahrzeugs?

Die Rechtsprechung stellt bei der Haftung regelmäßig darauf ab, ob dem Arbeitnehmer im konkreten Fall Vorsatz oder Fahrlässigkeit zur Last gelegt werden kann. Nach den Grundsätzen des innerbetrieblichen Schadensausgleiches bzw. der allgemeinen Arbeitnehmerhaftung haftet der Arbeitnehmer nicht alleine für Schäden, die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses entstehen

· **Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung**

Wer einen Schaden verursacht, der hat dafür einzustehen. Dieser Grundsatz erfährt in Bezug auf einen Dienstwagen im Arbeitsverhältnis eine wichtige Einschränkung. Hintergrund dafür ist die Überlegung, dass auch mit größter Sorgfalt und Umsicht Fehler passieren können. Müsste der Arbeitnehmer vollumfänglich dafür einstehen, wäre dies ein kaum kalkulierbares Risiko, das im schlechtesten Fall sogar existenzbedrohende Ausmaße annehmen könnte.

Ebenfalls ausschlaggebend für die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung ist die Tatsache, dass ein Schaden gerade erst durch das Arbeitsverhältnis und der damit verbundenen Weisungsbefugnis des Arbeitgebers möglich wird. Es ist also nur fair, auch diesen in die Haftung miteinzubeziehen und den Arbeitnehmer entsprechend zu entlasten.

Die Rechtsprechung hat dazu drei Fallkonstellationen entwickelt:

· **leichte Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers:**

keine Haftung des Arbeitnehmers,

· **mittlere Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers:**

Haftung wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geteilt

· **grobe Fahrlässigkeit bzw. Vorsatz des Arbeitnehmers:**

volle Haftung des Arbeitnehmers.

Wichtig: Die Tatsache, dass auch der Arbeitgeber in die Haftungsfrage miteinbezogen wird, macht es umso wichtiger, dass der Dienstwagen auch technisch einen einwandfreien Zustand aufweist. Technische Mängel, die womöglich für einen Fahrfehler und / oder einen Autounfall mit dem Firmenwagen verantwortlich sind, können den Umfang der Arbeitgeberhaftung maßgeblich beeinflussen. Gleiches gilt für die logistische Planung von dienstlichen Fahrten bzw. Reisen. Auch hier steht der Arbeitgeber in der Pflicht, dafür zu sorgen, dass es nicht aufgrund von einer zu eng gesetzten Terminplanung zu Fahrfehlern kommt.

Dienstwagen und Abwesenheit des Arbeitnehmers

Im Arbeitsverhältnis kommt es immer mal wieder zu Abwesenheiten des Arbeitnehmers. Diese können, müssen aber nicht dienstlich bedingt sein. Es stellt sich dann die Frage, ob der Dienstwagen auch während der Abwesenheit weiterhin dem Arbeitnehmer zur Verfügung steht. Dies gilt gerade dann, wenn man dem Arbeitnehmer die private Nutzung des Firmenfahrzeugs einräumt und diese eben auch entsprechend versteuert.



· Abwesenheit des Arbeitnehmers aufgrund einer Krankheit

In der beruflichen Praxis wohl am häufigsten ist die Abwesenheit des Arbeitnehmers aus gesundheitlichen Gründen. Liegt ein Fall einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vor, dann kann der Arbeitnehmer auch weiterhin den Dienstwagen zur privaten Nutzung einsetzen.

Bei einer lang anhaltenden Erkrankung des Arbeitnehmers schuldet der Arbeitgeber eine Vergütung für einen Zeitraum von maximal sechs Wochen. Da auch die Überlassung des Dienstwagens einen Teil der Vergütung darstellt, erlischt auch der Anspruch auf den Dienstwagen nach diesem Zeitraum: Der Arbeitgeber kann somit nach dem Ablauf von sechs Wochen den Dienstwagen rechtswirksam zurückfordern.

· Abwesenheit des Arbeitnehmers aufgrund eines Urlaubs

Ist der Arbeitnehmer durch eine urlaubsbedingte Abwesenheit nicht im Dienst, dann besteht die Berechtigung für den Dienstwagen auch während des Erholungsurlaubs weiter. Der Grund dafür ist der, dass eben der Dienstwagen als Teil der Vergütung eingeordnet wird – und diese endet nicht mit der Inanspruchnahme von Urlaubszeiten.

Wichtig: Wird der Dienstwagen auch privat genutzt, dann enthält der Dienstwagenüberlassungsvertrag oft eine Regelung zum Thema Urlaubsfahrten mit dem Dienstwagen. Diese kann der Arbeitgeber erlauben aber eben auch ausschließen. Möglich ist auch, dass der Arbeitgeber für private Urlaubsfahrten die Benzinkosten explizit ausschließt. In diesem Fall kann man das Firmenfahrzeug zwar für die Fahrt in den Urlaub nutzen, die Benzinkosten trägt dann aber der Arbeitnehmer.

· Abwesenheit der Arbeitnehmerin aufgrund einer Mutterschaft

Wird eine Arbeitnehmerin schwanger und geht in den gesetzlich vorgesehenen Mutterschaftsurlaub, dann ist dies nicht mit einer krankheitsbedingten Auszeit gleichzusetzen. In den Wochen vor und nach der Entbindung bleibt daher der Anspruch auf die Überlassung des Dienstwagens unverändert bestehen und der Arbeitgeber darf den Dienstwagen nicht aufgrund der Mutterschaft zurückfordern.

Wichtig: In bestimmten Fällen besteht für werdende Mütter ein konkretes Beschäftigungsverbot. Das ist zum Beispiel dann einschlägig, wenn die Arbeitnehmerin besonders schwere körperliche Arbeiten ausführt. Ebenfalls kommt ein Beschäftigungsverbot in Betracht, wenn die schwangere Arbeitnehmerin mit gefährlichen Stoffen arbeitet oder einem hohen Infektionsrisiko ausgesetzt ist. Auch in diesen Fällen besteht der Anspruch auf die Überlassung des Autos weiterhin fort. Der Arbeitgeber darf auch dann den Wagen nicht aufgrund des Beschäftigungsverbot zurückfordern.

CONTACT

HEUSER - RECHT UND STEUERN Am Kiekenbusch 15 • 47269 Duisburg

Tel.: +49 203 479992-0

Fax: +49 203 479992-11

REDAKTION

VERANTWORTLICHER REDAKTEUR HEUSER - RECHT UND STEUERN Magazin
(v.i.S.d.P.): Achim Heuser

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Achim Heuser

Am Kiekenbusch 15 • 47269 Duisburg GERMANY

(Verantwortlicher für den Inhalt im Sinne des § 6 MDStV) Ust-ID-Nr: DE161602762

LAYOUT & DESIGN

Simon Heuser

Bilder-Quellen: canva.com

Die Inhalte des Magazins wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte können wir jedoch keine Gewähr übernehmen.

Die erstellten Inhalte und Werke auf diesen Seiten unterliegen dem deutschen Urheberrecht. Beiträge Dritter sind als solche gekennzeichnet. Die Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und jede Art der Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtes bedürfen der schriftlichen Zustimmung des jeweiligen Autors bzw. Erstellers.

