

DIE FAHRZEUGÜBERLASSUNG (PKW ODER FAHRRAD) IM RAHMEN DER „BARLOHNUMWANDLUNG“

Als Ergänzung zu unserem Artikel "**Reduzierung der Aufwendungen für Lohn und Gehalt**" in unserer letzten W&P-News möchten wir diesmal auf die Möglichkeit der Fahrzeugüberlassung (Pkw oder Fahrrad) im Rahmen der Barlohnnumwandlung hinweisen. Aktuell wird gerade die **Fahrradüberlassung an einen Arbeitnehmer** diskutiert. Das liegt zum einen an den überfüllten Straßen in den Städten und zum anderen an den gesunkenen Preisen für E-Bikes. Mit einem E-Bike, aber auch mit einem normalen Fahrrad, kommt man häufiger viel schneller zu seinem Arbeitsplatz als mit dem Pkw. Zudem werden von den Händlern Finanzierungs-Modelle (z.B. JobRad - www.jobrad.de) entwickelt und vorgestellt, die dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer die Fahrzeugüberlassung schmackhaft machen sollen. Hierzu möchten wir Ihnen einige Gedanken und die rechtlichen Grundlagen vorstellen.

1. Bedeutung und Bewertung der Fahrzeugüberlassung

Das Firmen-Fahrrad oder der Firmen-Pkw (im folgenden nur Firmenfahrzeug) ist nicht nur ein Arbeitsmittel, sondern auch ein Instrument der Mitarbeiterbindung. Wer ein Firmenfahrzeug privat nutzen darf, spart die Kosten eines eigenen Fahrzeugs. Dieser „geldwerte Vorteil“ ist gem. § 8 Abs. 2 Satz 2 bis 5 EStG vom Arbeitgeber zu ermitteln und im Rahmen der Entgeltabrechnung vom Arbeitnehmer zu versteuern. Der „geldwerte Vorteil“ kann auf Grundlage der Fahrtenbuchmethode (Betrag in Höhe der Fahrzeugkosten, die auf die private Fahrleistung entfallen) oder nach der Pauschalierungsmethode (1 % vom Brutto-Listenpreis zzgl. 0,03 % je Entfernungskilometer zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte) ermittelt werden. In den meisten Unternehmen wird von der Pauschalierungsmethode Gebrauch gemacht.

Die Pauschalierungsmethode ist eine Vereinfachungsregel und wird dem Einzelfall nur selten gerecht. Bei hoher geschäftlicher Fahrleistung ist der pauschalierte Wert in der Regel deutlich höher als die Fahrzeugkosten, die auf die private Fahrleistung entfallen. Wer das Firmenfahrzeug zu 30 % privat nutzt, aber einen geldwerten Vorteil versteuern soll, der 60 % der Fahrzeugkosten entspricht, merkt schnell, dass es sich bei dem sogenannten Firmenfahrzeug-Privileg nicht um ein steuerliches, sondern eher um ein arbeitsvertragliches Privileg handelt. Denn der Arbeitgeber trägt auch die Fahrzeugkosten, die auf die Privatnutzung des Arbeitnehmers entfallen.

Die Rechnung verändert sich, wenn das Firmenfahrzeug überwiegend oder sogar ausschließlich privat genutzt wird. In diesen

Fällen ist der pauschalierte geldwerte Vorteil meistens geringer als die Fahrzeugkosten, die auf die private Fahrleistung des Arbeitnehmers entfallen. Das gilt vor allem für Klein- und Mittelklassewagen, aber auch für E-Bikes. Dann lohnt sich die Fahrzeugüberlassung für den Arbeitnehmer auch, wenn er – im Rahmen der „Barlohnnumwandlung“ – auf Entgeltansprüche verzichtet. Die damit verbundene Steuerersparnis mindert die tatsächliche Kostenbelastung des Arbeitnehmers. Voraussetzung ist, dass die Fahrzeugüberlassung lohnsteuerlich anerkannt wird.

2. Steuerliche Anerkennung der Fahrzeugüberlassung

Eine Fahrzeugüberlassung im lohnsteuerlichen Sinn liegt nur vor, wenn es sich um ein betriebliches Fahrzeug handelt. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber über das Fahrzeug wirtschaftlich verfügen können muss. Das klingt so selbstverständlich, dass man sich fragt, warum immer wieder gegen diesen Grundsatz verstoßen wird. Tatsächlich sind manche Überlassungsvereinbarungen so formuliert, dass von einer Fahrzeugüberlassung gem. § 8 Abs. 2 Satz 2 bis 5 EStG keine Rede sein kann. Das führte schon in der Vergangenheit bei Steuerprüfungen gelegentlich zu Problemen. Doch seit dem BFH-Urteil vom 18. 12. 2014 – und der damit verbundenen Debatte – sehen sich die Prüfer die Überlassungsvereinbarungen noch aufmerksamer an. Ein „betriebliches Fahrzeug“ muss nicht zum Betriebsvermögen des Arbeitgebers gehören. Das Nutzungsrecht, das der Arbeitgeber durch einen Miet- oder Leasingvertrag erwirbt, ist steuerlich dem Betriebsvermögen gleichgestellt. Dabei kommt es nicht darauf an, wer den Leasingvertrag geschlossen hat oder wer welche Fahrzeugkosten trägt. Wichtig ist, dass der Arbeitgeber wirtschaftlich über das Fahrzeug verfügen kann.

So entschied der BFH im Fall eines vom Arbeitnehmer geschlossenen Leasingvertrags, dass das Fahrzeug nicht dem Arbeitnehmer, sondern dessen Arbeitgeber zuzurechnen sei. Der Arbeitgeber sei als wirtschaftlicher Leasingnehmer anzusehen, weil er die Leasingraten gezahlt habe und allein über die Nutzung des Fahrzeugs entscheiden konnte.

In einem zweiten Fall, der vom BFH am selben Tag entschieden wurde, ging es um das Fahrzeug eines Arbeitnehmers, dessen Kosten zwar vom Arbeitgeber getragen wurden, der Arbeitgeber aber nicht über die Nutzung des Fahrzeugs entscheiden konnte. Das Fahrzeug wurde deshalb steuerlich nicht dem Arbeitgeber, sondern weiterhin dem Arbeitnehmer zugerechnet. Der BFH führte in der Urteilsbegründung u. a. aus:



„Der Arbeitgeber kann einem Arbeitnehmer nur dann die Möglichkeit einräumen, ein Kfz zu privaten Zwecken nutzen zu können, wenn er über die Nutzung des betreffenden Kfz verfügen kann. Die Übernahme der Kosten für ein privates Kfz des Arbeitnehmers führt jedoch nicht zu einer Übertragung der Nutzungsbefugnis auf den Arbeitgeber, wie das beim Abschluss eines Miet- oder Leasingvertrags der Fall sein kann.“

Da es sich nicht um ein „betriebliches Fahrzeug“ i. S. des § 8 Abs. 2 Satz 2 bis 5 EStG handelte, wurden die Zahlungen des Arbeitgebers für das Fahrzeug rückwirkend zu steuerpflichtigem „Barlohn“.

Mit anderen Worten: ob das Fahrzeug dem Arbeitgeber zuzurechnen ist, hängt nicht davon ab, ob er die Fahrzeugkosten trägt bzw. die Leasingraten bezahlt, sondern ob er wirtschaftlich über das Fahrzeug verfügen und den Umfang der Fahrzeugnutzung bestimmen kann. Das bedeutet im Umkehrschluss: selbst wenn der Arbeitgeber keine Kosten tragen müsste, weil er alle Zahlungsverpflichtungen auf den Arbeitnehmer abwälzt, wäre das Fahrzeug dennoch dem Arbeitgeber zuzurechnen, sofern er wirtschaftlich allein über das Fahrzeug verfügen und den Umfang der Fahrzeugnutzung bestimmen könnte.

3. BFH-Urteil vom 18.12.2014- VI R 75/13 (BStBl. 2015 II S. 670)

Der Fall, der dem BFH zur Entscheidung vorlag, betraf nicht eine arbeitsvertragliche Fahrzeugüberlassung, sondern ein vom Arbeitsvertrag unabhängiges Vertragsverhältnis. Es ging um eine Arbeitnehmerin, die die Leasingkonditionen ihres kommunalen Arbeitgebers für sich selbst nutzen wollte. Dazu bedurfte es eines „Dreiecksverhältnisses“: der Arbeitgeber schloss den Leasingvertrag für das Fahrzeug, das die Arbeitnehmerin ausgewählt hatte, und vermietete das Fahrzeug – zu gleichen Konditionen – an die Arbeitnehmerin unter. Eine Fahrzeugüberlassung i. S. des § 8 Abs. 2 Satz 2 bis 5 EStG wollten die Parteien vermeiden. Deshalb sollten alle Rechte und Pflichten des Leasingnehmers auf die Arbeitnehmerin übertragen werden.

4. Prinzip der „Barlohnnumwandlung“

Das BFH-Urteil vom 18.12.2014 hat eine Debatte über die steuerliche Anerkennung der „Barlohnnumwandlung“ ausgelöst, weil das „in Raten zu zahlende Entgelt“ des Leasingnehmers, von dem im BFH-Urteil die Rede ist, mit dem Entgeltverzicht des Arbeitnehmers in einen Topf geworfen wird. Aber das ist ein Missverständnis. Denn der Entgeltverzicht des Arbeitnehmers ist kein Zahlungsmittel. Und die „Barlohnnumwandlung“ begründet kein Leasingverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Mit dem Entgeltverzicht, der für die Dauer der Fahrzeugüberlassung – oder darüber hinaus – arbeitsrechtlich wirksam vereinbart wird, verliert der Arbeitnehmer die Verfügungsgewalt über einen Teil des ursprünglichen Brutto-Entgelts. Auch deshalb ist

der Entgeltverzicht etwas anderes als ein Nutzungsentgelt, das z. B. ein Mieter dem Vermieter schuldet. Die Leasingraten schuldet nicht der Arbeitnehmer, sondern der Arbeitgeber.

Eine „Barlohnnumwandlung“ liegt vor, wenn der Arbeitnehmer auf Teile des zukünftigen Entgeltanspruchs verzichtet und er zum Ausgleich „Sachlohn“ – z. B. in Form der Fahrzeugüberlassung – erhält. Im Idealfall entspricht der Entgeltverzicht des Arbeitnehmers dem Betrag, den der Arbeitgeber für die Privatnutzung des Fahrzeugs aufwendet. Aber zwingend ist das nicht. Der Entgeltverzicht kann auch höher oder geringer sein, denn der Entgeltverzicht und die Kosten der Sachleistung sind zu unterscheiden. Einerseits steigen die Fahrzeugkosten des Arbeitgebers, andererseits sinken dessen Lohnkosten durch den Entgeltverzicht des Arbeitnehmers.

5. Steuerliche Bewertung des Entgeltverzichts

Grundsätzlich ist jeder Entgeltverzicht steuerlich und – sofern arbeitsrechtlich wirksam vereinbart – auch beitragsrechtlich anzuerkennen. Unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer dafür eine „Gegenleistung“ des Arbeitgebers erhält oder nicht. In der Vergangenheit konnten einige Unternehmen, die wirtschaftlich angeschlagen waren, dank eines Entgeltverzichts ihrer Arbeitnehmer Krisensituationen überstehen. „Gegenleistungen“ des Arbeitgebers gab es nicht – abgesehen vom Erhalt des Arbeitsplatzes.

Sofern der Arbeitgeber eine Sachleistung gewährt, sind die entsprechenden steuerlichen Regeln (Zusätzlichkeitsprinzip etc.) zu beachten. Wird eine „Gegenleistung“ nicht als „Sachlohn“ anerkannt, wird sie zum „Barlohn“. An der Wirksamkeit des Entgeltverzichts ändert sich dadurch nichts, es sei denn, es gab einen entsprechenden Vorbehalt. Arbeitsrechtlich zulässig ist der Entgeltverzicht – auch im Rahmen der „Barlohnnumwandlung“ – nur bis zur Höhe des gesetzlichen Mindestlohns bzw. Tariflohns.

Denn gesetzliche oder tarifliche Ansprüche lassen sich durch Sachleistungen nicht ersetzen, sofern der Tarifvertrag nicht eine entsprechende Öffnungsklausel enthält. Der Verweis auf das „Günstigkeitsprinzip“ nach § 4 Abs. Tarifvertragsgesetz hilft in der Regel nicht weiter – und ist bei Arbeitseinkommen, die unter der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Sozialversicherung liegen, ohnehin ausgeschlossen. Eine Minderung der Ansprüche in der gesetzlichen Sozialversicherung lässt sich kaum durch eine private bzw. betriebliche Leistungszusage ausgleichen.

Allerdings lohnt es sich, bei der Frage der Tarifbindung genau hinzusehen. Denn tatsächliche Tarifbindung hinsichtlich des Entgeltanspruchs besteht nur, wenn sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer Mitglied einer Tarifvertragspartei (Arbeitgeberverband bzw. Gewerkschaft) sind. Dabei ist auch die tarifvertragliche Nachwirkungsfrist zu beachten. Gehört der Arbeitnehmer nicht der Gewerkschaft bzw. Tarifvertragspartei an, so



ist er auch nicht tarifgebunden. Der „Barlohnnumwandlung“ steht somit nichts im Wege, selbst dann nicht, wenn der Arbeitgeber noch tarifgebunden sein sollte. Es sei denn, der Tarifvertrag wurde für allgemeinverbindlich erklärt.

6. Das Risiko der „Barlohnverwendung“

Durch die „Barlohnnumwandlung“ ändert sich das wirtschaftliche Ergebnis für den Arbeitgeber in der Regel nicht – abgesehen von Lohnnebenkosten, die dadurch eingespart werden. Das ist einer der Gründe, warum das Prinzip der „Barlohnnumwandlung“ missverstanden werden kann – gerade auch im Zusammenhang mit der Überlassung eines vom Arbeitgeber geleasteten Fahrzeugs.

Für den Arbeitnehmer stellt sich die Situation so dar, dass er mit seinem Entgeltverzicht die Leasingraten des Firmenwagens im Prinzip selbst „bezahlt“. Da scheint es aus seiner Sicht nur recht und billig zu sein, dass er wie ein Leasingnehmer über das Fahrzeug verfügen kann. Aber die „Barlohnnumwandlung“ ist kein Leasingverhältnis, sondern bedeutet nur, dass der Arbeitnehmer ein Fahrzeug nutzen darf, über das der Arbeitgeber weiterhin wirtschaftlich verfügen kann.

Verzichtet der Arbeitgeber auf sein Verfügungsrecht, handelt es sich nicht mehr um eine Fahrzeugüberlassung im lohnsteuerlichen Sinn. Stattdessen hat der Arbeitgeber den Leasingvertrag „lohnsteuerlich“ an den Arbeitnehmer „durchgereicht“. So wird der Arbeitnehmer lohnsteuerlich zum Leasingnehmer – und die vom Arbeitgeber gezahlten Leasingraten werden rückwirkend zu „Barlohn“, der zu versteuern und in der Sozialversicherung zu verbeitragen ist. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Leasingraten zusätzlich zum „ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ gezahlt wurden – oder ob der Arbeitnehmer auf einen Teil seines „Barlohnanspruchs“ verzichtet hat. In beiden Fällen besteht die Gefahr, dass die Finanzverwaltung von einer „Nettolohnvereinbarung“ ausgeht – und die Nachversteuerung somit auf Grundlage eines fiktiven Brutto-Betrags erfolgt. Entsprechend hoch sind die Steuern und Beiträge, die nachzuentrichten sind. Zusätzlich muss der Arbeitgeber die Vorsteuer aus den Leasingraten an das Finanzamt zurückzahlen. Ein Rückgriff beim Arbeitnehmer ist grundsätzlich ausgeschlossen.

7. Sonderisiko: Kaufoption des Arbeitnehmers

Bei der „Barlohnnumwandlung“ überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Fahrzeug zur Nutzung. Sofern der Arbeitgeber dabei seine Rechte als Eigentümer, Leasingnehmer oder Mieter wahrt, ist steuerlich alles unbedenklich. Aber was ist, wenn der Leasingvertrag für das Fahrzeug mit einem Restwert kalkuliert wurde, der unter dem Marktwert liegt, und wenn dem Arbeitnehmer zugesichert wurde, er könne das Fahrzeug bei Vertragsende zu dem (nicht marktgerechten) Preis erwerben?

So ist das JobRad-Modell für Fahrräder gestaltet. Solche Gestaltungen kommen im Rahmen der „Barlohnnumwandlung“ immer wieder vor, weil sie steuerlich interessant erscheinen. Je geringer der vertragliche Restwert des Fahrzeugs, umso höher die Leasingraten und damit die Steuerersparnis, die durch die „Barlohnnumwandlung“ erzielt wird.

Ein Arbeitnehmer, der ein Fahrzeug seines Arbeitgebers zu einem Preis erwirbt, der unter dem Händlerverkaufswert liegt, muss diesen Preisvorteil als „geldwerten Vorteil“ versteuern. Wenn der Verkauf nicht durch den Arbeitgeber, sondern durch einen Dritten (Leasinggeber, Lieferant, etc.) erfolgt, liegt in Höhe des Preisvorteils ein Lohnzufluss durch Dritte vor. Aber das wird bei einer solchen Vertragsgestaltung oft übersehen. Dabei geht es um viel mehr als nur um einen Preisvorteil und dessen Besteuerung.

Wenn das vorrangige Ziel der „Barlohnnumwandlung“ nicht die Überlassung eines Fahrzeugs, sondern die Finanzierung eines günstigen Kaufpreises bei Vertragsende ist, stellt sich die Frage des wirtschaftlichen Eigentums völlig neu. Grundsätzlich ist der Leasinggeber der wirtschaftliche Eigentümer des Leasingobjekts. Allerdings nur, wenn der Leasinggeber auch über die Mehrerlös-Chance gemäß Leasingerlass verfügt. Wenn der Leasinggeber jedoch auf seine Mehrerlös-Chance verzichtet und er stattdessen dem Arbeitnehmer durch eine Kaufoption oder sonstige Vereinbarung die Mehrerlös-Chance einräumt, besteht die Gefahr, dass der Arbeitnehmer zum wirtschaftlichen Eigentümer wird.

Dann wird der Leasingvertrag des Arbeitgebers rückwirkend zum Mietkaufvertrag des Arbeitnehmers. Und aus der „Barlohnnumwandlung“ wird eine „Barlohnverwendung“.

Ob die Kaufoption schriftlich oder mündlich vereinbart wurde, ist unerheblich. Auch allgemeine Werbeaussagen eines Anbieters werden zum Vertragsbestandteil. Es spielt auch keine Rolle, wer das Fahrzeug bei Vertragsende dem Arbeitnehmer verkauft. Entscheidend ist das wirtschaftliche Ergebnis, das dem Arbeitnehmer zugesichert wurde. Die Steuerschädlichkeit solcher Gestaltungen wird oft erst Jahre später im Rahmen der Betriebsprüfung erkannt. Entsprechend groß ist dann der Schaden.

Wenn man sich aber an die beschriebenen gesetzlichen Regeln hält, kann die Fahrzeugüberlassung und insbesondere auch das JobRad-Modell eine sehr gute kostensparende Entlohnungsmöglichkeit sein, sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer.



Dipl.-Kaufmann Andreas Reher
Steuerberater,
Münster
Tel. 0 25 1 - 49 09 60

