

Firmenwagen mit Privatnutzung – Auswirkung bei Fehlzeiten

Die Überlassung eines Firmenwagens für die private Nutzung zählt seit vielen Jahren zu den beliebtesten Gehaltsextras. Mitarbeiter mit weiten Anfahrtswegen sehen viele Vorteile, wenn der Arbeitgeber einen Firmenwagen für Fahrten von der Wohnung zur ersten Tätigkeitsstätte und der allgemeinen privaten Nutzung zur Verfügung stellt.

Die Ausgestaltung der Nutzungsüberlassung kann einzelvertraglich oder mit einer Dienstwagenrichtlinie erfolgen. Auf der einen Seite ist eine vollständige Finanzierung durch den Arbeitgeber gekoppelt mit einer uneingeschränkten Nutzung durch den Arbeitnehmer vorstellbar. Auf der anderen Seite können die Vereinbarungen, Zuzahlungen für Mehrausstattungen oder die Privatnutzung einen Gehaltsverzicht oder Nutzungsbeschränkungen vorsehen.

Verträge über die Überlassung eines Firmenwagens werden in der Regel vom Arbeitgeber vorgegeben und nicht ausgehandelt. In vielen Vereinbarungen nimmt der Arbeitgeber sich das Recht heraus, dass er den Firmenwagen bei Krankheit, die über die 6 Wochen Entgeltfortzahlung hinausgeht oder anderen Fehlzeiten, zurückfordern kann. Wie sich die Rückgabe des Firmenwagens oder das Verbleiben beim Arbeitnehmer auf die Lohnabrechnung auswirken, erläutern wir nachfolgend.

Fallkonstellationen für die Lohnabrechnung:

1. Rückgabe des PKW an den Arbeitgeber

Wird der Firmenwagen an den Arbeitgeber zurückgegeben, wird die Abrechnung des Sachbezuges ausgesetzt. Bei Teilmonaten ist immer der gesamte Sachbezug abzurechnen, eine zeitanteilige Kürzung für den betroffenen Monat ist nicht zulässig. Es besteht die Möglichkeit das Fahrzeug einem anderen Arbeitnehmer zu überlassen. Sobald der Arbeitnehmer wieder Entgelt erhält, lebt die Nutzungsvereinbarung in der Regel wieder auf.

2. Abrechnen des Sachbezuges

Die zweite mögliche Konstellation wäre, dass das Fahrzeug nicht an den Arbeitgeber zurückgegeben wird. In diesem Fall muss mit der Lohnabrechnung der Sachbezug für die Privatnutzung des Fahrzeuges abgerechnet werden. Wird die Bagatellgrenze von 50 EUR nach § 23 Abs. 1 SGB IV eingehalten, sind für Zeiten von Krankengeldbezug und Elterngeldbezug keine Sozialversicherungsabgaben abzuführen. Die Steuerpflicht bleibt bestehen, sofern jedoch keine steuerpflichtigen Entgelte zu berücksichtigen sind, wird rechnerisch möglicherweise keine Lohnsteuer anfallen. Während des Bezuges von Mutterschaftsgeld bleibt die Dienstwagenüberlassung generell beitragsfrei.

Der geldwerte Vorteil für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ist weiterhin abzurechnen. Die Finanzverwaltung verlangt die Abrechnung auch für Zeiten, in denen nachweislich keine Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte möglich waren. Die pauschale Berechnung berücksichtigt bereits den Ausfall durch Krankheit und anderes.



Dienstwagennutzung – Auswirkung auf Krankengeld, Mutterschafts- oder Elterngeld:

Laufende Einnahmen, die während des Bezuges von Krankengeld weiterhin vom Arbeitgeber gewährt werden, werden bei der Berechnung von Krankengeld berücksichtigt, sofern die Bagatellgrenze von 50 EUR nach § 23 Abs. 1 SGB IV überschritten wird. Die Höhe des Krankengeldes kann sich durch den weitergenutzten Dienstwagen verringern.

Bei der Berechnung des Mutterschaftsgeldes wird der Dienstwagen berücksichtigt. Sofern dieser weitergenutzt wird, wirkt er sich nicht negativ auf den Mutterschutzlohn aus.

Bei der Berechnung des Elterngeldes wirkt sich ein weitergenutzter PKW negativ auf die Höhe des Elterngeldes aus. Die Privatnutzung des Dienstwagens zählt zum nachgeburtlichen Einkommen. Bei der Berechnung wird nicht nur die Differenz zwischen Entgelt vor und nach der Geburt berücksichtigt, vielmehr wird ein Durchschnittseinkommen ermittelt. Diese Berechnung führt in der Regel zu einem höheren durchschnittlichen Einkommen und das Elterngeld fällt erheblich geringer aus. Fragen dazu können an die zuständigen Elterngeldstellen gerichtet werden.

Fazit: Für die Lohnabrechnung ist für Arbeitnehmer mit Dienstwagen mitzuteilen, ob bei Bezug von Krankengeld oder anderen Fehlzeiten das Fahrzeug zurückgegeben oder der Sachbezug weiterabgerechnet werden soll. Für die Vereinbarung von arbeitsrechtlich haltbaren Nutzungsvereinbarungen für Dienstwagen empfehlen wir einen Arbeitsrechtler hinzuzuziehen.

Bei Rückfragen steht Ihnen das Team von Koch & Kollegen gern zur Verfügung.

Wichtiger Hinweis: Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.