

Fachinformation

- Details zum Betriebsrentenstärkungsgesetz
- Neues BMF-Schreiben Firmenfahrzeuge
- Anrechnung Provisionen beim regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt



1	Das Betriebsrentenstärkungsgesetz	3
1.1	Überblick der Neuerungen	3
1.1.1	Die Pläne der Tarifpartner zum Sozialpartnermodell	4
1.1.2	Einzelheiten zum verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss	5
1.1.2.1	Wann genau ist ein AG-Zuschuss zu gewähren?	5
1.1.2.2	Was ist zu beachten, wenn schon Zuschussregelungen bestehen?	6
2	Neues BMF-Schreiben Firmenfahrzeuge	7
2.1	Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte	7
2.2	Gelegentliche Überlassung	7
2.3	Berücksichtigung von Sonderausstattungen	7
2.4	Reimportierte Kraftfahrzeuge	7
2.5	Privates Nutzungsverbot	8
2.6	Park and ride	8
2.7	Mehrere Fahrzeuge	8
2.8	Elektronisches Fahrtenbuch	8
2.9	Ermittlung des vorläufigen Nutzungswerts	9
2.10	Nutzungsentgelt	9
2.10.1	Anwendung im Lohnsteuerabzugsverfahren	10
2.10.2	Zuzahlungen des Arbeitnehmers zu den Anschaffungskosten	11
3	Überprüfung Jahresarbeitsentgeltgrenze	12

1 Das Betriebsrentenstärkungsgesetz

1.1 Überblick der Neuerungen

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz, welches zum 1.1.2018 in Kraft getreten ist, sieht verschiedene Maßnahmen vor, um die betriebliche Altersversorgung zu stärken und somit für einen größeren Verbreitungsgrad, insbesondere bei kleinen und mittelständischen Firmen, zu sorgen. Letztendlich eröffnet sich im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes eine neue BAV-Welt. Die alte bisherige BAV-Welt bleibt jedoch bestehen.

Diese neue haftungsfreie BAV-Welt kann nur durch tarifliche Vereinbarungen (Sozialpartnermodell) eingeführt werden. Kleinere, nicht tarifgebundene Unternehmen, können sich durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen an einschlägige Tarifverträge, die die neue haftungsfreie Beitragszusage vorsehen, anlehnen.

Sicherlich wird es auf Dauer zu einer Koexistenz beider BAV-Welten kommen, da in vielen Fällen die Bestände der alten BAV-Welt bestehen bleiben werden. Nicht jeder zukünftige Tarifvertrag wird die neue reine Beitragszusage vorsehen. Und auch nicht jeder kleinere Betrieb wird sich an einschlägige Tarifverträge anlehnen wollen bzw. können. Außerdem sind zukünftig auch „hybride“ Tarifverträge zu erwarten. Bestehende Tarifverträge (alte BAV-Welt) werden z.B. durch eine zusätzliche BAV mit reiner Beitragszusage (neue BAV-Welt) ergänzt werden bzw. die Unternehmen können zwischen den Welten wählen oder ihre Arbeitnehmer wählen lassen.

Die wesentlichen Neuerungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz sind:

- Möglichkeit im Rahmen von **tariflichen Vereinbarungen** (Sozialpartnermodell) den Arbeitnehmern eine neue Form der BAV-Zusage (reine Beitragszusage = neue BAV-Welt) anbieten zu können. Diese reine Beitragszusage beinhaltet für den Arbeitgeber keine Einstandspflicht (Subsidiärhaftung). In den Durchführungswegen Direktzusagen bzw. Unterstützungskassen ist die reine Beitragszusage nach wie vor nicht möglich. Dies funktioniert nur innerhalb der versicherungsförmigen Durchführung (Pensionskassen, Direktversicherungen, Pensionsfonds).
- Bei dem tariflichen Sozialpartnermodell erhalten die Arbeitnehmer also keine Garantien auf bestimmte Versorgungsleistungen sondern lediglich eine unverbindliche Aussicht auf Zahlung einer sog. Zielrente. Was auf den ersten Blick sehr nachteilig aus Sicht der Arbeitnehmer klingt, könnte jedoch letztendlich dazu führen, dass die Renditechancen erhöht werden.
- Tarifverträge dürfen eine automatische Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer unter Einräumung einer einmonatigen Widerspruchsfrist vorsehen (sog. Optionssysteme). Diese Optionssysteme können auf tariflicher Ebene auch innerhalb der bestehenden BAV-Welt etabliert werden.
- Bessere steuerliche Fördermaßnahmen (insbesondere Erhöhung des steuerlichen Freibetrags auf 8% der BBG RV-West, anstatt bisheriger 4% sowie Einführung eines staatlichen Förderbetrags für Geringverdiener mit monatlich maximal 2.200 € Arbeitslohn und gleichzeitigem Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 240 € bis 480 € jährlich). Diese steuerlichen Verbesserungen gelten einheitlich innerhalb der versicherungsförmigen Durchführungswege.
- Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss in Höhe von pauschal 15% bzw. aufgrund der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung seiner Arbeitnehmer hat. Diese Verpflichtung besteht nicht nur bei der reinen Beitragszusage (neue BAV-Welt) im Rahmen des Sozialpartnermodells sondern auch innerhalb der bisherigen (alten) BAV-Welt. Innerhalb des Sozialpartnermodells ist der Zuschuss verpflichtend (muss in den Tarifverträgen geregelt werden) und sofort, d.h. ab 2018, zu leisten (§ 23 a BetrAVG). Innerhalb der alten BAV-Welt (beschränkt auf die Durchführungswege Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds) besteht diese Zuschussverpflichtung jedoch zunächst nur für Neuzusagen ab 2019 bzw. für die bestehenden Zusagen (vor 2019) ab dem Jahr 2022 (§ 1a Abs. 1a Betr. AVG in Verbindung mit § 26a BetrAVG = Übergangsregelung). Außerdem lässt das Betriebsrentengesetz außerhalb des Sozialpartnermodells zu, dass durch tarifliche Regelungen diese Zuschussverpflichtung des Arbeitgebers abweichend (auch zu Ungunsten der Arbeitnehmer) geregelt werden kann (§ 19 Abs.1 BetrAVG).

Die folgende Übersicht zeigt die wichtigsten Unterschiede zwischen der alten und neuen BAV-Welt auf.

	Alte bisherige BAV-Welt	Neue BAV-Welt (Sozialpartnermodell)
Durchführungswege	Alle fünf Durchführungswege	Nur Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung
Garantien	Verpflichtend: Leistungszusage, Beitragszusage mit Mindestleistung, beitragsorientierte Leistungszusage Verboten: reine Beitragszusage	Nur reine Beitragszusage
Arbeitsrechtliche Grundlage	Individual oder kollektivrechtlich	Nur Tarifvertrag (Branchen- oder Haustarifvertrag). Öffnungsklauseln im Tarifvertrag möglich. Inbezugnahme von einschlägigen Tarifverträgen durch tarifungebundene Arbeitgeber möglich
Einstandspflicht des Arbeitgebers (Subsidiärhaftung)	Ja	Nein
Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers	Grundsätzlich Ja	Nein
Arbeitgeberzuschuss (Weitergabe der SV-Ersparnis bei Entgeltumwandlung)	Verpflichtend in Höhe von 15%, aber tarifdispositiv. Nur in den versicherungsförmigen Durchführungsweisen (DV, PK, PF)	Verpflichtend in Höhe von 15%
Risiko der Kapitalanlage	Überwiegend beim Arbeitgeber	Ausschließlich beim Arbeitnehmer
Sicherungsbeitrag für die Einrichtung	Nein	„Soll“-Vorschrift
Steuer- und Sozialversicherungsrecht	Keine unterschiedlichen Vorschriften	Keine unterschiedlichen Vorschriften

1.1.1 Die Pläne der Tarifpartner zum Sozialpartnermodell

Zur Einführung der neuen reinen Beitragszusage bedarf es zum einen neuer Versicherungsprodukte und zum anderen müssen zwischen den Tarifvertragsparteien entsprechende Tarifvereinbarungen getroffen werden. Derzeit gibt es noch keine solchen Regelungen in der Praxis. Nach Aussagen verschiedener Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbände ist damit wohl auch nicht vor 2019 zu rechnen.

Für die praktische Umsetzung der reinen Beitragszusage (keine Garantie, nur Zielrentenangabe) können die Sozialpartner entweder selbst ein Versorgungswerk gründen oder Zielrenten-Produkte von Versicherungsanbietern wählen, die allerdings nach dem Inkrafttreten des BRSg erst noch entwickelt werden mussten.

Nun zeigen sich die ersten Produkte auf dem Markt. So haben die genossenschaftlichen Finanzinstitute „R+V Versicherung und Union Investment“ angekündigt, ab sofort im Rahmen des Sozialpartnermodells eine kapitalmarktorientierte Betriebsrente über den Durchführungswege der Pensionsfonds anzubieten. Das Angebot zeichnet sich durch eine hohe Kapitalmarktorientierung aus. Ein Spezialfonds der Union wird eingesetzt, bei der der Aktienanteil 24,1 Prozent beträgt. Zum Ausgleich des Kapitalmarktrisikos, wird in diesem genossenschaftlichen Modell zusätzlich noch mit einem Sicherheitspuffer geplant, der mit den Tarifvertragsparteien zu vereinbaren ist. Dieser Beitrag soll vom Arbeitgeber finanziert werden und dient als Ausgleich für das Nichterreichen der Zielrente.

Sofort nach Verabschiedung des BRSG hatten auch „Barmenia, Debeka, Gothaer, Huk-Coburg und Stuttgarter“ angekündigt, unter dem Namen „Das Rentenwerk“ ein gemeinsames Angebot für diesen Bereich auf den Markt zu bringen. Inzwischen wird dieses Produkt zur Tariffrente als fondsgebundene Direktversicherung, die sich digital verwalten und flexibel anpassen lassen soll, auf dem Markt angeboten.

Bei der Dienstleistungsgewerkschaft „ver.di“ macht man sich derzeit sogar Gedanken ein eigenes Versorgungswerk auf den Markt zu bringen, um die neue haftungsfreie BAV darin verwirklichen zu können.

1.1.2 Einzelheiten zum verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss

1.1.2.1 Wann genau ist ein AG-Zuschuss zu gewähren?

Wie zuvor erwähnt, besteht ein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss ab 2018 zunächst nur im Rahmen der neuen reinen Beitragszusage (neue BAV-Welt). Erfolgen kann das nur über Tarifverträge bzw. durch Anlehnung an solche. Mit entsprechenden tariflichen Regelungen ist, wie zuvor beschrieben, nicht vor 2019 zu rechnen). Viele Arbeitgeber werden unabhängig davon mittel- und langfristig innerhalb der „alten BAV-Welt“ bleiben, also nicht auf die reine (haftungsfreie) Beitragszusage überwechseln. Somit stellt sich für diese Arbeitgeber die Frage, wie innerhalb der bestehenden BAV-Welt die Arbeitgeberbeteiligung zu regeln bzw. eine eventuell bereits vorhandene BAV-Beteiligung zu beurteilen ist.

Innerhalb der alten BAV-Welt wird der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15% soweit der Arbeitgeber SV-Beiträge bei Gehaltsumwandlung durch die Mitarbeiter einspart, frühestens ab 2019 fällig, nämlich für alle Neuzusagen, die ab diesem Zeitpunkt vereinbart werden. Für alle bereits vor 2019 bestehenden Zusagen, ist der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss erst ab 2022 zu leisten. Der Arbeitgeberzuschuss kann innerhalb der alten BAV-Welt sowohl zu Gunsten als auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers durch Tarifvertrag anders geregelt werden. Hier wurde eine dispositive Regelung in das Gesetz aufgenommen (§ 19 Abs.1 BetrAVG).

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss ist in allen Fällen (alte und neue BAV-Welt) nur dann zu gewähren, wenn der Arbeitgeber auch tatsächlich SV-Beiträge durch die Entgeltumwandlung einspart. Beträgt die Einsparung mehr als 15% sind nur 15% Zuschuss zu leisten. Bei weniger als 15% Ersparnis ist nur die tatsächliche Ersparnis weiterzugeben. Wenn der Arbeitgeber überhaupt keine Beiträge einspart ist auch kein Arbeitgeberzuschuss zu gewähren.

Beispiele:

Ein Arbeitnehmer mit einem Gehalt von 4.000 € wandelt monatlich 200 € in eine Direktversicherung um. Der Arbeitgeber muss pauschal 15% Arbeitgeberzuschuss zur BAV leisten.

Ein Arbeitnehmer mit einem Gehalt von 6.000 € wandelt monatlich 200 € in eine Direktversicherung um. Der Arbeitgeber muss nur die tatsächliche SV-Ersparnis in der Renten- und Arbeitslosenversicherung als Zuschuss zur BAV leisten (derzeit 10,8%).

Ein Arbeitnehmer mit einem Gehalt von 8.000 € wandelt monatlich 200 € in eine Direktversicherung um. Der Arbeitgeber muss keinen Zuschuss zur BAV gewähren.

Kurzdarstellung verpflichtender Arbeitgeberzuschuss:

- Gilt ab 2018 für Neuzusagen im Sozialpartnermodell (neue BAV-Welt)
- Gilt ab 2019 für alle Neuzusagen (auch außerhalb Sozialpartnermodell; d.h. in der alten BAV-Welt)
- Gilt ab 2022 für alle Zusagen (auch Bestandszusagen vor 2019 in der alten BAV-Welt)

Die Frage, in welchen Fällen nun genau bereits ab 2019 innerhalb der alten BAV-Welt ein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zu leisten ist, richtet sich nach der Art der Vereinbarung. Bei individualrechtlichen Entgeltumwandlungsvereinbarungen ist das Datum des Vertragsabschlusses entscheidend. Liegt dieses vor dem 1.1.2019 ist der verpflichtende

Arbeitgeberzuschuss erst in 2022 fällig; ansonsten bereits ab 2019. Dies ist unabhängig davon, ob es sich um einen neuen ab 2019 eingetretenen Arbeitnehmer handelt oder ein bestehender Arbeitnehmer erstmals ab 2019 eine individualrechtliche Entgeltumwandlung abschließt.

Besteht in dem Betrieb eine Betriebsvereinbarung muss für den wirksamen Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung noch ein individueller Akt im Einzelfall erfolgen. Da der Arbeitgeber Zeit für eine Anpassung bekommen soll, kann es bei Anwendung der Übergangsregelung nur auf den Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung ankommen. Bei vor dem 1.1.2019 abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen aufgrund derer nach dem 31.12.2018 eine individualrechtliche Entgeltumwandlung vereinbart wurde, ist der Arbeitgeberzuschuss nicht ab dem 1.1.2019 zu gewähren sondern erst ab dem 1.1.2022, weil es auf den erstgenannten Zeitpunkt ankommt, wenn zwei Rechtsakte zeitlich hintereinander stattfinden.¹

Folgende Tabelle zeigt nochmals die Zusammenhänge:²

Art der Vereinbarung	Zeitpunkt für die verpflichtende Gewährung des Zuschusses
Individuelle Entgeltumwandlung, die vor dem 1.1.2019 vereinbart wurde	Zuschuss ab 1.1.2022
Individuelle Entgeltumwandlung, die nach dem 31.12.2018 vereinbart wurde	Zuschuss sofort ab Entgeltumwandlung
Betriebsvereinbarung vor dem 1.1.2019 abgeschlossen, individualrechtliche Entgeltumwandlung vor dem 1.1.2019 vereinbart	Zuschuss ab 1.1.2022
Betriebsvereinbarung nach 31.12.2018 abgeschlossen, individualrechtliche Entgeltumwandlung nach dem 31.12.2018 vereinbart	Zuschuss sofort ab Entgeltumwandlung
Betriebsvereinbarung vor dem 1.1.2019 abgeschlossen, individualrechtliche Entgeltumwandlung nach dem 31.12.2018 vereinbart	Zuschuss ab 1.1.2022

1.1.2.2 Was ist zu beachten, wenn schon Zuschussregelungen bestehen?

In wie weit bereits bestehende Zuschussregelungen auf die ab 2019 bzw. 2022 verpflichtend zu zahlenden Arbeitgeberzuschüsse anzurechnen sind, ist nicht aus den gesetzlichen Regelungen zu entnehmen und muss sicherlich zukünftig in der Praxis in Zweifelsfällen gerichtlich geklärt werden. Nach aktuell vorliegenden ersten Kommentierungen ist grundsätzlich davon auszugehen, dass ein bestehender (freiwilliger) Arbeitgeberzuschuss, der ausdrücklich mit einer SV-Ersparnis begründet wurde, mit dem verpflichtend zu zahlenden Arbeitgeberanteil verrechnet werden kann.

In diesem Fall ist aus § 1a Abs. 1a BetrAVG ein neuer Rechtsgrund entstanden, sodass der Arbeitgeber keine doppelten Leistungen erbringen muss. Hat der Zuschuss z.B. bisher 10% betragen, sind 5% aufzustocken. Hat der Zuschuss in der Vergangenheit 20% betragen, werden 15% mit dem gesetzlichen Anspruch verrechnet. Die restlichen 5% muss der Arbeitgeber trotzdem weiterzahlen, wenn er die Gewährung des 20% Zuschusses bisher mit der Weitergabe der gesamten SV-Ersparnis begründet hatte.

Sehr fraglich und abzuwarten bleibt, ob ein bereits gewährter Zuschuss, der sich nicht ausdrücklich auf die SV-Ersparnis begründet bzw. unabhängig von einer solchen zu leisten ist, auch verrechnet werden kann. Dies muss eher verneint

¹ vergl. Kisters-Kölkes, Linden, Meissner: Leitfaden BAV 2. Auflage, Wolters Kluwer, Seite 43

² vergl. Kisters-Kölkes, Linden, Meissner: Leitfaden BAV, 2. Auflage, Seite 45

werden, so dass davon auszugehen ist bzw. zumindest die Gefahr besteht, dass der gesetzliche Zuschuss im Falle einer SV-Ersparnis zusätzlich zum bereits bestehenden Zuschuss zu leisten ist.³

2 Neues BMF-Schreiben Firmenfahrzeuge

Die Finanzverwaltung hat in einem BMF-Schreiben vom 4.4.2018 (IV C 5 - S 2334/18/10001) ausführlich zu Zweifelsfragen bzw. jüngsten Entwicklungen zum Thema private Nutzung von Firmenfahrzeugen Stellung genommen. Die wichtigsten Passagen daraus werden im Folgenden wiedergegeben. Das komplette Rundschreiben können Sie hier downloaden https://www.lohnakad.de/download/dokumente/Lohnsteuer/Lohnsteuerliche_Behandlung_Ueberlassung_betrieblichen_Kfz-Arbeitnehmer.pdf

2.1 Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

Ein geldwerter Vorteil ist für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte nicht zu erfassen, wenn dem Arbeitnehmer ein betriebliches Kraftfahrzeug ausschließlich an den Tagen für seine Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte überlassen wird, an denen es erforderlich werden kann, dass er dienstliche Fahrten von der Wohnung aus antritt oder an der Wohnung beendet, z. B. beim Bereitschaftsdienst in Versorgungsunternehmen

Dem pauschalen Nutzungswert ist die einfache Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte zugrunde zu legen; diese ist auf den nächsten vollen Kilometer abzurunden. Maßgebend ist die kürzeste benutzbare Straßenverbindung. Der pauschale Nutzungswert ist nicht zu erhöhen, wenn der Arbeitnehmer das Kraftfahrzeug an einem Arbeitstag mehrmals zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte benutzt

2.2 Gelegentliche Überlassung

Der pauschale Nutzungswert für Privatfahrten und der pauschale Nutzungswert für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sind auch dann anzusetzen, wenn dem Arbeitnehmer das Kraftfahrzeug tatsächlich nur gelegentlich überlassen wird. Die Monatsbeträge brauchen nicht angesetzt zu werden

- für volle Kalendermonate, in denen dem Arbeitnehmer kein betriebliches Kraftfahrzeug zur Verfügung steht, oder
- wenn dem Arbeitnehmer das Kraftfahrzeug aus besonderem Anlass oder zu einem besonderen Zweck nur gelegentlich (von Fall zu Fall) für nicht mehr als fünf Kalendertage im Kalendermonat überlassen wird. In diesem Fall sind der pauschale Nutzungswert für Privatfahrten und der pauschale Nutzungswert für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte je Fahrkilometer mit 0,001 % des inländischen Listenpreises des Kraftfahrzeugs zu bewerten (Einzelbewertung). Zum Nachweis der Fahrstrecke müssen die Kilometerstände festgehalten werden.

2.3 Berücksichtigung von Sonderausstattungen

Eine in die Bemessungsgrundlage des § 6 Absatz 1 Nummer 4 Satz 2 EStG einzubeziehende Sonderausstattung liegt nur vor, wenn das Kraftfahrzeug bereits werkseitig im Zeitpunkt der Erstzulassung damit ausgestattet ist (z. B. ein werkseitig eingebautes Satellitennavigationsgerät, vgl. BFH-Urteil vom 16. Februar 2005, BStBl II Seite 563). Nachträglich eingebaute unselbständige Ausstattungsmerkmale sind durch den pauschalen Nutzungswert abgegolten und können nicht getrennt bewertet werden (vgl. BFH-Urteil vom 13. Oktober 2010, BStBl 2011 II Seite 361).

2.4 Reimportierte Kraftfahrzeuge

Für den pauschalen Nutzungswert ist auch bei reimportierten Kraftfahrzeugen der inländische Listenpreis des Kraftfahrzeugs im Zeitpunkt seiner Erstzulassung maßgebend. Soweit das reimportierte Kraftfahrzeug mit zusätzlichen Sonderausstattungen versehen ist, die sich im inländischen Listenpreis nicht niedergeschlagen haben, ist der Wert der Sonderausstattung zusätzlich zu berücksichtigen. Soweit das reimportierte Kraftfahrzeug geringer wertig ausgestattet ist, lässt

³ vergl. Kisters-Kölkes, Linden, Meissner. Leitfaden BAV 2. Auflage, Seite 46

sich der Wert der „Minderausstattung“ durch einen Vergleich mit einem adäquaten inländischen Kraftfahrzeug angemessen berücksichtigen.

2.5 Privates Nutzungsverbot

Wird dem Arbeitnehmer ein Kraftfahrzeug mit der Maßgabe zur Verfügung gestellt, es künftig für Privatfahrten, Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte oder mehr als eine Familienheimfahrt wöchentlich (vgl. Rdnr. 45) **nicht** zu nutzen, ist von dem Ansatz des jeweils in Betracht kommenden pauschalen Nutzungswertes abzusehen, wenn das Nutzungsverbot durch entsprechende Unterlagen (z. B. eine arbeitsvertragliche oder andere arbeits- oder dienstrechtliche Rechtsgrundlage) nachgewiesen wird.

Dem Nutzungsverbot des Arbeitgebers steht ein ausdrücklich mit Wirkung für die Zukunft erklärter schriftlicher Verzicht des Arbeitnehmers auf die Nutzung für Privatfahrten, Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte oder mehr als eine Familienheimfahrt wöchentlich gleich, wenn aus außersteuerlichen Gründen ein Nutzungsverbot des Arbeitgebers nicht in Betracht kommt und der Nutzungsverzicht dokumentiert wird. Die Nutzungsverzichtserklärung ist als Beleg zum Lohnkonto aufzubewahren.

2.6 Park and ride

Setzt der Arbeitnehmer ein ihm überlassenes Kraftfahrzeug bei den Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte oder bei Familienheimfahrten nur für eine Teilstrecke ein, weil er regelmäßig die andere Teilstrecke mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurücklegt, so ist der Ermittlung des pauschalen Nutzungswertes dennoch die gesamte Entfernung zugrunde zu legen. Es ist jedoch nicht zu beanstanden, den jeweils in Betracht kommenden pauschalen Nutzungswert auf der Grundlage der Teilstrecke zu ermitteln, die mit dem betrieblichen Kraftfahrzeug tatsächlich zurückgelegt wird, wenn

- der Arbeitgeber das Kraftfahrzeug nur für diese Teilstrecke zur Verfügung stellt (vgl. Rdnr. 16 und Rdnr. 17) oder
- der Arbeitnehmer für die restliche Teilstrecke einen Nachweis über die Benutzung eines anderen Verkehrsmittels erbringt, z. B. eine auf ihn ausgestellte Jahres-Bahnfahrkarte vorlegt (vgl. BFH-Urteil vom 4. April 2008, BStBl II Seite 890).

2.7 Mehrere Fahrzeuge

Stehen einem Arbeitnehmer gleichzeitig mehrere Kraftfahrzeuge zur Verfügung, so ist für jedes Kraftfahrzeug der pauschale Nutzungswert für Privatfahrten mit monatlich 1 % des Listenpreises anzusetzen. Dies gilt auch beim Einsatz eines Wechselkennzeichens. Dem pauschalen Nutzungswert für Privatfahrten kann der Listenpreis des überwiegend genutzten Kraftfahrzeugs zugrunde gelegt werden, wenn die Nutzung der Kraftfahrzeuge durch andere zur Privatsphäre des Arbeitnehmers gehörende Personen so gut wie ausgeschlossen ist.

Bei Anwendung der 0,03 %-Regelung ist dem pauschalen Nutzungswert für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte stets der Listenpreis des überwiegend für diese Fahrten genutzten Kraftfahrzeugs zugrunde zu legen.

Bei Anwendung der Einzelbewertung ist der pauschale Nutzungswert entsprechend den Angaben des Arbeitnehmers fahrzeugbezogen zu ermitteln.

2.8 Elektronisches Fahrtenbuch

Ein elektronisches Fahrtenbuch ist anzuerkennen, wenn sich daraus dieselben Erkenntnisse wie aus einem manuell geführten Fahrtenbuch gewinnen lassen. Beim Ausdrucken von elektronischen Aufzeichnungen müssen nachträgliche Veränderungen der aufgezeichneten Angaben technisch ausgeschlossen, zumindest aber dokumentiert werden (vgl. BFH-Urteil vom 16. November 2005, BStBl 2006 II Seite 410).

Es bestehen keine Bedenken, ein elektronisches Fahrtenbuch, in dem alle Fahrten automatisch bei Beendigung jeder Fahrt mit Datum, Kilometerstand und Fahrtziel erfasst werden, jedenfalls dann als zeitnah geführt anzusehen, wenn der Fahrer den dienstlichen Fahrtenanlass (Reisezweck und aufgesuchte Geschäftspartner) innerhalb eines Zeitraums von bis zu sieben Kalendertagen nach Abschluss der jeweiligen Fahrt in einem Webportal einträgt und die übrigen Fahrten dem privaten Bereich zugeordnet werden.

2.9 Ermittlung des vorläufigen Nutzungswerts

Soweit die genaue Erfassung des individuellen Nutzungswerts monatlich nicht möglich ist, kann der Erhebung der Lohnsteuer monatlich ein Zwölftel des Vorjahresbetrags zugrunde gelegt werden (vgl. R 8.1 Absatz 9 Nummer 3 Satz 2 LStR). Es bestehen keine Bedenken, stattdessen bei der Ermittlung des individuellen Nutzungswerts je Fahrkilometer vorläufig 0,001 % des inländischen Listenpreises für das Kraftfahrzeug anzusetzen.

Nach Ablauf des Kalenderjahres oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses ist der tatsächlich zu versteuernde individuelle Nutzungswert zu ermitteln und eine etwaige Lohnsteuerverdifferenz nach Maßgabe der §§ 41c, 42b EStG auszugleichen (vgl. R 8.1 Absatz 9 Nummer 3 Satz 3 LStR).

2.10 Nutzungsentgelt

Zahlt der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber oder auf dessen Weisung an einen Dritten zur Erfüllung einer Verpflichtung des Arbeitgebers (abgekürzter Zahlungsweg) für die außerdienstliche Nutzung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs, insbesondere für die Nutzung zu

- privaten Fahrten,
- Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und
- Familienheimfahrten

ein Nutzungsentgelt, mindert dies den Nutzungswert, vgl. R 8.1 Absatz 9 Nummer 4 Satz 1 LStR, BFH-Urteile vom 30. November 2016 - VI R 49/14 (BStBl 2017 II Seite 1011) und VI R 2/15 (BStBl 2017 II Seite 1014).

Nutzungsentgelt im Sinne von R 8.1 Absatz 9 Nummer 4 LStR ist bei der pauschalen und der individuellen Nutzungswertmethode:

- a) ein arbeitsvertraglich oder aufgrund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage vereinbarter nutzungsunabhängiger pauschaler Betrag (z. B. Monatspauschale),
- b) ein arbeitsvertraglich oder aufgrund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage vereinbarter an den gefahrenen Kilometern ausgerichteter Betrag (z. B. Kilometerpauschale),
- c) die arbeitsvertraglich oder aufgrund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage vom Arbeitnehmer übernommenen Leasingraten,
- und bei der pauschalen Nutzungswertmethode (zur Nichtbeanstandungsregelung bei der individuellen Nutzungswertmethode
- d) die arbeitsvertraglich oder aufgrund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage vereinbarte vollständige oder teilweise Übernahme einzelner Kraftfahrzeugkosten durch den Arbeitnehmer (vgl. BFH-Urteil vom 30. November 2016 - VI R 2/15 - BStBl 2017 II Seite 1014).

Dies gilt auch für einzelne Kraftfahrzeugkosten, die zunächst vom Arbeitgeber verauslagt und anschließend dem Arbeitnehmer weiterbelastet werden oder, wenn der Arbeitnehmer zunächst pauschale Abschlagszahlungen leistet, die zu einem späteren Zeitpunkt nach den tatsächlich entstandenen Kraftfahrzeugkosten abgerechnet werden.

Vom Arbeitnehmer selbst getragene einzelne Kraftfahrzeugkosten sind Kosten, die zu den Gesamtkosten des Kraftfahrzeugs im Sinne des § 8 Absatz 2 Satz 4 EStG gehören (vgl. Rdnr. 29). Unberücksichtigt bleiben Kosten, die nicht zu den Gesamtkosten des Kraftfahrzeugs gehören (vgl. Rdnr. 30).

Kein Nutzungsentgelt im Sinne von R 8.1 Absatz 9 Nummer 4 LStR ist insbesondere der Barlohnverzicht des Arbeitnehmers im Rahmen einer Gehaltsumwandlung. Übersteigt das Nutzungsentgelt den Nutzungswert, führt der übersteigende Betrag weder zu negativem Arbeitslohn noch zu Werbungskosten, vgl. BFH-Urteile vom 30. November 2016 - VI R 49/14 (BStBl 2017 II Seite 1011) und VI R 2/15 (BStBl 2017 II Seite 1014).

Bei der individuellen Nutzungswertmethode (Fahrtenbuchmethode) fließen vom Arbeitnehmer selbst getragene individuelle Kraftfahrzeugkosten nicht in die Gesamtkosten ein und erhöhen damit nicht den individuellen Nutzungswert (R 8.1 Absatz 9 Nummer 2 Satz 8 zweiter Halbsatz LStR). Zahlt der Arbeitnehmer ein pauschales Nutzungsentgelt im Sinne der Rdnr. 50 Buchstaben a bis c, ist der individuelle Nutzungswert um diesen Betrag zu kürzen.

Es wird nicht beanstandet, wenn bei der Fahrtenbuchmethode vom Arbeitnehmer selbst getragene Kosten abweichend von R 8.1 Absatz 9 Nummer 2 Satz 8 zweiter Halbsatz LStR in die Gesamtkosten im Sinne von § 8 Absatz 2 Satz 4 EStG einbezogen und wie bei der pauschalen Nutzungswertmethode als Nutzungsentgelt (vgl. Rdnr. 50 Buchstabe d) behandelt werden.

Beispiele zur pauschalen Nutzungswertmethode:

Der Arbeitgeber hat seinem Arbeitnehmer ein betriebliches Kraftfahrzeug auch zur Privatnutzung überlassen und den geldwerten Vorteil aus der Kraftfahrzeuggestellung nach der 1 %-Regelung bewertet.

Beispiel 1

In der Nutzungsüberlassungsvereinbarung ist geregelt, dass der Arbeitnehmer ein Nutzungsentgelt in Höhe von 0,20 € je privat gefahrenen Kilometer zu zahlen hat. Es handelt sich um ein Nutzungsentgelt im Sinne der Rdnr. 50 Buchstabe b.

Beispiel 2

In der Nutzungsüberlassungsvereinbarung ist geregelt, dass der Arbeitnehmer die gesamten Treibstoffkosten zu zahlen hat. Die Kostenübernahme durch den Arbeitnehmer ist ein Nutzungsentgelt im Sinne der Rdnr. 50 Buchstabe d.

Beispiele zur individuellen Nutzungswertmethode

Der Arbeitgeber hat seinem Arbeitnehmer ein betriebliches Kraftfahrzeug auch zur Privatnutzung überlassen und den geldwerten Vorteil aus der Kraftfahrzeuggestellung nach der Fahrtenbuchmethode bewertet.

Beispiel 3

In der Nutzungsüberlassungsvereinbarung ist geregelt, dass der Arbeitnehmer ein Nutzungsentgelt in Höhe von 0,20 € je privat gefahrenen Kilometer zu zahlen hat. Es handelt sich um ein Nutzungsentgelt im Sinne der Rdnr. 50 Buchstabe b.

Beispiel 4

In der Nutzungsüberlassungsvereinbarung ist geregelt, dass der Arbeitnehmer die gesamten Treibstoffkosten zu zahlen hat. Diese betragen 3.000 €. Die übrigen vom Arbeitgeber getragenen Kraftfahrzeugkosten betragen 7.000 €. Auf die Privatnutzung entfällt ein Anteil von 10 %.

Der individuelle Nutzungswert ist wie folgt zu ermitteln:

Bei Anwendung der Regelung in R 8.1 Absatz 9 Nummer 2 Satz 8 zweiter Halbsatz LStR (vgl. Rdnr. 54) fließen die vom Arbeitnehmer selbst getragenen Treibstoffkosten nicht in die Gesamtkosten des Kraftfahrzeugs ein. Es handelt sich auch nicht um ein Nutzungsentgelt im Sinne Rdnr. 50. Anhand der (niedrigeren) Gesamtkosten ist der individuelle Nutzungswert zu ermitteln (10 % von 7.000 € = 700 €). Ein Werbungskostenabzug in Höhe von 2.700 € (90% von 3.000 €) ist nicht zulässig.

Bei Anwendung der Nichtbeanstandungsregelung (vgl. Rdnr. 55) fließen die vom Arbeitnehmer selbst getragenen Treibstoffkosten in die Gesamtkosten des Kraftfahrzeugs ein. Es handelt sich um ein Nutzungsentgelt im Sinne der Rdnr. 50 Buchstabe d i. H. von 3.000 €. Anhand der Gesamtkosten ist der individuelle Nutzungswert zu ermitteln (10 % von 10.000 € = 1.000 €). Dieser Nutzungswert ist um das Nutzungsentgelt bis auf 0 € zu mindern. Der den Nutzungswert übersteigende Betrag i. H. von 2.000 € führt nicht zu Werbungskosten (vgl. Rdnr. 53).

2.10.1 Anwendung im Lohnsteuerabzugsverfahren

Im Lohnsteuerabzugsverfahren ist der Arbeitgeber zur Anrechnung der individuellen Kraftfahrzeugkosten des Arbeitnehmers bei der Nutzungswertermittlung verpflichtet, wenn sich aus der arbeitsvertraglichen oder einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage nichts anderes ergibt.

Hierzu hat der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber jährlich fahrzeugbezogen schriftlich die Höhe der individuellen Kraftfahrzeugkosten und die Gesamtfahrleistung des Kraftfahrzeugs zu erklären und im Einzelnen umfassend darzulegen und belastbar nachzuweisen.

Der Arbeitgeber hat aufgrund dieser Erklärungen und Belege des Arbeitnehmers den Lohnsteuerabzug durchzuführen, sofern der Arbeitnehmer nicht erkennbar unrichtige Angaben macht. Ermittlungspflichten des Arbeitgebers ergeben sich hierdurch nicht. Die Erklärungen und Belege des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber im Original zum Lohnkonto zu nehmen. Es ist aus Vereinfachungsgründen nicht zu beanstanden, wenn für den Lohnsteuerabzug zunächst vorläufig fahrzeugbezogen die Erklärung des Vorjahres zugrunde gelegt wird.

Macht der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Einkommensteuerveranlagung individuelle Kraftfahrzeugkosten vorteilsmindernd geltend, muss er die Nutzungsvereinbarung vorlegen und fahrzeugbezogen darlegen, wie der Arbeitgeber den Nutzungswert ermittelt und versteuert hat (z. B. Gehaltsabrechnung, die die Ermittlung und Besteuerung des Nutzungswerts erkennen lässt; Bescheinigung des Arbeitgebers) sowie schriftlich die Höhe der von ihm selbst getragenen individuellen Kraftfahrzeugkosten und die Gesamtfahrleistung des Kraftfahrzeugs im Kalenderjahr umfassend darlegen und belastbar nachweisen.

2.10.2 Zuzahlungen des Arbeitnehmers zu den Anschaffungskosten

Zuzahlungen des Arbeitnehmers zu den Anschaffungskosten eines ihm auch zur privaten Nutzung überlassenen betrieblichen Kraftfahrzeugs können nicht nur im Zahlungsjahr, sondern auch in den darauffolgenden Kalenderjahren auf den privaten Nutzungswert für das jeweilige Kraftfahrzeug bis auf 0 € angerechnet werden (vgl. R 8.1 Absatz 9 Nummer 4 Satz 2 und 3 LStR). Bei Zuzahlungen des Arbeitnehmers zu Leasingsonderzahlungen ist entsprechend zu verfahren.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer hat im Jahr 01 zu den Anschaffungskosten eines betrieblichen Kraftfahrzeugs einen Zuschuss i. H. v. 10.000 € geleistet. Der geldwerte Vorteil beträgt jährlich 4.000 €. Ab Januar 03 wird ihm ein anderes betriebliches Kraftfahrzeug überlassen.

Der geldwerte Vorteil i. H. v. 4.000 € wird in den Jahren 01 und 02 um jeweils 4.000 € gemindert. Auf Grund der Überlassung eines anderen betrieblichen Kraftfahrzeugs ab Januar 03 kann der verbleibende Zuzahlungsbetrag von 2.000 € nicht auf den geldwerten Vorteil dieses betrieblichen Kraftfahrzeugs angerechnet werden.

3 Überprüfung Jahresarbeitsentgeltgrenze

Der GKV-Spitzenverband hat die Beurteilung von variablen Arbeitsentgeltbestandteilen im Zusammenhang mit der Prüfung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts präzisiert. Grundsätzlich gilt, dass variable Arbeitsentgeltbestandteile – unabhängig davon, ob sie individuell-leistungsbezogen oder unternehmererfolgsbezogen gezahlt werden – nicht zum regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt (JAE) gehören.

Klargestellt wurde jetzt: Setzt sich das monatliche Arbeitsentgelt aber aus einem vertraglich vereinbarten Fixum und einem individuell-leistungsbezogenen Arbeitsentgeltbestandteil zusammen, prägen diese monatlich gezahlten erfolgsabhängigen „Provisionen“ den Charakter des Arbeitsentgelts soweit, dass nach Auffassung des GKV-Spitzenverbandes von einem regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen ist. Dies hat zur Folge, dass diese Zahlungen auf das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt angerechnet werden.

Hintergrund: In einigen Berufsgruppen setzen sich die monatlich zufließenden Arbeitsentgelte aus einem vertraglich fest vereinbarten monatlichen Fixum sowie einem erfolgsabhängigen variablen Anteil zusammen. Hier muss beim variablen Entgelt – unabhängig von Höhe und Relation zum Fixum – ebenso von einem regelmäßigen Arbeitsentgelt ausgegangen werden. Da dieses schwankt, ist das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt im Wege einer Prognose beziehungsweise vorausschauenden Schätzung zu ermitteln.