

Rechtliche Trends: (Elektro-)Mobilität

Steuerbegünstigungen für Elektrofahrzeuge und Firmenfahrräder: Was Arbeitgeber wissen müssen.



Gastautor¹

Birgit Vogt-Majarek

ist Rechtsanwältin mit Schwerpunkt Arbeits- und Gesellschaftsrecht und Partnerin der Schima Mayer Starlinger Rechtsanwältinnen GmbH.
birgit.vogt@sms.law
www.sms.law

DER STÄRKERE FOKUS in der Gesellschaft und der Arbeitswelt in puncto Nachhaltigkeit verändert auch die Formen der Mobilität innerhalb des Arbeitsverhältnisses. Während über Jahrzehnte hinweg in vielen Jobs die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens der Standard war, werden heute, neben Elektro- oder Hybriddienstwagen, vermehrt auch andere Mobilitätslösungen eingesetzt und damit verbundene Vorteile gewährt. Der nachstehende Artikel fasst die wesentlichen Trends und deren rechtliche Rahmenbedingungen zusammen.

Änderungen durch die Sachbezugs-VO

Nicht nur die Anschaffung emissionsfreier Elektrofahrzeuge selbst, sondern auch die Übernahme von deren Ladekosten durch den Arbeitgeber wird steuerlich stark begünstigt. So löst das unentgeltliche Aufladen eines auch zur privaten Nutzung überlassenen Firmen-Elektrofahrzeugs an der Ladestation des Arbeitgebers einen Sachbezugswert von Null aus. Auch die Kostenübernahme für das Aufladen eines Firmen-Elektroautos außerhalb des Betriebs ist steuerbegünstigt, während der (mögliche) Sachbezug für die unentgeltliche Zurverfügungstellung eines Ladegeräts an den Arbeitnehmer von der anfallenden Leasingrate abhängt.

Überlassung von Firmen-(Elektro-)Fahrrädern

Aufgrund des CO₂-Emissionswertes von Null ist auch für die (in der Praxis oft schwerpunktmäßige) Überlassung eines (Elektro-)Firmenfahrrads oder emissionsfreien Firmenkraftrads für nicht berufliche Fahrten ein Sachbezugswert von Null anzusetzen. Eine im Gegenzug für die Gewährung eines Dienstfahrrads als Sachbezug vereinbarte Reduktion der laufenden überkollektivvertraglichen Bruttobezüge ist laut VO nicht als »Bezugsverwendung« zu werten.

Arbeitgeber können (Elektro-)Firmenfahrräder sohin »als Goodie« ohne entsprechenden

steuerlichen oder SV-Abzug (auch) zur privaten Verwendung zur Verfügung zu stellen oder dafür eine Nutzungsgebühr in Form einer »Gehaltsumwandlung« vereinbaren. Voraussetzung für die zweite Variante ist, dass der Arbeitgeber ein entsprechendes Fahrrad kauft oder least und dem Arbeitnehmer überlässt. Zudem muss das verbleibende Bruttoentgelt nach der Reduktion zumindest dem entsprechenden KV-Mindestgehalt entsprechen. Die Gewährung eines Firmenrads zur Privatnutzung darf nicht auf das kollektivvertragliche Mindestgehalt angerechnet werden. Darüber hinaus muss eine (befristete oder unbefristete) schriftliche Änderung des Dienstvertrags bzw. eine Zusatzvereinbarung über die Reduktion des Bruttobezuges abgeschlossen werden.

Auswirkungen einer Gehaltsumwandlung auf Entgelt und SV-Leistungen

Zu beachten ist im Rahmen einer solchen Vereinbarung auch, dass sich die vereinbarte Reduktion der Überzahlung gegenüber dem Kollektivvertrag grundsätzlich auf alle auf der Grundlage des Entgelts berechneten Ansprüche, auf sonstige Ansprüche, wie z.B. 13. und 14. Gehalt, auf das Kranken- oder Urlaubsentgelt, die Berechnung der Überstundenentlohnung etc. auswirkt. Zudem hat die Senkung der Beitragsgrundlage (bei einem Abzug vom Entgelt für die Privatnutzung des Fahrrads) auch Auswirkungen für die Berechnungsgrundlage bestimmter Leistungen der Sozialversicherung (u.a. für Pension, Arbeitslosenversicherung und Krankengeld) und auch für die Beiträge zur Abfertigung neu. Von Seiten des Arbeitgebers sollte diesbezüglich bei einer Vereinbarung i.S. Firmenfahrrad entsprechend transparent vorgegangen und die Arbeitnehmer über diese Folgen aufgeklärt werden, um negative Überraschungen zu vermeiden.

Der Arbeitgeber hat aber auch die Möglichkeit, den Bezug des Arbeitnehmers trotz Zurverfügungstellung des (Elektro-)Firmenfahrrads unverändert zu lassen oder nur den Bruttobezug

¹ Zur sprachlichen Gleichbehandlung aller Menschen verwenden wir geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen auf Basis des generischen Neutrums. Infos dazu unter generisches-neutrum.com

zu reduzieren, die sonstigen davon abhängigen Ansprüche jedoch in unveränderter Höhe ausbezahlen, was eine entsprechende Vereinbarung über die Heranziehung des ungekürzten Bruttobezugs als Beitragsgrundlage für entgeltabhängige Ansprüche erfordert. Findet eine Gehaltsumwandlung statt, ist in der (Zusatz)Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer der sich aus der jeweiligen Kategorie von Fahrrad, eventuellem Zubehör etc ergebende Betrag anzuführen, der bei der monatlichen Abrechnung vom Bruttogehalt in Abzug gebracht wird.

Haftungsfragen Firmenfahrrad

Ganz wesentlich ist bei der – aufgrund der Einbindung eines Leasinggebers, einer Versicherung und manchmal auch eines Finanzierers rechtlich durchaus komplexen – vertraglichen Gestaltung auch die Regelung der Haftung für die Nutzung des Firmenfahrrads und dabei verursachte Schäden. Nachdem das Dienstfahrrad ein Betriebsmittel ist und aufgrund der Schranken des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (betreffend leichte und u.U. auch grobe Fahrlässigkeit) für die dienstliche Nutzung bzw. Fahrten, kommt eine Durchsetzung von vertraglich geregelten Ersatzansprüchen gegenüber Arbeitnehmern insofern nur eingeschränkt in Frage. Auf die rein private Nutzung des Dienstfahrrads kommt das DHG hingegen nicht zur Anwendung. Anders als beim Firmen-PKW wird die mögliche Nutzung des Fahrrads durch Familienangehörige in Dienstfahrrad-Vereinbarungen häufig ausgeschlossen oder eingeschränkt und jedenfalls eng an den Versicherungsschutz laut Dienstleistungsvertrag geknüpft.

Weil Firmenfahrräder auch oder sogar überwiegend zur Privatnutzung bzw. zur Zurücklegung des Weges in die Arbeit und retour zur Verfügung gestellt werden, ist es grundsätzlich auch zulässig, die ordnungsgemäße Wartung des Fahrrads auf Kosten der Arbeitnehmer vorzusehen. Diese Kosten liegen zumeist deutlich unter den – regelmäßig (allein) vom Arbeitgeber zu tragenden – Wartungskosten für einen Firmen-PKW.

Beendigung Firmenfahrrad

Nachdem – anders als beim Dienstwagen – mit der Gewährung eines Firmenfahrrads bloß ein Sachbezug von Null begründet wird, muss dieser bei Beendigung der Nutzung durch den Arbeitgeber als Entgeltbestandteil auch nicht entsprechend abgegolten werden. Dies erleichtert die Beendigung von Vereinbarungen i.S. Firmenfahrrad und erlaubt die vertragliche Vereinbarung einer Rückgabe des Firmen-



sdworx

Zuverlässige HR-Lösungen aus einer Hand: flexibel, korrekt und verlässlich.

Was hat oberste Priorität für Sie?

- Die Optimierung Ihrer Lohn- und Gehaltsverrechnung
- eine benutzerfreundliche Zeiterfassung
- eine einfache Reisekostenabrechnung oder
- eine übersichtliche Personalverwaltung

Mit SD Worx machen Sie den entscheidenden Schritt in eine digitale Zukunft.

**Gehen wir gemeinsam diesen Weg?
Es ist unerwartet einfach!**

www.sdworx.at

Ihr Schlüssel zu gesetzeskonformer Lohnverrechnung und reibungslosem Personal-Management



fahrrads mit Beginn einer Dienstfreistellung, Karenzierung oä. Im Falle einer Gehaltsumwandlung ist hierbei allerdings Vorsicht geboten. Dementsprechend wird in der (Zusatz-) Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer – so wie im Vertrag mit dem Leasinggeber – neben der Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung in bestimmten Fällen typischerweise eine zeitlich begrenzte Laufzeit vereinbart, um hier eine gewisse Flexibilität zu wahren.

Gewährung Öffi- bzw. Klimaticket

Seit Einführung der steuerlichen Begünstigungen des »Öffi-Tickets« im Juli 2021, laut dem die Kosten für Wochen-, Monats- oder Jahreskarten eines öffentlichen Verkehrsmittels vom Arbeitgeber (gegen Vorlage der Rechnung) steuerfrei ersetzt werden können oder dem Arbeitnehmer eine entsprechende Karte unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden kann, wird auch diese Möglichkeit intensiv genutzt. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist im Wesentlichen

nur, dass das Ticket am Wohn- oder Arbeitsort des Arbeitnehmers gültig ist, so dass auch das »Klimaticket« von der Begünstigung umfasst ist, sofern der Wohn- oder Arbeitsort im Inland liegt. Das vom Arbeitgeber gewährte Öffi- bzw. Klimaticket wird bei der Berechnung des Pendlerpauschale des Arbeitnehmers entsprechend berücksichtigt. Durch das »Öffi-Ticket« darf aber, anders als beim Firmenfahrrad (siehe oben) keine Gehaltsumwandlung stattfinden, also das Ticket nicht z.B. anstelle einer kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung gewährt werden. In diesem Fall ginge die Steuerfreiheit der Zurverfügungstellung bzw. der Kostentragung verloren.

Betriebliche Nutzung privater Fahrzeuge

Mit dem Rückgang der Gewährung von Dienstwagen steigt auch der Bedarf an der fallweisen Nutzung privater PKWs der Arbeitnehmer für betriebliche Zwecke, wenn und weil sich z.B. Poolfahrzeuge nicht rentieren oder sich deren Nutzung bei Bedarf nicht entsprechend koordinieren lässt. Wesentlich ist hierbei insbesondere die Regelung der Haftung, wenn die Verwendung des Privat-PKW angeordnet wird oder für die Ausführung der dienstlichen Aufgabe faktisch erforderlich ist. Diesfalls trifft den Arbeitgeber, der sich dadurch die Anschaffung

von Firmen-PKWs erspart, grundsätzlich eine verschuldensunabhängige Risikohaftung iSd §1014 ABGB für sämtliche für eine Dienstfahrt typischen Aufwendungen und entstandene Schäden am Privatfahrzeug, die während der dienstlichen Nutzung eintreten. Diese Haftung kann zwar grundsätzlich einvernehmlich abbedungen werden, sollte jedoch mit einem Zusatzentgelt als Abgeltung für den Haftungsverzicht (z.B. als Durchschnittswert der Versicherungsprämien für Kasko- und Haftpflichtversicherung) verbunden werden, weil die Abbedingung sonst möglicherweise sittenwidrig ist. Darüber hinaus sollte den Arbeitnehmern das amtliche Kilometergeld für die betrieblich gefahrenen Kilometer gezahlt werden. Dieses ist ebenfalls steuerbegünstigt und dient zur pauschalierten Abgeltung der zusätzlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers.

Fazit und Empfehlung

Die neuesten Trends im Bereich Mobilität bieten diverse arbeits- und auch steuerrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten und u.U. erhebliche finanzielle Vorteile. Zur Vermeidung von Nachzahlungen und Strafen oder Schadenersatzansprüchen und unwirksamer Klauseln sollten die konkreten Anforderungen im Unternehmen und die rechtlich zulässigen Optionen jedoch möglichst vorab geklärt und schriftlich vereinbart werden. □



VEREINIGUNG DER
BUSINESS TRAINER

NEUMITGLIEDER VOR DEN VORHANG: CORINNA HINTENBERGER



Corinna Hintenberger ist Expertin für Positionierung und Sichtbarkeit von Einzelunternehmer:innen mit 20 Jahren Erfahrung. Sie gibt ihr Wissen humorvoll weiter und ist ausgebildete Lebens- und Sozialberaterin sowie Systemischer Coach. Ihre Mission ist es, Selbstständige erfolgreich zu machen und sie bietet dazu Coachings und Workshops an.


Zusätzlich veranstaltet Corinna das Happy Business Festival am **19. September 2024 in Wien**. Das Festival bietet Unternehmerinnen, die ihr Business aufbauen wollen Deepdive-Workshops, inspirierende Keynotes und Networking-Möglichkeiten.

Als VBT-Mitglied bekommst du vergünstigte Tickets für das **Happy Business Festival**.

Werde
auch du
VBT-Mitglied!

**Als Verband für Business
Trainer:innen in Österreich
schaffen wir Erfolg durch
Vernetzung.**

Unsere nächsten Termine:

 **HOW TO: Wie geht
Positionierung mit Storytelling**
Online | 18.06.2024

 **NETT_WORKING: Big 5 for Life**
Wien | 20.06.2024

 **VBT Sommertreff**
Wien | 25.07.2024