



Leistungsprämien und Firmen-PKW

Ein Fall aus der Beratungspraxis:



ING. MAG. ERNST PATKA

Geschäftsführer der
Steuer und Service Steuerberatungs GmbH
e-mail: ernst.patka@steuer-service.at

In unserer Beratungspraxis werden von unseren Klienten immer wieder ähnliche Themen angesprochen, die zeigen, dass *Praktiker ein großes Bedürfnis an einem Erfahrungsaustausch* haben.

Ab dem *Jänner-Heft* wird deshalb in der Zeitschrift: „Personalverrechnung für die Praxis“ (erscheint im **LexisNexis Verlag**) eine neue *Rubrik: „Ein Fall aus der Beratungspraxis“* den Lesern und Leserinnen spannende und nutzenstiftende Einblicke in die Welt der *praktischen* Personalverrechnung geben.

Leistungsprämien und *Firmen-PKWs*, die auch privat genutzt werden, sind *Themen*, mit der *jede Personalabteilung* zu tun hat. Unser *erster Fall* aus der Beratungspraxis *beschäftigt* sich mit diesen *beiden Bezugsarten*.

Die Idee des Praktikers



Der Personal Chef Peter K. (Monatsbruttobezug: EUR 4.000,00) hat aufgrund seiner Funktion einen *Anspruch* auf einen *Firmen-PKW*. Er darf diesen auch privat nutzen. Es gibt unternehmensinterne Richtlinien, die die Type und die Höhe der Anschaffungskosten festlegen.

Konkret hat Herr Peter K. Anspruch auf einen Firmen PKW, dessen *Anschaffungskosten* mit brutto *0,00 limitiert* sind.

Weiters hat Herr Peter K. einen *vertraglichen Anspruch* auf einen *jährlichen Leistungsbonus*, der aufgrund von Zielvorgaben und dem Ausmaß an Zielerreichung jährlich unterschiedlich hoch ausfällt. Dieses Jahr beträgt der *Bonus brutto EUR 8.000,00*. Da eine Neuanschaffung seines Firmen-PKW ansteht, hat er den Wunsch, einen Teil des *Bonus gegen einen teureren Firmen-PKW „einzutauschen“*.



Statt EUR 8.000,00



Firmen PKW um
EUR 30.000,00 +
Prämie in Höhe von
EUR 3.000,00

Die Meinung der Richter und Behörden



Unserer Ansicht nach kann es keinen Unterschied machen, ob ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf einen Leistungsbonus in bar oder in einer (teilweisen) Sachzuwendung erfüllt wird, sofern die gewählte Form zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart wurde.

Unsere *Auskunftsersuchen*, sowohl an das *Finanzamt* (§ 90 EStG) als auch an die *Gebietskrankenkasse* (§ 43 a ASVG) gerichtet, ergaben, dass *beide Behörden* in dem „*Abtausch*“ der Prämie gegen einen teureren Firmen-PKW – wie von uns angenommen – weder eine *unzulässige Anspruchsumwandlung* noch eine *unzulässige Abgabenverkürzung* sehen, obwohl der Fiskus im Auszahlungsmonat deutlich weniger Lohnsteuer und Lohnabgaben erhält.

Wir empfehlen Ihnen



1 Regeln Sie im *Dienstvertrag* den *Leistungsbonus* lediglich dem *Grundnach* (das heißt: Sie regeln, nach welchen Grundsätzen der Bonus berechnet wird); hinsichtlich der *Auszahlung* sollte im Dienstvertrag lediglich stehen, dass der Auszahlungsmodus *jährlich* (erst) bei der Mitteilung der Bonushöhe *einvernehmlich geregelt* wird.



BÖB – September 2005 – 23/05

② **Achten** Sie bitte auf den *Gleichbehandlungsgrundsatz*. Die Bonustauschmöglichkeit, die Herrn Peter K. gewährt wurde, kann anderen Arbeitnehmern, die den gleichen Wunsch haben, nur dann verweigert werden, wenn hierfür ein klarer sachlicher Grund vorliegt.

Was wurde erreicht? – Ein zufriedener Personal Chef kann mit einem teureren Firmen-PKW sein privates und berufliches Umfeld beeindrucken. Gleichzeitig konnte ein *Stundungseffekt* bei der *Lohnsteuer* und bei den *Gehaltsnebenkosten* erzielt werden.

Dieser Artikel ist dem August-Heft der Zeitschrift: „Personalverrechnung für die Praxis“ (erscheint im LexisNexis Verlag) entnommen.

Ab 2006 gibt es einige Verbesserungen bei dieser Zeitschrift und zwar:

- Ein junges Expertenteam, das mit beiden Beinen in der Praxis steht
- Noch mehr Praxisnähe
- Beispiele und Fälle aus dem „echten Leben“
- Neue Rubriken
- Verbessertes Layout
- Noch mehr Information auf 32 Seiten ab 2006!

Mehr Infos und Hinweise zu den Neuerungen finden Sie ebenso unter der Internetadresse: http://www.steuer-service.at/fileadmin/template/Fachzeitschriften/PV-Sonderheft_f8-05_8S_2_.pdf



Das Dienstauto – steueroptimal genutzt

VON ING. MAG. ERNST PATKA

Geschäftsführer der
Steuer und Service Steuerberatungs GmbH
e-mail: ernst.patka@steuer-service.at

Wer zur Führungsebene eines Unternehmens zählt, erhält in der Regel ein Dienstauto, welches er auch privat nutzen kann. Es ist auch eine Frage des Images, ein Firmenauto zu fahren.

Unser Vertragstipp

Darf der Manager das Firmenauto auch privat nutzen, dann sollte unbedingt vereinbart werden, dass der Arbeitgeber ein Widerrufsrecht hat:

„Die Privat-Nutzung des Firmenautos wird nur gegen jederzeitigen, entschädigungslosen Widerruf eingeräumt“

Stellen Sie sich vor, der Arbeitnehmer ist für eine längere Zeit erkrankt oder Sie haben den Mitarbeiter gekündigt und sofort dienstfreigestellt und Sie wollen das Firmenauto während dieser Zeit einem anderen Mitarbeiter, der den erkrankten bzw gekündigten Arbeitnehmer ersetzen soll, überlassen. Nur die vorgeschlagene Vertragsklausel ermöglicht es dem Arbeitgeber, das Firmenauto zurückzufordern.

Weiters sollten *folgende Punkte überlegt* werden, ob Sie im Rahmen der *Privatfahr-Vereinbarung geregelt* werden:

- ✓ Wer darf mit dem Firmenauto fahren? (Lebenspartner?, Kinder?)
- ✓ Soll eine Obergrenze für die privat gefahrenen Kilometer eingezogen werden?
- ✓ Soll – bspw für die Urlaubsfahrt – der Manager einen Kostenbetrag (zB 0,05 pro im Urlaub gefahrenen Kilometer) leisten?
- ✓ Soll die Privatfahrerlaubnis auf bestimmte geographische Regionen eingeschränkt werden (nur in deutschsprachigen Ländern)?

Die private Nutzung des Firmenwagen stellt einen lohnwerten Vorteil dar.

Im Steuer-Fachgebrauch spricht man vom *Sachbezug*.

Erfreulich für den Manager ist, dass der Arbeitgeber alle Kosten des Firmenautos bezahlt. Weniger erfreulich ist, dass die Finanz und die Gebietskrankenkasse für diesen lohnwerten Vorteil Lohnsteuer, Sozialversicherungsbeiträge und Lohnnebenkosten einfordern.

Die Behörden setzen für die Berechnung der Abgaben (Lohnsteuer, Sozialversicherung, Lohnnebenkosten) einen