

Problem: Nutzung von Schweizer Dienstwagen durch deutsche Grenzgänger nach der Neuregelung des Artikels 561 Absatz 2 Zollkodex-Durchführungsverordnung

Mit der Änderung des Artikels 561 Absatz 2 Zollkodex-Durchführungsverordnung vom 13.02.2015 ergibt sich u.a. für deutsche Grenzgänger, die von ihren schweizerischen Arbeitgebern einen Firmenwagen auch zur privaten Nutzung überlassen bekommen haben, ein akuter Handlungsbedarf.

Konkret lautet Artikel 561 Absatz 2 der Verordnung (EWG) Nr. 2454/93 nunmehr wie folgt:

(2) Die vollständige Befreiung von den Einfuhrabgaben wird bewilligt, wenn ein Beförderungsmittel von einer natürlichen Person, die im Zollgebiet der Union wohnhaft und beim außerhalb dieses Zollgebiets ansässigen Eigentümer, Mieter oder Mietkaufnehmer des Beförderungsmittels beschäftigt ist, gewerblich oder privat genutzt wird.

*Die private Nutzung des Fahrzeugs ist gestattet für **Fahrten zwischen Arbeitsplatz und Wohnort des Beschäftigten** oder für die **Ausführung einer im Arbeitsvertrag der betreffenden Person vorgesehenen Aufgabe**.*

*Die Zollbehörden können von der Person, die das Beförderungsmittel benutzt, die **Vorlage einer Kopie des Arbeitsvertrags** verlangen.“*

Welche Konsequenzen ergeben sich hieraus?

Das bedeutet im Klartext: Eine private Nutzung des vom schweizerischen Arbeitgeber dem deutschen Arbeitnehmer zur Verfügung gestellten Dienstwagens ist jetzt nur noch in zwei Fällen unschädlich:

1. für Fahrten zwischen Arbeitsplatz in der Schweiz und Wohnort des Mitarbeiters in Deutschland (ein kurzer Unterbruch zum Beispiel zum Einkauf ist unschädlich; anders im Falle von Umwegen)
2. für die Ausführung einer im Arbeitsvertrag vorgesehenen Aufgabe (so könnte z.B. im Arbeitsvertrag geregelt sein, dass der Arbeitnehmer im Kundendienst eingesetzt wird)

Nutzt der Arbeitnehmer das Fahrzeug also z.B. für private Urlaubs- bzw. Besorgungs- oder Beförderungsfahrten („Familientaxi“) treten die negativen zoll- und steuerrechtlichen Folgen in Kraft. D.h., bis auf einige wenige nicht repräsentative Ausnahmen muss die deutsche Einfuhrumsatzsteuer in Höhe von 19% sowie der Einfuhrzoll in Höhe von 10% bezogen jeweils auf den **aktuellen Zeitwert** des Fahrzeugs entrichtet werden.

Diese Neuregelung gilt ab **01.05.2015**.

Handlungsempfehlungen

Schweizer Unternehmen, die in Deutschland wohnhaften Mitarbeitern in der Schweiz zugelassene Fahrzeuge zur Verfügung stellen, müssen bis zum 01.05.2015 prüfen, ob sie die vorgenannten Kriterien erfüllen. Gegebenenfalls müssen entsprechende Anpassungen im

Arbeitsvertrag vorgenommen werden. Es ist weiterhin dringend zu empfehlen, die betroffenen Mitarbeiter vertraglich zur Mitnahme einer Kopie des Arbeitsvertrages zu verpflichten. Wie aus dem Wortlaut der Verordnung unmissverständlich hervorgeht, muss der Mitarbeiter im Falle einer Zollkontrolle eine solche Kopie des Arbeitsvertrages vorlegen können.

Einen „Königsweg“ zur Lösung dieser Problematik gibt es leider nicht.

Allgemein wird diskutiert, die betroffenen Fahrzeuge in Deutschland zur Zulassung zum freien Verkehr abzufertigen. Die hierbei anfallende deutsche Einfuhrumsatzsteuer (19%) kann dem schweizer Arbeitgeber ggf. über das Vorsteuervergütungsverfahren beim Bundeszentralamt für Steuern wieder erstattet werden. Im Gegensatz hierzu ist der zu entrichtende Einfuhrzoll (10%) nicht erstattungsfähig. Der Vorteil dieser Lösung ist, dass sich der Arbeitgeber hierdurch die freie Nutzbarkeit des Fahrzeugs im EU-Raum zugunsten seines Arbeitnehmers erkaufte. Zu beachten ist, dass das Fahrzeug nicht in Deutschland zugelassen werden muss. Aus Gründen des Nachweises der erfolgten Abfertigung ist dann aber die dauerhafte Mitführung der entsprechenden Zollpapiere im Dienstwagen dringend zu empfehlen.

Wollen Arbeitnehmer und/oder Arbeitgeber diesen finanziellen und bürokratischen Aufwand vermeiden, bleibt letztlich nur die absolut vertragskonforme Nutzung des Dienstwagens durch den Arbeitnehmer (s.o.) oder ein Verzicht des Arbeitnehmers auf die Dienstwagengestellung durch den Arbeitgeber mit entsprechendem Lohnausgleich.

Darauf zu spekulieren, dass die Behörden die strikte Anwendung der Neuregelung nur unzureichend kontrollieren können und wollen, stellt unseres Erachtens ein erhebliches Risiko für die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber dar.