

## ● PKW-GESTELLUNG ALS MODELL DER MITARBEITERBINDUNG

## ✕ UND TSCHÜSS! WIE TRENNE ICH MICH VON UNLIEBSAMEN MITARBEITERN?

01  
2018



Fachkräftemangel ist ein akutes Thema; so auch im Gesundheitssektor. Der aktuelle Arbeitnehmermarkt verspricht in absehbarer Zeit keine Verbesserung dieses Zustands und so bleibt das Thema „Personalsuche“ im Gespräch mit unseren Mandanten allgegenwärtig. Um der Personalsuche vorbeugend entgegenzuwirken empfiehlt es sich, der Mitarbeiterbindung erhöhte Aufmerksamkeit zu widmen. Ob sich die KFZ-Überlassung an den Mitarbeiter als geeignetes Mittel erweist, möchten wir in unserem ersten Teil des Newsletters vorstellen. Falls die Zusammenarbeit mit dem Mitarbeiter dann trotzdem beendet werden soll, gilt es Regeln zu beachten. Welche genau, erfahren Sie im zweiten Teil im Gastbeitrag von Rechtsanwältin Frau Dr. Iris Nehlmeyer-Günzel unter dem Titel „Und Tschüss! Wie trenne ich mich von unliebsamen Mitarbeitern?“. Der Gastbeitrag dient als Vorschau, auf die in unserer Kanzlei stattfindende namensgleiche Veranstaltung, zu der wir Sie herzlich einladen.

## PKW-GESTELLUNG ALS MODELL DER MITARBEITERBINDUNG

Die Überlassung eines PKWs an Mitarbeiter ist sicherlich nicht die erste Idee, auf die ein Praxisinhaber kommt. „Viel zu teuer und zu viel Aufwand“ werden wohl die ersten Gedanken sein. Dabei gibt es bei näherer Betrachtung auf der emotionalen Ebene kaum ein geeigneteres Mittel zur Bindung der Mitarbeiter.

Nicht jeder Arbeitnehmer besitzt ein eigenes Fahrzeug oder kann sich ein solches leisten. Gerade medizinische Fachangestellte haben häufig ein Gehalt, das die Anschaffung eines Autos nicht unbedingt zulässt. Durch die Überlassung ermöglicht man es dem Mitarbeiter, den Arbeitsplatz gut zu erreichen. Dies ist eventuell sogar mit einer Zeitersparnis verbunden, weil auf die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel verzichtet werden kann. Ein positiver Nebeneffekt ist, dass sich durch diese Option auch automatisch das Einzugsgebiet potenzieller Mitarbeiter erweitert.

Darüber hinaus kann der Mitarbeiter das Fahrzeug auch in seiner Freizeit nutzen. Damit wird automatisch das Thema „Work-Life-Balance“, welches für viele Arbeitnehmer heutzutage einen hohen Stellenwert hat, angesprochen.

Hat sich der Mitarbeiter einmal an die Vorzüge eines PKWs gewöhnt, wird der Schritt zum „Leben ohne PKW“ erfahrungsgemäß nicht allzu leicht fallen. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses müsste das Fahrzeug wieder zurückgegeben werden und die Hürde, sich dann ein eigenes Fahrzeug zu kaufen, ist dann aus finanzieller Sicht sehr hoch. Darüber hinaus kann das Fahrzeug auch mit Werbung für die Praxis versehen werden. Den Mitarbeiter wird es kaum stören, sondern eher zur Identifikation mit dem Arbeitgeber beitragen. In der heutigen Zeit gilt ein Firmenwagen schließlich nach wie vor als Statussymbol. Natürlich gilt es nicht nur die emotionale Ebene zu betrachten, sondern es muss auch ein Blick auf die Kosten geworfen werden. Als Beispiel nehmen wir einen Kleinwagen mit einem Bruttolistenneupreis von 10.000 € und unterstellen, dass der Arbeitnehmer 15 km von der Arbeitsstätte entfernt wohnt.

Für die private Nutzung muss der Arbeitnehmer monatlich 1 % des Bruttolistenneupreises versteuern. Zusätzlich muss er monatlich für die einfache Strecke zwischen Wohnung und Praxis 0,03% des Bruttolistenneupreises pro Kilometer versteuern. Dafür kann er aber nach wie vor 30 Cent pro einfacher Strecke zwischen Wohnung und Arbeit als Werbungskosten abziehen. Bei einem Fahrweg von 15 km ergibt sich monatlich also ein zu versteuernder geldwerter Vorteil von:

$$(10.000 \text{ €} * 1 \%) + (10.000 \text{ €} * 0,03 \% * 15 \text{ km}) = 145 \text{ €}.$$

Diese 145 € müssen mit dem individuellen Steuersatz versteuert werden. Wenn wir unterstellen, dass der individuelle Grenzsteuersatz 25 % beträgt, dann kostet der Wagen dem Mitarbeiter monatlich 36 €. Zusätzlich darf er im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung pro Monat die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeit als Werbungskosten in Höhe von  $(15 \text{ km} * 19 \text{ Tage} * 0,30 \text{ €})$  85 € geltend machen. Dies macht bei einem Grenzsteuersatz von 25 % eine monatliche Ersparnis von 21 €. Unterm Strich kostet das Fahrzeug den Mitarbeiter also 15 € pro Monat.

Hier zeigt sich der enorme Mehrwert für den Mitarbeiter. Für 15 € im Monat kann er sich keinen eigenen PKW anschaffen oder leasen. Wie sieht es nun auf der Arbeitgeberseite aus. Die Anschaffung des PKWs kann auf mehrere Arten erfolgen: Kauf, Finanzierung oder Leasing. Als Rechenbeispiel unterstellen wir das Leasing eines neuen Fahrzeugs für 75 € im Monat, ohne Anzahlung und einer jährlichen Kilometerbegrenzung auf 10.000 km.

## Hinweis

Die Kilometerbegrenzung sollte aus taktischen Gründen gut bedacht sein und natürlich im sinnvollen Verhältnis zu den Fahrten zwischen der Wohnung des Arbeitnehmers und Arbeitsstätte stehen. Wenn diese Kilometer im Jahr bereits mehr ausmachen, als die laut Leasingvertrag festgelegten Inklusivkilometer, dann ist die Nachzahlung an die Leasinggesellschaft schon vorprogrammiert. Wenn aber genügend Kilometer für die freie Nutzung zur Verfügung stehen, dann kann der Arbeitnehmer sich die privaten Fahrten entsprechend einteilen. Auch eine Reise nach Rom könnte dann mit dem Fahrzeug durchgeführt werden.

Wenn die Kilometerbegrenzung überschritten wird, dann sollte vorher vertraglich festgelegt werden, dass der Arbeitnehmer die Mehrkilometer bezahlen muss. Dies hat den positiven Nebeneffekt, dass der Arbeitnehmer die Kilometer im Jahr im Auge behält und somit für den Arbeitgeber auch die laufenden Betriebskosten kalkulierbar bleiben. Denn auch diese sollten vom Praxisinhaber übernommen werden, um dem Arbeitnehmer einen echten spürbaren Mehrwert zu geben.

Ein gewisses Restrisiko bleibt natürlich immer, weil man keinen Einfluss auf die Entwicklung der Benzinkosten hat und sich größere Unfälle auf die Versicherungsprämie auswirken.

Schauen wir uns die Kosten für den Arbeitgeber einmal im Detail an:

Leasingrate: 75 €  
Benzin: 50 € (10.000 km / 12 Monate / 100 \* 4,5 Liter \* 1,35 €)  
Vollkasko-Versicherung & Steuern: 85 € (1.000 € / 12 Monate)  
Inspektion: 20 € (240 € / 12 Monate)

Insgesamt trägt der Arbeitgeber somit Kosten von ca. 230 € pro Monat. Diese Kosten kann er selbstverständlich als Betriebsausgaben geltend machen, und sie mindern sein zu versteuerndes Einkommen.

## Hinweis

Die PKW-Überlassung an Arbeitnehmer ist umsatzsteuerpflichtig – was aber nicht zwangsläufig bedeutet, dass Sie auch Umsatzsteuer an das Finanzamt abführen müssen. Sollten Sie neben einer Überlassung noch weitere umsatzsteuerpflichtige Umsätze erbringen, dann kann sich für Sie eine Auswirkung sowohl im Bezug auf die Umsatzsteuer aus der Überlassung, als auch in Bezug auf die Vorsteuer aus den Anschaffungskosten ergeben. Gerne prüfen wir dies gemeinsam mit Ihnen.

Die Überlassung eines PKWs an den Arbeitnehmer kann auch als Alternative zu einer Gehaltserhöhung gewählt werden oder bei der Neuanstellung als Pendant zum Gehalt.

Ein lediger Arbeitnehmer, der nicht kirchensteuerpflichtig ist, hat nach Abzügen aus einem monatlichen Bruttogehalt von 2.000 € etwa 1.390 € netto zur Verfügung. Wenn er von diesem Nettogehalt die oben genannten Kosten für einen PKW trägt, bleiben etwa 1.160 € netto übrig.

Erhält er aber neben seinem Bruttogehalt von 2.000 € den PKW zur privaten Nutzung, dann bleiben nach Abzügen etwa 1.325 €, also 165 € mehr netto übrig. Dies entspräche in etwa einer 12 %-igen Gehaltserhöhung auf 2.250 € brutto.

Für den Arbeitgeber würde eine Gehaltserhöhung um 250 € Mehrkosten von 300 € (250 € zzgl. Arbeitgeberanteile ca. 20 %) bedeuten. Das ist mehr als die Unterhaltskosten des Fahrzeugs.

### Ausgangsgehalt 2.000 €

	AN ohne PKW-Überlassung	AG ohne PKW-Überlassung
Gehalt	2.000 €	2.000 €
Abzüge	-610 €	
PKW-Kosten	-230 €	
AG-Anteile		400 €
Verfügbares Geld AN	1.160 €	
Kosten AG		2.400 €

### Gehaltserhöhung

	AN ohne PKW-Überlassung	AG ohne PKW-Überlassung
Gehalt	2.250 €	2.250 €
Abzüge	-720 €	
PKW-Kosten	-230 €	
AG-Anteile		450 €
Verfügbares Geld AN	1.300 €	
Kosten AG		2.700 €

	AN mit PKW-Überlassung	AG mit PKW-Überlassung
Gehalt	2.000 €	2.000 €
Abzüge	-675 €	
PKW-Kosten		230 €
AG-Anteile		400 €
Verfügbares Geld AN	1.325 €	
Kosten AG		2.630 €

Die Gehaltserhöhung oder Gehaltsumwandlung in Form einer PKW-Überlassung zahlt sich also vor allem auch für den Arbeitgeber aus. Neben der emotionalen Bindung des Mitarbeiters ermöglicht dieses Modell somit auch eine Kostenersparnisse für den Praxisinhaber, eine Win-Win-Situation, die vor der nächsten Einstellung oder vor der nächsten Gehaltserhöhung einmal genauer geprüft werden sollte.

**Das gleiche Prinzip funktioniert im Übrigen auch mit einem Dienstfahrzeug oder in der heutigen Zeit mit einem E-Bike.**

Die Besteuerung für die Privatnutzung durch den Arbeitnehmer erfolgt ebenfalls monatlich mit 1 % des Bruttolistenpreises als geldwerten Vorteil. Der Aufschlag von 0,03 % entfällt allerdings bei E-Bikes, mit denen Sie nicht schneller als 25 Stundenkilometer fahren können.

Bei einem unterstellten Kaufpreis (=Bruttolistenpreis) von 3.000 € belaufen sich die Leasingkosten für den Praxisinhaber auf ca. 90 € pro Monat (bei einer Laufzeit von 36 Monaten). Den Arbeitnehmer kostet diese Variante ca. 13 € im Monat. Selbstverständlich könnte der Praxisinhaber das Fahrrad auch kaufen und dem Arbeitnehmer überlassen.

Der Arbeitnehmer darf auch weiterhin in seiner Steuererklärung die Kilometerpauschale von 30 Cent pro einfacher Strecke und Kilometer geltend machen.

Gerade im innerstädtischen Bereichen könnte diese Überlassung eines E-Bikes sehr attraktiv für Arbeitnehmer sein und das Gehalt lässt sich auf diese Weise auch optimieren. Die emotionale Bindung hängt in dieser Variante natürlich stark von der privaten Einstellung des Arbeitnehmers zu einem trendigen Fahrradfahren ab.

Abschließend lässt sich festhalten, dass sich durch die Überlassung eines PKWs oder eines E-Bikes eine hohe emotionale Bindung des Mitarbeiters an die Praxis erreichen lässt. Zum einen durch den faktischen Mehrwert eines Fahrzeugs/E-Bikes und zum anderen durch den finanziellen Zuschuss. Für den Praxisinhaber ist die Überlassung im Vergleich zu höherem Gehalt sogar günstiger und er könnte durch Aufdrucke auf dem Fahrzeug Werbeeffekte erzielen. Nachteile ergeben sich für den Arbeitgeber durch ungewisse Kosten wie z.B. höhere Benzinkosten oder Beitragserhöhungen in der Versicherung und durch organisatorischen Aufwand.

Gerne unterstützen wir Sie bei der Prüfung, ob die Gestellung eines PKWs oder Fahrrads für Sie ein geeignetes Tool zur Mitarbeiterbindung ist.

**Wenn es trotz aller Maßnahmen nicht rund läuft mit dem Mitarbeiter und eine Kündigung bevorsteht, dann sollte man auf dieses Szenario gut vorbereitet sein. In ihrem Gastbeitrag spricht Rechtsanwältin Frau Dr. Nehlmeyer-Günzel kurz die wichtigsten Punkte an. Umfangreichere Informationen zu dem Thema erfahren Sie in ihrem Vortrag in unserer Kanzlei am 10.10.2018, wozu wir Sie herzlich einladen.**

## UND TSCHÜSS! WIE TRENNE ICH MICH VON UNLIEBSAMEN MITARBEITERN?

In jeder Praxis, in jedem Labor, in jedem Betrieb, egal, ob Groß- oder Kleinbetrieb, gibt es einen nicht teamfähigen unliebsamen Mitarbeiter, von dem man sich gerne trennen möchte. Nicht nur, dass diese „kontraproduktiven Partisanen“ das Betriebsklima stören, sie verursachen in der Regel auch viel Ärger und hohe Kosten. Leidtragende sind zum einen die Kollegen, die dessen Defizite mit erhöhtem Arbeitseinsatz ausgleichen müssen als auch der Arbeitgeber, der sich in manchen Extremfällen schon gar nicht mehr traut, frohgelaunt seine Praxis bzw. seinen Betrieb zu betreten, da es ihm schlichtweg vor dem Mitarbeiter „graut.“ Weiterhin müssen Vorgesetzte und Arbeitgeber befürchten, dass die gesetzten Ziele nicht erreicht werden.

Bei einigen handelt es sich um langjährige, schwerbehinderte Mitarbeiter, die zum Teil auch noch durch ein betriebliches Ehrenamt geschützt werden. Andere dagegen sind von der Eingruppierung her sehr teure Mitarbeiter, die sich oft auch anmaßen, aufgrund der langen Zugehörigkeit „Chef“ zu spielen oder die Belegschaft gegen den Chef aufhetzen. Hier haben häufig Junioren große Schwierigkeiten, da die geplante Betriebsübernahme vom Senior auf den Junior durch diese Mitarbeiter regelrecht torpediert wird. Vielfach erträgt der Chef das Dilemma oder aber er spricht von Emotionen hingerissen eine Kündigung aus, die den formalen Anforderungen des Arbeitsgerichts nicht standhält. Spätestens vor Gericht erkennt der Arbeitgeber, dass es sich bei einem Arbeitsverhältnis nicht um ein Liebesverhältnis handelt, sondern um ein reines Austauschverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung, also nur um einen schuldrechtlichen Vertrag wie z.B. bei einem Autokauf: Wer bei einem Autokauf einen Gewährleistungsausschluss vergisst, haftet für sämtliche Mängel an dem Fahrzeug. Dies ist im übertragenen Sinne im Arbeitsrecht nicht anders. Vor Ausspruch der Kündigung muss der Arbeitgeber seine Position derart verbessern, dass er problemlos einen Kündigungsschutzprozess durchstehen kann. Häufig herrscht beim Arbeitgeber Unklarheit darüber, welche Rechte und Pflichten er hat. Er verkennt die Stärke seines Direktionsrechts: der Arbeitgeber hat das Direktionsrecht (Weisungsrecht) und der Mitarbeiter hat die Gehorsamspflicht. Der Arbeitgeber weist an, der Mitarbeiter „gehört“. Von 1900 bis heute hat sich im Arbeitsrecht hieran nichts geändert. Nur weiß es der Arbeitgeber leider zum Teil nicht.

In dem bevorstehenden Seminar erarbeiten die Seminarteilnehmer gemeinsam einen Ausweg aus dieser Krise. Sie erstellen eine Analyse des Mitarbeiters aus betrieblicher und familiärer Sicht, wägen die verschiedenen Kündigungsarten geschickt gegeneinander ab, lernen das Erstellen von korrekten Abmahnungen, die beim Arbeitsgericht auch standhalten bis hin zu formal korrekten Kündigungen. Viele Prozesse scheitern bereits an Formfehlern während des Ausspruchs bzw. des Zugangs der Kündigung. Am Ende steht mithilfe eines Strategiespiels die kostengünstige, definitive Trennung vom unliebsamen Mitarbeiter. Das Seminar zeigt Ihnen aber auch Wege zur Kosteneinsparung und zur Effizienzsteigerung in Ihrem Unternehmen bzw. Ihrer Praxis auf.

Ziel des Seminars ist auch neben der Trennung vom Mitarbeiter die Kostensenkung und die Effizienzsteigerung durch zielgerichtetes, strategisches Handeln, die Stärkung Ihrer Arbeitgeberrechte gegenüber den Mitarbeitern und damit auch Ihres Selbstvertrauens in der Diskussion mit dem Mitarbeiter.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

## VERANSTALTUNGSVORSCHAU

### ● ● × 26. September 2018 Abrechnung und Praxisführung

Einmal pro Quartal geht es um folgende Themen:

Aktuelle Neuerungen aus dem Bereich der Abrechnung

- Neue Urteile und Kommentierungen
- Zweifelsfragen der Auslegung
- Höhere Abrechnungsfaktoren begründen
- Organisatorische Tipps
- Rechtliche Hinweise

Zudem greift Frau Baumeister-Henning Spezialthemen auf, die erst kurz vorher festgelegt werden und somit immer brandaktuell sind.

Bringen Sie gerne eigene Problemfälle mit, wir helfen Ihnen bei der Lösung.

### ● ● × 10. Oktober 2018 Und Tschüss! Wie trenne ich mich von unliebsamen Mitarbeitern?

Rechtsanwältin Dr. Iris Nehlmeyer-Günzel (Referentin),  
Dr. Rolf Michels (Begrüßung)

Erfahren Sie im Seminar von Frau Dr. Nehlmeyer-Günzel, wie man sich von Mitarbeitern trennt und wie Sie Ihre Arbeitgeberrechte gegenüber den Mitarbeitern stärken.

Sie wollen gerne teilnehmen? Dann rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns eine E-Mail an [office@laufmich.de](mailto:office@laufmich.de).

### DIE KANZLEI LAUFENBERG MICHELS UND PARTNER

ist Ihr Spezialist für Steuerberatung, Vermögensplanung und Wirtschaftsprüfung.

Der Zahnärztebrief wird von unserem Zahnärztee-Team veröffentlicht und richtet sich mit aktuellen Steuerthemen speziell an Zahnärzte.



**Michael Laufenberg**  
Wirtschaftsprüfer  
Steuerberater



**Marcel Nehlsen**  
Steuerberater

### Impressum

Laufenberg Michels und Partner mbB  
Robert-Perthel-Straße 81  
50739 Köln

T.: 02 21 / 95 74 94-0

F.: 02 21 / 95 74 94-27  
[newsletter@laufmich.de](mailto:newsletter@laufmich.de)  
[www.laufmich.de](http://www.laufmich.de)

### Herausgeber

Redaktion: Michael Laufenberg

Erscheinungsweise:

Der Zahnärztebrief erscheint 3 x im Jahr

Layout: necom Werbeagentur GmbH

Druck: Berk Druck, Euskirchen

Auflage: 1.100 Stück

Stand: 04/2018