

„Geschenke“ sollten gut überlegt sein

Von Ralph Wißgott

Vorsicht ist geboten, wenn Mitarbeitern Fahrzeuge zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellt werden. Das kann ein Fass ohne Boden für den Pflegedienst sein.

Hambühren. Viele Pflegedienste stellen ihren Mitarbeitern Dienstfahrzeuge auch zur privaten Nutzung zur Verfügung oder denken darüber nach, es zukünftig zu tun. Das ist jedoch für das Unternehmen nicht ohne finanzielles Risiko. Der Arbeitnehmer, so will es der Gesetzgeber, hat jeden Monat ein Prozent vom Listenneupreis inklusive der Mehrwertsteuer zu versteuern und Sozialversicherungsabgaben darauf zu entrichten. Hinzu kommen nochmals 0,03 Prozent vom Bruttolistenneupreis für den Entfernungskilometer (einfache Strecke) von der Wohnung des Arbeitnehmers zum Sitz des Pflegedienstes. Die Fahrten von und zur Arbeitsstätte gelten als Privatfahrt. Viele Verantwortliche in Pflegediensten denken, dass diese prozentualen Anteile auf den Bruttolohn aufgeschlagen werden müssen. Dieses käme dann effektiv einer mitun-

ter erheblichen Gehaltserhöhung gleich.

Beispiel: Das regelmäßige Bruttoarbeitsentgelt der ambulant tätigen Pflegekraft beträgt 1 800 Euro. Der Listenneupreis des von ihr genutzten Dienstwagens beträgt 12 000 Euro. Dann würde das neue Monatsbrutto, bei Aufschlag von einem Prozentpunkt, 1 920 Euro betragen. Das entspräche

den kann. Das bedeutet, die 120 Euro aus dem Beispiel müssten nicht aufgeschlagen werden sondern von den 1 800 Euro werden nun 120 Euro in den Kfz-Sachbezug umgewandelt. Das Bruttogehalt des Arbeitnehmers ändert sich somit nicht. Im Gegenzug reduziert sich das Nettogehalt des Arbeitnehmers exakt um den Betrag des Sachbezugs. Das gilt selbstverständlich auch im Falle eines Gehaltsaufschlages. Aber Achtung: Dieser Nettoabzug stellt für das Unternehmen einen steuerpflichtigen Ertrag dar, er wird zum Umsatz und Gewinn hinzugerechnet.

Grundsätzlich

sollte jeder Arbeitgeber wohl überlegen, ob er Mitarbeitern einen Dienstwagen zur Privatnutzung zur Verfügung stellen möchte. Der Vorteil liegt beim Arbeitnehmer. Dieser könnte niemals für diese 120 Euro zzgl. 0,03 Prozent einen gleichwertiges Fahrzeug unterhalten. Denn alle mit dem Fahrzeug verbundenen Kosten (Wertverlust, Treibstoff, Wartung, Reparaturen, Steuern, Versicherung etc.) trägt der Arbeitgeber. Monatliche Kosten für ein solches Fahrzeug betragen 500 Euro und mehr.

„Grundsätzlich gilt:
Ein Teil des Bruttogehalts in den Sachbezug umwandeln“

Ralph Wißgott

//



Foto: Archiv

che nun einer Gehaltserhöhung von 6,7 Prozent und damit einer deutlichen Mehrbelastung für den Arbeitgeber, der ja zudem den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung auch für die zusätzlichen 120 Euro Bruttolohn zu entrichten hat. Effektiv beträgt die Mehrbelastung also deutlich mehr als 120 Euro monatlich.

Was viele Arbeitgeber nicht wissen ist, dass dieser sogenannte Kfz-Sachbezug auch aus dem derzeitigen Bruttogehalt eines Arbeitnehmers umgewandelt wer-

Pflegedienste sollten genau überlegen, ob und wenn ja welchen Mitarbeitern sie einen solchen Vorteil angedeihen lassen möchten. Wenn Mitarbeitern gegen Sachbezug die Privatnutzung erlaubt wird, steht das Fahrzeug auch außerhalb der Dienstzeiten des Mitarbeiters dem Pflegedienst nicht zur Verfügung. Es macht jedoch Sinn, dass ein Dienstfahrzeug nicht nur eine Tour am Tag fährt. Ein stehendes Dienstfahrzeug bindet zuviel Kapital und der Pflegedienst ist gezwungen, weit mehr Fahrzeuge anzuschaffen und einzusetzen, als das ohne Privatnutzung notwendig wäre.

Wenn überhaupt, sollte nur Führungsmitarbeitern in Vollzeitbeschäftigung ein solches „Geschenk“ gemacht werden und grundsätzlich sollte ein Teil des Bruttogehalts in den Sachbezug, wie oben beschrieben, umgewandelt werden. Ferner besteht die Möglichkeit für den Arbeitgeber die Privatnutzung einzuschränken. So können maximale Kilometergrenzen gesetzt und Fahrten ins Ausland oder durch andere Fahrer als den Mitarbeiter ausgeschlossen werden.

//

INFORMATION

Unternehmensberatung
Wißgott, Fachberatung für die ambulante Pflege, Internet:
www.uw-b.de, E-Mail: rw@uw-b.de