



**Geduld** | Es dauert oft, bis das Modell in der Firma umgesetzt wird. Denn bei der Gehaltsumwandlung müssen vorab viele Dinge geklärt sein

# Auto gegen Lohn

**Entgeltumwandlung** | Was heißt Leasing? Für Arbeitnehmer, die nicht dienstwagenberechtigt sind, ist dies eine zentrale Frage bei diesem Gratifikationsmodell. Mazda und Athlon halfen hierbei dem Integra-Fuhrpark.

Foto: Djalor/Fotolia

Für diese Recherche zum Thema Gehaltsumwandlung sitzen drei Parteien an einem Tisch. Es können auch vier oder fünf sein – je nach Fuhrpark. In diesem Fall sind es der Geschäftsführer und Fuhrparkleiter des Betreuungsfachdienstes Integra aus Wetter/Ruhr, Dirk Drögekamp, von Mazda Stefan Kampa (Gewerbekundenleiter) und Karsten Stumpe (Key-Accounter) sowie Frank Pöhler vom Leasinggeber Athlon. Diese Vielstimmigkeit bedingt das Produkt, das mehr Erklärungen erfordert als eine Dienstwagenüberlassung und seltener zur Anwendung kommt. Dass es sich dennoch lohnt, sich die Zeit zu nehmen, um Mitarbeiter, die eigentlich nicht dienstwagenberechtigt sind, mit einem Leasingfahrzeug auszustatten, das zur überwiegenden Privatnutzung dient und dessen Raten über das eigene Gehalt abgegolten werden, kann Drögekamp nur bestätigen.

**Anspruchsvoller Job** | Integra ist ein gemeinnütziger Verein, der als sozialer Dienstleister ambulant betreutes Wohnen für behinderte Menschen sowie Jugendhilfe organisiert. Das Einzugsgebiet zieht sich vom Ennepe-Ruhr-Kreis über Dortmund bis in den Märkischen Kreis und Unna sowie in den Kreis Mettmann. In jedem Gebiet gibt es einen Verantwortlichen für die Fahrzeuge der Betreuungskräfte. Insgesamt sind es gut 100 Mitarbeiter, die sich um rund 500 Menschen kümmern. Der Job ist anspruchsvoll und wie viele andere Pflege- oder Betreuungsberufe nicht immer top vergütet. Gute Pflege- und Betreuungskräfte sind also rar. „Es ist sogar bundesweit sehr schwierig, Fachkräfte zu fin-

den. Das gilt für uns insbesondere, da unsere Kunden oft in einem schwierigen Umfeld leben. Deshalb haben wir vor allem Sozialarbeiter und Pädagogen, Psychologen oder Pflegekräfte beschäftigt“, erklärt Drögekamp. Um hier Anreize für die Mitarbeiter zu schaffen, wurde das System der Entgeltumwandlung ins Leben gerufen.

Die Mobilität bei Integra fußt allgemein auf zwei Säulen: „Zum einen sind es eigene Fahrzeuge, welche die Mitarbeiter als Dienstwagen nutzen können. Diese sind aber nur in überschaubarer Form vorhanden. Der weitaus größere Teil sind die Privatfahrzeuge. Damit hier die Mitarbeiter attraktive und gut ausgestattete Autos nutzen können, haben wir die Entgeltumwandlung eingeführt.“

## Das Thema Leasing war für viele Nutzer neu und deshalb in den Verhandlungen stets präsent.

Ganz trivial ist das Produkt allerdings nicht. „Damit wir uns hier nicht verzetteln, haben wir einen Partner für das Produkt gesucht. Da wir über den Paritätischen Landesverband NRW Kontakt zu Mazda hatten, haben wir den Kontakt nach Leverkusen gesucht“, blickt Drögekamp zurück. Prompt gingen die ersten Infos per Rundschreiben raus. Parallel galt es, intern alle Parteien von der Idee zu überzeugen, sprich Geschäftsführung, Personalabteilung und Betriebsrat – der virtuelle Platz am Beratungstisch wurde plötzlich also knapper.

Aber es wurde sehr schnell Einigung erreicht, freut sich der Geschäftsführer: „Der Betriebsrat befürwortete das Modell, eine gesonderte Betriebsvereinbarung brauchte es dafür nicht.“ Jetzt wurde es konkreter. Die Interessenten meldeten sich dann in der Geschäftsstelle in Wetter nahe Witten. Hier wurde eines deutlich, wie sich Drögekamp erinnert: „Das Thema Leasing war in den verschiedenen Gesprächsrunden stets präsent.“ Dienstwagenfahrer können dies im Schlaf definieren, auch die Abstufung in Full Service fällt ihnen leicht, aber all jenen Arbeitnehmern, die keinen Wagen gestellt bekommen und auch privat nicht aufs Leasing setzen, haben hier ein hartnäckiges Fragezeichen im Kopf.

**Konfigurieren** | Dieses bekommt man nur durch Aufklärung aufgelöst, wissen der Mazda-Key-Accounter Karsten Stumpe und der Athlon-Vertriebler Frank Pöhler. „Damit dies gleich zu Anfang konkret und greifbar für alle wurde, haben wir gleich zu Beginn das Online-Tool Lease2motivate freigeschaltet, damit jeder Interessierte anhand seiner Gehalts- und Steuerdaten ein Fahrzeug definieren konnte. Denn die zentrale Frage ist hier ja: Welche Auswirkung hat die Gehaltsumwandlung auf mein Nettogehalt?“, blickt Pöhler zurück.

Als Datenbasis für die Vollkostenrechnung dient der Rechner des ADAC. „Hier sind alle wichtigen Elemente drin, die es in einer solchen Rechnung zu beachten gilt. Und der Interessent kann selbst seine Autos konfigurieren und vergleichen, ohne dass ihn dabei

der Fuhrparkleiter anleiten muss“, erklärt Stumpe. Am Ende der Beratung wurden wichtige Details geklärt wie saisonale Reifenwechsel, Versicherung, Leasingbestandteile und was bei der Fahrzeugrückgabe alles zu beachten ist.

**Interessante Wahl** | Bei Integra ist das Programm nun seit gut einem Jahr aktiv und wird laut Drögekamp zunehmend von den Mitarbeitern genutzt. Interessanterweise wurden bislang nicht allein Klein- oder Kompaktmodelle wie der Mazda2 oder Mazda3 bestellt, sondern auch die SUVs CX-3 und der CX-5. „Davon waren wir selbst überrascht“, gibt Stumpe zu. Die Erklärung liefert der Arbeitsweg bei Integra. Denn die Mitarbeiter starten ihre Touren fast vollständig von zu Hause aus, so dass der typische Pendlerweg in die Zentrale entfällt, was auch ein SUV interessant werden lässt.

Positiv zeigte sich nicht nur der Widerhall in Wetter – auch Mazda hofft, dass das Pilotprojekt für Aufmerksamkeit sorgt. „Hier bei den kleineren und mittleren Unternehmen, die auf Fachkräftesuche sind, sind wir als Marke stark. Deshalb passt Lease2motivate perfekt zu unserer Flottenstrategie“, betont Stefan Kampa und ergänzt: „Das Echo auf den Launch des Produktes vor zwei Jahren war immens. Gespräche dazu führten wir sowohl mit unseren Bestandskunden als auch mit neuen Flotten wie Integra. Die Umsetzung dauert dann allerdings, schließlich müssen neben dem Flottenleiter die Geschäftsführung, Human Resources und der Betriebsrat ins Boot geholt werden.“ Laut Kampa liegt die Quote potenzieller Gehaltsumwandler in den Unternehmen ungefähr bei 15 bis 20 Prozent.

**Enge Betreuung** | Um dieses Potenzial anzugehen, muss man beweisen, dass man sich über die gesamte Leasingzeit um die Mitarbeiter kümmert, die oft zum ersten Mal mit dem Leasingprozess zu tun haben. „Der Nutzer soll spüren, dass wir ihn betreuen, denn er macht auch Werbung für das Produkt. Deshalb sorgen wir unter anderem dafür, dass Mehr- und Minderkilometersätze jeweils gleich hoch sind und bei einer möglichen Vertragsumstufung legen wir den historischen Restwert zugrunde“, erklärt Pöhler.

Alle Fahrzeuge werden mit einer Full-Service-Rate ausgestattet. „Das ist sinnvoll, da der Fuhrparkleiter und der Fahrer keinen Mehraufwand damit haben“, so der Athlon-Experte. Zu den Bauteilen zählt immer auch Lease2motivate Safe, die Versicherung, dass das Fahrzeug unter bestimmten Bedingungen deutlich früher an den Leasinggeber zu-

rückgegeben werden kann. Pöhler erklärt: „Hier gibt es gewisse Spielregeln. Nach einem Jahr kann man beispielsweise das Fahrzeug zurückgeben, wenn der Mitarbeiter das Unternehmen verlassen hat und das Auto nicht anderweitig eingesetzt werden kann. Es gibt hier aber auch die Möglichkeit, dass der Mitarbeiter den Vertrag einfach zum neuen Arbeitnehmer mitnimmt.“ Das Risiko, langfristig auf einem nicht mehr genutzten Leasingfahrzeug sitzen zu bleiben, wird damit deutlich minimiert. „Diese Versicherung ist deshalb ein absoluter Pluspunkt für das Produkt“, betont auch Kampa.

**Rückgabe** | So richtig kribbelig wird es bei Integra deshalb erst in zwei, drei Jahren, wenn die Rückgabe ansteht. Mit der Fairen Fahrzeugbewertung, die hier zugrunde liegt, hat man selbst noch keine Berührungspunkte gehabt. Athlon-Fachmann Pöhler nimmt hier etwas die Angst, indem er auf andere Flotten verweist, die auf Gehaltsumwandlung setzen: „Die Autos kommen in der Regel

extrem gepflegt zurück. Es gibt auch Fälle, dass die Fahrzeuge ohne Nachberechnung angenommen wurden. Sowas ist hier nicht ungewöhnlich. Auf der anderen Seite sind die Fahrer bei möglichen Rückforderungen deutlich kritischer als Dienstwagenfahrer. Die Unternehmen können deshalb eine Schadenpauschale bis zu 360 Euro buchen.“

Das Modell rollt also in Wetter an. „Mit den ersten Abschlüssen bei Integra wollen wir das Thema weiter pushen und werden nochmal eine Infoveranstaltung abhalten“, blickt Stumpe voraus. Und für Fuhrparkleiter Drögekamp gehört der Punkt Gehaltsumwandlung mittlerweile zum festen Vokabular beispielsweise bei Neueinstellungen: „In jedem Bewerbungsgespräch informieren wir über die Möglichkeit der Entgeltumwandlung mit Mazda. Das ist für uns ein wichtiges Mittel zur Mitarbeiterbindung.“

Und so wird aus einer Tafel mit vielen Parteien plötzlich ein Gespräch zwischen zwei – so einfach kann es sein. | rs



**Start** | Mathias Hüls (Prokurist Autohaus Bonnermann und Hüls, l.), Karsten Stumpe (Key-Accounter Mazda, 2. v.l.) neben Nicolas Wingefeld (Leiter Business Vertrieb Mazda), Dirk Kohtzer (Key-Accounter Athlon, r.)



**Übergabe** | Rainer Hüls (Geschäftsführer Autohaus Bonnermann und Hüls) und Vera Elsche (Integra)