

Lohnkostenoptimierung

Ein Beitrag von Thomas Mochnik

Fachkräfte sind Mangelware und eine Physiotherapeutenstelle bleibt im Schnitt fünf Monate unbesetzt. Neben dem Gehalt sind andere Vergütungsformen eine Möglichkeit, für Arbeitnehmer attraktiv zu sein und zu bleiben. Erfahren Sie, wie Sie diese zusätzliche Option für Ihr Unternehmen einsetzen können.



Foto: ROSSARINPHOTO / shutterstock.com

Finanzen / Steuer / Recht

Attraktivität. In Zeiten des Fachkräftemangels sind gute therapeutische Mitarbeiter gefragter denn je. Der Höhe und Gestaltung des Angestelltengehaltes kommt daher eine immer wichtigere Rolle zu. Die sogenannte Transparenzregelung (§ 125 SGB V) soll dafür Sorge tragen, dass die angestellten Therapeuten an den Mehreinnahmen bei den GKV-Verordnungen, verursacht durch höhere Gebührenabschlüsse mit den Krankenkassen, partizipieren.

Dies sorgt bei Praxisinhabern jedoch auch für Unsicherheit: Was kann oder muss ich dem dringend gesuchten Therapeuten bieten? Und wie halte ich meine angestellten Therapeuten „bei der Stange“? Denn auch die Abwerbungsversuche anderer Praxen nehmen an Intensität zu – Angebote zur Nutzung eines Firmenwagens für den Mitarbeiter kommen zum Beispiel immer häufiger vor.

Die Wertschätzung gegenüber dem qualifizierten Mitarbeiter kann auch durch weitere clevere Lösungen gezeigt werden. Frei nach dem Motto: Kleine Geschäfte erhalten den Teamspirit und sorgen für Zusammenhalt. Hierfür hat der Gesetzgeber eine Reihe von Möglichkeiten eingeräumt,

Arbeitnehmern Zahlungen und Sachleistungen zu gewähren, die steuerbegünstigt beziehungsweise steuerfrei und beitragsfrei in der Sozialversicherung sind. Durch die folgenden Möglichkeiten binden Sie nicht nur Ihre Mitarbeiter, sondern senken auch noch Ihre Praxiskosten.

Praxishandy. Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte sind zunehmend auch in Physiotherapiepraxen nicht mehr wegzudenken. Therapeuten auf Hausbesuch rufen heute kurz in der Praxis oder beim nächsten Patienten an, um sich anzukündigen. Ein Firmenhandy, das der Mitarbeiter auch privat nutzen kann, ist natürlich lukrativ. Die Vorteile des Arbeitnehmers aus der privaten Nutzung dieser Geräte können steuer- und beitragsfrei sein, vorausgesetzt, die Geräte werden auch in der Praxis des Arbeitgebers eingesetzt. Werden die Geräte dem Mitarbeiter allerdings übereignet

Für Eilige

Die Höhe des Nettolohns auf der Monatsabrechnung muss nicht zwangsläufig der Gesamtentlohnung des Mitarbeiters entsprechen. Durch andere Vergütungsformen können Arbeitgeber ebenfalls Wertschätzung zeigen und damit ihre Attraktivität steigern. Viele Sachleistungen haben sogar Vorteile für beide Seiten, denn teilweise sind sie steuerbegünstigt oder sogar steuerfrei.

AUTORENABDRUCK

und nicht nur überlassen, ist der Vorteil steuerpflichtig; diese Übereignung kann jedoch pauschal besteuert werden. Mit Inkrafttreten der neuen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) sind hier aber auch datenschutzrechtliche Aspekte dringend zu beachten.

Einkaufsgutscheine. Bis zur monatlichen Freigrenze von 44 Euro können Sie jedem Mitarbeiter Sachleistungen zukommen lassen, zum Beispiel einen Einkaufsgutschein. Diese Leistungen sind für Sie als Arbeitgeber steuer- und beitragsfrei, wenn die Freigrenze nicht überschritten wird. Alternativ können auch vom Mitarbeiter vorgelegte Kaufbelege von Ihnen erstattet werden, wenn die gesetzlichen Bestimmungen hierzu eingehalten werden. Dagegen ist die Auszahlung von Gutscheinen in Geld ausgeschlossen.

Tankgutscheine. Auch hier gilt eine Freigrenze von 44 Euro pro Monat, die nicht überschritten werden darf. Alternativ kann der Praxisinhaber durch Vorlage von Tankbelegen die vom Therapeuten gezahlten Kraftstoffkosten in Höhe von maximal 44 Euro erstatten. Tankgutscheine mindern allerdings bei den Mitarbeitern die als Werbungskosten abziehbare Entfernungspauschale, wenn der Kraftstoff auch für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte verbraucht wird.

Betriebliche Altersversorgung. Der Praxisinhaber ist verpflichtet, Mitarbeitern einen Durchführungsweg für die Entgeltumwandlung der betrieblichen Altersversorgung anzubieten. Die Beiträge hierfür fließen dann aus dem Bruttoentgelt des Arbeitnehmers direkt in die Altersversorgung. Dadurch sinkt die Steuerlast des Mitarbeiters, aber auch die zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge fallen für den Praxisinhaber und den Mitarbeiter geringer aus.

Betriebliche Gesundheitsförderung. Möglicherweise kennen Sie das Thema aus Ihrer eigenen Praxis und bieten selbst Präventionsleistungen in Betrieben an. Ihren eigenen Mitarbeitern können sie diese Leistungen selbstverständlich auch zugutekommen lassen. Die Maßnahmen sind bis zu 500 Euro pro Jahr steuer- und beitragsfrei. Finden die Maßnahmen nicht in der eigenen Praxis statt, kann der Praxisinhaber unter bestimmten Umständen in gleicher Höhe Barzuschüsse für privat durchgeführte Maßnahmen gewähren. Bedingung ist, dass es sich um zertifizierte Maßnahmen handelt, die im Präventionsleitfaden der Spitzenverbände der gesetzlichen Krankenkassen enthalten sind.

Firmenwagen. Stellen Sie Ihrem Mitarbeiter einen Firmenwagen zur betrieblichen und / oder privaten Nutzung zur Verfügung, können für beide Seiten Vorteile entstehen. Für den Mitarbeiter, der den

Firmenwagen ausschließlich zu betrieblichen Zwecken nutzt (Hausbesuch), fallen keine Steuern an, da es sich dann nicht um eine Entlohnung handelt. Bei zusätzlicher privater Nutzung dagegen werden Lohnsteuer und Beiträge zur Sozialversicherung fällig. Auch bei Fahrten zwischen seiner Wohnung und seiner ersten Tätigkeitsstätte (Praxis) entsteht für den Mitarbeiter ein lohnsteuer- und beitragspflichtiger geldwerter Vorteil. Diese Fahrten können jedoch in Höhe der Entfernungspauschale mit 15 Prozent Lohnsteuer pauschal besteuert werden; dann tritt auch Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung ein.

Erholungsbeihilfe. Ihre Mitarbeiter sind im Praxisalltag zunehmend hohen Belastungen ausgesetzt. Eine Erholungsphase des Mitarbeiters kann auch für den Praxisinhaber einen großen Nutzen haben, wenn der Angestellte anschließend mit neuen Kräften und motiviert in die Praxis zurückkehrt. Nimmt der Mitarbeiter eine Erholungsphase im Rahmen seiner Urlaubstage wahr, kann ihm der Praxisinhaber eine sogenannte Erholungs- oder Urlaubsbeihilfe in Höhe von 156 Euro pro Jahr zukommen lassen. Für den Ehegatten sind weitere 104 Euro und für jedes Kind 52 Euro möglich – und das sogar, ohne dass der Mitarbeiter Steuern und Sozialabgaben zahlen muss. Nur der Praxisinhaber als Arbeitgeber muss die Erholungsbeihilfe mit 25 Prozent Lohnsteuer zuzüglich Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer pauschal versteuern. Voraussetzung ist, dass die Erholungsbeihilfe im zeitlichen Zusammenhang zum Urlaub gewährt wird und der Mitarbeiter diese zu Erholungszwecken nutzt.

Kindergartenbeiträge. Beruf und Kinder unter einen Hut zu bekommen, ist eine besondere Herausforderung, auch für Ihre Mitarbeiter. Der Praxisinhaber kann bei den Kosten für die Betreuung, Unterbringung und Verpflegung der nicht schulpflichtigen Kinder in Kindertagesstätten oder vergleichbaren Einrichtungen finanziell unterstützen. Zahlt er hierfür einen Zuschuss oder erstattet er die Kosten in voller Höhe, so ist dies steuer- und beitragsfrei.

Dies sind nur acht der zahlreichen Möglichkeiten, die Praxisinhabern zur Verfügung stehen. Rechtlich empfehlenswert ist in jedem Fall, eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu treffen.



Surftipp

Musterverträge für schriftliche Vereinbarungen:
www.etl-rechtsanwaelte.de/formulare-mustervertraege

Bei Gutscheinen kann der Mitarbeiter selbst bestimmen, wann er sie einsetzt.

Ein erholter Mitarbeiter leistet mehr.