

MITARBEITERGEHALT

So gelingt es: Mehr „Netto vom Brutto“ für Ihre Praxismitarbeiter

von Steuerberater und Betriebswirt Thomas Ketteler-Eising,
Kanzlei Laufenberg Michels und Partner, Köln, www.laufmich.de

| Fast jeder Praxisinhaber führt einmal im Jahr Gehaltsgespräche. Viele Praxen orientieren sich bei der Bezahlung am Tarifvertrag für ZFA – steigt der Tarif, wird der Praxisinhaber durch seine Mitarbeiter fast automatisch mit der Frage nach einer Gehaltserhöhung konfrontiert. Wir zeigen einige Tipps, wie Sie Ihren Mitarbeitern steuer- und sozialversicherungsfreie Gehaltserhöhungen zukommen lassen, sodass sie „mehr Netto vom Brutto“ haben – und für Sie weniger Kosten entstehen. |

Vorteile für Praxisinhaber und Angestellte

Aus Sicht der Angestellten ist allein der effektive „Netto“-Lohn wichtig. Der Praxisinhaber muss hierbei aber auch immer seine Kosten im Blick halten. Nettolohn und Bruttoarbeitgeberkosten unterscheiden sich erheblich voneinander. Um zum Beispiel eine Gehaltserhöhung von monatlich 100 Euro netto zu bezahlen, hat der Praxisinhaber häufig Kosten von rund 240 Euro.

Findet man also eine Möglichkeit, Teile eines Gehalts steuer- und sozialversicherungsfrei auszuzahlen, können beide Parteien hierdurch große Vorteile realisieren. Der Praxisinhaber spart bares Geld – und bei den Mitarbeitern kommt das Geld „brutto wie netto“ an.

Unterschied bei der Besteuerung von Gehaltsextras

Bei der Suche nach steueroptimierten Gehaltserhöhungen muss zwischen zwei Modellen unterschieden werden:

- Vollständig steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlte Gehaltsbestandteile sowie
- Gehaltsbestandteile, bei denen die Lohnsteuer des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber übernommen wird. Diese Gehaltsbestandteile werden dann „pauschal versteuert“.

Vorteile einer pauschalen Besteuerung

Der Vorteil bei pauschal versteuerten Leistungen besteht für den Angestellten darin, dass der Arbeitgeber die Lohnsteuer übernimmt. Das heißt: Der Angestellte muss die Leistungen selbst nicht mehr versteuern, er erhält diese Zahlungen vielmehr „netto“. Aber auch für Sie als Arbeitgeber hat diese Variante Vorteile: Denn bei einer Pauschalversteuerung muss immer nur ein pauschalierter Steuersatz zwischen 15 und 30 Prozent gezahlt werden – je nach Art des Gehaltsextras. So zahlen Sie zwar zunächst mehr, wenden aber gleichzeitig Ihrem Mitarbeiter einen höheren Nettobetrag zu als es bei einem „normalen“ Bruttogehalt der Fall wäre.



Praxischef spart –
und die Mitarbeiter
haben mehr „netto“

Pauschalierter
Steuersatz von
15 bis 30 Prozent

ZFA versteuert
Zuwendung über
Gehaltsabrechnung

Praxischef
übernimmt
Pauschalsteuer

DOWNLOAD
Übersicht auf
zwd.iww.de



ARCHIV
Ausgabe 9 | 2013
Seite 5 - 8



■ Beispiel: Erholungsbeihilfe für den Urlaub

Eine langjährige und wohlverdiente ZFA erhält zur Unterstützung für ihren anstehenden Urlaub eine Erholungsbeihilfe in Höhe von 156 Euro.

- Variante A: Zahlung als normale Einmalzahlung
- Variante B: Zahlung als Erholungsbeihilfe mit Pauschalversteuerung

Lösung Variante A

Für die ZFA muss die Einmalzahlung über die Gehaltsabrechnung abgerechnet werden. Sie muss hierauf – je nach persönlichem Steuersatz – rund 70 Euro Steuern und Sozialversicherungsbeiträge bezahlen – netto bleiben ca. 86 Euro. Der Praxischef muss Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von etwa 33 Euro zahlen. Hier ist die gut gemeinte Zuwendung nicht in vollem Umfang spürbar bei der Mitarbeiterin angekommen.

Lösung Variante B

Der Praxisinhaber zahlt die Zuwendung als zusätzliche freiwillige Erholungsbeihilfe und begleicht hierfür für die ZFA die Pauschalsteuer. Er zahlt auf den Wert 25 Prozent Pauschalsteuer zuzüglich Solidaritätszuschlag, also rund 44 Euro (statt 33 Euro in Variante A), und hat hierdurch seine MFA von allen Pflichten freigestellt.

Besonderheit: Geschenke aufgrund persönlicher Anlässe

Die Erholungsbeihilfe darf nicht anstelle von Urlaubsgeld ausgezahlt werden und muss im zeitlichen Zusammenhang mit der konkreten Erholungsmaßnahme (Urlaub) des Mitarbeiters liegen – drei Monate davor oder danach, Dauer mindestens eine Woche, Nachweise sind erforderlich. Für Ledige können 156 Euro jährlich gezahlt werden, zusätzlich für den Ehegatten 104 Euro jährlich und für jedes Kind 52 Euro jährlich. Die Erholungsbeihilfe muss extra zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

Mögliche steuerbegünstigte Gehaltsextras

Die Liste möglicher steuerfreier oder -begünstigter Gehaltsextras ist lang. Je nach Mitarbeiter können hierbei eine oder mehrere Möglichkeiten greifen, um ihm derart das Gehalt zu erhöhen. Eine ausführliche Übersicht finden Sie auf zwd.iww.de in der Rubrik „Downloads“ unter „Arbeitshilfen und Checklisten“. Diese Übersicht zeigt, dass es fast bei jedem Mitarbeiter Möglichkeiten gibt, steuer- und sozialversicherungsfreie Gehaltsextras zu verhandeln. Auch die Kombination verschiedener Gehaltsextras ist möglich.

PRAXISHINWEIS | Einige dieser Beispiele sind nur dann steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn sie als „Gehaltsextra“ bezahlt werden. In bestimmten Fällen darf also kein Lohn umgewandelt werden, sondern er muss als Gehaltserhöhung bezahlt werden. Sprechen Sie vorher mit Ihrem Steuerberater!

WEITERFÜHRENDER HINWEIS

- Über die günstige steuerliche Gestaltung von Zuwendungen durch den Praxisinhaber informiert auch der Beitrag in ZWD 09/2013, Seite 5.