

Nettolohnoptimierung

# Mehr Anreize fürs Praxisteam

**Ein Beitrag von Prof. Dr. Johannes Bischoff**

Zahnärzte sind bedeutende Arbeitgeber in Deutschland, denn sie beschäftigen rund 300 000 Mitarbeitende und bilden rund 28 000 Azubis aus. Allerdings leiden auch Zahnarztpraxen stark unter dem Fachkräftemangel und der demografischen Entwicklung. Um so mehr gilt es, gute Mitarbeitende dauerhaft zu binden. Das gelingt mit einigen Zuwendungen, die meist einfach zu realisieren sind.

(Potenzielle) Mitarbeitende erwarten heute ein „fares“ Gehalt – möglichst lohnsteuer- und SV-optimiert. Mit einem guten Grundgehalt ist es längst nicht mehr getan; zusätzliche Benefits erhöhen die Zufriedenheit um Längen. Zudem ist es wichtig, Mitarbeitenden mit hoher Wertschätzung zu begegnen. Das schafft ein harmonisches Arbeitsumfeld im gesamten Praxisteam und erhöht die Arbeitsmotivation und den Wohlfühlaspekt. Und konkrete Angebote steigern die Attraktivität der Praxis. Hier eine Auswahl an Benefits, die zusätzliche finanzielle Freiräume schaffen:

- Guthabekarten
- Netflix-/Spotify-Abonnements

- Büchergutscheine
- Kita-Zuschüsse
- Fahrkostenzuschüsse
- Deutschlandticket
- Stellplatz Tiefgarage
- Jobrad
- Firmenwagen

Es ist an der Zeit, mit einem Irrglauben aufzuhören: Obstschalen, kostenlose Getränke wie Kaffee, Tee, schöne Pausenräume oder Weihnachtsfeiern sind keine individuellen Benefits, sondern eine Selbstverständlichkeit!

**Mehr als nur Goodies bieten**

Praxen, die Mitarbeitende nur über das Gehalt finden und binden wollen, springen aber zu kurz und bezahlen das mit einem hohen Gehaltsniveau und geringer Bindung an die Praxis. Denn heute erwarten Mitarbeitende mehr als nur Geld. Sie legen auch Wert auf Fortbildung und Weiterbildungsmöglichkeiten, z. B. zur DH oder Praxismanagerin. Sie möchten einen Sinn in ihrer Arbeit sehen, sich mit der Praxiskultur

identifizieren und in einer „modernen“ Praxis arbeiten.

**Führung und Verantwortung als sinnstiftende Aufgaben**

Mitarbeitende sollten einen klaren Verantwortungsbereich bekommen, Rollen und Aufgaben im Team sind transparent zu definieren. Augenmerk liegt besonders auf der Vorbildfunktion der Führungskraft: Ein authentisches und respektvolles Verhalten inspiriert alle Mitarbeitenden.

Ebenfalls unterschätzt ist in diesem Zusammenhang immer noch die Wertschätzung der Mitarbeitenden. Dem Team das Gefühl zu geben, dass jeder einzelne einen wertvollen Beitrag für die gesamte Praxis leistet, motiviert – und verringert langfristig die Fluktuation und sorgt für ein besseres Arbeitsklima. Konkret sind das teils naheliegende Dinge, wie

- Lob und Dank im Alltag
- Eingehen auf persönliche Bedürfnisse wie familienfreundliche Arbeitszeiten
- Monetäre Ankennungen wie Bonuszahlungen, Gutscheine oder andere Prämien

tw Tabelle

**Ein Vergleich**

Im Beispiel bringt die Optimierung ca. 12 T€ jedes Jahr

	Optimiert Kind 4 Jahre	Nicht optimiert
<b>Brutto-Gehalt</b>	5.142 €	6.000 €
<b>Andere Leistungen</b> Kita Zuschuss 500 €, Deutschland-Ticket 58 €, Givve Card 50 €, Internetzuschuss 50 €, Übernahme Fortbildung 200 €	858 €	0 €
<b>Summe</b>	6.000 €	6.000 €
<b>Zahnärztin bekommt ausbezahlt</b>	4.077 €	3.695 €
<b>Die Praxis zahlt inkl. AG-Anteil</b>	6.464 €	7.170 €

- Gratulation zum Geburtstag, evtl. Geburtstagsüberraschungen, gemeinsames Essen
- Mitarbeitende regelmäßig nach Wünschen und Bedürfnissen fragen (in Großpraxen ist dies auch in Form von anonymen Mitarbeiterbefragungen möglich)

#### Beispiel: Lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtliche Optimierung des Gehalts – Neueinstellung mit mehr Netto

In einer Praxis soll eine Zahnärztin mit einem vier Jahre alten Kind für 6.000 EUR im Monat eingestellt werden. Vereinbart man mit ihr einfach 6.000 EUR Bruttogehalt/Monat, so bekommt die Zahnärztin knapp 3.700 EUR ausbezahlt und die Praxis zahlt inkl. Arbeitgeberanteil ungefähr das Doppelte dessen, was an Geld an die Zahnärztin fließt. **(siehe Tabelle)**. Vereinbart man dagegen einen Kita-Zuschuss, ein Deutschlandticket, eine Givve Card (aufladbare Guthabekarte) und einiges mehr, so bezieht die Zahnärztin 850 EUR an steuer- und SV-begünstigten Leistungen und bekommt ein etwas niedrigeres Bruttogehalt von rund 5.150 EUR/Monat. Netto wirkt sich das wie folgt aus: Sie bekommt knapp 4.100 EUR. Und die Praxis zahlt dafür sogar weniger: rund 6.500 EUR statt 7.200 EUR. Bei diesem lebensnahen Beispiel hat die Zahnärztin pro Jahr rund 4.600 EUR mehr und die Praxis hat Kostenersparnisse von rund 8.400 EUR pro Jahr. Die Optimierung von Gehältern lohnt sich also!

#### In welchen Fällen keine Steuern und SV-Beiträge anfallen

Keine Steuern und SV-Beiträge fallen an, wenn die Praxis Fortbildungskosten übernimmt, Mitarbeitenden ein Deutschland-

ticket spendiert, für Kita-Zuschüsse, Kostenübernahme für Smartphone und Laptop, wenn diese für die Praxis und auch privat genutzt werden.

Für Kita-Zuschüsse gilt: Berücksichtigt werden nichtschulpflichtige Kinder (bis zur Vollendung des 6. Lebensjahres). Der Zuschuss muss zusätzlich zum Arbeitslohn gezahlt werden, eine Umwandlung vom Barlohn ist nicht möglich. Der Kita-Zuschuss wird max. in Höhe der tatsächlichen Betreuungskosten gewährt und setzt voraus, dass Originalbelege über Zahlungen an Kindergärten vorliegen. Der Zuschuss kann auch geringfügig Beschäftigten zusätzlich zum Arbeitslohn gezahlt werden.

Begrenzt bis zu 50 EUR/Monat sind Sachbezüge wie kostenlose Verpflegung oder Givve Card. Aber Vorsicht: Werden die 50 EUR nur um einen Cent überstiegen, ist der gesamte Betrag wieder Lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

Auch bei Sachbezügen wie Erstattung von nachgewiesenen Kosten des privaten Internets gibt es eine steuer- und SV-freie Grenze von 50 EUR. Aber hier führt eine übersteigende Erstattung nicht zu einer kompletten Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht, sondern nur mit dem 50 EUR übersteigenden Betrag.

Eine weitere nachhaltige Möglichkeit der Zuwendung sind Kostenzuschüsse für die zertifizierte Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden.

Damit die Steuerbefreiung gilt, müssen derartige Maßnahmen seit 2020 zwingend zertifiziert sein. Unter die Steuerbefreiung fallen Maßnahmen zur verhaltensbezogenen Prävention und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V genügen.

Dies sind z. B. folgende Bereiche:

- allgemeine Reduzierung von Bewegungsmangel sowie Vorbeugung und Reduzierung spezieller gesundheitlicher Risiken durch verhaltens- und gesundheitsorientierte
- Bewegungsprogramme (z. B. Rückenschule),
- Reisenebenkosten (Taxis, Parkgebühr): nach Belegen
- Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparats,
- allgemeine Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung sowie Vermeidung und Reduktion von Übergewicht,
- Stressbewältigung und Entspannung (= Vermeidung stressbedingter Gesundheitsrisiken).

Begünstigt sind auch Yoga-Kurse, Nicht begünstigt sind hingegen Beiträge für Fitness-Studios. Die Grenze der Zuwendung liegt bei 600 EUR pro Arbeitnehmer und Jahr (Freibetrag).

#### Fazit

Die Möglichkeiten der Mitarbeiterzuwendungen sind vielfältig. Die richtige Kombination der Maßnahmen – je nach den Möglichkeiten der Praxis und der individuellen Bedürfnisse des Teams – zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit bzw. der Arbeitgeberattraktivität ist dabei ausschlaggebend.

#### Kontakt

Prof. Dr. Bischoff & Partner AG  
Steuerberatungsgesellschaft für  
Zahnärzte, Köln  
[www.bischoffundpartner.de](http://www.bischoffundpartner.de)

#### tw Vita

**Prof. Dr. Johannes Georg Bischoff** ist Gründer und geschäftsführender Mehrheitsgesellschafter der Unternehmensgruppe Prof. Dr. Bischoff & Partner mit Sitz in Köln, Chemnitz und Berlin. Er lehrte bis 2020 Controlling an der Bergischen Universität Wuppertal. Der Betriebswirt befasst sich neben der steuerlichen Beratung von Zahnarztpraxen vor allem mit der Entwicklung betriebswirtschaftlicher Konzepte für mehr Transparenz und unternehmerische Sicherheit.

