



„Mehr Netto vom Brutto“ für Ihre Praxismitarbeiter

Fast jeder Praxisinhaber führt einmal im Jahr Gehaltsgespräche. Auch Praxen, die nicht direkt den Tarifvertrag der MFA umsetzen, orientieren sich häufig hieran. Bei einer tarifvertraglichen Erhöhung folgt daher beinahe automatisch die Frage nach Gehaltserhöhungen. Umso ärgerlicher ist es, dass die Kosten des Arbeitgebers immer nur zu einem geringen Teil bei den Angestellten ankommen. Wir zeigen daher in diesem Ärztebrief einige Tipps und Tricks, wie Sie Ihren Mitarbeitern steuer- und sozialversicherungsfreie Gehaltserhöhungen zukommen lassen, so dass Ihre Mitarbeiter „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. Diese Werte, d. h. der Nettolohn und die Bruttoarbeitge-

berkosten, unterscheiden sich erheblich voneinander. Um eine Gehaltserhöhung von 100 Euro netto zu bezahlen, hat der Praxisinhaber häufig Kosten von ca. 240 Euro monatlich.

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

Unterschied zwischen steuer- und sozialversicherungsfreien und pauschal versteuerten Gehaltsextras

Bei der Suche nach steueroptimierten Gehaltserhöhungen müssen zwei unterschiedliche Modelle unterschieden werden:

- Gehaltsanteile, die vollständig steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden können und
- Gehaltsbestandteile, bei denen die Lohnsteuer des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber übernommen wird. Diese Gehaltsbestandteile werden dann „pauschal versteuert“.

Wieso lohnt sich das?

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



Beispiel: Eine langjährige und wohlverdiente Medizinische Fachangestellte erhält zu ihrer Hochzeit ein Geschenk im Wert von 200 Euro.

Variante A:

Es wird keine Pauschalversteuerung gewählt.

Variante B:

Es wird die Pauschalversteuerung gewählt.

Lösung Variante A: Die MFA muss dieses Geschenk in ihrer eigenen Steuererklärung angeben und hier nachversteuern. Sie muss hierauf – je nach persönlichem Steuersatz – ca. 70 Euro Steuern bezahlen. Dies widerspricht natürlich dem Sinn des Geschenkes.

Lösung Variante B: Der Praxisinhaber übernimmt die Pauschalversteuerung für seine MFA. Er zahlt auf den Wert 30 % Pauschalsteuer zzgl. Solidaritätszuschlag, also ca. 63 Euro, und hat hierdurch seine MFA von allen Pflichten freigestellt.

Besonderheit Geschenke auf Grund persönlicher Anlässe

Geschenke auf Grund von persönlichen Anlässen (z.B. Hochzeit, Geburt von Kindern, Geburtstage) dürfen bis zu einer Höhe von 40 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei gezahlt werden. Es darf sich bei den Geschenken nur nicht um Bargeld handeln, sondern um Sachzuwendungen, wie zum Beispiel Blumen, Bücher, aber auch Gutscheine. Diese müssen dann auch nicht pauschal versteuert werden. Praxisinhaber sollten daher genau überlegen, ob sie tatsächlich mehr als 40 Euro je Anlass schenken, da sie dann die Kosten nicht mehr als Betriebsausgaben abziehen können und außerdem zusätzlich pauschal versteuern müssen.

Überblick über die möglichen Gehaltsextras

Die Liste möglicher steuerfreier Gehaltsextras ist lang. Je nach Arbeitnehmer können hierbei eine oder mehrere Möglichkeiten greifen, um dem Mitarbeiter eine steuerfreie Gehaltserhöhung zukommen zu lassen.

Einige Beispiele könnten sein:

- Betriebsveranstaltungen (z.B. Weihnachtsfeier oder Betriebsausflug) bis zu einer Freigrenze je Mitarbeiter und Veranstaltung von 110 Euro. Maximal zwei Veranstaltungen jährlich.
Tipp: Ehegatten von Mitarbeitern können mit eingeladen werden. Ihr geldwerter Vorteil wird nicht der 110-Euro-Grenze hinzugerechnet.
- Erholungsbeihilfen: Es handelt sich um einen zweckgebundenen Zuschuss, den der Arbeitnehmer nur für Erholungszwecke nutzen darf. Erholungsbeihilfen sind sozialversicherungsfrei und werden steuerlich pauschal mit 25 % versteuert. Maximal 156 Euro je Mitarbeiter im Jahr, 104 Euro für dessen Ehegatten und 52 Euro je Kind. So kann fast jedem Praxismitarbeiter zum Beispiel ein Bonus als Urlaubsgeld gewährt werden.
- Betriebliche Gesundheitsförderung ist bis zu einer Höhe von 500 Euro im Jahr je Mitarbeiter steuerfrei. Hierzu sind bestimmte Voraussetzungen notwendig, insbesondere muss es sich um zielgerichtete und zweckgebundene Maßnahmen handeln, die bestimmten Zwecken dienen (z.B. Reduzierung von Bewegungsmangel, Stressbewältigung oder Vermeidung von Fehlernährung). Reguläre Monatsbeiträge für ein Fitnessstudio dürfen beispielsweise nicht übernommen werden, da es hier an der Zweckgebundenheit fehlt. Im Gegenzug dürften aber Zuschüsse für Fitnesskurse gezahlt werden, die die Anforderungen der §§ 20 und 20a SGB V erfüllen.

- Zuschüsse für Kindertartenaufwendungen sind in Höhe der tatsächlichen Kosten steuer- und sozialversicherungsfrei. Hierdurch können erhebliche monatliche Beträge steuer- und sozialversicherungsfrei gezahlt werden.
- Beiträge zu einer Gruppenunfallversicherung können bis zu 62 Euro je Arbeitnehmer pauschal mit 20 % versteuert werden.
- Überlassung typischer Berufskleidung (z.B. einheitliche Praxiskleidung)
- ... und vieles mehr.

Aus der Liste ist ersichtlich, dass es fast bei jedem Mitarbeiter Möglichkeiten gibt, steuer- und sozialversicherungsfreie Gehaltsextras zu verhandeln. Auch die Kombination verschiedener Gehaltsextras ist möglich.

Achtung: Einige dieser Beispiele sind nur dann steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn sie als „Gehaltsextra“ bezahlt werden. Das heißt, es darf in bestimmten Fällen kein Lohn umgewandelt werden, sondern er muss als Gehaltserhöhung bezahlt werden. Sprechen Sie uns daher an, wenn Sie einige dieser Möglichkeiten nutzen wollen!

Praxisbeispiele

Wir haben einige weitere Beispiele zusammengestellt, wie Sie Vorteile konkret nutzen können.

1. Überlassung von betrieblichen Mobiltelefonen einschließlich Telefonkosten, Tablets, Laptops, PCs, (Datenverarbeitungsgeräte)

In der heutigen Zeit gibt es kaum einen Praxismitarbeiter, der kein Smartphone oder keinen Laptop besitzt. Die Anschaffung ständig neuer Geräte kann für die Praxismitarbeiter aber auch ein nicht unerheblicher finanzieller Faktor sein. Hier besteht für Arbeitgeber die Möglichkeit, diese Geräte steuer- und sozialversicherungsfrei an die Mitarbeiter zu überlassen. Die Überlassung ist an keine betragsmäßigen Grenzen im Jahr gebunden. Das heißt, der Arbeitgeber kann seinen Praxismitarbeitern unentgeltlich zum Beispiel sowohl ein Smartphone als auch einen Laptop überlassen und die (monatlichen) Kosten hierfür steuerfrei übernehmen. Der Arbeitnehmer muss das Gerät nicht beruflich nutzen. Wichtig ist aber, dass der Arbeitgeber Eigentümer des Geräts sein muss und das Gerät nur seinen Mitarbeitern zur Nutzung überlässt.

Hinweis: Steuerlich können die Aufwendungen auch als Gehaltsumwandlung gezahlt werden. Das heißt, bei einer Gehaltsumwandlung wären

die übernommenen Kosten ebenfalls steuerfrei. Allerdings entfällt bei der Gehaltsumwandlung die Sozialversicherungsfreiheit. Diese ist nur bei einem „echten Gehaltsextra“ möglich.



2. Pauschalversteuerte Zuschüsse zu Fahrten zwischen der Wohnung und der Praxis

Die Möglichkeit der pauschalversteuerten Zuschüssen zu Fahrten zwischen der Wohnung und der Praxis ist ein Gehaltsextra, das fast jedem Praxismitarbeiter gezahlt werden kann. Denn hier werden Zuschüsse für den täglichen Weg des Mitarbeiters von seiner Wohnung zur Praxis gezahlt. Hierbei kann dem Mitarbeiter ein Zuschuss zu seinen Fahrtkosten gezahlt werden, der dann mit 15 % pauschal versteuert werden kann. Die möglichen Zuschüsse unterscheiden sich danach, wie der Mitarbeiter zur Praxis kommt.

Beispiel: Die MFA B wohnt 20 Kilometer von der Praxis entfernt und fährt die Strecke jeden Arbeitstag mit dem Auto. Ihr Arbeitgeber kann ihr also einen Betrag von $20 \text{ km} \times 0,30 \text{ Euro} \times 15 \text{ Arbeitstage} = 90 \text{ Euro}$ im Monat als Zuschuss für ihre Fahrten bezahlen, also im Jahr 1.080 Euro. Der Arbeitgeber zahlt hierauf monatlich eine pauschale Lohnsteuer von $90 \text{ Euro} \times 15 \% = 13,50 \text{ Euro}$ (zzgl. Solidaritätszuschlag). Er hat also Kosten in Höhe von ca. 104 Euro monatlich und B erhält eine monatliche Gehaltserhöhung in Höhe von 90 Euro netto.

3. „44-Euro-Grenze“ für Sachzuwendungen

Arbeitgeber dürfen ihren Mitarbeitern monatlich bis zu 44 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei in Form so genannter „Sachzuwendungen“ zuwenden. Es handelt sich hierbei um eine monatliche Freigrenze, die in jedem Monat unterschritten werden muss – es können also nicht zum Beispiel im Dezember Sachzuwendungen von 500 Euro gewährt werden und von Januar bis November



keine Zuwendungen erbracht werden. Dies wäre dann schädlich. Zu den Sachzuwendungen gehören zum Beispiel Gutscheine, aber auch alle sonstigen Zuwendungen, wie zum Beispiel kostenloser Kaffee und Wasser für die Mitarbeiter und sonstige Aufmerksamkeiten.

So können Praxismitarbeiter zum Beispiel Tankgutscheine, Büchergutscheine oder Gutscheine für Drogerien als monatliche Gehaltserhöhung steuer- und sozialversicherungsfrei erhalten.

Diese Gutscheine sind unabhängig von den Gutscheinen zu persönlichen Anlässen (siehe am Anfang dieses Beitrags).

Tipp: Sie sollten unbedingt darauf achten, dass alle Sachbezüge den Betrag von 44 Euro insgesamt nicht übersteigen. Um Diskussionen mit der Finanzverwaltung zu vermeiden, sollte die Grenze von 44 Euro im Monat nicht durch Gutscheine vollständig ausgenutzt werden. Es bietet sich hier ein monatlicher Betrag von rund 35 Euro als Gutschein an, damit ein gewisser Betrag noch übrig ist, der beispielsweise für kostenfreies Wasser oder Kaffee für die Praxismitarbeiter ausgenutzt werden kann.

Beispiel: Der Praxisinhaber B vereinbart mit seinen fünf MFA's eine Gehaltserhöhung in Höhe von 35 Euro monatlich, die er ihnen in Form von Gutscheinen zur Verfügung stellt. Er hat hierdurch Kosten in Höhe von 175 Euro je Monat (für alle Angestellten). Hätte er die Gehaltserhöhung nicht in Form von Gutscheinen gezahlt, hätte er monatliche Kosten in Höhe von ungefähr 400 Euro (5 x 66 Euro Bruttogehalt zzgl. 20 % Arbeitgeber-Anteile). Er spart durch die Gehaltserhöhung in Form von Gutscheinen also rund 2.700 Euro jährlich.

Wie Sie sehen, gibt es viele Möglichkeiten für Praxisinhaber, steuerfreie Gehaltserhöhungen zu gewähren. Sprechen Sie uns hierzu gerne an, wenn Sie Fragen haben – wir prüfen gerne für Sie, welche Möglichkeiten Sie bei Ihren Mitarbeitern konkret haben!

Neues aus unserer Kanzlei

Der 1. Krefelder Firmenlauf – VPmed läuft mit!

Das Thema Gesundheit ist uns nicht nur wegen unserer Spezialisierung wichtig. Wir gehören zu einer der typischen Berufsgruppen, die im Arbeitsalltag viel Zeit am Schreibtisch verbringt und nur wenig Bewegung hat. Daher wollen wir etwas für unsere Fitness tun und haben uns zu dem Run & Fun Lauf über eine Strecke von 5 Kilometer im Krefelder Stadtwald angemeldet. Da noch einige Zeit bis zu dem Lauf am 2.7.2014 verbleibt, haben wir vorher die Gelegenheit, an einem Lauf-Aufbautraining teilzunehmen. Und jetzt kommt es: Wir würden uns freuen, wenn **Sie – unsere Mandanten und Kooperationspartner –** uns unterstützen und bei dem Lauf mitmachen, frei nach dem Motto: „Gemeinsam schwitzt es sich leichter!“. Wenn Sie also Lust haben, etwas auf eine lockere Art und Weise für Ihre Fitness zu tun, melden Sie sich bei Frau Berth, die Ihnen gerne weitere Auskünfte erteilt. Wir freuen uns über jeden Teilnehmer.

Ihr VPmed-Team

Impressum

Herausgeber

VPmed Karch & Kuhnert Partnerschaft mbB
Steuerberatungsgesellschaft
Uerdinger Straße 202, 47799 Krefeld
Telefon: 021 51 / 8539400 • Telefax: 021 51 / 8539430
Internet: www.vpmed.de • E-Mail: info@vpmed.de
Partnerschaftsregister Frankfurt am Main PR 2047
USt-Id Nr.: DE286771785

Redaktion

Thomas Karch, Wirtschaftsprüfer/Steuerberater

Erscheinungsweise

Der Ärztebrief erscheint 6x im Jahr.

Layout

DIE FISCHER Werbeagentur • www.die-fischer.net

Druck, Auflage, Stand

Berk Druck, 150 Stück, März 2014

Wir freuen uns über Ihre Anregungen zum Ärztebrief. Wenn Sie den Ärztebrief nicht mehr beziehen möchten, senden Sie bitte eine E-Mail an info@vpmed.de.