

Der zufriedene Praxis-Mitarbeiter –
was können Sie als Arbeitgeber tun?

Alternativen zur Gehaltserhöhung

- » Qualifiziertes und motiviertes Personal als Erfolgsfaktor
- » Personalkosten aus Sicht des Arztes bzw. Zahnarztes und der MFA / ZMF unterschiedlich
- » Gehaltserhöhungen netto kaum „spürbar“
- » „Motivierende“ Alternativen

Gehaltsabrechnung Susi Tupper

| | vorher | und nacher mit Brutto 100,- mehr |
|---|-----------------------|-------------------------------------|
| Bruttogehalt | 1.560 € | 1.660 € |
| Abzüge | | |
| Lohnsteuer | -120 € | -144 € |
| Solidaritätszuschlag | -7 € | -8 € |
| Kirchensteuer | -11 € | -13 € |
| steuerrechtliche Abzüge gesamt | -137 € | -165 € |
| Krankenversicherung | -123 € | -131 € |
| Pflegeversicherung | -19 € | -20 € |
| Rentenversicherung | -155 € | -165 € |
| Arbeitslosenversicherung | -22 € | -23 € |
| sozialversicherungsrechtliche Abzüge gesa | -319 € | -340 € |
| Nettoverdienst | 1.103 € | 1.155 € |
| Kammerbeitrag | -2 € | -2 € |
| Auszahlung | <u>1.101 €</u> | <u>1.153 €</u> |

Mehrbetrag für Mitarbeiterin

52 €

Belastung Praxisinhaber

| | vorher | und nachher mit Brutto 100,- mehr |
|---|---------------------------|--------------------------------------|
| Bruttogehalt | 1.560 € | 1.660 € |
| Sozialversicherung Arbeitgeberanteil | | |
| Krankenversicherung | 109 € | 116 € |
| Pflegeversicherung | 15 € | 16 € |
| Rentenversicherung | 155 € | 165 € |
| Arbeitslosenversicherung | 22 € | 23 € |
| Sozialversicherung gesamt | 301 € | 321 € |
| Umlage 1 | 23 € | 25 € |
| Umlage 2 | 4 € | 4 € |
| Insolvenzumlage | 6 € | 7 € |
| Arbeitgeberbelastung gesamt | <u>1.895 €</u> | <u>2.016 €</u> |

Mehrbelastung für Praxisinhaber 121 €

Zuwendungen des Arbeitgebers:



Kein Arbeitslohn

- Aufmerksamkeiten
- Zuwendungen mit überwiegend betrieblichen Interesse



Arbeitslohn

- steuerfrei (besondere gesetzliche Regelungen)
- steuerpflichtiger Arbeitslohn

- » Geschenke zu einem persönlichen Ereignis (z.B. Geburtstag, Hochzeit, Geburt des Kindes etc.) bis 40 € sind als Betriebsausgaben abzugsfähig
- » Die 40 € Freigrenze ist kein Jahresbetrag; es darf mehrfach im Jahr, je nach Anlass, geschenkt werden
- » Nur für Sachzuwendungen gültig (Geldzuwendungen sind lohnsteuer- und sozialabgabenpflichtig)
- » Gutscheine dürfen nur gegen Sachwerte einzulösen sein → auf dem Gutschein muss die Sache stehen z.B. ein T-Shirt – kein Betrag. Geldauszahlungen sind steuer- und sozialabgabenpflichtig!

- » Kaffee, Tee, Wasser, Saft und frisches Obst oder Gebäck schaffen ein positives Praxisklima
- » außergewöhnliche **Arbeitsessen** – im Betrieb - bei besonderem Arbeitseinsatz (40 € pro Mitarbeiter)
- » Annehmlichkeiten sind voll als Betriebsausgaben abzugsfähig (keine Bewirtung!)

- » Praxiseigene Parkplätze, die die Mitarbeiter nutzen können
- » Beispiel Krankenhaus: betriebseigene Einrichtungen wie Betriebskindergarten, Schwimmbad, Duschen etc.
- » Fortbildungen (z.B. zur QM-Beauftragten, Strahlenschutzkurs oder zur ZMP)

- » Gemeinsames Feiern verbessert das Betriebsklima
- » Zwei Betriebsfeiern (z.B. Weihnachtsfeier und Freimarktsbesuch) im Jahr gelten als üblich → Lohnsteuer- und sozialabgabenfrei
- » Pro Mitarbeiter 110 € (Freigrenze) pro Veranstaltung
- » Alle Ausgaben der Veranstaltung sind zu addieren (incl. Kosten für Partner der Mitarbeiterinnen)
- » Geschenke bis 40 € anlässlich der Betriebsfeier sind innerhalb der 110 € - Freigrenze zu berücksichtigen.
- » Geschenke über 40 € können mit 25 % pauschal versteuert werden, wenn sie zum Anlass der Veranstaltung gehören

- » Sachbezug = Überlassung von Sachwerten.
- » Freigrenze : 44 € pro Monat / pro Mitarbeiter
lohnsteuer- und sozialabgabenfrei
- » Geld oder Gegenstände mit Geldcharakter sind
lohnsteuer- und sozialabgabenpflichtig
- » 44 € Freigrenze → Zusammenrechnung aller
Sachbezüge (Job-Ticket, Tankgutscheine etc.) –
4 % tiger Preisabschlag ist zu berücksichtigen

- » Bezahlung der Monatskarte für die Straßenbahn (oder Zugticket) der MFA / ZMF durch den Arbeitgeber
- » Rechnungsempfänger ist der Praxisinhaber (Kostenerstattung für Mitarbeiterin nicht ausreichend)
- » Günstigeres Jahresticket muss monatliche Fahrberechtigungen beinhalten
- » Bei Überschreitung der 44 € Grenze ist 15%-tige Pauschalversteuerung durch den Arbeitgeber möglich
- » Hinweis: Arbeitgeber darf der MFA / ZMF die km-Pauschale wieder vergüten (Fahrten Wohnung – Praxis pro Entfernungskm 0,30 € / mit 15 % pauschal zu versteuern)

- » Tankgutscheine können den MFA / ZMF überlassen werden (Sachbezugsfreigrenze von 44 € beachten)
- » Monatlich auszustellenden Gutscheine müssen Literangaben enthalten und nicht der Betrag!
- » Bei schwankenden Benzinpreisen ist Literzahl gegebenenfalls anzupassen
- » Der Arzt bzw. Zahnarzt schließt den Vertrag mit der Tankstelle (erhält Rechnung)
- » Tankkarten sind bei Sachbezugsregelung i.d.R. nicht anwendbar → Bargeldfunktion

Benzingutschein für Monat: _____

für 30 Liter

Super

Benzin

Diesel

Arbeitgeber:

Dr. Anton Gesund
Hustenstraße 2
12345 Pillenstadt

Arbeitnehmer:

Susi Tupfer
Flinkstr. 24
12345 Pillenstadt

Übergabezeitpunkt: _____

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber / Stempel

- » Zuwendung des Arbeitgebers für die Unterbringung eines Mitarbeiter – Kindes in einem Kindergarten / Tagesmutter etc. ist steuer- und sozialversicherungsfrei
- » Keine betragsmäßige Begrenzung
- » Voraussetzung: Kind ist noch nicht schulpflichtig
- » Leistungsumfang: Betreuung, Unterbringung und Verpflegung
- » Auch als Barzuschuss steuer- und sozialversicherungsfrei (hierfür ist Nachweis der Verwendung nötig / Originalbelege)
- » Zuschuss ist **zusätzlich** zum Arbeitslohn zu zahlen; keine Umwandlung möglich

- » Gesundheitsfördernde Maßnahmen bis zu einem Betrag von 500,- € pro Jahr / Mitarbeiter
 - » Folgende Leistungen sind steuer- und sozialabgabenfrei:
 - Vorbeugung und Reduzierung von arbeitsbedingten körperlichen Belastungen des Bewegungsapparates (Massagen während der Arbeitszeit, „Rückenschule“)
 - gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung
 - Vorbeugung psychosozialer Belastungen (Stressbewältigung, gesunde MA-Führung, Yoga-Kurse)
 - Verringerung des Suchtmittelkonsums (Raucherentwöhnung)
 - **Nicht begünstigt** sind Beiträge für Sportvereine und Fitness-Studios

- » **Urlaubsbeihilfe für Mitarbeiter:**
 - 156,00 € für den Arbeitnehmer
 - + 104,00 € für den Partner
 - + 52,00 € für jedes Kind
- » Innerhalb dieser Freigrenze ist eine Pauschalierung der Lohnsteuer mit 25 % möglich; Sozialabgaben fallen nicht an
- » Zahlung muss im zeitlichen Zusammenhang mit dem Urlaub stehen (mindestens 3 Monate davor bzw. danach)
- » Erholungsbeihilfen für z.B. einen Kuraufenthalt des Arbeitnehmers zur Abwehr bzw. Heilung von typischen Berufskrankheiten ist bis zu € 600 steuer- und sozialabgabenfrei

- » Zuschüsse des Arbeitgebers zu den vermögenswirksamen Leistungen: lohnsteuer- und sozialabgabenpflichtig
- » Anspruch auf Arbeitnehmer-Sparzulage besteht bis zu bestimmten Einkommensgrenzen (17.900 € für Ledige / 35.800 € für Verheiratete)
- » Die Arbeitnehmer-Sparzulage wird vom Finanzamt nur gewährt, wenn die Anlage der vermögenswirksamen Leistung über den Arbeitgeber erfolgt
- » Manteltarifverträge → Gültigkeit bei Verbandszugehörigkeit und Verweis im Arbeitsvertrag; ansonsten zur Orientierung Manteltarifvertrag MFA: 30 € / Manteltarifvertrag ZMF: 30 € (ZMF Tarifvertrag nur in Hamburg, Hessen, Westfalen-Lippe)

- » Anerkannte Versicherungsverträge sind für den Arbeitnehmer lohn- und sozialabgabenfrei
- » Für den Arzt bzw. Zahnarzt entstehen dann keine zusätzlichen Lohnnebenkosten

- » Pensionskasse (Tarifvertrag zur BAV: € 20 p.m. + VWL oder € 56 p.m. ohne VWL)
- » Beiträge bis 4% der BBG (€ 2.640 in 2010) (+ € 1.800 nur Neuzusagen ab 01.01.2005) steuerfrei und sozv.-frei
- » Arbeitgeberhaftung vermeiden
- » Auch Entgeltumwandlung möglich

- » Private Nutzung von betrieblichen Telefonen/Handys ist steuerfrei
- » Überlassen – nicht schenken!

Wir bedanken uns für Ihre
Aufmerksamkeit und wünschen Ihnen
noch einen erholsamen Abend

CASTRINGIUS

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Vortrag am 15.09.2010

Dr. Nils Bulling

Fachanwalt für Arbeitsrecht

CASTRINGIUS Rechtsanwälte & Notare

Zweite Schlachtpforte 7 – 28195 Bremen

0421/36800-0 - bulling@castringius.de

www.castringius.de

Beendigung Arbeitsverhältnis

Ordentliche Kündigung

- grundsätzlich ohne Kündigungsgrund zulässig (auch bei Krankheit)
- Kündigungsverbote: Mutterschutz, Elternzeit
- Kündigungsbeschränkungen: Schwerbehinderte, Berufsausbildungsverhältnis nach Probezeit
- Kündigungserklärung
 - Angabe Kündigungsgrund nicht erforderlich
 - schriftlich
- Zugang
- Vorherige Betriebsratsanhörung
- Besonderheiten Massenentlassung

Beendigung Arbeitsverhältnis

Kündigungsfrist

- entscheidend: Arbeitsvertrag, ansonsten:
- 4 Wochen zum 15. oder Ende des Kalendermonats
- besteht Arbeitsverhältnis 2 Jahre oder länger gelten folgende Kündigungsfristen für der Arbeitgeber (jeweils zum Ende Kalendermonat)
 - 2 Jahren: 1 Monat
 - 5 Jahren: 2 Monate
 - 8 Jahren: 3 Monate
 - 10 Jahren: 4 Monate
 - 12 Jahren: 5 Monate
 - 15 Jahren: 6 Monate
 - 20 Jahren: 7 Monate

Beendigung Arbeitsverhältnis

Kündigungsfrist

- Empfehlung: Im Arbeitsvertrag entsprechende Kündigungsfrist für Kündigung durch Arbeitnehmer vereinbaren
- auch Berücksichtigung der Tätigkeit vor 25. Lebensjahr
- bei vereinbarter Probezeit (max. 6 Monate): Kündigungsfrist 2 Wochen

Beendigung Arbeitsverhältnis

Außerordentliche Kündigung

- nur aus wichtigem Grund + Interessenabwägung – schwierig !
- vorherige Abmahnung (zeitnah) - ausnahmsweise entbehrlich bei Zerstörung des Vertrauens
- neuer Pflichtverstoß nach einschlägiger Abmahnung
- Kündigungserklärung
 - Bezeichnung als „außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung“
 - Angabe Kündigungsgrund nicht zwingend
- Kündigungsfrist: 2 Wochen nach Kenntnis des wichtigen Grundes
- ansonsten: wie ordentliche Kündigung

Beendigung Arbeitsverhältnis

Besonderheiten Kündigungsschutzgesetz

- persönlicher Anwendungsbereich: Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate
- betrieblicher Anwendungsbereich
 - mehr als 10 Arbeitnehmer (ohne Azubis)
 - bei mehr als 5 Arbeitnehmern: Sonderregelung (Stichtag:31.12.2003)
 - Berechnung der Arbeitnehmer-Anzahl
 - entscheidend: regelmäßige Anzahl
 - Teilzeitbeschäftigte (bis 20 Stunden: Geltung als 0,5 Arbeitnehmer; bis 30 Stunden: 0,75 Arbeitnehmer)

Beendigung Arbeitsverhältnis

Besonderheiten Kündigungsschutzgesetz

Zulässige Kündigungsgründe (Details schwierig)

- betriebsbedingte Kündigung
 - Keine andere Beschäftigungsmöglichkeit (z. B. nach Umschulung)
 - Sozialauswahl erforderlich
 - Kriterien: Betriebszugehörigkeit, Alter, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung
 - Privilegierung von Leistungsträgern
- personenbedingte Kündigung
- verhaltensbedingte Kündigung (zuvor abmahnen)

CASTRINGIUS

Dr. Nils Bulling
Fachanwalt für Arbeitsrecht

CASTRINGIUS Rechtsanwälte & Notare
Zweite Schlachtpforte 7 – 28195 Bremen
0421/36800-0
bulling@castringius.de
www.castringius.de