

Harald Dauber, Josef Schneider, Brigitte Batke-Spitzer

Personalführung, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht in Arzt- und Zahnarztpraxen

- Personalführung
- Lohn- und Gehaltsabrechnung
- Prüfungen von Finanzamt und Sozialversicherungsträgern
- Haftungsrisiken des Praxisinhabers



Kompaktwissen Gesundheitswesen

Harald Dauber, Josef Schneider, Brigitte Batke-Spitzer

Personalführung, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht in Arzt- und Zahnarztpraxen

- Personalführung
- Lohn- und Gehaltsabrechnung
- Prüfungen von Finanzamt und Sozialversicherungsträgern
- Haftungsrisiken des Praxisinhabers

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© Lizenzausgabe für die DATEV eG, Harald Dauber/Josef Schneider/Batke-Spitzer,
Personalführung, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht für Arzt- und
Zahnarztpraxen, Apotheker und Heilberufe Kompakt, HDS-Verlag,
Weil im Schönbuch, www.hds-verlag.de

Dieses Buch und alle in ihm enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind
urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist
eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Die E-Books können Sie auf allen PCs und mobilen Endgeräten Ihrer Betriebsstätte nutzen,
für die Sie diese erworben haben. Eine Weitergabe an Dritte ist nicht zulässig.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Stand: Juli 2015

DATEV-Artikelnummer: 19396

E-Mail: literatur@service.datev.de

Editorial

Das Personalwesen in der Arzt- und Zahnarztpraxis wird zumeist fälschlich als recht einfach abgetan. Beschäftigt man sich jedoch ernsthaft mit der Materie in der Praxis, erkennt man sehr schnell, dass eine enorme Fülle von arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben erfüllt werden müssen. Die Krux steckt hier im Detail. Daneben darf auch der technisch-organisatorische Aufwand, den die Beschäftigung von Mitarbeitern mit sich bringt, nicht vernachlässigt werden.

Regelmäßig zum Jahreswechsel präsentiert der Gesetzgeber Aktualisierungen bei der Lohnbesteuerung. Der Lohnsteuersenat des Bundesfinanzhofs ist ebenso rührig wie die Finanzverwaltung, die jedes Jahr etliche zu beachtende Verwaltungsanweisungen entwirft. Genauso geben Krankenkassen und die Rentenversicherungsträger ihre Stellungnahmen ab.

Auch die Gehaltsabrechnung ist längst keine einfache Angelegenheit mehr. Lebenslanges Lernen ist hier Pflicht.

Dieses Buch gibt den mit der Personalverwaltung und Gehaltsabrechnung betrauten Personen einen fundierten Einblick in diese umfassende Rechtsmaterie.

Nürnberg, im Juli 2015

Harald Dauber, Josef Schneider, Brigitte Batke-Spitzer

Der Inhalt im Überblick

1	Personalführung in der Arztpraxis	7
1.1	Personalbestandsprognose	7
1.2	Motivatoren des Beschäftigten	8
1.3	Wertschätzende Kommunikation und Praxisleitbild	10
1.4	Führungsstile	11
1.5	Stressmanagement	12
2	Arbeitsentgelt und Arbeitslohn	14
2.1	Grundsätzliches	14
2.2	Definition des Arbeitslohns	14
2.3	Zufluss des Arbeitslohns	15
2.4	Laufender Arbeitslohn und sonstige Bezüge	15
2.5	Sozialversicherungsrechtliches Arbeitsentgelt	16
2.6	Lohnsteuerfreie Lohnarten	17

3	Sachzuwendungen	22
3.1	Grundsätzliches	22
3.2	Bewertung der Sachbezüge	22
3.3	Einzelfälle	24
3.4	Pauschalierung der Einkommensteuer nach § 37b EStG	34
4	Die Handhabung der Lohn- und Gehaltsabrechnung	35
4.1	Steuerklassen	35
4.2	Optionales Faktorverfahren für Ehegatten	36
4.3	Das ELSTAM-Verfahren	37
4.4	Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung	42
4.5	Umlageversicherungen	45
4.6	Abschlagszahlungen	45
4.7	Gehaltsvorschuss	46
4.8	Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge 2015	46
4.9	Bereitschaftsdienst	46

5	Lohnsteuerhaftung	47
6	Teilzeitkräfte und Minijob	49
6.1	Begriffsbestimmung	49
6.2	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen	49
6.3	Kurzfristige, gelegentliche Beschäftigungen oder Saisonbeschäftigungen	54
6.4	Gleitzone nregelung	55
6.5	Meldepflicht für geringfügig und kurzfristig Beschäftigte und für Beschäftigte in der Gleitzone	55
6.6	Pauschale Steuerberechnung nach § 40a EStG (pauschale Besteuerung der Bezüge von Teilzeit- und Aushilfskräften)	56
7	Der Mindestlohn ab 2015	60
8	Beschäftigung von Aushilfskräften und Stolpersteine	61
8.1	Arbeitsvertragliche Bestimmungen	61
8.2	Steuerrechtliche Bestimmungen	62
9	Haftungsfragen des Praxisinhabers	63
9.1	Haftungsrisiken im Lohnsteuerrecht	63
9.2	Haftungsrisiken im Sozialversicherungsrecht	65

10	Lohnsteuer	66
10.1	Allgemeines	66
10.2	Der Arzt als Arbeitgeber	66
10.3	Arbeitnehmer des Arztes	66
10.4	Lohnkonto und Aufzeichnungspflichten	67
10.5	Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer	67
10.6	Lohnsteuer-Jahresausgleich durch den Arbeitgeber	68
10.7	Abschluss des Lohnkontos	68
10.8	Berechnung der Lohnsteuer	69
10.9	Beschränkte und unbeschränkte Steuerpflicht	69
10.10	Besteuerung laufender Bezüge	69
10.11	Besteuerung der sonstigen Bezüge	70
10.12	Auszahlung von Brutto- oder Nettolöhnen	70
10.13	Individuelle und pauschale Steuerberechnung	71
10.14	Berechnung der Lohnkirchensteuer	73
11	Sozialversicherung	75
11.1	Aufzeichnungspflicht, Nachweise der Beitragsabrechnung und der Beitragszahlung	75
11.2	Beitragszuschuss für Privatversicherte	75
11.3	Beitragszuschuss für Rentner	75
11.4	Kranken- und Pflegeversicherungspflicht	75
11.5	Krankengeldanspruch	76
11.6	Geringfügig Beschäftigte – Entgelt-Geringfügigkeit	76
11.7	Beitragsbemessungsgrundlage für Studenten, Auszubildende und Praktikanten	79

1

Personalführung in der Arztpraxis

Personalführung und Abrechnungswesen liegen nicht immer im direkten Fokus des Arztes. In der Klinik sind hierarchische Strukturen vorherrschend, im Alltag einer Arztpraxis sind auch andere Führungskonzepte herbeizuziehen. Der Teamgeist muss aktiv auf das gemeinsame Praxisleitbild einer serviceorientierten und dennoch betriebswirtschaftlich-effizienzorientierten Zuwendung aller Mitarbeiter zugeschnitten werden.

Der Erfolg einer Arzt- oder Zahnarztpraxis hängt ebenso von den Fähigkeiten des Mitarbeiterstammes, wie von denen des Praxisinhabers ab. In Zeiten ständiger Veränderungen und Vorgaben durch die Krankenversicherungsträger ist die Qualität des Personals zu einem maßgeblichen Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg geworden.

1.1 Personalbestandsprognose

Zu den wichtigen Aufgaben des Arztes als Unternehmer gehört auch die Ermittlung des zukünftigen Personalbedarfs im Rahmen einer Personalbestandsprognose. Diese Prognose ist abhängig von den jeweiligen Zielen des Praxisinhabers, aber auch von den Vorgaben der kassenärztlichen oder kassenzahnärztlichen Vereinigungen.

Checkliste zur Personalbestandsprognose	Geprüft	
	Ja	Nein
Werden zusätzliche Mitarbeiter für den Ausbau der Praxis benötigt?		
Wenn ja, in welchen Bereichen werden diese benötigt?		
Welche fachlichen Anforderungen werden an diese gestellt?		
Werden möglicherweise neue Qualifikationen benötigt?		
Gibt es Bereiche, Funktionen oder Mitarbeiter, die nicht mehr in der gewöhnlichen Weise eingesetzt werden können?		

1.2 Motivatoren des Beschäftigten

Erfolgreich eine Praxis zu führen, heißt auch, das Verlangen in den Mitarbeitern zu wecken, die Arbeit aus eigenem Antrieb heraus gut zu tun. Das Führungsverhalten besitzt maßgeblichen Einfluss auf das Verhalten der Mitarbeiter und damit auf das Leistungsspektrum, das er erfüllt oder nicht erbringt. Es muss dem Praxisinhaber gelingen, seine Mitarbeiter positiv zu beeinflussen und für die Gesamtziele und die Fortentwicklung der Praxis zu gewinnen. Praxisinhaber wie Führungskräfte im Allgemeinen sind in einem ständigen Dilemma; auf der einen Seite muss die Praxis wirtschaftlich erfolgreich sein, auf der anderen Seite soll der Arzt verständnisvoll und rücksichtsvoll mit den Mitarbeitern umgehen.

Bei der Motivation wird zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation unterschieden.

Intrinsische Motivatoren beziehen sich auf innere Antriebskräfte, wie persönliche Wertebilder. **Extrinsische Motivatoren** sind monetäre Aspekte, wie Incentives aber auch äußere Rahmenbedingungen.

Je mehr Spaß und Freude eine Arbeit hervorbringt, das Umfeld stimmig ist, desto leistungsorientierter ist der Mensch. Dafür muss die Führungskraft auch das Wissen und die Sensibilität haben herauszufinden, wie Menschen reagieren. Dies ist wiederum abhängig von deren Biografie, den fachlichen und gesellschaftlichen Hintergründen und den positiven wie negativen Erfahrungen aus der Vergangenheit. Daher ist hilfreich zu ermitteln, welche individuelle Motivlage bei dem jeweiligen Mitarbeiter vorliegt; sie ist auch die Basis effektiver Personalentwicklung.

Geht man von den menschlichen Verhaltensmustern nach Fritz Riemann (Psychoanalytiker und Psychotherapeut) aus, so bringt jeder Mensch ein bestimmtes Temperament oder Lebensmuster mit, das möglicherweise schon in seiner Kindheit geprägt wurde. Für den Umgang mit Mitarbeitern bedeutet dies, dass das Verhalten des Gegenübers in bestimmten Situationen durchaus festgelegten Mustern folgen kann, auf die die Führungskraft entsprechend reagieren kann. Wenn es dem Praxisinhaber oder seinen Führungskräften also gelingt, auf das Verhaltensmuster eine adäquate Reaktion zu finden, kann die Personalführung insgesamt wesentlich erleichtert werden.

Die hier nachfolgend beschriebenen Ausprägungen menschlichen Temperaments können in verschiedenen Intensitäten auftreten.

