

## Tankgutschein adé!

**Die Zeiten der umständlichen Handhabung von Tank- oder anderen Gutscheinen, aufwändiges Verwalten von Einkaufsquittungen, um den Mitarbeitern ein Gehalts-Extra zukommen zu lassen, scheinen vorbei zu sein. Technischer Fortschritt und Digitalisierung machen es möglich – mit einer PrePaid Bezahlkarte kann dies inzwischen deutlich komfortabler erledigt werden.**

Problem bei den Sachzuwendungen (bis 44,- € monatlich) ist, dass sie nur dann steuer- und sozialversicherungsfrei sind, wenn es sich nicht um Barlohn handelt und eine Umwandlung in Barlohn ausgeschlossen ist. So darf ein Gutschein im Laden auch nicht in Bargeld umzutauschen sein, andernfalls muss er wie normaler Arbeitslohn - mit allen erforderlichen Abzügen - behandelt werden. Um dies zu verhindern, wird zuweilen großer Aufwand betrieben – Dokumentation, Belege kopieren, Ablage, Mitteilung für die Buchhaltung etc.

Mit einer PrePaid Bezahlkarte kann dies alles deutlich einfacher werden und für den Mitarbeiter auch viel interessanter, weil er mehr Freiheiten bekommt, was er mit dem Geld tut. Die Karte funktioniert wie eine Kreditkarte – nur eben auf Guthabenbasis. Barabhebungen sind damit nicht möglich und Erstattungen bspw. bei einer Retoure werden auf die Karte zurückgebucht.

Das Guthaben wird vom Arbeitgeber auf die Karte geladen und der Mitarbeiter kann damit überall dort bezahlen, wo er auch mit Kreditkarten bezahlen kann. Es ist ihm freigestellt, ob er das Guthaben erst einmal sammelt, um später einen Urlaub zu buchen oder ob er damit an der Tankstelle seine Rechnung bezahlt. Wichtig ist nur, dass die Karte vom Arbeitgeber mit maximal 44 € pro Monat aufgeladen wird. Darüber hinaus kann auch bei Geburtstagen oder Jubiläen anstelle eines Geschenkes die Karte zusätzlich aufgeladen werden.

Für den Ladeprozess gibt es per Mail einen Beleg für die Buchhaltung, auf dem der Name des Mitarbeiters und der Betrag ausgewiesen ist. Der Mitarbeiter erhält automatisch eine Benachrichtigung per eMail, wenn die Karte aufgeladen wurde.

Die Prepaid MasterCard ist neben Ihrem eigentlichen Zweck, dem Mitarbeiter einen kleinen Zusatzlohn ohne Abzüge zukommen lassen zu können,

auch ein gutes Instrument zur Mitarbeitermotivation und –bindung. Wenn auf der Karte auch noch das Logo der Arztpraxis aufgedruckt ist, stärkt es obendrein das Zugehörigkeitsgefühl. Und es ist schon etwas Besonderes, an der Kasse mit der „Karte vom Chef“ bezahlen zu können. ...

Es gibt mittlerweile mehrere Anbieter für derartige Systeme. Wir haben uns diese angesehen und die givve® MasterCard® als Kooperationspartner ausgesucht. Sie bietet die meisten Möglichkeiten und kann mit 36 Millionen Akzeptanzstellen (überall dort, wo MasterCard akzeptiert wird) nahezu universell eingesetzt werden kann. Egal, ob zum Einkaufen, Essengehen oder Tanken.

Natürlich ist all der Komfort für den Arbeitgeber nicht kostenfrei, die Gebühren der verschiedenen Anbieter für den Service unterscheiden sich kaum. Die Einrichtung der givve® MasterCard® kostet einmalig zwischen 50 € (ohne Logo) und 150 € (mit Logo der Arztpraxis), die Herstellung der Karten und Einrichtung der Guthabenkosten einmalig pro Karte 15,50 €. Jeder Ladevorgang kostet 2,50 €. Weitere Informationen finden Sie unter [www.givve.com](http://www.givve.com). Wenn Sie an den Karten interessiert sind, rufen Sie uns gern an.



## Gehaltstarife - nächste Stufe der Erhöhung in Kraft getreten

**Die Tarifverhandlungen im vergangenen Jahr führten neben einer zweistufigen Gehaltserhöhung auch zu einer Umstrukturierung der Zahlungen. Nicht jeder ist über diese Änderungen erfreut – sowohl auf Arbeitgeberseite als auch auf Arbeitnehmerseite  
Wie soll man sich nun verhalten?**

Die zweite Stufe der Erhöhung um 2,2 % ist im April in Kraft getreten, nach der Erhöhung um 2,6% im vergangenen April. Eine neue Regelung beim 13. Gehalt sorgte auch im Januar für Änderungen, weil die Hälfte dieser Zahlung auf die monatlichen Gehälter umgelegt wurde. Die andere Hälfte wird als Sonderzahlung im Dezember fällig und wird obendrein an die Dauer der Betriebszugehörigkeit gekoppelt.

Zwar ist bekannt, dass die Tarife im Normalfall nicht bindend sind, aber zur Orientierung werden sie vielfach herangezogen – nicht zuletzt um Diskussionen bei Gehaltsverhandlungen zu vermeiden. Dennoch bleibt die Frage offen, inwieweit die aktuellen Änderungen vollumfänglich angewendet werden sollten – oder überhaupt angewendet werden können. Immerhin bedeutet diese Tarifrunde ein Gehaltsplus von fast 4,2% - eine Größenordnung, die manch einer Praxis bereits Schwierigkeiten bereiten könnte. Zwar soll die Verteilung des 13. Gehaltes die Liquidität der Praxen am Jahresende schonen, aber: durch die Umlage auf die monatlichen Gehälter erhöht sich das Grundgehalt – damit werden die nächsten prozentualen Gehaltserhöhungen potenziert.

Hinzu kommt die Koppelung der verbleibenden hälftigen Sonderzahlung an die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Sie steigt von 55% in diesem Jahr über 60% in 2019 auf 65% im Jahr 2020 für alle Arzthelferinnen/MFA mit mindestens zweijähriger Berufszugehörigkeit. Nicht zu vergessen ist auch die gemäß Tarif

### **Resturlaub bei Kündigung**

*Bei einer Kündigung muss dem Arbeitnehmer ermöglicht werden, seinen noch vorhandenen Resturlaub zu nehmen. Wenn es zeitlich nicht mehr möglich ist, den Urlaub zu nehmen (bspw. bei einer fristlosen Kündigung) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Auszahlung.*

*Falls der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung bereits mehr Urlaub erhalten hat, als ihm rein rechnerisch zusteht, können diese Urlaubstage nicht zurückgefordert werden.*

verpflichtende betriebliche Altersvorsorge, die noch hinzuzurechnen ist.

Das alles wird die Personalkosten deutlich erhöhen, obwohl bereits der letzte Fachgruppenvergleich einen Anstieg der Personalkostenquote zeigte – die Personalkosten also mehr gestiegen sind als der Praxisumsatz. Um gut qualifiziertes Personal zu finden und zu halten, bleibt zwar kaum eine andere Wahl als die der guten Bezahlung. Gleichzeitig müssen die Personalkosten aber in einem gesunden Verhältnis zum Umsatz stehen.

Bei der Suche nach dem richtigen Maß für alle Beteiligten stellt sich die Frage, ob man überhaupt weniger als Tarif anbieten kann, falls alle Kollegen Tariflohn zahlen und gutes Personal dorthin abwandern könnte. Aber wie viele der Kollegen zahlen überhaupt nach Tarif? Wir sind dieser Frage nachgegangen und haben die Situation bei allen nilaplan-Mandanten bundesweit ausgewertet: Lediglich 20% der Arztpraxen zahlen Tarifgehälter - mit erheblichen Unterschieden in den Arztpraxen West und Ost. Während in West-Arztpraxen 34% Tariflohn zahlen, sind es in den Ost-Praxen lediglich 3%. Fast die Hälfte der Arztpraxen West zahlt ein volles 13. Gehalt, in den Arztpraxen Ost ist es etwa ein Drittel. Hier wird überwiegend ein halbes zusätzliches Gehalt oder weniger gezahlt. Eine anteilige monatliche Zahlung des 13. Gehaltes ist weniger populär. Knapp

30 % aller Arzt- und Zahnarztpraxen leisten neben dem laufenden Gehalt keine zusätzlichen Zahlungen. Auch liegt nicht immer eine einheitliche Regelung für alle Angestellten innerhalb einer Praxis vor.

Diese Zahlen machen deutlich, dass die Tarifbestimmungen keineswegs Standard sind und individuelle Vereinbarungen durchaus vertretbar sind.

## **Wer zahlt was?**

	<u>Ärzte</u>		<u>Zahnärzte</u>	
	West	Ost	bundesweit	
<b><u>Gehaltszahlung nach Tarif</u></b>	<b>34,1%</b>	<b>3,1%</b>	<b>0,0%</b>	
<b>Zahlung eines 13. Gehaltes</b>	volles 13. Gehalt im Nov./Dez.	<b>48,6%</b>	<b>31,3%</b>	<b>9,7%</b>
	Je zur Hälfte als Urlaubs- und Weihnachtsgeld	<b>11,1%</b>	<b>1,2%</b>	<b>16,1%</b>
	wird anteilig monatlich gezahlt	<b>3,8%</b>	<b>1,2%</b>	<b>6,5%</b>
	weniger als ein halbes Monatsgehalt oder andere geringfügige Sonderzahlung	<b>9,6%</b>	<b>44,8%</b>	<b>41,9%</b>
	<b>keine Zahlung</b>	<b>29,3%</b>	<b>27,6%</b>	<b>29,0%</b>
unterschiedliche Regelung innerhalb der Praxis	2,4%	6,1%	3,2%	

**Ihr nilaplan-Team**