ZFA langfristig halten – welche Zusatzleistungen passen zum Team?

Ein höheres Gehalt ist nicht die einzige Stellschraube, um Zahnmedizinische Fachangestellte zu halten. Doch Sachbezug, Gesundheitsförderung und betriebliche Altersversorgung sind auch kein Selbstläufer. Wer als Praxisinhaber zusätzliche Leistungen anbieten möchte, sollte zuerst die Bedürfnisse des Teams verstehen, die Gesamtkosten prüfen und die Umsetzung sauber dokumentieren. Ein Beispiel zeigt, worauf es in der Praxis ankommt.

Benedict Hintz

Mehr Geld – oder mehr Entlastung im Alltag?

Eine erfahrene ZFA kündigt. Die Stelle muss ausgeschrieben, Bewerbungen müssen gesichtet und neue Kolleginnen oder Kollegen eingearbeitet werden. Währenddessen verteilen sich Assistenz, Hygiene und Abrechnung auf ein kleineres Team. Für die Praxis entsteht nicht nur zusätzlicher Aufwand: Unterbesetzte Abläufe können die Terminplanung und die Zufriedenheit der Patienten beeinträchtigen. Die genaue wirtschaftliche Belastung hängt vom Einzelfall ab; eine pauschale Summe pro Kündigung wäre wenig aussagekräftig. Wer Mitarbeiterbindung allein mit dem nächsten Gehaltsgespräch gleichsetzt, übersieht häufig andere Bedürfnisse. Für die eine ZFA zählt ein verlässlicher Dienstplan, für einen anderen Mitarbeiter die Weiterbildung oder eine bezahlbare Altersvorsorge. Ein Benefit ist nur dann sinnvoll, wenn er ein tatsächliches Problem adressiert. Deshalb beginnt die Entscheidung nicht beim Produktkatalog, sondern beim Gespräch mit dem Team.

Erst den Bedarf erheben, dann Leistungen auswählen

Ein kurzes, anonymes Stimmungsbild kann hilfreicher sein als eine lange Wunschliste. Praxisleitungen können beispielsweise nach der Planbarkeit von Arbeitszeiten, organisatorischen Belastungen, Fortbildungswünschen und dem Interesse an finanziellen Zusatzleistungen fragen. Die Rückmeldungen sollten nach Möglichkeit ohne Rückschluss auf einzelne Personen ausgewertet werden, gerade in kleinen Teams. Im anschließenden Teamgespräch lässt sich klären, welche Maßnahmen praktisch umsetzbar sind. Nicht jedes Anliegen benötigt eine geldwerte Leistung. Werden Überstunden häufig kurzfristig angeordnet oder fallen Pausen regelmäßig aus, lösen Gutscheine das Grundproblem nicht. Umgekehrt kann ein transparentes Zusatzleistungsbudget sinnvoll sein, wenn die organisatorischen Rahmenbedingungen stimmen. Die Reihenfolge ist entscheidend: erst Ursachen beheben, dann Vergütung und Zusatzleistungen ergänzen.

Vier Optionen – vier unterschiedliche Wirkungen

Sachbezüge können den Alltag spürbar erleichtern. Nach § 8 Abs. 2 EStG bleiben bestimmte Sachbezüge im Rahmen einer monatlichen Freigrenze von 50 Euro unter den gesetzlichen Voraussetzungen außer Ansatz. Die Freigrenze ist kein allgemeiner steuerfreier Barlohn: Für Gutscheine und Geldkarten gelten besondere Abgrenzungsregeln, und bei Überschreiten der Freigrenze kann die Begünstigung insgesamt entfallen. Eine fachkundige Lohnabrechnung muss daher bereits die konkrete Ausgestaltung prüfen.

Gesundheitsförderung kann für ein Team mit körperlich und organisatorisch anspruchsvollen Tätigkeiten relevant sein. § 3 Nr. 34 EStG erlaubt unter bestimmten Bedingungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn bis zu 600 Euro jährlich steuerfreie Leistungen. Entscheidend ist die Erfüllung der gesetzlichen Qualitäts- und Zweckvorgaben. Ein beliebiger Fitnessstudio-Beitrag ist nicht automatisch begünstigt. Sinnvoll können geeignete Angebote sein, die zu den tatsächlichen Arbeitsbelastungen der Praxis passen.

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) adressiert ein anderes Ziel: langfristige Versorgung statt unmittelbarer Konsummöglichkeiten. Bei einer Entgeltumwandlung über die gesetzlich erfassten Durchführungswege muss der Arbeitgeber



© Paper Trident – stock.adobe.com

Checkliste: Sieben Fragen vor dem Start

1. Welches konkrete Problem im Praxisalltag soll die Maßnahme lösen?
2. Wurden die Bedürfnisse des Teams ohne Erwartungsdruck erfragt?
3. Wie hoch sind die vollständigen jährlichen Arbeitgeberkosten?
4. Können alle vorgesehenen Beschäftigtengruppen angemessen berücksichtigt werden?
5. Sind Steuerberater, Lohnbüro und gegebenenfalls arbeitsrechtliche Beratung eingebunden?
6. Ist die Leistung einschließlich Bedingungen und Zuständigkeiten verständlich dokumentiert?
7. Wann und anhand welcher Kriterien wird die Wirkung überprüft?

grundsätzlich 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zuschießen, soweit er dadurch Sozialversicherungsbeiträge einspart (§ 1a Abs. 1a BetrAVG). Daraus folgt nicht, dass jeder Zuschuss exakt 15 Prozent beträgt oder jede Konstellation dieselbe Entlastung auslöst. Zu prüfen sind unter anderem Vertragsbedingungen, Kosten, Verfügbarkeit des Geldes und die individuelle steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung.

Daneben können fachliche Entwicklung und Arbeitsorganisation besonders wirksam sein: finanzierte Fortbildungen, verbindliche Lernzeiten, klare Verantwortungsbereiche oder planbare Arbeitszeitmodelle. Sie verbessern nicht nur die Attraktivität als Arbeitgeber, sondern können unmittelbar die Abläufe in Assistenz und Abrechnung stärken. Ihr Nutzen ist im Praxisalltag anhand von konkreten Zielen überprüfbar.

Was kostet ein Benefit tatsächlich? Ein Rechenbeispiel: Eine Zahnarztpraxis beschäftigt zwölf Personen und erwägt einen monatlichen Sachbezug von 40 Euro je Beschäftigtem. Die nominellen Aufwendungen liegen bei 480 Euro pro Monat beziehungsweise 5.760 Euro pro Jahr. Hinzu kommen mögliche Verwaltungs- oder Dienstleisterkosten. Ob der Betrag steuer- und sozialversicherungsfrei gewährt werden kann, ist vor der Einführung anhand des gewählten Modells und weiterer Sachbezüge zu prüfen. Das Beispiel zeigt auch die entscheidende Vergleichsfrage: Welche Wirkung erhofft sich die Praxis von einem Jahresbudget von rund 5.800 Euro? Weniger Kündigungen lassen sich nicht seriös aus der bloßen Einführung des Benefits ableiten. Sinnvoller sind beobachtbare Größen wie Teilnahmequote, Rückmeldungen aus Mitarbeitergesprächen, Verlässlichkeit der Dienstpläne oder die Entwicklung unbesetzter Stellen. Die Maßnahmen müssen nach einigen Monaten überprüft werden; andernfalls bleibt ...

Hier gehts online weiter.

kontakt.

Benedict Hintz
Versicherungs- &
Finanzanlagefachmann
Calvinstraße 3 • 10557 Berlin

Infos zum Autor

Literatur