



Lohnsteuer und Sozialversicherung

Ein folgenschwerer Fehler bei der Lohnabrechnung von variablen Gehaltsbestandteilen (Provisionen) bei angestellten Zahnärzten

Adam J. Janetta

Es ist eher die Regel als die Ausnahme, dass Assistenten und angestellte Zahnärzte zusätzlich zum Grundgehalt auch eine honorarabhängige Vergütung erhalten. Häufig ist geregelt, dass der Angestellte mindestens das dreifache seines Grundgehalts als Honorar erwirtschaften muss. Erst von dem darüber hinaus erwirtschafteten Honorar erhält er weitere 25-30% als variable Vergütung.



Adam J. Janetta

/// Provision ohne Bezug zu Lohnzahlungszeiträumen

Die Besteuerung der Provisionen erfolgt in der Regel als laufender Arbeitslohn. Wird die Provision einmalig ohne Bezug auf bestimmte Lohnzahlungszeiträume gewährt, ist sie als sonstiger Bezug zu versteuern. Wird hier ein Fehler in der Lohnabrechnung gemacht, wird dieser spätestens über die Steuererklärung berichtet. Die Lohnsteuer ist daher eher unproblematisch.

In der Sozialversicherung gehören Provisionen in der Regel zum laufenden Arbeitsentgelt, auch wenn sie in größeren Zeitabständen als monatlich ausgezahlt werden. Sie sind für die Beitragsberechnung dem Lohnabrechnungszeitraum zuzuordnen, für den sie gezahlt werden. Werden Provisionen regelmäßig erst im nächsten oder übernächsten Monat abgerechnet, so können sie für die Beitragsberechnung dem Monat hinzugerechnet werden, in dem die Abrechnung erfolgt.

/// Später ausbezahlte Provisionen

Werden die Provisionen aber nicht betriebsüblich im nächsten oder übernächsten Monat, sondern erst später (z. B. vierteljährlich oder halbjährlich) abgerechnet, so müssen die Lohnabrechnungen für die Lohnzahlungszeiträume, für die die Provisionszahlung erfolgt, wieder aufgerollt werden. Es bestehen jedoch keine Bedenken, wenn diese Provisionen gleichmäßig auf den Zahlungszeitraum (z. B. das Vierteljahr) verteilt werden.

Bei Provisionen, die erst nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zur Auszahlung kommen, sollte als Kri-

terium für die zeitliche Zuordnung die Handhabung während des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses maßgebend bleiben. Das bedeutet, dass die nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses noch anfallenden Provisionen dem letzten Lohnabrechnungszeitraum des Beschäftigungsverhältnisses zugeordnet werden können, wenn die Provisionen

monatlich ausgezahlt wurden. Wurden sie dagegen in größeren Zeitabständen ausgezahlt, dann sind sie den entsprechenden letzten Lohnabrechnungszeiträumen zuzuordnen. Für Stornoreserven gilt diese Regelung ebenfalls.

/// Nachzahlungen bei quartalsweiser Provision

In vielen Praxen wird die variable Vergütung quartalsweise berechnet und auch nur quartalsweise dem Steuerberater für die Lohnabrechnung mitgeteilt. Wenn dieser nunmehr die Umsatzprovision für insgesamt drei Monate in nur einer Monatslohnabrechnung verarbeitet und der Angestellte dadurch die Beitragsbemessungsgrenzen der Sozialversicherung überschreitet, werden zu wenige Sozialabgaben (Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) abgeführt. Bei dem immerwährenden Sozialversicherungsprüfungen kommt es zu unliebsamen Nachzahlungen.

/// Fallbeispiel

Ein Zahnarzt (32 J., ledig, keine Kinder, Lohnsteuerklasse 1, kirchensteuerpflichtig, AOK-versichert) erhält ein monatliches Bruttogrundgehalt von 4.000 Euro. Für das 4. Quartal 2015 beträgt die Umsatzprovision insgesamt 4.500 Euro.

Wird diese Umsatzprovision in einem Monat abgerechnet, beträgt das Bruttogehalt im Abrechnungsmonat insgesamt 8.500 Euro. Die Beitragsbemessungsgrenzen (Renten- und Arbeitslosenversicherung 6.200 Euro, Kranken- und Pflegeversicherung 4.687,50 Euro) werden deutlich überschritten. In den beiden anderen Monaten werden die Beitragsbemessungsgrenzen nicht erreicht.

Wird nunmehr richtigerweise abgerechnet, in dem die Umsatzprovision auf drei Monate aufgeteilt wird, hat der Zahnarzt ein monatliches Bruttogehalt von 5.500 Euro. In diesem Fall wird die Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung gar nicht und die zur Krankenversicherung in geringerem Maße überschritten. Es sind also mehr Sozialabgaben zu leisten.

Der Nachteil zu Lasten der Sozialversicherung beträgt in diesem Beispiel 499,10 Euro in der Renten- und Arbeitslosenversicherung und 236,50 Euro in der Kranken- und Pflegeversicherung. In der Summe ergibt sich somit für nur ein Quartal ein Betrag von 735,60 Euro, der jeweils hälftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer nachgezahlt werden muss. Bei einem durchschnittlichen Prüfungszeitraum von vier Jahren würde die Summe in diesem Beispiel insgesamt 11.769,60 Euro betragen.

/// Folgen fehlerhafter Abrechnung der Umsatzprovision

Für den Arbeitgeber kann die fehlerhafte Abrechnung der Umsatzprovision weitreichendere Folgen haben. Ist der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Sozialversicherungsprüfung nicht mehr beschäftigt, hat der Arbeitgeber keine Möglichkeit mehr, diesen Arbeitnehmeranteil einzubehalten. Selbst wenn der Mitarbeiter noch angestellt ist, kann es sein, dass der Arbeitgeber auf dem Arbeitnehmeranteil sitzen bleibt und auch hier den Gesamtbeitrag alleine zahlen muss. Das Sozialversicherungsrecht regelt, dass zu we-

nig entrichtete Beitragsanteile der Arbeitnehmer nur in den nächsten drei Lohn- oder Gehaltszahlungen nachgeholt werden können. Spätere Abzüge sind nur in bestimmten Ausnahmefällen möglich.

/// Fazit

Sofern Ihnen die Abrechnungspraxis der variablen Vergütung nicht bekannt ist, sollten Sie dies in Ihrer Praxis überprüfen. Es gibt einfache Lösungsansätze, die auch in der Umsetzung praktikabel sind.

— AUTOR

Dipl.-Kfm. (FH) Adam J. Janetta, Steuerberater

— KONTAKT

Janetta & Koch
Steuerberater Partnerschaft mbB
Steuerberater für Zahnärzte
und Dentallabore
Lustheide 85
51427 Bergisch Gladbach
Telefon: 02204/98 71 19 0
Telefax: 02204/98 71 19 1
E-Mail: kontakt@janetta-steuerberatung.de
Internet: www.janetta-steuerberatung.de

