

Qualifiziertes Personal langfristig binden

Steuerliche Benefits als Erfolgsfaktor für Apotheken

Der Fachkräftemangel hat die Apotheken längst erreicht. Offene Stellen für Pharmazeutisch-technische Assistentinnen und Assistenten (PTA) oder Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte (PKA) bleiben häufig über Monate unbesetzt. Gleichzeitig steigt die Wechselbereitschaft vieler Beschäftigter. Für Apotheken bedeutet das: Fachpersonal zu gewinnen ist schwierig, eine langfristige Bindung wird zum entscheidenden Erfolgsfaktor. Julia Wittwer, Steuerberaterin bei ECOVIS KSO, gibt einen Überblick, welche Möglichkeiten steuerlicher Benefits von Apothekenleiterinnen und -leitern angeboten werden können.

Es zeigt sich immer deutlicher: Gehalt allein reicht nicht mehr aus. Wer qualifiziertes Fachpersonal dauerhaft binden möchte, muss die Apotheke als attraktiven Arbeitsplatz positionieren.

Was Apothekenteams wirklich motiviert

Befragungen zeigen, dass Sicherheit im Beruf für viele Beschäftigte zwar wichtig ist, aber längst nicht ausreicht, um langfristig motiviert zu bleiben. Angestellte wünschen sich vor allem Wertschätzung, Entwicklungsmöglichkeiten, Mitsprache und ein positives Arbeitsumfeld. Gerade in Apotheken, in denen der Arbeitsalltag häufig von Personalmangel, zunehmender Bürokratie und steigenden Anforderungen geprägt ist, gewinnen nicht-monetäre Faktoren zunehmend an Bedeutung. Eine gute Führungskultur und eine sichtbare Anerkennung der geleisteten Arbeit werden für viele Beschäftigte zu wesentlichen Gründen, einem Arbeitgeber treu zu bleiben.

Warum klassische Gehaltserhöhungen oft verpuffen

Viele Apotheken reagieren auf Personalengpässe zunächst mit Gehaltserhöhungen. Das Problem: Von einer Bruttogehaltserhöhung kommt letztlich häufig deutlich weniger an als erwartet. Gleichzeitig steigen für die Apotheke die Lohnnebenkosten.

Nach kurzer Zeit wird das höhere Gehalt oftmals als selbstverständlich wahrgenommen. Der gewünschte Effekt auf

Motivation und Mitarbeiterbindung bleibt daher häufig begrenzt.

Aus betriebswirtschaftlicher Sicht können steuerlich begünstigte Zusatzleistungen deshalb eine interessante Alternative oder Ergänzung darstellen. Sie erhöhen den wahrgenommenen Mehrwert für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und können gleichzeitig wirtschaftlicher sein als eine klassische Gehaltserhöhung.

Steuerfreie und steuerbegünstigte Benefits in der Apotheke

Viele steuerliche Benefits lassen sich unkompliziert in den Apothekenalltag integrieren und bieten einen spürbaren Mehrwert.

Hierzu gehören beispielsweise folgende:

- Sachbezüge und Gutscheine bis zu 50 Euro monatlich
- Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten
- Aufmerksamkeiten zu persönlichen Anlässen wie Geburtstag, Hochzeit oder Geburt eines Kindes bis 60 Euro je Anlass
- Erholungsbeihilfen
- Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu 600 Euro jährlich
- Betriebliche Krankenversicherung als ergänzende Gesundheitsleistung

Gerade Gesundheitsleistungen stoßen in Apothekenteams häufig auf große Akzeptanz. Sie unterstreichen zudem die besondere Rolle der Apotheke als Gesundheitsdienstleister.

Wichtig ist dabei, dass sämtliche steuerlichen Benefits zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Eine Umwandlung bestehender Gehaltsbestandteile in steuerfreie Leistungen ist grundsätzlich nicht zulässig.

Betriebliche Altersvorsorge: mehr als nur eine gesetzliche Pflicht

Neben kurzfristig spürbaren Benefits gewinnt auch die langfristige finanzielle Absicherung an Bedeutung. Viele Beschäftigte machen sich zunehmend Gedanken über ihre Versorgung im Alter und die drohende Rentenlücke.

Hier kann die betriebliche Altersvorsorge (bAV) einen wichtigen Beitrag leisten. Über die sogenannte Entgeltumwandlung wird ein Teil des Bruttogehalts direkt in einen Altersvorsorgevertrag eingezahlt. Dadurch reduziert sich die aktuelle Steuer- und Sozialabgabenbelastung der Angestellten.

Arbeitgeber sind verpflichtet, die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge grundsätzlich mit einem Zuschuss von mindestens 15 % an die Angestellten weiterzugeben. Viele Unternehmen nutzen darüber hinaus freiwillige Arbeitgeberzuschüsse, um die Attraktivität des Modells weiter zu erhöhen.

Für Apotheken bietet die betriebliche Altersvorsorge einen weiteren Vorteil: Sie stärkt die langfristige Bindung von Fachpersonal und unterstützt den Aufbau einer nachhaltigen Personalstrategie.

Mitarbeiterbindung ist eine betriebswirtschaftliche Investition

Jeder ungeplante Personalwechsel verursacht erhebliche Kosten. Neben dem Aufwand für die Personalsuche entstehen Einarbeitungskosten, Produktivitätsverluste und häufig zusätzliche Belastungen für das verbleibende Team.

Deshalb sollte Mitarbeiterbindung nicht als freiwillige Zusatzleistung betrachtet werden, sondern als betriebswirtschaftliche Investition in die Zukunft der Apotheke.

Wer Wertschätzung, eine moderne Führungskultur und steuerlich attraktive Zusatzleistungen miteinander kombiniert, schafft nicht nur ein motiviertes Team, sondern stärkt gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit der Apotheke in einem zunehmend angespannten Arbeitsmarkt.

Arbeitshilfe zu steuerlichen und betriebswirtschaftlichen Eckdaten

Für Ihre Apothekenpraxis können Sie sich mit der DAP Arbeitshilfe „Wichtige Kennzahlen für Apotheken – steuerliche und betriebswirtschaftliche Eckdaten“ einen guten Überblick verschaffen. Diese steht auf dem Deutschen ApothekenPortal für Sie zum Download bereit.

DAP Arbeitshilfe „Wichtige Kennzahlen für Apotheken“:



www.DAPdialog.de/9470



Julia Wittwer ist Steuerberaterin, Associate Partnerin und Fachberaterin für das Gesundheitswesen bei ECOVIS KSO. Seit über 20 Jahren begleitet sie (leitende) Apothekerinnen und Apotheker bei steuerlichen, betriebswirtschaftlichen und strategischen Fragestellungen. Als Leiterin der Apothekenberatung entwickelt sie praxisnahe Lösungen, die weit über die klassische Steuerberatung hinausgehen – persönlich, vorausschauend und mit einem klaren Blick für die Zukunft der Apotheke.