

Berg



Steuerberatungsgesellschaft mbH



Impulsinformationen

Pflegedienste und Kostenmanagement

im Juni/Juli 2010



Berg Steuerberatungsgesellschaft mbH
Nicolaistraße 11
12247 Berlin

Tel.: 030 / 76 71 57 - 0

Fax.: 030 / 76 71 57 79

Mail: info@steuerbuero-berg.de
info@bus-stb-gmbh.de

Web: www.steuerbuero-berg.de
www.bus-stb-gmbh.de

Den Mindestlohn richtig umsetzen

Die Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbV) soll Mindestlöhne in der Pflege gewährleisten. Die Umsetzung der gesetzlichen Regelung ist für den 1.8.2010 vorgesehen. Es bestehen noch viele Unklarheiten bezüglich der konkreten Anwendung. Vorschnelles Handeln durch den Pflegedienst kann zu einem wirtschaftlichen Schaden führen!

(Quelle: Bundesanzeiger Nr. 52 vom 7.4.2010)

Die Presse und die Berufsverbände haben bereits umfangreich informiert. Wir stellen vorab die begriffliche Einstufung zusammen. Sodann weisen wir auf wirtschaftliche Aspekte hin.

I. Begriffliche Systematik (!?)

1. **Zur Tätigkeit:** Die Vergütungen für *Pflegeleistungen* sind gemeint.
2. **Zum Betrieb:** Pflegedienste, die mehr als 50% der *Pflegeleistungen* an *Pflegebedürftige* erbringen, fallen unter die Verordnung.
3. **Zum Mitarbeiter:** Der Mindestlohn gilt für Mitarbeiter, die zu mehr als 50% *Grundpflege* erbringen.
4. **Zur Entlohnung:** nur Zahlungen, die regelmäßig Anteil der Vergütung sind, beziehen sich auf den Mindestlohn.

Es lohnt sich vorab zu prüfen, ob der Pflegedienst und dann ggf. welche Mitarbeiter unter die Regelung fallen. Dies schließt einen zu erstellenden Nachweis (für spätere Prüfungen) zur betrieblichen Absicherung ein, der unter anderem zu einer Nachforderung von Sozialabgaben beim sogenannten „Phantomlohn“ (nicht gezahlte, aber vorgeschriebene Lohnanteile) führen kann.

II. Folgen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Eine (von vielen) Auswirkung: Die Umstellung von möglichen steuerfreien Lohnbestandteilen (und freiwilligen sozialen Leistungen) auf steuer- und sozialversicherungspflichtige Vergütungen (wg. ausreichender Mindest-Grund-Vergütung) und/oder entsprechende Vereinbarungen bei Neueinstellungen führen zu „Nettolohnverlusten“ beim Arbeitnehmer und Kostensteigerungen beim Arbeitgeber.

Bedenken Sie auch: Wenn Lohnerhöhungen für (Grundpflegeleistungen) erfolgen, werden auch die examinierten Mitarbeiter mehr Lohn einfordern!

III. Wirtschaftlich gegensteuern

Sind Kostensteigerungen nicht vermeidbar (eben wegen der Anpassung an eine Grundvergütung bei ggf. Beibehaltung von steuerfreien Leistungen usw.) sollte zeitgleich gegengesteuert werden. Bedenken Sie: 6 Minuten Zeitersparnis in der Stunde sind 10% der Personalkosten. Hierzu einige Ansätze (und **Verweis auf die Impulsinformation aus 2/2010**):

- Büroübergabezeiten:** verkürzen, pauschalisieren (z.B. bezogen auf eine Woche)
- Fahrtzeiten:** überprüfen, optimieren, pauschalisieren (z.B. bezogen auf die Tour)
- Fortbildungszeiten:** zum Teil verlagern in die nicht bezahlte Arbeitszeit
- Personaleinsatz:** nach Leistungs- und Mitarbeiterprofil.

Serviceleistung

Im Anhang finden Sie eine Anregung zu einer Mitarbeiterinformation, die Sie z.B. als Beilage zur aktuellen Lohnabrechnung beifügen können.

Wir sammeln Zweifelsfragen zur Umsetzung der PflegeArbbV und werden die Antworten zusammengefasst übermitteln. Sie können Ihre Fragen an bakp@gmx.net richten.

Die Inhalte sind sorgfältig erarbeitet und geprüft, dennoch kann keine Garantie übernommen werden. Eine Haftung des Herausgebers und des Verfassers und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen. Diese Publikation ersetzt keine individuelle Beratung. Ein Beratungsvertrag kommt durch die Entgegennahme der Publikation nicht zustande.

Schwester Hilfreich GmbH

Informationen zum Mindestlohn in der Pflege

Mit der Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbV) will der Gesetzgeber Mindestlohnvereinbarungen umsetzen. Diese Verordnung ist noch nicht in Kraft. Der aktuell diskutierte Anwendungstichtag ist der 1.8.2010. Bereits die Entwürfe und die Kommentare zu dieser Verordnung lassen viele Fragen offen. Die Klärung bleibt abzuwarten.

Soweit Ihre Grundvergütung von dieser Regelung betroffen ist, werden wir mit Ihnen die Auswirkung besprechen und mögliche Anpassungen zur Vergütung vornehmen.

Soweit uns praxisrelevante Informationen vorliegen, werden wir weiter informieren.

.....
Eva Hilfreich
Geschäftsführerin