

AMBULANTE DIENSTE

Steuertipp für das Management ambulanter Pflegedienste

Jetzt prüfen: Ist es tatsächlich noch ein Mini-Job?

Wer Mini-Jobber beschäftigt weiß, dass diese im Monat bis zu 450 Euro im Monat verdienen dürfen, ohne dass sich die Systematik bei der Steuer und Sozialversicherung ändert.

Steinfurt // Bei einem Mini-Job trägt der Arbeitgeber den Löwenanteil der Abgaben. Dies ist für den Arbeitgeber im Grunde nicht optimal, aber dafür profitiert er in diesem prekären Beschäftigungssegment enorm. Denn während der Arbeitgeber für einen Mini-Jobber mit einem Verdienst von 450 Euro zusätzlich circa 150 Euro an die Minijobzentrale abführen muss (Kostenbelastung von ca. 33 Prozent), kassiert der Arbeitnehmer im Grunde Brutto gleich Netto.

Lediglich 3,7 Prozent Rentenversicherungsbeiträge werden dem Arbeitnehmer vom Lohn einbehalten, wenn er in geringem Umfang Rentenversicherungsansprüche aufbauen möchte. Hierauf kann er aber auch verzichten. Bei der Besteuerung gibt es zwei Möglichkeiten. Der Lohn kann mit der jeweiligen Lohnsteuerklasse des Arbeitnehmers oder mit zwei Prozent pauschaler Lohnsteuer besteuert werden. Für den Arbeitnehmer ist insbesondere die Pauschalierungsmöglichkeit interessant, wenn er noch einer anderen Hauptbeschäftigung nachgeht, da die gezahlten Löhne beim Arbeitnehmer dann von der Besteuerung aus-

genommen bleiben. Anders verhält es sich jedoch, wenn die Grenze von 450 Euro im Monat überschritten wird. Denn dann liegt ein reguläres Beschäftigungsverhältnis vor, das nur mit der jeweiligen Lohnsteuerklasse des Arbeitnehmers (bei einem Zweitbeschäftigungsverhältnis mit Lohnsteuerklasse 6) besteuert werden kann. Einen Steuervorteil gibt es somit nicht. Liegt kein weiteres Beschäftigungsverhältnis vor, kann zumindest noch die sogenannte Gleitzone den Arbeitnehmer vor der regulären Abgabenlast mit Sozialversicherungsbeiträgen verschonen.

Konsequenzen

Doch führt wirklich jede Überschreitung der magischen 450 Euro-Grenze dazu, dass ein reguläres Beschäftigungsverhältnis vorliegt, mit den dargestellten negativen Konsequenzen? Die Antwort lautet klar: Ja!

Denn nur das regelmäßige Arbeitsentgelt darf die 450 Euro-Grenze nicht überschreiten. Unregelmäßige Überschreitungen – etwa wegen einer Vertretung im Krankheitsfall eines anderen Arbeitnehmers – kön-

nen unbeachtlich sein. Wie kann nun genau geprüft werden, ob es sich um einen Mini-Job handelt oder nicht?

Prüfung jedes Jahr im Januar

Zunächst einmal hat der Arbeitgeber bei einem neuen Beschäftigungsverhältnis sowie zu jeder dauerhaften Änderung bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen zu prognostizieren, ob der Arbeitnehmer in einem Zwölf-Monats-Zeitraum die Grenze von 5 400 Euro (also zwölf Monate à 450 Euro) überschreitet. Die Minijobzentrale empfiehlt, eine erneute Prüfung jedes Jahr im Januar für das kommende Kalenderjahr durchzuführen. Einzubeziehen sind dabei auch Einmalzahlungen, wie ein Weihnachts- oder Urlaubsgeld, auf das auch Mini-Jobber grundsätzlich einen Anspruch haben, wenn die regulär Beschäftigten einen entsprechenden etwa tarifvertraglichen Anspruch haben.

Nicht zum regelmäßigen Arbeitsentgelt gehören einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschüsse, Zuschläge sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt werden, soweit sie steuerfrei sind. Auch schwankendes Arbeitsentgelt ist zu berücksichtigen. Wenn der Lohn also saisonalen Schwankungen unterliegt (bspw. durch erhöhten Arbeitsanfall im Sommer), ist der Jahreslohn zu



Wenn der Lohn saisonalen Schwankungen unterliegt, etwa durch mehr Arbeit im Sommer, ist der Jahreslohn zu schätzen. Foto:epd/Bild-photorevolution.de

schätzen. Nur wenn dieser prognostizierte Jahreslohn unter der 5 400 Euro-Grenze liegt, handelt es sich um einen Mini Job. Dabei ist immer auf einen Jahreszeitraum und nicht auf das Kalenderjahr abzustellen.

Beispiel: Der Arbeitgeber prognostizierte im Januar 2015 ein Jahresarbeitsentgelt von 5 400 Euro. Ab Oktober 2015 ist absehbar, dass das jährliche Arbeitsentgelt bis einschließlich September 2016 voraussichtlich 7.000 Euro betragen wird, da der Arbeitsbedarf voraussichtlich

ab Januar 2016 steigen wird. **Folge:** Das Beschäftigungsverhältnis ist ab Oktober 2015 als reguläres Beschäftigungsverhältnis zu qualifizieren, auch wenn im gesamten Jahr 2015 die 5 400 Euro-Grenze tatsächlich eingehalten wird.

Christina Seimetz, Steuerberaterin aus Steinfurt, spezialisiert auf Steuerberatung in der Pflegebranche; ETL ADCURA Steinfurt; www.etl.de/adcura-steinfurt

KEINE REGEL OHNE AUSNAHME

Wird das Arbeitsentgelt von maximal 5 400 Euro durch unregelmäßige, nicht vorhersehbare Ereignisse überschritten, führt dies nicht immer dazu, dass sich der Mini-Job zu einem regulären Beschäftigungsverhältnis mauert. Denn bei entsprechend nachweisbaren Unregelmäßigkeiten im Betriebsablauf dürfen einem Mini-Jobber auch höhere Löhne für maximal drei Monate in einem Kalenderjahr gezahlt werden. Und das sogar ohne Begrenzung nach oben!

Nordrhein-Westfalen

WIG: Neues Gesetz ist für WGs „ein Buch mit sieben Siegeln“

Gelsenkirchen // Ambulant betreute Wohngemeinschaften müssen in Nordrhein-Westfalen (NRW) zur Regelversorgung werden, fordert der Fachverband „WIG – Wohnen in Gemeinschaft“, in dem sich Begleiter von mehr als 100 Wohngemeinschaften in NRW zusammengeschlossen haben. Die Verabschiedung des neuen Wohn-Teilhabes-Gesetzes in NRW, an der der Fachverband intensiv mitgewirkt habe, sei ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung gewesen, so Verbandschef Claudius Hasenau auf der Fachtagung des Vereins in Gelsenkirchen.

Anbieterverantwortete WGs haben die größten Chancen

Claudius Hasenau: „Trotz aller Fortschritte bleibt für uns viel zu tun. Bei der Finanzierung sozialer Betreuungsleistungen in den Wohngemeinschaften bestehen nach wie vor große Unsicherheiten.“ Abhilfe schaffen könne hier nur ein Landesrahmenvertrag für NRW, so Hasenau.

Unter dem Titel „Das WTG in der Praxis - Ein Jahr Erfahrung mit dem neuen Landesrecht“ spiegelte der Rechtsanwalt und Berater Dr. Lutz Michel Eindrücke und Erfahrungen von Pflegewohnprojekten im Umgang mit den beteiligten Institutionen und Behörden. Dr. Lutz Michel: „Die WTG-Regelungen, obwohl relativ verständlich formuliert, und das leistungsrechtliche Instrumentarium sind nach wie vor Bücher mit sieben Siegeln. Leider tragen die Kassen häufig ihren Teil dazu bei.“

Die „Segnungen“ der politischen und auch behördlichen Priorisierung der anbieterorientierten Wohngemeinschaften, so der WG-Kenner, seien noch ebenso wenig bei den Anbietern angekommen wie die Angebote zur finanziellen Flankierung. Die größten Chancen für neue Projekte sehe er bei den anbieterverantworteten Wohngemeinschaften – wichtig seien vor allem tragfähige Immobilienpartnerschaften.

Dirk Suchanek, Referatsleiter Wohn- und Teilhabegesetz im NRW-

Pflegeministerium (MGEPA) informierte über den aktuellen Stand des Wohn- und Teilhabegesetz NRW und dessen Bedeutung für Pflegewohn- und Teilhabegemeinschaften. Roland Weigel, Geschäftsführer der Konkret Consult Ruhr (KCR), kündigte eine neue vom MGEPA NRW in Auftrag gegebene Studie an, die die bestehenden Finanzierungsstrukturen ambulant betreuter WGs erforschen soll. Die Ergebnisse der Studie sollen dabei helfen, die rechtliche und finanzielle Situation der WGs zu verbessern.

Zukunftspreis 2016 würdigt beispielhafte WG-Konzepte

Auf der Fachtagung kündigte der Verband an, 2016 erstmals einen 5 000 Euro dotierten Zukunftspreis für gute Konzepte von Wohngemeinschaften ausloben zu wollen. Ziel ist die Prämierung von beispielhaften Konzepten zur Pflege und Betreuung in Wohngemeinschaften. Möglich wird dies durch eine Kooperation mit der ERGO-Gruppe. (ck)



Lehrbuch für Betreuungsassistenten

Alles für die praktische Umsetzung



Orientiert an der Richtlinie zur Qualifikation zusätzlicher Betreuungskräfte finden sich in diesem Handbuch alle wichtigen Informationen: Vom Grundlagenwissen zum Krankheitsbild Demenz, zum Umgang mit Bewohnern, Tipps und Ideen für die Aktivierung bis zu den rechtlichen Vorgaben für Betreuungsassistenten.

Wohlfahrtswerk Baden-Württemberg (Hrsg.)
Lehrbuch für Betreuungsassistenten
 Alles für die praktische Umsetzung
 2015, 84 Seiten, kart., Einzelpreis 19,80 €, ab 5 Expl. je 17,80 €, Best.-Nr. 780
 Auch als eBook (ePub) erhältlich

www.altenpflege-online.net/shop

Vincenz Network
 T +49 511 9910-033
 F +49 511 9910-029
 buecherdienst@vincenz.net



VINCENZ