

Zinersparnisse der europäischen Staaten auf Kosten der EU-Bürger

Gemäß den Berechnungen der Bundesbank haben die EURO-Staaten seit Ausbruch der Finanzkrise im Jahr 2008 insgesamt EUR 1.420.000.000.000,00 in ihren Staatshaushalten gespart. Was der eine spart, fehlt dem anderen für Konsum, Vermögensbildung und als Altersvorsorge. In der Bundesrepublik Deutschland beträgt die Ersparnis allein EUR 368.000.000.000,00; in Frankreich EUR 350.000.000.000,00 und in Italien EUR 261.000.000.000,00, gemessen an der Wirtschaftskraft sind das 15%. Der Verlust bei den deutschen Steuerzahlern für die Jahre 2010 bis 2018 beträgt allein EUR 295.500.000.000,00. Dem Fiskus hätten hiervon ca. 25 % an Kapitalertragsteuer zugestanden, d.h. ca. 73.750.000.000,00. Diese Berechnung zeigt, dass die Haushaltsüberschüsse von Herrn Finanzminister Schäuble bzw. Herrn Finanzminister Scholz nicht auf Ausgabendisziplin, sondern auf Entreichung der Bürger der Bundesrepublik Deutschland beruhen. Das ist ein deutlich höheres Aufkommen als die Einführung einer Vermögensteuer jemals erbracht hätte. Neben der kalten Progression und dem überfälligen Solidaritätszuschlag eine weitere kaum schlagbare Einkommensquelle bzw. Ausgabenersparnis für den Fiskus.

Im Jahr 2007 musste der deutsche Staat Investoren noch eine Rendite von 4,2 % für Kredite bieten, im Jahr 2018 waren es nur noch 1,5 %. Das ist ein Rückgang von 180 % in 11 Jahren.

Die Zinersparnis für den deutschen Staatshaushalt beträgt allein EUR 55.400.000.000,00. Das ist in zweierlei Hinsicht eine mehr als gefährliche Entwicklung. Zum einen steigt die Verschuldung der EURO-Staaten immer weiter – „Ade Ihr Konvergenzkriterien“ -, noch verstärkt durch das Anleihekaufprogramm von Herrn Mario Draghi zur Rettung der südeuropäischen Staaten. Zum anderen sind insbesondere die deutschen Steuerzahler um relativ sichere Einlagen bei Rentenpapieren und Versicherungen von EUR 533.500.000.000,00 betrogen. Denen stehen lediglich Zinersparnisse bei Immobilienkrediten in Höhe von EUR 238.000.000.000,00 gegenüber. So gibt Deutschland mehr Geld für Soziales und Verteidigung aus, senkt gleichzeitig die Steuern und Abgaben und tilgt die Schulden. Früher hätte schon eine dieser Maßnahmen die Politik maßlos überfordert; heute ist die Quadratur des Kreises ohne Sparanstrengungen machbar. Welch glückliche Fügung für unsere Kanzlerin Frau Merkel.

Die Risiken für den privaten Sektor wachsen stetig. Die deutschen Banken verdienen kein Geld mehr und gehen immer größere Risiken ein. Hier sind nur ein paar Namen zu nennen: HSH Nordbank, NORDLB, Bremische LB, Deutsche Bank, Commerzbank etc. Die Altersversorgungssysteme stehen unter spezifischer Beobachtung der BAFIN, weil auch sie Renditeprobleme haben und somit der biometrischen Entwicklung nichts entgegenhalten können, die Altersarmut ist eins der drängendsten Risiken der etwas älteren Generation. Da nützt auch die Festschreibung des Rentenniveaus auf 48 % bis 2025 nichts. Die Bürger verlernen das Sparen, weil es sich „nicht mehr lohnt“. Dazu kommen die Versäumnisse der politisch Handelnden in der Digitalisierung, der Elektromobilität und anderen Zukunftstechnologien, wo Deutschland den Anschluss an die Entwicklung in China, USA und anderen Ländern verliert.

Wir wünschen allen unseren Lesern ein von neuen Visionen geprägtes Jahr 2019.

inhalt

- Neuer Rahmenvertrag SGB XI in Niedersachsen
- PSK-Empfehlung: neues Kalkulationsschema vollstationär
- PSK-Empfehlung: Refinanzierung von Azubi-Kosten
- Ausbildungsvergütungen ab Januar 2019 und Januar 2020
- Meldefrist nach dem Pflegeberufe-Gesetz
- Leistungen nach dem Pflegepersonalstärkungsgesetz
- Kurzhinweise

Neuer Rahmenvertrag SGB XI für Niedersachsen

Im März 2019 wurde der neue Rahmenvertrag nach SGB XI für die vollstationäre Dauerpflege in Niedersachsen (LRV vollstationär) geschieden und zum 1. April 2019 in Kraft gesetzt.

Damit werden sowohl die bereits im Vorfeld zwischen den Kostenträgern und Leistungserbringern geeinigten neuen Personalschlüssel einschließlich des ergänzten Verfahrens zum Personalabgleich als auch der Wortlaut des gesamten Rahmenvertrags mit teilweise neuen Bestimmungen wirksam und für alle Pflegeeinrichtungen in Niedersachsen verbindlich.

In § 21 LRV werden neue Mindest- und Höchstpersonalschlüssel – aufgeteilt nach Pflegegraden – bestimmt:

Grad	Mindestschlüssel	Maximalschlüssel
Pflegegrad 1	1 : 6,50	1 : 4,60
Pflegegrad 2	1 : 4,29	1 : 3,70
Pflegegrad 3	1 : 3,00	1 : 2,59
Pflegegrad 4	1 : 2,27	1 : 1,96
Pflegegrad 5	1 : 2,05	1 : 1,76

Diese Schlüssel dienen zur Ermittlung der Ober- bzw. Untergrenze für das Pflegepersonals im Heim. Dafür sind Mindest- und Höchstpersonalmengen anhand der aktuellen Belegung und der Rahmenvertragsschlüssel zu ermitteln – die Personalmenge nach den einrichtungsspezifisch vereinbarten Schlüsseln muss in diesem Korridor liegen.

Zusätzlich wurden in den Rahmenvertrag Personalschlüssel zur Ermittlung der „Grenzmenge“ eingeführt, diese liegen bei

Pflegegrad 1	1 : 5,55
Pflegegrad 2	1 : 3,98
Pflegegrad 3	1 : 2,78
Pflegegrad 4	1 : 2,10
Pflegegrad 5	1 : 1,90.

Grundsätzlich ist weiterhin eine Fachkraftquote von 50 % - bezogen auf die Stellenanteile - einzuhalten. Liegt die Personalmenge eines Heims nach den individuell vereinbarten Schlüsseln oberhalb der Personalmenge, die sich nach den Grenzwertschlüsseln ergeben würde, muss für die überschüssige Personalmenge nicht zwingend die Fachkraftquote eingehalten werden.

Der Stellenanteil für QM kann bis auf 1 : 110 (bisher 1 : 120) angehoben werden. Für jedes Heim ist für die PDL eine VZ-Stelle vorgesehen, die nicht auf die Stellenschlüssel in der Pflege angerechnet wird.

Dem neuen Rahmenvertrag sind in den Anlagen 4 bis 8 neue Formulare zur Personalerfassung in der Pflege und in der Betreuung (§ 43 b) sowie zum Personaleinsatz und zum Personalabgleich nach § 23 LRV beigefügt.

Bestehende Regelungen wie etwa zu den Leistungsinhalten, zur Pflegedokumentation etc. wurden an die veränderten

Formulierungen für das Ermittlungsverfahren zur Pflegegradbemessung bzw. die Qualitätsgrundsätze und Qualitätsmaßstäbe nach § 113 SGB XI angepasst.

Detaillierte Neuregelungen finden sich neben den Vorschriften zur personellen Ausstattung (§ 21 LRV) insbesondere zu Vertragsvoraussetzungen und Vertragserfüllung in Bezug auf den Versorgungsvertrag (§ 10 LRV), zum Personalabgleich (§ 23 LRV) und zu den erforderlichen Nachweisen bei Vergütungsverhandlungen (§ 28 LRV), aber auch zur Abrechnung (§§ 17+18 LRV) und zur Einbindung von Kooperationspartnern (§ 3 LRV).

Empfehlung der Pflegesatzkommission – neues Vergütungskalkulationsschema vollstationär für Niedersachsen

Parallel zu den im nds. Landesrahmenvertrag aufgestellten Anforderungen an die Nachweispflichten bei Vergütungsverhandlungen hat die Pflegesatzkommission eine neue Empfehlung und ein neues Kalkulationsschema für die Pflegesatzverhandlungen vollstationärer Einrichtungen beschlossen, um die Vorgaben des Rahmenvertrags entsprechend umzusetzen.

Das neue Kalkulationsschema beruht auf der bisherigen Variante B – das alternative Kalkulationsschema A wird nicht mehr angewandt. Es wird jedoch künftig zwischen einer Erstkalkulation bei neuen Einrichtungen und einer Folgekalkulation bei bestehenden Einrichtungen unterschieden.

Grundsätzlich sollen detaillierte Einzelverhandlungen geführt und nicht lineare oder pauschale Steigerungen vorgenommen werden. Grundlage des Verfahrens ist jeweils die letzte unstrittige Pflegesatzvereinbarung oder ggf. eine Schiedsstellenentscheidung. In das neue Kalkulationsschema wurde neben der Darstellung eines besonderen Zuschlags (Unternehmerisiko) auch die Darstellung der Kosten von Praxisanleitung für Auszubildende (Stellenschlüssel 1 : 14, Basis: Kosten einer examinierten Pflegekraft mit Zusatzausbildung) aufgenommen. Für die Darstellung der Azubis (Anlage A3) und für den Zuschlag nach § 43 b (Anlage B) sind offizielle Berechnungsblätter beigefügt ebenso wie ein Datenblatt für den aktuellen Belegungsstand (Anlage C).

Grundlegend neu ist das Nachweisblatt für die durchschnittlichen Personalkosten in Pflege und Betreuung (Anlage A4), mit dem die neuen Vorgaben des Landesrahmenvertrags umgesetzt werden sollen. In Zukunft sind nicht mehr nur die Durchschnittspersonalkosten pro Vollzeitstelle in der Pflege anzugeben, sondern detaillierte Beträge für examinierte und nicht examinierte Pflegekräfte wie Grundgehalt, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen. Ermittelt und angegeben werden müssen auch indirekte Personalkosten wie Kosten für Betriebsarzt, Arbeitssicherheit, Fortbildung, Anwerbung von Personal, gezahlte Abfindungen, Freistellungen und Mehrkosten für Leiharbeit. Daneben sind die Prozentsätze für die Kosten von Insolvenzgeldumlage, Umlage 1 und 2 sowie Berufsgenossenschaft und Altersvorsorge anzugeben. Diese Angaben dienen als Nachweis und Plausibilisierung für die durchschnittlichen Personalkosten und können ggf. bei der nächsten Verhandlung von den Kostenträgern nachgeprüft werden.

Die Daten für Vergütungsverhandlungen sind also künftig bereits von den Einrichtungen wesentlich detaillierter aufzubereiten, um den Vorgaben des Landesrahmenvertrags und der Pflegesatzkommission für die Durchführung von Pflegesatzverhandlungen zu entsprechen.

Refinanzierung von Ausbildungsvergütungen in der Pflege

Die nds. Pflegesatzkommission hat mit Wirkung zum 1. Januar 2019 eine weitere Empfehlung für die Berechnung von Azubi-Kosten bei Vergütungsverhandlungen herausgegeben.

Die Berechnung der Azubi-Kosten erfolgt wie bisher auf der Basis der tatsächlich gezahlten Vergütung unter Anrechnung der Kosten einer durchschnittlichen Pflegehilfskraft mit einer 0,2 Stelle – allerdings ohne die bisherige Deckelung der Kosten auf höchstens 12.000,00 EUR pro Azubi.

Zusätzlich wird bestimmt, dass im Rahmen von Pflegesatzverhandlungen die in der bisherigen Vergütungsvereinbarung enthaltenen Azubi-Kosten saldiert werden. Dass betrifft sowohl die Rückrechnung nicht angetretener oder vorzeitig ausgeschiedener als auch die Nachberechnung zusätzlich eingestellter Azubis, sofern zeitnah nach Ablauf der letzten Vereinbarung zu Verhandlungen aufgefordert wurde.

Neue Ausbildungsvergütungen TVA-L Pflege für 2019 und 2020

Zum 1. Januar 2019 und 1. Januar 2020 erhöhen sich die Referenzwerte für die Vergütung von Azubis nach TVA-L Pflege jeweils um 50,00 € pro Monat.

In Hinblick auf prospektive Vergütungsverhandlungen wird nochmals darauf hingewiesen, dass nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht tarifgebundene Einrichtungen verpflichtet sind, Ihren Azubis in der Pflege mindestens 80% der tariflichen Azubi-Gehälter zu bezahlen.

Das sind bei Anlehnung an TVA-L Pflege folgende Mindestbeträge:

2019:

1. Ausbildungsjahr	888,56 EUR
2. Ausbildungsjahr	941,36 EUR
3. Ausbildungsjahr	1.026,40 EUR;

2020:

1. Ausbildungsjahr	928,56 EUR
2. Ausbildungsjahr	981,36 EUR
3. Ausbildungsjahr	1.066,40 EUR.

Meldefrist für das Pflegeberufegesetz bis zum 15. Juni 2019

Nach Inkrafttreten des Pflegeberufegesetzes und der hierzu erlassenen Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungs-Verordnung sind neben den Krankenhäusern auch alle ambulanten und stationären Einrichtungen der Langzeitpflege verpflichtet, bis zum 15. Juni 2019 der zuständigen Stelle Grundlagendaten für die Finanzierung zu übermitteln.

Bei vollstationären Pflegeheimen ist das die Anzahl der Vollzeitstellenanteile der in der Einrichtung am 15. Dezember 2018 und am 15. Mai 2019 beschäftigten Pflegefachkräfte. Bei ambulanten Einrichtungen geht es um die Vollzeitstellenanteile per 15. Dezember 2018, die auf Pflegeleistungen nach SGB XI entfallen und die in 2018 für SGB XI-Leistungen abgerechneten Punkte und Zeitwerte. Diese Daten sollten kurzfristig erfasst werden, um nach Aufforderung durch die zuständige Stelle auf deren Webportal fristgerecht mitgeteilt werden zu können.

Zusatzkräfte nach dem Pflegepersonalstärkungsgesetz

Am 27. Februar 2019 hat das Bundesgesundheitsministerium die Festlegungen des GKV-Spitzenverbandes für die Finanzierung von Vergütungszuschlägen für zusätzliche Pflegepersonalstellen nach dem PpSG in vollstationären Pflegeeinrichtungen genehmigt.

Antragsvoraussetzungen sind:

- die Einhaltung der vereinbarten Pflegepersonalschlüssel
- Vorhandensein zusätzlichen Pflegepersonals über Neueinstellung oder Stellenaufstockung
- Vorliegen eines Arbeitsvertrags/einer Ergänzungsvereinbarung im Antragszeitpunkt
- Arbeitsbeginn der Zusatzfachkraft in den letzten 6 Monaten vor Antragstellung oder in der Zukunft
- die Zusatzkraft muss zur Erbringung aller vollstationären Pflegeleistungen vorgesehen sein.

Auf der Homepage des GKV-Spitzenverbandes sind die Festlegungen und das Antragsformular abrufbar. Bearbeitet werden die Anträge in Niedersachsen durch Servicestellen, z.B. in den Vertragsabteilungen der AOK Braunschweig oder des vdek.

Weitere Leistungen nach dem Pflegepersonalstärkungsgesetz

Ab 1. Oktober 2019 müssen regelmäßig halbjährlich zu einem bestimmten Stichtag Daten zur vergleichenden Messung und Darstellung von Ergebnisqualität erhoben und an eine Datenauswertungsstelle übermittelt werden. Aufgrund des PpSG sollen alle vollstationären Pflegeeinrichtungen in 2019 zur Umstellung der Prüfungssystematik nach § 114 ff SGB XI einen einmaligen Förderbetrag von 1.000,00 EUR erhalten, um Schulungen zur Messung und Darstellung der Ergebnisqualität zu unterstützen.

Für Pflegeheime, Tagespflegen und ambulante Dienste wurde durch das PpSG außerdem in den Jahren 2019 bis 2021 ein einmaliger Zuschuss von bis zu 12.000 ,00 EUR pro Einrichtung für die Anschaffungen pflegeerleichternder digitaler oder technischer Ausrüstung in Aussicht gestellt. Gefördert werden sollen 40 % der verausgabten Mittel für entsprechende Ausstattung, die z.B. das interne Qualitätsmanagement, die Erhebung von Qualitätsindikatoren, die Zusammenarbeit zwischen Ärzten und Pflegeeinrichtungen oder die Aus-, Fort- und Weiterbildung unterstützt. Der Spitzenverband Bund der Pflegekassen regelt das Verfahren und die Vergabe der Fördermittel in Richtlinien.

Kurzhinweise:

Familientlastungsgesetz

Am 23. November 2018 wurde das Familientlastungsgesetz beschlossen. Das monatliche Kindergeld steigt ab dem 1. Juli 2019 um 10 EURO auf EUR 204,00 für das 1. und 2. Kind; für das 3. Kind gibt es EUR 210,00 und für jedes weitere jeweils EUR 235,00. Die Kinderfreibeträge steigen auf EUR 7.620,00. Der Grundfreibetrag wurde auf EUR 9.168,00 und bei Zusammenveranlagung auf EUR 18.336,00 angehoben. Der Einkommensteuertarif wurde geglättet, so dass die kalte Progression für mittlere Einkommen abgemildert wird.

Der Verzicht aufs eigene Auto wird zusätzlich gefördert; vom Arbeitgeber geförderte Jobtickets werden nicht mehr als geldwerter Vorteil der Lohnsteuer unterworfen, allerdings wird die steuerfreie Arbeitgeberleistung auf die Entfernungspauschale angerechnet. Die private Nutzung von Dienstfahrrädern und E-Bikes bleibt steuerfrei.

Änderungen in der Sozialversicherung

Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung wird auf 2,6 % festgeschrieben. Bis zum 31. Dezember 2022 beträgt er allerdings 2,5 %. Der Beitrag zur Pflegeversicherung wird auf 3,05 % erhöht, wovon der Arbeitgeber die Hälfte trägt. Bei kinderlosen Steuerpflichtigen bleibt es bei dem Zuschlag von 0,25 %, den sie allein tragen müssen.

Die Gleitzone wird von EUR 450,00 auf EUR 1.300,00 (vorher EUR 850,00) ausgeweitet.

Das Rentenniveau soll bis zum Jahr 2025 bei 48 Prozent gehalten werden und der Beitragssatz nicht über 20 % steigen. Alle Mütter mit Kindern, die vor 1992 geboren sind, bekommen 2,5 Rentenpunkte und 2,5 Erziehungsjahre angerechnet. Müttern, deren Kinder nach 1992 geboren sind, werden 3 Jahre angerechnet.

Die Zusatzbeiträge bei der gesetzlichen Krankenversicherung (allgemeiner Beitragssatz bleibt bei 14,6%) werden wieder zu gleichen Teilen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern beziehungsweise der Rentenkasse bezahlt.

Der gesetzliche Mindestlohn ist zum 1. Januar 2019 von EUR 8,84 auf EUR 9,19 pro Stunde gestiegen.

Brückenteilzeit ab Januar 2019

Wer seine Arbeitszeit nur für eine bestimmte Zeit verkürzen will, erhält ab 2019 ein Rückkehrrecht in eine Vollzeitstelle. Die neue "Brückenteilzeit" greift für alle Arbeitnehmer, die ab dem 1. Januar 2019 einen Arbeitsvertrag in Teilzeit abschließen. Weitere wichtige Voraussetzung: Der Arbeitnehmer muss in einem Unternehmen mit mehr als 45 Mitarbeitern arbeiten. Kleinstunternehmen sind von den neuen Regelungen also nicht betroffen und auch Mittelständler, also Arbeitgeber mit 45 bis 200 Angestellten müssen diesen Anspruch nur einem von 15 Mitarbeitern gewähren.

Unsere newsletter „*einblicke*“ finden Sie auch im Internet unter:

www.frobenius-buerger.de

 **Frobenius Bürger & Partner**
Wirtschaftsprüfer · Steuerberater · Rechtsanwälte

Osterstraße 63
30159 Hannover
Tel. 0511-261437-0
Fax 0511-261437-79
info@frobenius-buerger.de

Nähere Informationen unter
www.frobenius-buerger.de