

A close-up portrait of a woman with brown hair tied back, wearing purple-rimmed glasses and light blue V-neck scrubs. She is smiling warmly at the camera. The background is a blurred indoor setting with a window showing greenery.

Pflege – Ist das der Lohn?

Ausgabe 2021

ETL Studie – Lohnvergleich in der Pflegebranche

Über diese Studie

Wie es um die Löhne in der Pflegebranche steht – ETL ADVISION Lohnvergleich Pflege zeigt aktuelle Trends und Entwicklungen auf.

„Fachkräfte gesucht“ – fast jeder Pflegedienst ist auf der Suche nach qualifiziertem Personal, denn mit der steigenden Lebenserwartung steigen auch die Anforderungen an das Gesundheitssystem und eine adäquate Versorgung. In der Pflege ist der Fachkräftemangel besonders groß. Gesucht werden in der Alten- und Krankenpflege vor allem examinierte Fachkräfte. Auf 100 offene Stellen gibt es in der Altenpflege rein rechnerisch gerade einmal 19 Bewerberinnen und Bewerber, bei Krankenpflegefachkräften sind es 39. Hinzu kommt, dass die Situation vieler Beschäftigter in der Pflege seit Jahren wegen Überbelastung und Personalmangel angespannt ist.

Und das Ringen um gut ausgebildete Fachkräfte in der Pflege wird sich vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und durch die Corona-Pandemie noch verstärken. Durchsetzen werden sich Unternehmen, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neben guten Entwicklungsmöglichkeiten und einem angenehmen Arbeitsklima vor allem attraktive Verdienstmöglichkeiten bieten. Pflegedienste müssen dabei in aller Regel mehr bieten, als die zu zahlenden gesetzlichen Pflegemindestentgelte.

Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nur einen Anspruch auf den niedrigeren gesetzlichen Mindestlohn pro Arbeitsstunde haben, können oft nur mit zusätzlichen Vergütungsbestandteilen jenseits von festgeschriebenen Mindestlohnvorgaben gewonnen werden. Gute Karten hat, wer sich an den Wettbewerbern in der Region orientieren kann. Und genau hier setzen wir mit unserem Lohnvergleich Pflege an, den wir in diesem Jahr zum ersten Mal in Form einer ausführlichen Studie von ETL ADVISION veröffentlichen.

Mit dem ETL ADVISION Lohnvergleich Pflege erhalten Pflegedienste die Möglichkeit, sich über die gezahlten Stundenlöhne in der Pflege zu informieren, Vergleiche anzustellen und falls erforderlich, Anpassungen vorzunehmen. Der Gehaltsvergleich dient zur Orientierung bei der Stundensatzkalkulation und zeigt Pflegebetrieben, wie sie im Vergleich zu Mitbewerbern aufgestellt sind. Gleichzeitig können die Vergleiche als schlagkräftiges Argument bei Stundensatzverhandlungen gegenüber den jeweiligen Kostenträgern eingesetzt werden.

Einzigartige Erhebung und Analyse originärer Echt Daten

Die Besonderheit und Exklusivität der Studie ETL ADVISION Lohnvergleich Pflege besteht in der Auswertung der originären, das heißt echten Lohndaten in der Pflegewirtschaft. Als spezialisierter Steuerberater für Unternehmen in der Pflegewirtschaft erstellen die ETL ADVISION Steuerberatungskanzleien neben der Finanzbuchhaltung insbesondere die Lohn- und Gehaltsabrechnung für die Pflegeunternehmen.

Dadurch verfügt ETL ADVISION über Lohndaten in Form von 362.000 Datensätzen aus dem Zeitraum zwischen 2018 und 2020, die in der vorliegenden Studie exklusiv für den Bereich der ambulanten und teilstationären Pflege in einem in Deutschland einzigartigen Bundesländervergleich analysiert und interpretiert werden.

ETL ADVISION greift damit für den Lohnvergleich Pflege auf eine originäre Primärdatenbasis zurück. Auf dieser Grundlage können Lohnarten und Lohnzulagen für die Pflegebranche ausgewertet sowie Trends und Entwicklungen der Löhne über die Jahre aufgezeigt werden.

Wie es wirklich um die Löhne in der Pflegebranche steht.

Bundesweit einmalig in der ETL Studie – Lohnvergleich in der Pflegebranche ist schließlich die Unterscheidung zwischen den Stundenlöhnen und den Zulagen in der Pflegebranche. Die üblichen statistischen Lohnvergleiche in der öffentlichen und politischen Diskussion basieren überwiegend auf Bruttolöhnen in der Pflegebranche als Grundlage für die Lohnentwicklung. Die Studie weist damit exklusiv die echten Stundenlöhne und Zulagen jeweils mit einem speziellen Fokus auf die ambulanten und teilstationären Pflegedienste aus.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre!



Marc Müller
Vorstand ETL-Gruppe

Die wichtigsten Zahlen für 2020 im Überblick

13,95 €

Lohndurchschnitt bundesweit ohne Zulagen



15,85 €

Lohndurchschnitt bundesweit mit Zulagen



4,1 %

Lohnsteigerung zu 2019 bundesweit ohne Zulagen



3,7 %

Lohnsteigerung zu 2019 bundesweit mit Zulagen

Bruttostundenlohn ohne Zulagen liegt in Region West mit Berlin

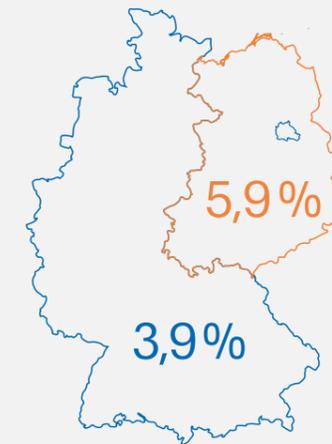
10,1 %

über dem der Region Ost

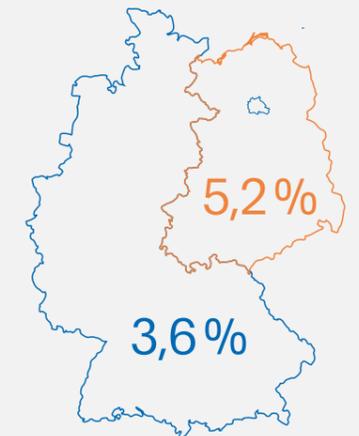
Bruttostundenlohn mit Zulagen liegt in Region West mit Berlin

11,6 %

über dem der Region Ost



Pflegelohnsteigerung zu 2019 Ost vs. West ohne Zulagen



Pflegelohnsteigerung zu 2019 Ost vs. West mit Zulagen

59,1 %

Anteil Empfänger/innen Corona-Prämie bundesweit

1.049,73 €

durchschnittliche Höhe der Prämie

2,05 €

Zulagen Region West mit Berlin

1,66 €

Zulagen Region Ost

Methodik und Studiendesign

Der ETL ADVISION Lohnvergleich Pflege ist ein einzigartiger, bundesweiter und landesindividueller* Vergleich von Lohndaten ambulanter und teilstationärer Pflegedienste.

Im Rahmen der Methodik wurden 362.000 Datensätze im Zeitraum von 2018 bis 2020 nach Bundesländern und Mitarbeiterqualifikation sortiert. Sie berücksichtigen das im jeweiligen Zeitraum geltende Pflegegeld sowie den in der Verwaltung im Jahr 2020 geltenden gesetzlichen Mindestlohn.

- 11,60 Euro Pflegegeld ab 1. Juli 2020 Region West mit Berlin (vorher 11,35 Euro)
- 11,20 Euro Pflegegeld Region Ost ab 1. Juli 2020 (vorher 10,35 Euro)
- 9,35 Euro gesetzlicher Mindestlohn

Die Berechnung des Monatsbruttolohnes basiert auf folgender Formel:

$365 \text{ Tage} - 104 \text{ Wochenendtage} = 261 \text{ Tage} / 12 \text{ Monate} = 21,75 \text{ Tage pro Monat} \times 8 \text{ Stunden} = 174 \text{ Stunden monatlich}$

Der Lohn wurde in der jeweiligen Qualifikation zunächst als Bruttostundenlohn (ohne Zulagen) und im zweiten Schritt mit Zulagen (vermögenswirksame Leistungen, Zuschläge, Zulagen, Sachbezüge, pauschal versteuerte Lohnbestandteile) ausgewertet. Insbesondere hervorzuheben ist, dass für den ETL ADVISION Lohnvergleich Pflege die im Jahr 2020 einmalig ausgezahlte Corona-Prämie bei der Datenanalyse berücksichtigt worden ist, sodass auch die Lohndaten inklusive und exklusive Corona-Prämie vergleichbar sind. Um die Vergleichbarkeit zu den Vorjahren zu gewährleisten, werden die im Jahr 2020 gezahlten Corona-Prämien gesondert dargestellt.



* In der vorliegenden Auswertung sind die Bundesländer Bremen, Schleswig-Holstein und Saarland nicht berücksichtigt. Hier liegen uns keine repräsentativen Lohndaten vor.

Inhalt

Frage 1

Welches Bundesland zahlt die höchsten (Durchschnitts-) Löhne? 8

Frage 2

Welches Bundesland zahlt die niedrigsten (Durchschnitts-) Löhne? 10

Frage 3

Gibt es Unterschiede zwischen Ost und West? 12

Frage 4

Wie wirken sich die Pflegegeldentgelte auf die (Durchschnitts-) Löhne aus? 14

Frage 5

Wie haben sich die Zulagen entwickelt? 16

Frage 6

Wie haben sich die Löhne in Bezug auf die Qualifikationen entwickelt? 18

Frage 7

Wie hat sich die Corona-Prämie auf die Löhne ausgewirkt? 20

Fazit

22

Handlungsempfehlungen

für Pflegebetriebe

24

Expertentipps

für ein optimales Vergütungspaket

26

Frage 1

Welches Bundesland zahlt die höchsten (Durchschnitts-) Löhne

Im Gesamtergebnis zeigen sich immer noch erhebliche Abweichungen im Bruttostundenlohn (ohne Zulagen) zum Vorteil der Bundesländer in der Region West mit Berlin. So liegen in allen Bundesländern West die Durchschnittsstundenlöhne insgesamt höher als in den Bundesländern Ost.

In der Region West mit Berlin werden Bruttostundenlöhne (ohne Zulagen) im Spektrum von 13,78 Euro bis 14,93 Euro und mit Zulagen in Höhe von 15,59 Euro bis 17,62 Euro gezahlt.

Die höchsten Durchschnittsbruttostundenlöhne (ohne Zulagen) zahlen Hamburg, Berlin und Bayern in Höhe von 14,93 Euro, 14,92 Euro bzw. 14,87 Euro. Dies ist gegenüber dem Vorjahr in Hamburg eine Steigerung um 3,0 %, in Berlin von 4,6 % und im Bundesland Bayern um 2,2 % (vgl. Grafiken 1.1 und 1.2).

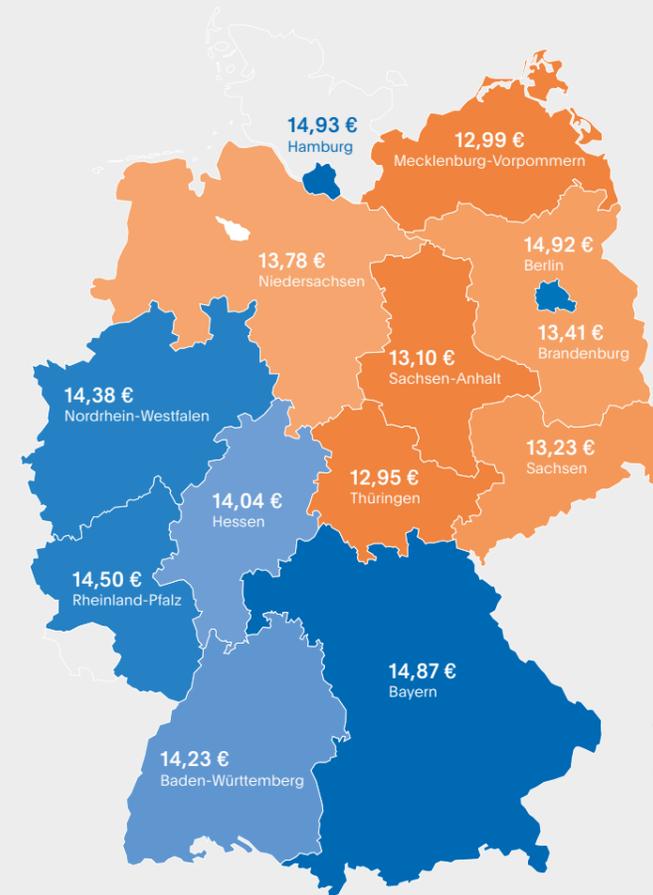
Der Bruttostundenlohn (ohne Zulagen) liegt in allen Bundesländern der Region West mit Berlin über dem der Region Ost. Die Abweichungen zum Vorteil der Bundesländer der Region West zeigen sich auch in der Auswertung der Bruttostundenlöhne unter Berücksichtigung der Zulagen (ohne Corona-Prämie).

Hier wird der höchste Durchschnittsstundenlohn im Bundesland Bayern in Höhe von 17,62 Euro gezahlt, gefolgt von Berlin in Höhe von 16,98 Euro und Hamburg in Höhe von 16,79 Euro. Gegenüber dem Vorjahr sind dies Steigerungen um 1,1 % im Bundesland Bayern, 4,0 % in Berlin und 4,1 % in Hamburg.

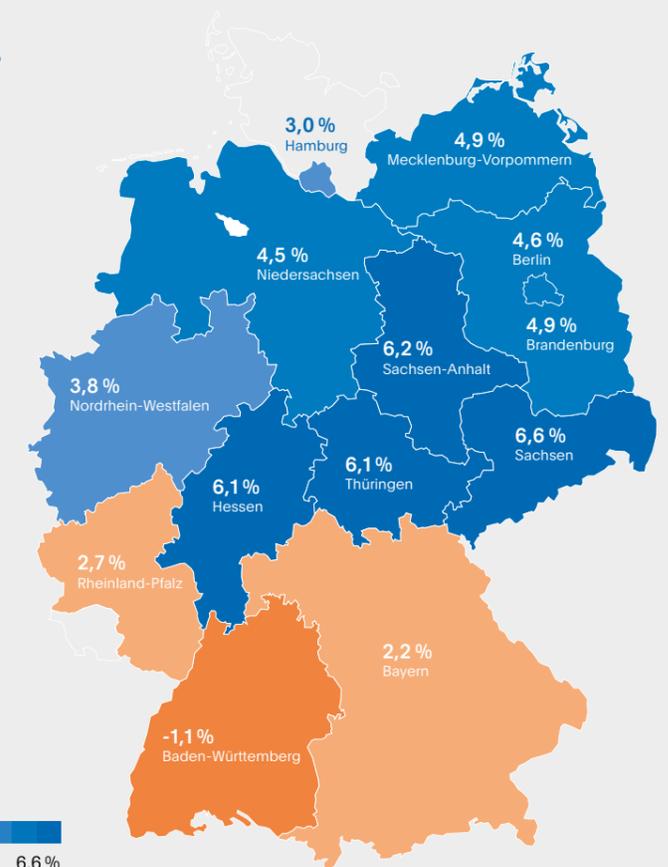
In der Region Ost zahlt das Bundesland Brandenburg mit 15,15 Euro den höchsten Bruttostundenlohn (mit Zulagen) und damit 0,44 Euro weniger als das Bundesland Niedersachsen, in dem mit 15,59 Euro der niedrigste Bruttostundenlohn (mit Zulagen) in der Region West gezahlt wurde (vgl. Grafiken 2.1 und 2.2).



1.1 Durchschnittsbruttostundenlohn (ohne Zulagen) in 2020



1.2 Lohnentwicklung zum Vorjahr (ohne Zulagen)



Frage 2

Welches Bundesland zahlt die niedrigsten (Durchschnitts-) Löhne?

In der Region Ost werden Bruttostundenlöhne (ohne Zulagen) im Spektrum zwischen 12,95 Euro und 13,41 Euro gezahlt. Die Bruttostundenlöhne mit Zulagen (ohne Corona-Prämie) liegen in der Region Ost zwischen 14,52 Euro und 15,15 Euro und damit insgesamt wesentlich niedriger als in der Region West mit Berlin.

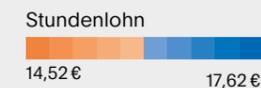
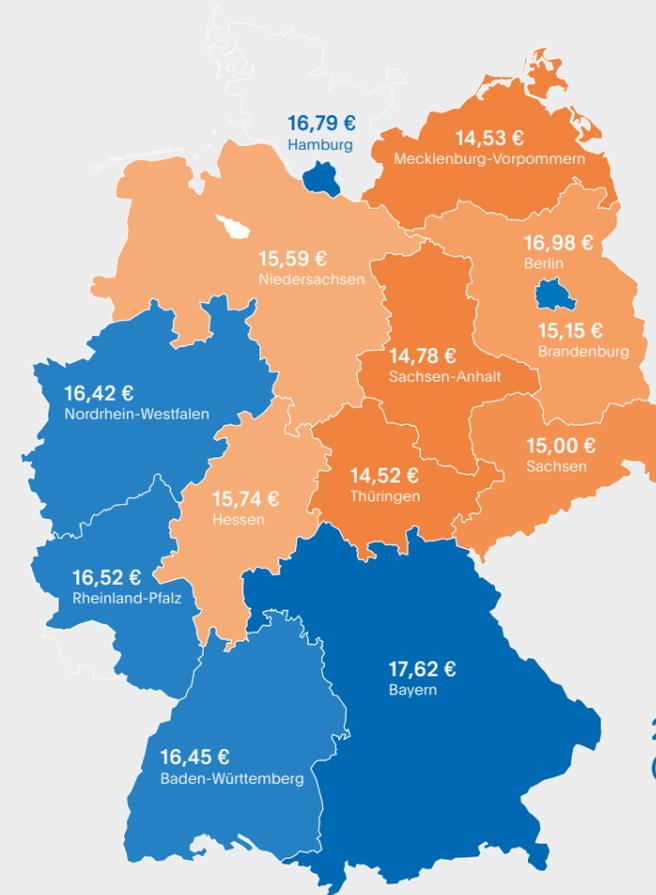
Der niedrigste durchschnittliche Bruttostundenlohn (ohne Zulagen) wird im Bundesland Thüringen in Höhe von 12,95 Euro gezahlt. Zum Vorjahr ist dies eine Steigerung um 6,1% (vgl. Grafiken 1.1 und 1.2).

Auch der Durchschnittsbruttostundenlohn mit Zulagen (ohne Corona-Prämie) liegt im Bundesland Thüringen mit 14,52 Euro am niedrigsten. Hier beträgt die Steigerung zum Vorjahr 5,9%. In der Region West mit Berlin wird in dem Bundesland Niedersachsen der niedrigste Bruttostundenlohn gezahlt: 13,78 Euro ohne Zulagen und 15,59 Euro mit Zulagen (vgl. Grafiken 2.1 und 2.2).

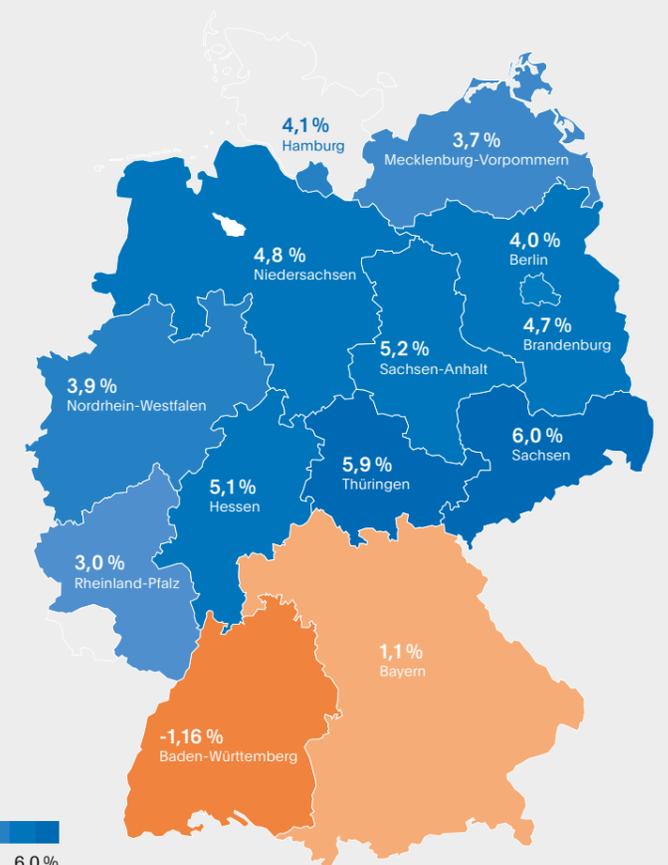
Damit ist der gezahlte Durchschnittsbruttostundenlohn (mit und ohne Zulagen) im Bundesland Thüringen auch der niedrigste in den ausgewerteten Bundesländern der Region Ost und West mit Berlin.



2.1 Durchschnittsbruttostundenlohn (mit Zulagen) in 2020



2.2 Lohnentwicklung zum Vorjahr (mit Zulagen)

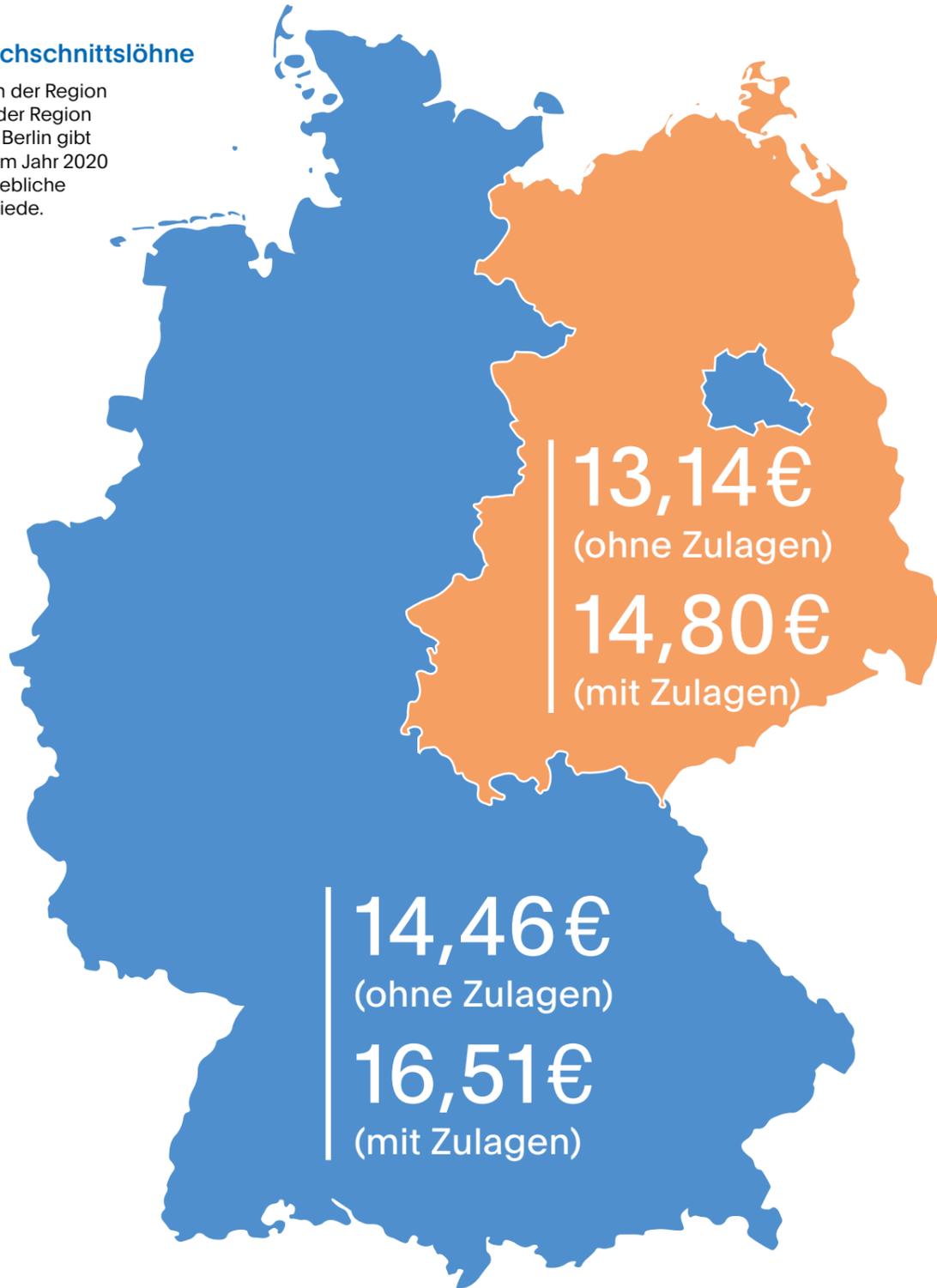


Frage 3

Gibt es Unterschiede zwischen Ost und West?

3.1 Durchschnittslöhne

Zwischen der Region Ost und der Region West mit Berlin gibt es auch im Jahr 2020 noch erhebliche Unterschiede.



Zwischen der Region Ost und der Region West mit Berlin gibt es auch im Jahr 2020 noch erhebliche Unterschiede im durchschnittlichen Bruttostundenlohn, sowohl ohne als auch mit Zulagen.

So liegt der Durchschnittsbruttostundenlohn (ohne Zulagen) in der Region West mit Berlin um 10,1% höher als in der Region Ost. Werden in der Region West mit Berlin im Durchschnitt 14,46 Euro pro Stunde gezahlt, sind es in der Region Ost nur 13,14 Euro pro Stunde. Das ist ein Unterschied in Höhe von 1,32 Euro pro Stunde.

Auch bei der Zahlung der Zulagen gibt es Unterschiede zwischen der Region Ost und der Region West mit Berlin. In der Region Ost wurden im Auswertungszeitraum Zulagen durchschnittlich in Höhe von 1,66 Euro pro Stunde gezahlt, in der Region West mit Berlin dagegen durchschnittlich 2,05 Euro pro Stunde.

Das hat zur Folge, dass die Abweichungen bei dem Durchschnittsbruttostundenlohn (mit Zulagen) zum Nachteil der Region Ost mit 11,6% noch größer sind. Wurde in der Region West mit Berlin im Durchschnitt ein Bruttostundenlohn von 16,51 Euro gezahlt, sind es in der Region Ost im Durchschnitt nur 14,80 Euro und somit 1,71 Euro weniger pro Stunde.

Dem durchschnittlichen Monatsbruttolohn (mit Zulagen) in der Region Ost in Höhe von 2.575,20 Euro

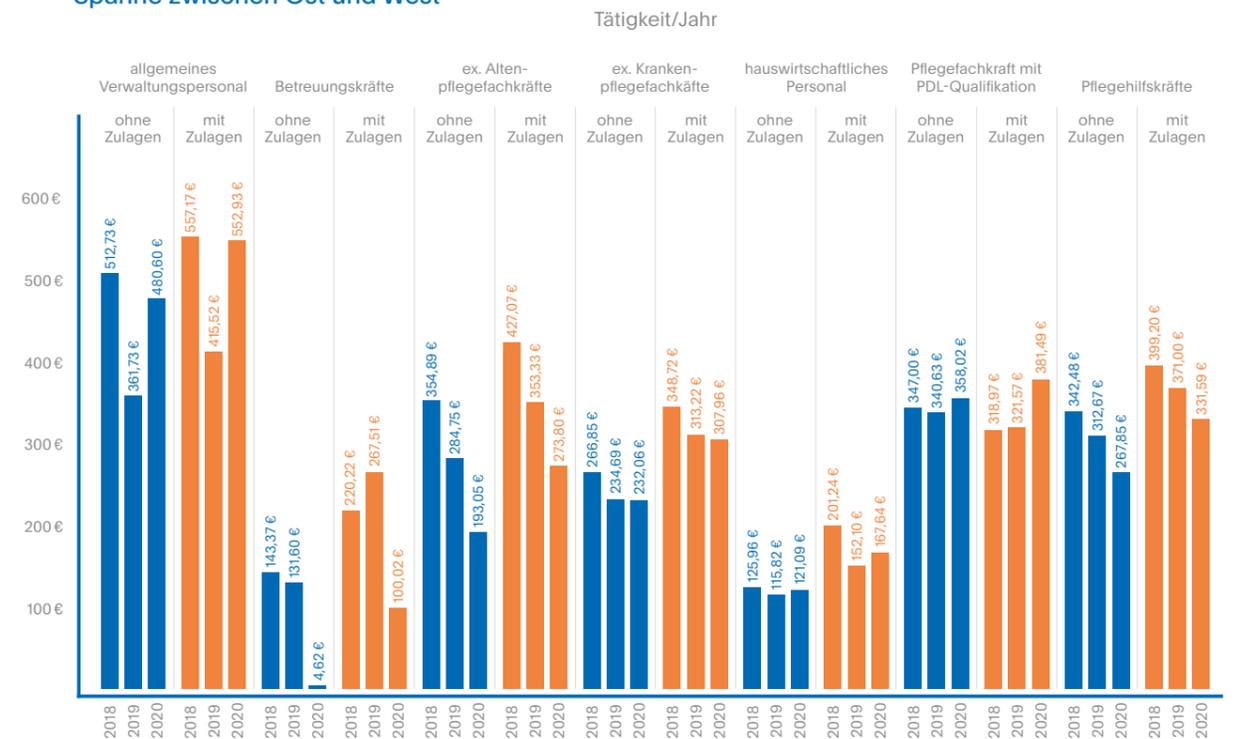
steht ein durchschnittlicher Monatsbruttolohn (mit Zulagen) in der Region West mit Berlin in Höhe von 2.872,74 Euro gegenüber, d.h. ein Unterschied im Durchschnitt in Höhe von 297,54 Euro pro Monat zum Nachteil der Region Ost.

Vergleicht man die durchschnittlichen Monatsbruttolöhne (mit Zulagen) nach den Qualifikationen der Mitarbeiter einer Pflegeeinrichtung, werden die auch noch im Auswertungsjahr 2020 bestehenden Unterschiede zwischen der Region Ost und der Region West mit Berlin besonders deutlich.

So erhält eine Pflegefachkraft mit PDL-Qualifikation 381,49 Euro, eine Krankenpflegefachkraft 307,96 Euro, eine Altenpflegefachkraft 273,80 Euro und eine Pflegehilfskraft 331,59 Euro weniger durchschnittlichen Monatsbruttolohn (mit Zulagen) als ihre Kollegen/innen in der Region West mit Berlin. Auch bei einer Betreuungskraft besteht ein Unterschied in Höhe von 100,02 Euro pro Monat zum Nachteil gegenüber einer Betreuungskraft, die in der Region West mit Berlin tätig ist.

Die Entwicklung zeigt jedoch, dass sich der Unterschied zwischen den Regionen verringert. Waren es im Auswertungsjahr 2018 noch 15,6% bei den Bruttostundenlöhnen (ohne Zulagen) und 16,6% bei den Bruttostundenlöhnen (mit Zulagen), sind es im Auswertungsjahr 2020 nur noch 10,1% bzw. 11,6%.

3.2 Monatlicher Mehrverdienst Spanne zwischen Ost und West



Ost-West-Lohndifferenz

Frage 4

Wie wirken sich die Pflegemindestentgelte auf die (Durchschnitts-) Löhne aus?

Im Betrachtungszeitraum hatten Pflegekräfte vom 1. Januar bis 30. Juni 2020 Anspruch auf ein Mindestentgelt je Arbeitsstunde in Höhe von 11,35 Euro (Region West mit Berlin) bzw. 10,85 Euro (Region Ost) und ab dem 1. Juli 2020 auf 11,60 Euro (Region West mit Berlin) bzw. 11,20 Euro (Region Ost). Die am 1. Mai 2020 in Kraft getretene „Vierte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche (PflegeArbbV)“ sieht nicht nur eine schrittweise Erhöhung des Pflegemindestentgelts bis 2022 vor. Ab dem 1. September 2021 entfallen zudem die regional unterschiedlichen Pflegemindestentgelte und die Lohnuntergrenze beträgt 12,00 Euro für Pflegekräfte im gesamten Bundesgebiet.

Erstmals wurde in einer PflegeArbbV nicht nur ein einheitliches Mindestentgelt für alle Pflegekräfte festgelegt. Die 4. PflegeArbbV regelt zudem qualifikationsabhängige Pflegemindestentgelte. So haben Pflegekräfte mit einer mindestens einjährigen Ausbildung und einer entsprechenden Tätigkeit seit 1. April 2021 Anspruch auf 12,50 Euro je Arbeitsstunde (Region West mit Berlin) bzw. 12,20 Euro (Region Ost) und ab dem 1. September 2021 dann bundeseinheitlich auf 12,50 Euro. Auch Pflegefachkräfte haben seit 1. April 2021 Anspruch auf 12,50 Euro je Arbeitsstunde (Region West mit Berlin) bzw. 12,20 Euro (Region Ost) und bereits ab 1. Juli 2021 auf 15,00 Euro je Arbeitsstunde im gesamten Bundesgebiet.

Der vorliegende ETL ADVISION Lohnvergleich Pflege für das Jahr 2020 zeigt auch, dass die im Jahr 2021 maßgebenden Pflegemindestentgelte bei den Bruttostundenlöhnen (ohne Zulagen) nur in den Bundesländern der Region West mit Berlin bereits in 2020 gezahlt wurden. Die Pflegefachkräfte mit der Zusatzqualifikation PDL bilden dabei eine Ausnahme. Diese erhielten bereits im Auswertungsjahr 2020 in allen Bundesländern das in 2021 maßgebliche Pflegemindestentgelt.

Werden jedoch die Zulagen in die Auswertung mit einbezogen, so erhalten alle Pflegekräfte in den ausgewerteten Bundesländern bereits im Auswertungsjahr 2020 die in 2021 maßgebenden Pflegemindestentgelte.

Bei der Entlohnung von Pflegekräften müssen zukünftig aber nicht nur die gesetzlichen Pflegemindestentgelte beachtet werden, vielmehr sind auch die individuellen Vereinbarungen der Pflegeeinrichtungen mit den Pflegekassen zu berücksichtigen.

So wurden im Bundesland Sachsen zwischen dem Landesverband Hauskrankenpflege Sachsen e. V. und den Pflegekassen für die Mitglieder des Verbandes höhere Punktwerte für Pflegeleistungen nach SGB XI verhandelt, mit der Bedingung, folgende Grundlöhne (Bruttostundenlohn ohne Zulagen) zu zahlen:

- Pflegefachkraft 15,50 Euro
- Pflegekraft 12,50 Euro

Im Bundesland Brandenburg hat die Bundesarbeitsgemeinschaft Hauskrankenpflege e. V. (B.A.H. e.V.) ebenfalls mit den Pflegekassen für die Mitglieder des Verbandes verhandelt, auch hier mit der Bedingung, folgende Grundlöhne (Bruttostundenlohn ohne Zulagen) zu zahlen:

- Pflegefachkraft 15,90 Euro (14,25 Euro bis 31. Oktober 2020)
- Pflegekraft 12,50 Euro (11,50 Euro bis 31. Oktober 2020)

Auch der Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V. (bpa) Brandenburg verhandelt entsprechend mit den Kranken- und Pflegekassen. Hier können die Mitglieder zwischen 2 Optionen wählen.

Option 1:

Die Mitglieder erhalten eine Vergütungssteigerung von 2,7%, haben eine Weitergabepflichtung an die Mitarbeiter, müssen aber keine Nachweise von verbindlichen Entgelten an ihre Mitarbeiter erbringen.

Option 2:

Die Mitglieder erhalten eine höhere Vergütungssteigerung als bei Option 1, müssen aber eine entsprechende Entgelttabelle für die Zahlung an die Mitarbeiter umsetzen.

Im ETL ADVISION Lohnvergleich Pflege für das Jahr 2020 ist ebenfalls zu erkennen, dass sich die Steigerung des Pflegemindestentgelts gegenüber dem Vorjahr auch auf die Steigerung der tatsächlich gezahlten Durchschnittsbruttostundenlöhne (ohne Zulagen) ausgewirkt hat. So stieg in der Region Ost der durchschnittliche Bruttostundenlohn (ohne Zulagen) in der Pflege um 5,9% und damit deutlich stärker als das Pflegemindestentgelt, welches sich 2020 gegenüber dem Vorjahr nur um 4,5% erhöhte. In der Region West mit Berlin sind die tatsächlich gezahlten Durchschnittsbruttostundenlöhne (ohne Zulagen) und das Pflegemindestentgelt im Jahr 2020 jeweils nur um 3,9% angestiegen und damit weniger stark als in der Region Ost.

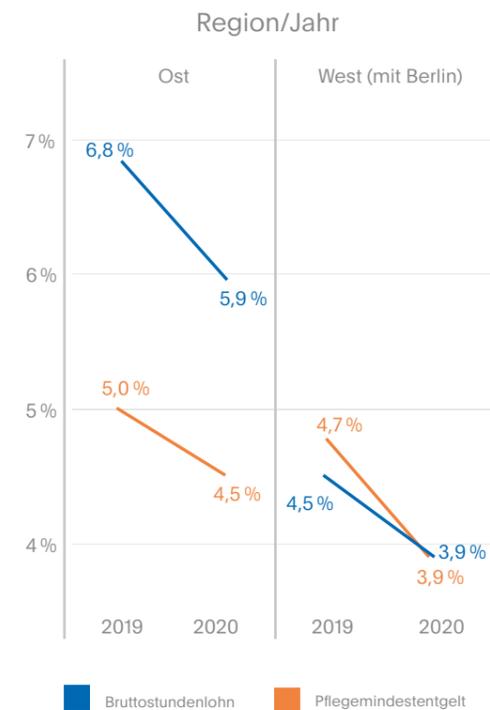
Vergleicht man die Steigerung des durchschnittlichen Bruttostundenlohnes (mit Zulagen) mit der Steigerung des Pflegemindestentgelts im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr, ergibt sich ein etwas anderes Bild.

In der Region Ost stieg der durchschnittliche Bruttostundenlohn (mit Zulagen) in der Pflege um 5,2% an und damit zwar deutlich stärker als das Pflegemindestentgelt, welches sich 2020 gegenüber dem Vorjahr nur um 4,5% erhöhte. Der Anstieg war jedoch nicht so stark, wie beim durchschnittlichen Bruttostundenlohn (ohne Zulagen) mit einer Steigerung von 5,9%. In der Region West mit Berlin stieg der durchschnittliche Bruttostundenlohn (mit Zulagen) mit 3,6% weniger stark an als das Pflegemindestentgelt, welches sich um 3,9% erhöhte.

Zudem wird deutlich, dass im gesamten Bundesgebiet die prozentuale Steigerung – sowohl bei den tatsächlich gezahlten Durchschnittsbruttostundenlöhnen (mit und ohne Zulagen) als auch beim Pflegemindestentgelt – im Jahr 2020 geringer ausfiel als im Jahr 2019.

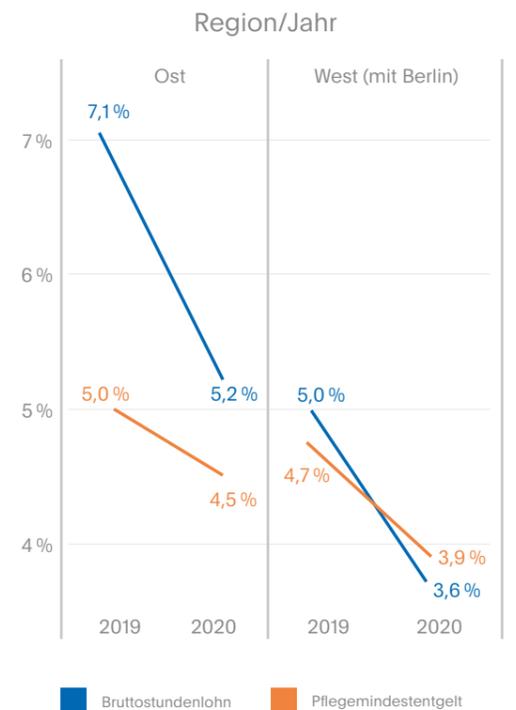
4.1 Entwicklung der Pflegelöhne im Vergleich zum Pflegemindestentgelt

Mindestentgelt für 2020 als Durchschnitt, durchschnittlicher Bruttostundenlohn ohne Zulagen



4.2 Entwicklung der Pflegelöhne im Vergleich zum Pflegemindestentgelt

Mindestentgelt für 2020 als Durchschnitt, durchschnittlicher Bruttostundenlohn mit Zulagen



Frage 5

Wie haben sich die Zulagen entwickelt?

Der Unterschied im gesamten Bundesgebiet zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen mit und ohne Zulagen (1,90 Euro) zeigt, dass viele Pflegeeinrichtungen ihren Mitarbeitern bereits Zulagen zahlen. Doch mit Ausnahme der Zulagen für Nacharbeit sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen sind Prämien, Weihnachts- und Urlaubsgelder oder andere Zulagen in der Regel steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn.

Es gibt jedoch eine Vielzahl von Sachbezügen und Zulagen, die lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei gewährt werden können bzw. die pauschal lohnbesteuert werden und bei denen der Arbeitgeber diese Pauschalsteuern übernehmen kann.

Die Entwicklung zu den Vorjahren 2018 und 2019 zeigt auch, dass die Höhe der von den Pflegeeinrichtungen durchschnittlich pro Stunde gezahlten Zulagen steigt. Wurden im Jahr 2018 in der Region Ost Zulagen in Höhe von 1,52 Euro gezahlt und in der Region West mit Berlin in Höhe von 1,90 Euro, so waren es im Auswertungsjahr 2019 in der Region Ost

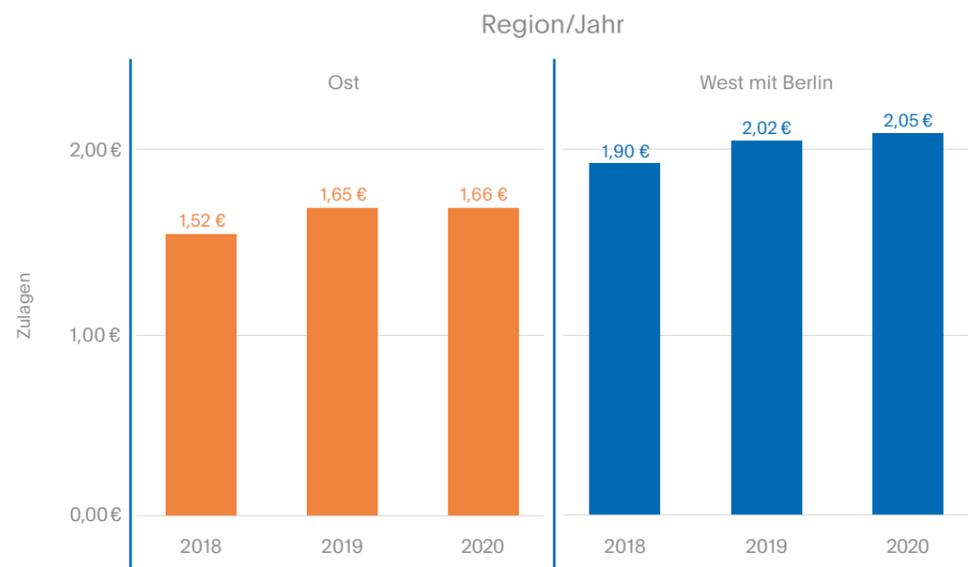
bereits Zulagen in Höhe von 1,65 Euro, in der Region West mit Berlin Zulagen in Höhe von 2,02 Euro und im Auswertungsjahr 2020 Zulagen in Höhe von 1,66 Euro bzw. 2,05 Euro.

Tipp:

Nutzen Sie die Möglichkeit, Ihren Mitarbeitern lohnsteuer- und sozialversicherungsfreie bzw. pauschalbesteuerte Sachbezüge on top, also zusätzlich zum Pflegemindestentgelt bzw. vertraglich geschuldeten Arbeitslohn, zu gewähren.

Welches Vergütungspaket für Arbeitgeber und Mitarbeiter das Richtige ist, sollte in jedem Fall geprüft werden. Einige Bausteine, die sich für ein optimales Vergütungspaket eignen, haben wir in unseren Expertentipps auf den Seiten 26 und 27 für Sie zusammengestellt.

5.1 Entwicklung der Zulagen



Frage 6

Wie haben sich die Löhne in Bezug auf die Qualifikationen entwickelt?

Die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne in der Pflege (mit Zulagen) sind bundesweit gegenüber dem Vorjahr um 3,7% gestiegen und gegenüber dem Auswertungsjahr 2018 sogar um 9,1%.

Die Auswertung zeigt jedoch deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Qualifikationen. Während eine Betreuungskraft einen durchschnittlichen Bruttostundenlohn (ohne Zulagen) von 11,89 Euro mit einer Steigerung zum Vorjahr in Höhe von 3,4% erhält, hat sich der Bruttostundenlohn (ohne Zulagen) in der allgemeinen Verwaltung um 7,1% gegenüber dem Vorjahr auf 15,07 Euro erhöht. Mit 18,79 Euro und einer Steigerung zum Vorjahr in Höhe von 6,3% erhält eine Pflegefachkraft mit der Zusatzqualifikation PDL den höchsten durchschnittlichen Bruttostundenlohn (ohne Zulagen).

Vergleicht man die Bruttostundenlöhne (mit Zulagen), stellt sich eine ähnliche Entwicklung dar. Während in der allgemeinen Verwaltung der durchschnittliche Bruttostundenlohn (mit Zulagen) ebenfalls um 7,1% gegenüber dem Vorjahr auf nunmehr 16,57 Euro gestiegen ist, erhöhte er sich bei den Betreuungskräften nur um 3,2% auf 13,52 Euro.

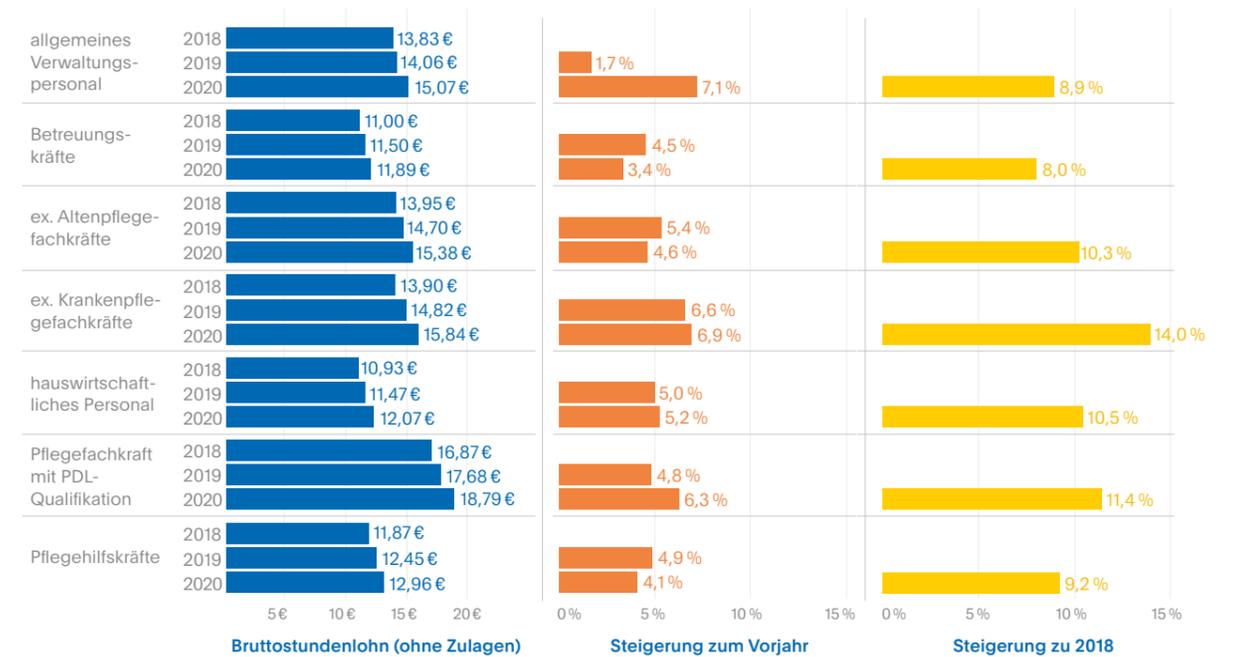
Eine Pflegefachkraft mit der Zusatzqualifikation PDL erhält einen Bruttostundenlohn (mit Zulagen) in Höhe von 21,39 Euro, was eine Steigerung um 6,8% im Vergleich zum Vorjahr bedeutet.

Noch deutlicher zeigen sich die Lohnsteigerungen in Bezug auf die Qualifikationen im Vergleich zum Auswertungsjahr 2018. Der durchschnittliche Bruttostundenlohn (ohne Zulagen) steigt bei einer Krankenschwester um 14,0%, bei einer Pflegefachkraft mit der Zusatzqualifikation PDL um 11,4%, in der allgemeinen Verwaltung um 8,9% und bei einer Betreuungskraft um 8,0%.

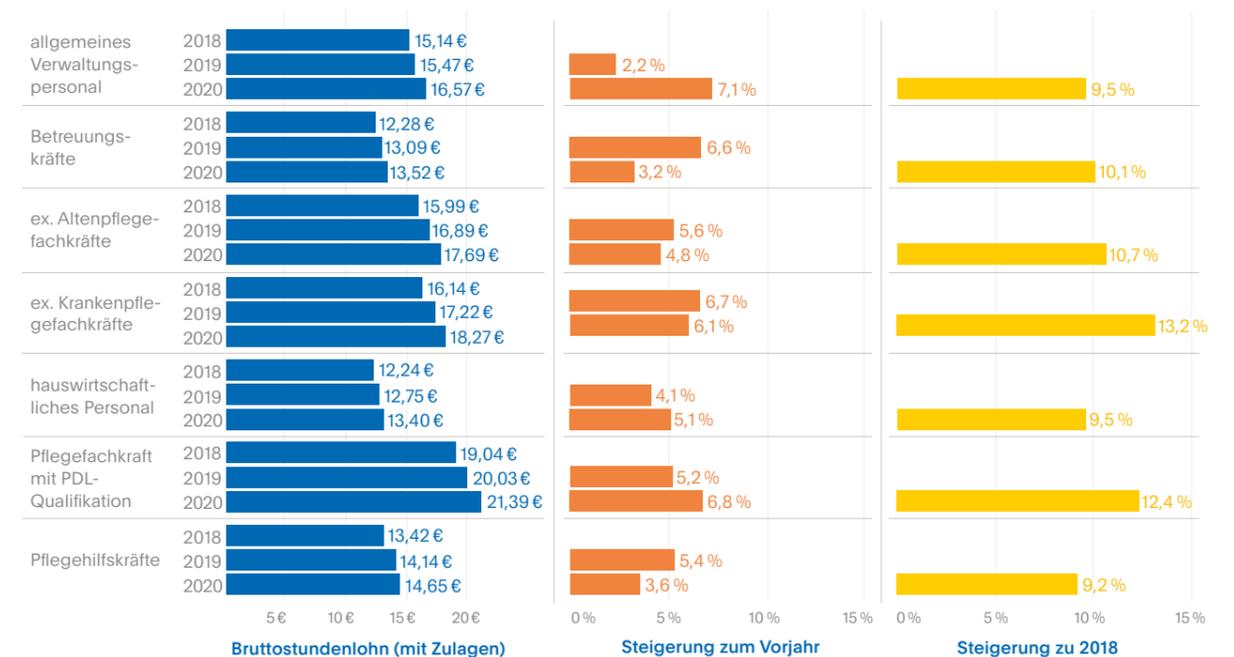
Die Auswertung der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne (mit Zulagen) zeigt hinsichtlich der Lohnsteigerungen im Vergleich zum Auswertungsjahr 2018 ein ähnliches Bild. Hier steigt der Bruttostundenlohn (mit Zulagen) bei einer Krankenschwester um 13,2%, bei einer Pflegefachkraft mit der Zusatzqualifikation PDL um 12,4%, bei einer Betreuungskraft um 10,1% und in der allgemeinen Verwaltung um 9,5%.



6.1 Entwicklung der Bruttostundenlöhne nach Qualifikation (ohne Zulagen)



6.2 Entwicklung der Bruttostundenlöhne nach Qualifikation (mit Zulagen)



Frage 7

Wie hat sich die Corona-Prämie auf die Löhne ausgewirkt?

Beschäftigte in zugelassenen Pflegeeinrichtungen hatten in 2020 Anspruch auf eine einmalige Sonderleistung (Corona-Prämie) von bis zu 1.000,00 Euro. Dies regelt der durch Artikel 5 des „Zweiten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ geänderte § 150a des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI). Die höchste Prämie konnten Vollzeitbeschäftigte in der direkten Pflege und Betreuung erhalten. Teilzeitbeschäftigte hatten Anspruch auf eine anteilige Corona-Prämie. Die einzelnen Bundesländer und die Pflegeeinrichtungen konnten die Prämie ergänzend bis zur Höhe von 1.500,00 Euro aufstocken. Die Corona-Prämien waren bis zur Höhe von 1.500 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 11a EStG i. V. m. § 1 Abs. 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung).

Der ETL ADVISION Lohnvergleich Pflege zeigt, dass diese Corona-Prämie in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich gezahlt wurde.

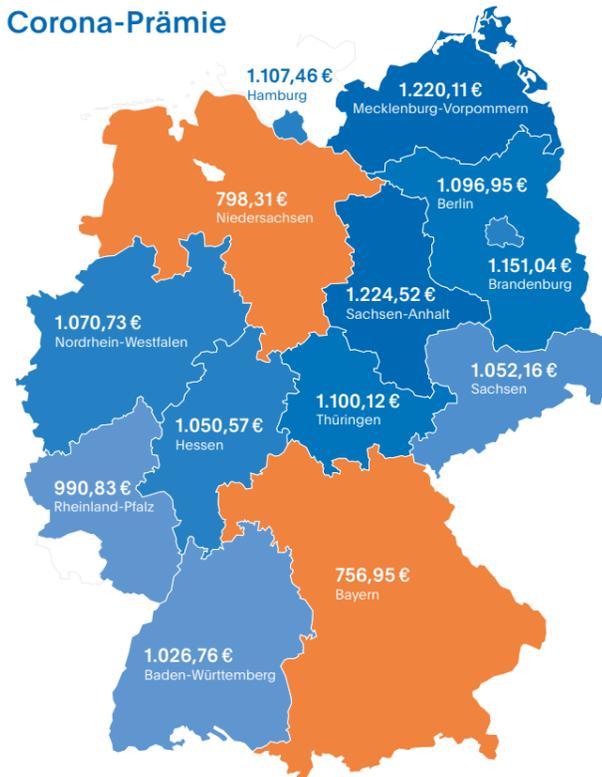
Während im Bundesland Brandenburg 69,0% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Corona-Prämie erhalten haben, sind es im Bundesland Baden-Württemberg nur 38,0%. Im Durchschnitt haben nur 59,1% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Altenpflege eine entsprechende Corona-Prämie im Auswertungsjahr 2020 erhalten.

Auch bei der Auswertung der Zahlung der Corona-Prämie nach Qualifikation und den Regionen Ost und West mit Berlin sind erhebliche Unterschiede zu erkennen. So erhielten in der Region Ost zum Beispiel 70,8% aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der allgemeinen Verwaltung eine entsprechende Corona-Prämie. In der Qualifikation Altenpflegefachkraft liegt dieser Anteil in der Region Ost bei 69,2%, in der Qualifikation Pflegefachkraft mit PDL bei 69,1%, in der Qualifikation Krankenpflegefachkraft bei 66,6% und in der Qualifikation Betreuungskraft bei 59,6%.

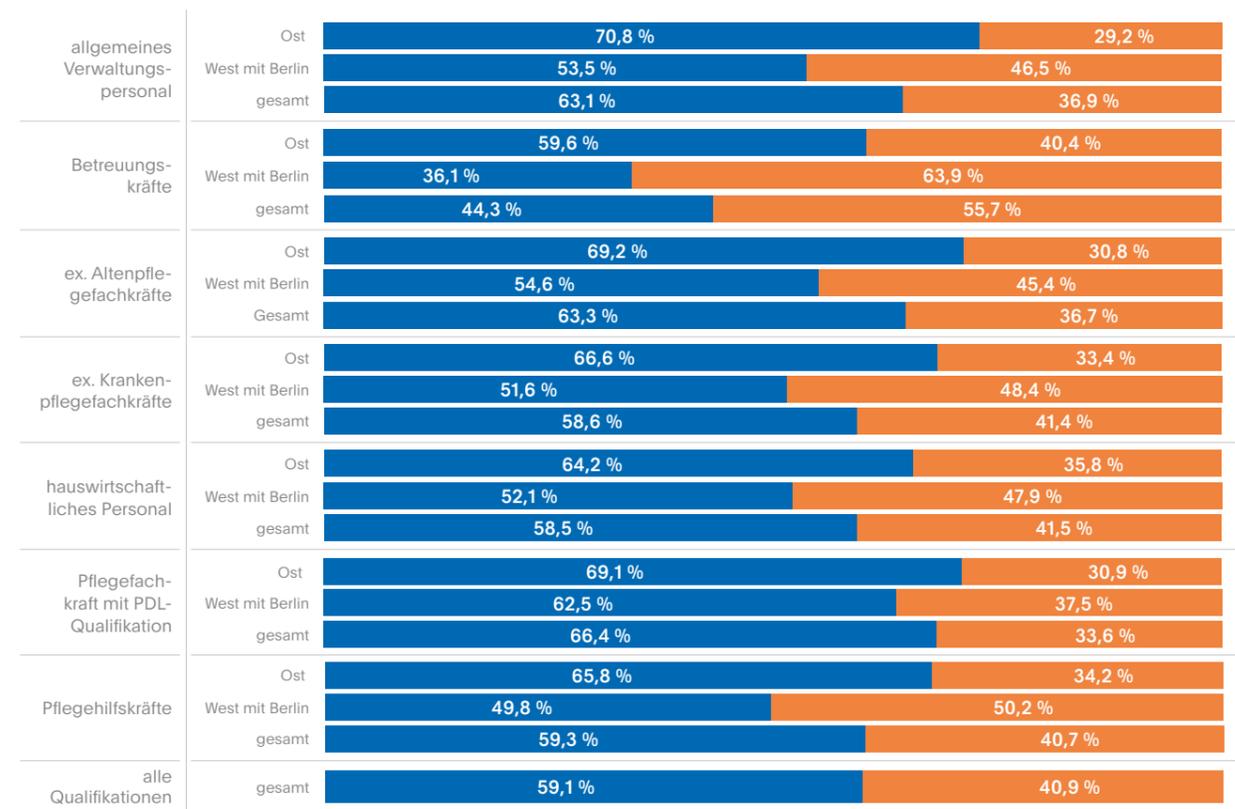
Die Auswertung der Region West mit Berlin zeigt, dass hier wesentlich weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine entsprechende Corona-Prämie erhalten haben als in der Region Ost. In der Region West mit Berlin erhielten nur 53,5% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der allgemeinen Verwaltung eine entsprechende Prämie. In der Qualifikation der Altenpflegefachkraft lag der Anteil bei 54,6%, in der Qualifikation Pflegefachkraft mit PDL bei 62,5% und in der Qualifikation Krankenpflegefachkraft bei 51,6%. In der Qualifikation Betreuungskraft lag der Anteil sogar nur bei 36,1%.

Auch die Höhe der ausgezahlten Corona-Prämie stellt sich in den Bundesländern unterschiedlich dar. Wurde im Bundesland Sachsen-Anhalt durchschnittlich eine Corona-Prämie in Höhe von 1.224,52 Euro gezahlt, so waren es im Bundesland Bayern nur 756,95 Euro.

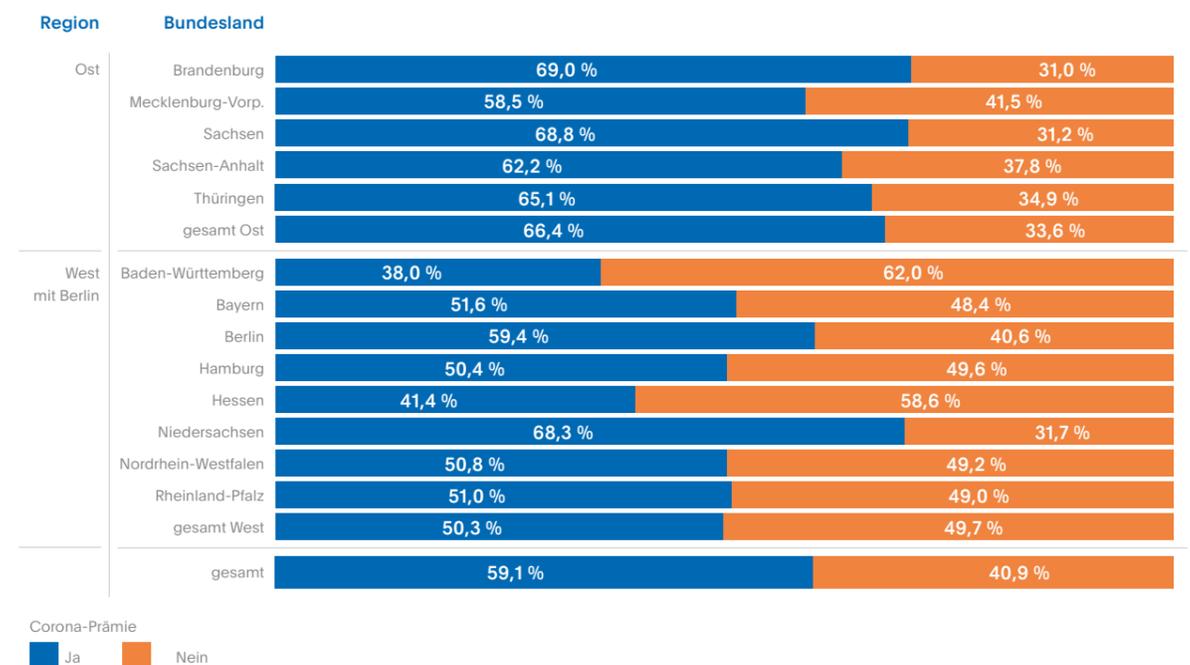
7.1 Höhe der durchschnittlichen Corona-Prämie



7.2 Empfänger/innen der Corona-Prämie nach Qualifikation und Region



7.3 Empfänger/innen der Corona-Prämie nach Bundesland



Fazit

1. Trotz Angleichung: Große Unterschiede zwischen Ost und West

Die ETL Studie – Lohnvergleich in der Pflegebranche zeigt, dass im Jahr 2020 in Hamburg mit 14,93 Euro, in Berlin mit 14,92 Euro und Bayern mit 14,87 Euro die höchsten Durchschnittsbruttostundenlöhne (ohne Zulagen) bei ambulanten und teilstationären privaten Pflegediensten gezahlt wurden. Das Schlusslicht bildet das Bundesland Thüringen, in dem nur 12,95 Euro gezahlt wurden. In der Region West mit Berlin liegt der Durchschnittsbruttostundenlohn ohne Zulagen um 10,1 % höher als in den östlichen Bundesländern. Inklusive Zulagen verdient eine Pflegekraft in der Region West mit Berlin durchschnittlich 2.872,74 Euro im Monat. In der Region Ost liegt der monatliche Durchschnittsbruttolohn hingegen nur bei 2.575,20 Euro mit Zulagen. Somit haben Pflegekräfte in der Region West mit Berlin im

Jahr 2020 durchschnittlich 297,54 Euro brutto pro Monat mehr verdient als in der Region Ost.

Deutliche Unterschiede zwischen den Regionen sind auch bei den Bruttostundenlöhnen der einzelnen Qualifikationen erkennbar. So verdient eine Pflegefachkraft mit PDL-Qualifikation in der Region West mit Berlin im Durchschnitt mit Zulagen monatlich 381,49 Euro mehr als in der Region Ost. Auch für Pflegefachkräfte mit anderen Qualifikationen sehen die Unterschiede in den Monatsgehältern ähnlich aus. So erhält eine examinierte Krankenpflegefachkraft in der Region Ost 307,96 Euro an durchschnittlichem Monatsbruttolohn (mit Zulagen) weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen in der Region West mit Berlin.

2. Pflegelöhne in Ost und West steigen kontinuierlich

Über alle Tätigkeitsbereiche hinweg sind die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne sowohl in der Region Ost als auch in der Region West mit Berlin in den vergangenen Jahren kontinuierlich angestiegen. So stiegen die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne (ohne Zulagen) in den einzelnen Bundesländern der Region Ost in 2020 um 4,9 % bis 6,6 % gegenüber dem Vorjahr 2019 an und damit deutlich stärker als in den Bundesländern der Region West mit Berlin. Hier lag die Steigerung nur bei 3,9 %.

Das verdeutlicht, dass die Unterschiede zwischen den Regionen geringer werden, wenngleich weiterhin eine bedeutende Differenz existiert. Erhielten

Pflegefachkräfte der Region West mit Berlin im Auswertungsjahr 2018 noch 15,6 % mehr Bruttostundenlohn ohne Zulagen und 16,6 % mehr Bruttostundenlohn mit Zulagen, verringerte sich dieser Unterschied im Auswertungsjahr 2020 auf 10,1 % bzw. 11,6 %. In allen Bundesländern lag der durchschnittliche Bruttostundenlohn (ohne Zulagen) in allen Qualifikationen über dem in 2020 maßgeblichen Pflegemindestentgelt. Pflegefachkräfte mit der Zusatzqualifikation PDL erhielten sogar bereits im Auswertungsjahr 2020 in allen Bundesländern deutlich mehr als das in 2021 maßgebliche Pflegemindestentgelt.

3. Osten liegt bei Auszahlung der Corona-Prämie vorn

Bei der Auszahlung der sogenannten Corona-Prämie, einer Sonderleistung in der Altenpflege in Höhe von bis zu 1.000 Euro, die von den Ländern und Pflegeeinrichtungen auf 1.500 Euro aufgestockt werden konnte, kehrt sich der Unterschied zwischen der Region Ost und der Region West mit Berlin um. Die Studie zeigt, dass in der Region Ost wesentlich mehr Pflegekräfte die Prämie erhielten als in der Region West. Während in der Region Ost zum Beispiel 70,8 % des allgemeinen Verwaltungspersonals in der Pflege eine

Corona-Prämie erhielten, lag dieser Wert in der Region West nur bei 53,5 %. Ähnlich sieht es bei den anderen Qualifikationsstufen aus. Auch die Höhe der ausgezahlten Corona-Prämie stellt sich in den Bundesländern unterschiedlich dar. Die höchste Corona-Prämie wurde in Sachsen-Anhalt mit durchschnittlich 1.224,52 Euro gezahlt. In Bayern waren es nur 756,95 Euro pro Person.

Die ETL Studie – Lohnvergleich in der Pflegebranche verdeutlicht, wie groß die Unterschiede bei der Bezahlung von Pflegepersonal in den Regionen Ost und West mehr als 30 Jahre nach der Wiedervereinigung immer noch sind. Der Blick auf die Zahlen zeigt zwar, dass die Löhne in ambulanten und teilstationären privaten Pflegeeinrichtungen in den vergangenen Jahren in allen Bundesländern gestiegen sind. Trotzdem verdienen Angestellte in der Pflege in der Region Ost durchschnittlich deutlich weniger als in der Region West mit Berlin. Dennoch ist klar erkennbar, dass die Unterschiede in den letzten Jahren geringer geworden sind.

Handlungsempfehlungen für Pflegebetriebe

Nach der Auswertung von 362.000 Datensätzen, die sich in den unterschiedlichsten statistischen Auswertungen wiederfinden und vielen neuen Erkenntnissen verbleiben noch zwei wesentliche Fragen ganz zum Schluss: Welchen Nutzen bietet der ETL ADVISION Lohnvergleich Pflege den Pflegebetrieben? Welche Handlungsempfehlungen ergeben sich daraus?

Mit attraktivem Vergütungspaket neue Mitarbeiter finden

Gerade in Zeiten des anhaltenden Fachkräftemangels ist es wichtig, gute und engagierte Mitarbeiter für den Pflegebetrieb zu gewinnen. Ausschlaggebend ist neben einem freundlichen Betriebsklima und guten Arbeitsbedingungen in erster Linie das Gehalt – das weiß auch die Konkurrenz. Die Ergeb-

nisse des ETL ADVISION Lohnvergleich Pflege geben Pflegedienstinhabern die Möglichkeit, sich über die gezahlten Stundenlöhne ihrer Mitbewerber zu informieren und helfen, sich entsprechend einzuordnen. Damit lassen sich attraktive Vergütungspakete schnüren, die Bewerber überzeugen.



Pflegekräfte langfristig an den Pflegebetrieb binden

Genauso wichtig, wie neue Mitarbeiter zu finden, ist es natürlich auch, bereits zum Team gehörende Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden. Auch hier ist eine gute und leistungsgerechte Bezahlung das A und O. Doch oft sorgt die erste Gehaltsabrechnung nach einer Lohnerhöhung beim Mitarbeiter für Ernüchterung, weil ein Großteil der versprochenen Summe für Steuern und Sozialversicherungen abgezogen wurde. Und auch für den Pflegedienstinhaber wird es teuer, da für ihn zu jeder Gehaltserhöhung noch 20 % Sozialversicherungsbeiträge obendrauf kommen.

Die Lösung: Mit klug ausgewählten Sachleistungen als Gehaltsergänzung haben beide Seiten Vorteile. Die ETL ADVISION-Studie verdeutlicht, dass Zulagen ein wesentlicher Vergütungsbestandteil sind und zeigt Pflegedienstinhabern, wo sie in punkto Zulagen stehen. Wir beraten Pflegedienstinhaber umfassend zur Nettolohnoptimierung und klären gemeinsam, wie sich der Nettolohn der Mitarbeiter mit steuerfreien Sachbezügen maximieren lässt und nebenbei Lohnnebenkosten optimiert werden können.

Einhaltung des Pflegemindestentgelts prüfen

Zuschläge, Prämien und Zulagen sind das eine – die Einhaltung des Pflegemindestentgelts das andere. Mit der „Vierten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche (PflegeArbbV)“ steigt das Pflegemindestentgelt für Pflegekräfte schrittweise bis zum Jahr 2022, seit diesem Jahr auch mit unterschiedlichen Stundensätzen in Abhängigkeit von der Qualifikation.

Dabei haben die Regelungen des Pflegemindestentgelts Vorrang gegenüber dem gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz. Mitarbeiter in der Pflegebranche haben somit einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf Zahlung des Pflegemindestentgelts. Dieser ist vor den Arbeitsgerichten

einklagbar. Daneben wird das Pflegemindestentgelt auch von der Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Bundeszollverwaltung kontrolliert, die bei Verstößen erhebliche Geldbußen verhängen kann.

Für Pflegebetriebe ist es daher wichtig, das Pflegemindestentgelt zu keiner Zeit zu unterschreiten. Zu beachten ist, dass Zuschläge, Prämien und Zulagen den Mindestlohnanspruch nicht schmälern. Um für Pflegebetriebe eine bessere Vergleichbarkeit der Lohndaten mit unseren Studienergebnissen zu gewährleisten und die Einhaltung des Pflegemindestentgelts prüfbar zu machen, liefert der ETL ADVISION Lohnvergleich Pflege stets auch die Lohnwerte ohne Zulagen.

Stundensätze richtig kalkulieren

Wie jedes andere Unternehmen erfordert natürlich auch ein Pflegebetrieb eine wirtschaftlich rentable Führung. Wesentlich ist hier die Betrachtung der Einnahmensituation, die den Hauptkostenfaktor Personal überhaupt erst einmal bezahlbar machen muss. Der ETL ADVISION Lohnvergleich Pflege dient Pflege-

betrieben zur Orientierung bei Stundensatzkalkulationen und ist darüber hinaus ein schlagkräftiges Argument bei Einzelverhandlungen der Pflegeeinrichtungen mit den Pflegekassen bzw. Kostenträgern zu den Stundensätzen.

Unternehmensplanung unterstützen

Soll die Pflegeeinrichtung erweitert werden, beispielsweise durch die Gründung einer Tagespflegeeinrichtung, ist die Erstellung eines Sachgründungsberichtes gegenüber den Kostenträgern sowie die Erstellung einer Finanzierungskonzeption gegenüber den Banken zwingend notwendig. Gleiches gilt für Existenzgründer, die erstmalig einen Pflege-

betrieb eröffnen möchten. Auch hier gilt es, Personalkosten nicht nur auf Basis des Pflegemindestentgelts zu kalkulieren, sondern marktgerecht. Der ETL ADVISION Lohnvergleich Pflege bietet hierfür belastbare Zahlen, die die Grundlage für eine reelle Unternehmensplanung bilden.

Expertentipps für ein optimales Vergütungspaket

Jedes Unternehmen ist nur so gut wie seine Mitarbeiter – das gilt insbesondere in der personalintensiven Pflegebranche. Dabei ist Geld allein nicht alles, was Mitarbeiter glücklich macht, zumal die Sozialabgaben den Bruttolohn erheblich schmälern. Oberhalb des Pflegemindestentgelts und von Zuschlägen für Nacharbeit sowie für Arbeit an Sonn- und Feiertagen kommen daher immer

öfter auch Zusatzleistungen ins Spiel, die den entscheidenden Ausschlag für oder gegen einen (neuen) Job geben. Diese Zusatzleistungen können entweder als steuerfreie oder pauschal lohnversteuerte Zuschüsse und Sachbezüge gewährt werden. Der Vorteil liegt auf der Hand: Der Mitarbeiter hat mehr im Portemonnaie und der Pflegedienstinhaber spart regelmäßig Lohnnebenkosten.

Steuerfrei und mobil mit dem Job-Ticket

Eine Möglichkeit besteht darin, dem Mitarbeiter zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn eine Mobilitätsgarantie in Form eines Job-Tickets oder eines Zuschusses zu einem Job-Ticket auszustellen, die weder zu versteuern noch sozialversicherungsrechtlich zu verbeitragen ist. Der einzige Wermutstropfen beim Job-Ticket besteht darin, dass sich

der Mitarbeiter diesen Vorteil bei seiner Einkommensteuererklärung auf seine Entfernungspauschale anrechnen lassen muss. Die Werbungskostenpauschale von 1.000 Euro bleibt davon unabhängig jedoch erhalten. Und auch die Nutzung eines Job-Tickets für private Zwecke ist erlaubt.

Hinweis: Die Anrechnung auf die Entfernungspauschale lässt sich vermeiden, wenn der Pflegedienstinhaber den geldwerten Sachbezug mit 25 % zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer pauschal versteuert. Sozialversicherungsbeiträge fallen dabei nicht an, sodass der Vorteil beim Arbeitnehmer im Ergebnis steuer- und abgabenfrei ankommt.

Das Job-Fahrrad als Gehaltserhöhung

Eine weitere Möglichkeit ist die Überlassung eines Job-Fahrrads statt einer Gehaltserhöhung. Das hat gleich mehrere Vorteile. Zum einen ist der geldwerte Vorteil dieser Nutzungsüberlassung komplett steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn das Fahrrad zusätzlich zum geschuldeten Lohn gewährt wird. Auch für den Weg von der Wohnung zum Pflegedienst und zurück muss weder der Arbeitgeber noch der Mitarbeiter etwas versteuern. Im Gegenteil – der Mitarbeiter kann in seiner eigenen Steuererklärung sogar noch Werbungskosten in Höhe der Entfernungspauschale abziehen. Diese Regelung wurde durch das Jahressteuergesetz 2019 nunmehr bis zum 31. Dezember 2030 verlängert. Auch hier gilt: Das Fahrrad darf natürlich ohne Einschränkung ebenfalls für private Zwecke genutzt werden.

Zu einem späteren Zeitpunkt können die Mitarbeiter darüber hinaus auch das auf sie individuell angepasste Fahrrad preisgünstig erwerben. Unterschreitet dann jedoch der Kaufpreis den Zeitwert des Fahrrads, ist die Differenz als geldwerter Sachbezug lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

Als Orientierung gilt hier die Vereinfachungsregelung der Finanzverwaltung, die beim Erwerb durch den Mitarbeiter nach drei Jahren einen Kaufpreis in Höhe von 40 % des ursprünglichen Kaufpreises bei der Inbetriebnahme akzeptiert. Der Pflegedienstinhaber kann den geldwerten Sachbezug aber auch mit 25 % zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer pauschal versteuern und seinen Mitarbeiter damit komplett steuer- und abgabenfrei stellen.

Hinweis: Die Steuerbefreiung gilt nur für normale Fahrräder und für Elektrofahrräder, die keine Kfz-Zulassung benötigen. Unterstützt der Motor eines Elektrofahrrads Geschwindigkeiten über 25 km/h, ist es verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen. Für die Bewertung des geldwerten Vorteils gelten dann die Regeln der Dienstwagenbesteuerung.

Zuschuss für Kinderbetreuung zahlen

Ohne betragsmäßige Begrenzung darf der Pflegedienstinhaber die Kosten für die Kinderbetreuung nicht schulpflichtiger Kinder seiner Mitarbeiter übernehmen. Gleichgültig ist, ob die Unterbringung und Betreuung in betrieblichen oder außerbetrieblichen Kindergärten erfolgt. 600 Euro jährlich dürfen darüber hinaus für eine

kurzfristige beruflich veranlasste Notbetreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen steuerfrei ersetzt werden, wenn die Kosten wegen einer Fortbildungsmaßnahme, eines beruflichen Einsatzes zu außergewöhnlichen Dienstzeiten oder bei Krankheit eines Kindes im Haushalt des Mitarbeiters anfallen.

Hinweis: Von einem zusätzlichen Betreuungsbedarf kann stets ausgegangen werden, wenn Pflegedienstmitarbeiter aufgrund der Corona-Krise zu außergewöhnlichen Dienstzeiten arbeiten oder die Regelbetreuung der Kinder infolge der angeordneten Schließung von Schulen und Kitas weggefallen ist.

Corona-Prämie noch bis 30. Juni 2021 möglich

Gerade Mitarbeiter in der Pflege haben seit Ausbruch der Corona-Pandemie Außergewöhnliches geleistet. Viele Pflegedienstinhaber haben dieses Engagement bereits 2020 mit der Corona-Prämie nach § 150a SGB XI, dem sogenannten Corona-Bonus, belohnt. Je nach Qualifikation bestand ein Anspruch auf bis zu 1.000 Euro. Dieser konnte aufgestockt werden, denn steuer- und sozialversicherungsfrei sind Corona-Prämien bis maximal 1.500 Euro. Die Zahlung kann als Bar- oder Sachlohn gewährt werden und auch Teilzahlungen sind zulässig. Voraussetzung ist jedoch, dass sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Damit sind Ge-

haltsumwandlungen ebenso wenig zulässig, wie eine Anrechnung auf während der Corona-Krise abgeleistete Überstunden.

Nachdem erst der 31. Dezember 2020 als spätester Auszahlungstermin galt, hat der Gesetzgeber noch einmal nachgebessert. Eine Auszahlung der Corona-Prämie ist daher noch bis zum 30. Juni 2021 möglich. Der Höchstbetrag für die steuer- und sozialversicherungsfreie Corona-Prämie von maximal 1.500 Euro gilt allerdings für alle Zahlungen im Zeitraum vom 1. März 2020 bis 30. Juni 2021.

Hinweis: Wer seinen Mitarbeitern schon 2020 Corona-Prämien von insgesamt 1.500 Euro gezahlt hat, kann nach derzeitigem Stand in diesem Jahr keine weiteren steuer- und sozialversicherungsfreien Corona-Prämien gewähren. Dies gilt jedoch nicht für neue Mitarbeiter. Haben diese bereits von ihrem vorherigen Arbeitgeber eine Corona-Prämie erhalten, können sie erneut eine Corona-Prämie bis zu 1.500 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei erhalten.

Beispiele für steuer- und sozialversicherungsfreie Sachbezüge/Zulagen

Sachbezug/Zulage	Geförderter Betrag
Betriebliche Gesundheitsförderung	bis 600 € pro Jahr
Job-Ticket	max. in Höhe der tatsächlichen Kosten
Dienstoffahrrad zur privaten Nutzung	geldwerter Vorteil aus der Privatnutzung
Zuschläge für Sonntags-, Nacht- und Feiertagsarbeit	zwischen 25 % (Nachtarbeit) und 150 % (25./26.12., 1.5.) des Grundlohns
Kindergartenbeiträge	nachgewiesene Unterbringungs- und Betreuungskosten nicht schulpflichtiger Kinder
Betreuungsleistungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige	bis zu 600 € pro Jahr
Überlassung Handy, Tablet etc.	Vorteil aus der Überlassung (nicht Übereignung)
Warengutscheine	max. 44 € pro Monat (50 € ab 2022)
Betriebliche Altersversorgung	max. 8 % der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung (West), sozialversicherungsfrei bis 4 % der BGG

Beispiele für pauschalbesteuerte und sozialversicherungsfreie Sachbezüge/Zulagen

Sachbezug/Zulage	Geförderter Betrag	Pauschsteuer (zzgl. SolZ und ggf. KIST)
Erholungsbeihilfe	max. 156 € pro Jahr (zzgl. 104 € für Ehepartner und 52 € je Kind)	25 %
Essensmarken oder Zuschüsse zu arbeitstäglichen Mahlzeiten	geldwerter Vorteil	25 %
Zuschuss zur privaten Internetnutzung	geldwerter Vorteil bis zu 50 € pro Monat	25 %
Fahrtkostenzuschuss (Fahrten Wohnung – 1. Tätigkeitsstätte)	in Höhe der Entfernungspauschale bei Nutzung eines privaten oder dienstlichen Pkw	15 %
E-Mobilität: unentgeltliche/verbilligte Übereignung einer Ladevorrichtung	max. in Höhe der Kosten der Ladevorrichtung	25 %

ETL ADVISION

Persönliche Beratung in einem starken Netzwerk

ETL ADVISION ist die spezialisierte Steuer- und Wirtschaftsberatung der ETL-Gruppe für Ärzte, Zahnärzte, Apotheker, Pflegedienste, Therapeuten sowie Heil- und Hilfsmittelerbringer.

Darüber hinaus können wir auf das Know-how des Experten-Netzwerkes von ETL zurückgreifen. Wir sind Mitglied dieser deutschlandweit größten Beratergruppe, in der das Expertenwissen von 1.500 Steuerberatern, Rechtsanwälten, Wirtschaftsprüfern, Unternehmensberatern, Finanzberatern, IT-Spezialisten und deren Mitarbeitern gebündelt ist. Ein fachübergreifender Beratungsansatz und vielfältige Branchenspezialisierungen machen ETL zu einem idealen Partner für Unternehmen, Freiberufler und Selbständige aller Branchen. Mit dem Zugang zu diesem Wissenspool finden wir auf alle Ihre Fragen eine Antwort.

Die ETL-Gruppe ist in Deutschland mit über 870 Kanzleien vertreten und darüber hinaus in über 50 Ländern weltweit mit 250 Kanzleien präsent. ETL ist Marktführer im Bereich Steuerberatung und gehört zu den Top 5 der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaften in Deutschland. Die Unternehmensgruppe erwirtschaftet mit ihren Geschäftsbereichen Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Rechtsberatung, Unternehmensberatung und IT bundesweit einen Gruppenumsatz von über 979 Mio. Euro.



Marc Müller
Steuerberater



Martina Becker
Steuerberater



Laden Sie unsere Kontaktdaten auf Ihr Smartphone oder Tablet

ETL AG Steuerberatungsgesellschaft

Mauerstraße 86–88 | 10117 Berlin
Telefon (030) 22 64 12 48
Fax (030) 22 64 12 35
etl-advision@etl.de
www.etl-advision.de