



EIN WEITER WEG **PFLEGEREREFORM**

Homeoffice –
und was Sie wissen sollten

Gemeinnützigkeitsrecht –
nach der Reform

Grunderwerbsteuerreform:
Eckpunkte und Auswirkungen

Inhalt

Unser Schwerpunkt: Pflegerreform

- 04 Gemeinnützigkeitsrecht – nach der Reform
- 06 Risiko fehlende Pflegesatz(nach)kalkulation
- 08 Strategisches Controlling für die Altenhilfe
- 10 **WISSEN +** Wahlprogramme der Parteien zur Bundestagswahl 2021
Fokus: Gesundheits- und Sozialwirtschaft
- 16 Pflegerreform – auf dem Weg zum Pflegeparadies?
- 17 **ANGECKT** Reform oder Reförmchen? Das neue Gemeinnützigkeitsrecht auf dem Prüfstand der Finanzverwaltung

Aktuelles Recht

- 18 Keine Pflegerreform beschlossen: Trippelschritt statt Meilenstein?
- 21 Homeoffice – und was Sie wissen sollten

Aktuelles Steuerrecht

- 24 Grunderwerbsteuerreform: Eckpunkte und Auswirkungen

Letzte Seiten

- 26 Autor:innen dieser Ausgabe
- 27 Veranstaltungen und Wissenswertes



EDI- TO- RIAL

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

während die „kleine Pflegerreform“ die Erwartungen allgemein enttäuscht hat, wurde mit dem Jahressteuergesetz 2020 auch das Gemeinnützigkeitsrecht umfassend novelliert. Das Herzstück der Reform sind die erweiterten Möglichkeiten für gemeinnützigkeitsrechtlich geprägte Verbundstrukturen. Demgegenüber werden die letzten verbliebenen Gestaltungsmodelle durch die Grunderwerbsteuerreform erheblich zurückgedrängt. Nachdem die Corona-Turbulenzen abklingen, ist das üblicherweise in der Praxis etablierte operative Controlling durch Instrumente zur mittel- und langfristigen Planung und zur Kontrolle der Erreichung von Erfolgspotenzialen zur Existenzsicherung zu ergänzen. Neben diesen und weiteren Themen geben wir Ihnen in unserer aktuellen Ausgabe einen Überblick über die Wahlprogramme der Parteien zur Bundestagswahl 2021 mit dem Fokus auf die Gesundheits- und Sozialwirtschaft, damit Sie für die Wahl am kommenden Sonntag bestens informiert sind. In der Hoffnung, dass es trotz einer massiven Verbreitung der Delta-Variante insgesamt zu einem rückläufigen Infektionsgeschehen kommen wird, grüßt Sie

Jan Grabow
Geschäftsführender Partner

3

Dinge,
die Sie
wissen
wollen

Durch die kommenden **Anforderungen der Pflegerreform** müssen Einrichtungen regelmäßig eine strukturierte und systemintegrierte **Pflegesatzkalkulation** durchführen, um **wirtschaftliche Verluste** zu vermeiden.

Seite 6 - 7

Für **Pflegeeinrichtungen** kann es zu **Liquiditätslücken** kommen, wenn diese den Eigenanteil der Pflegebedürftigen reduzieren und die Differenz von den Krankenkassen nur mit **zeitlichem Verzug** beglichen wird.

Seite 12 - 13

Durch die **Grunderwerbsteuerreform** löst der Erwerb von Anteilen an grundbesitzhaltenden Gesellschaften vermehrt die **Grunderwerbsteuer** aus – mit inbegriffen sind auch gewöhnliche, nicht-missbräuchliche **Anteilsübertragungen und Umstrukturierungen**.

Seite 20 - 21

GEMEINNÜTZIGKEITSRECHT – NACH DER REFORM

Mit dem Jahressteuergesetz 2020 wurde auch das Gemeinnützigkeitsrecht umfassend novelliert. Das Herzstück der Reform sind die erweiterten Möglichkeiten für gemeinnützigkeitsrechtlich geprägte Verbundstrukturen zur arbeitsteiligen (planmäßigen) Zusammenarbeit.

Zentralisierte Erbringung von Hilfs- und Unterstützungsfunktionen?

Gesundheits- und Sozialunternehmen haben auf einem kompetitiven Markt, bei rollierendem Benchmark durch die Sozialversicherungsträger sowie einem gleichzeitig zunehmenden staatlichen Einfluss auf Art, Qualität und Umfang von Heilbehandlungen, zunehmend Schwierigkeiten ihr Leistungsangebot umfassend zu refinanzieren. Bedingt durch den über die Kostenträger entfalteten Druck zur wirtschaftlichen Erbringung von Gesundheits- und Sozialdienstleistungen, sind sie dazu angehalten, ihre eigene Kostenstruktur regelmäßig zu prüfen und an die Erfordernisse des Marktes anzupassen. Ein in der Praxis weit verbreitetes Mittel zur Hebung von Synergieeffekten ist die zentralisierte Erbringung von Unterstützungs- und Hilfsfunktionen, wie etwa der Beköstigungs- oder Reinigungsleistungen.

Steuerliche Bewertung der Ausgangssituation?

Für die Frage, ob gemeinnützigkeitsrechtlich ein von der Körperschaft- und Gewerbesteuer befreiter Zweckbetrieb vorliegt, betrachtete die Finanzverwaltung in der Vergangenheit jede einzelne Tätigkeit der Prozesskette einer Hilfeleistung isoliert. *1



Isoliert betrachtet sind (gewerbliche) Hilfs- und Unterstützungsfunktionen auch im gemeinnützig geprägten Verbund zu marktüblichen Konditionen zu fakturieren, was in der Praxis regelmäßig eine Erhöhung der Verbundsteuerquote sowie die Entstehung von vielfach schwer zu kalkulierenden Verrechnungspreisrisiken zur Folge hat. Die Attraktivität von betriebswirtschaftlich sinnvollen Spezialisierungen im Verbund wird durch diese steuerliche Bewertung zumindest reduziert.

Mit den neuen Möglichkeiten zum planmäßigen Zusammenwirken kommt der Gesetzgeber einer in der Praxis lang gehegten Forderung nach. Bei der rechtssicheren Gestaltung ist jedoch Detailarbeit gefragt.

Thorsten Koschate
Experte für Gemeinnützigkeitsrecht

Verbesserung der Neuregelung?

Die isolierte Betrachtung des Leistungsportfolios, insbesondere der gewerblichen Töchter, wird nach der Reform des Gemeinnützigkeitsrechts – ausweislich der Gesetzesbegründung – nicht mehr für sachgerecht befunden. Nach neuer Lesart kann der Prozess der Leistungserstellung des jeweiligen Hilfeangebots über die beteiligten zivilrechtlich selbstständigen Rechtssubjekte hinweg integrativ und mithin aus der

BEISPIEL *1

Während die ein Alten- und Pflegeheim betreibende Tochtergesellschaft mit ihrem unmittelbar über die Kostenträger sowie den einrichtungseinheitlichen Eigenanteil der Pflegeheimbewohner refinanzierten Leistungsangebot (Pflege, Betreuung und Unterkunft) in den Genuss der Körperschaft- und Gewerbesteuerfreiheit qua zweckbetrieblicher Zuordnung kommt, bleibt diese einer auf die zentralisierte Erbringung von Hilfs- und Unterstützungsleistungen spezialisierten Schwestergesellschaft verwehrt, auch wenn diese ihre Leistungen (z. B. in den Bereichen Beköstigung und Reinigung) ausschließlich an verbundzugehörige Alten- und Pflegeheime erbringt und die Leistungen demgemäß mittelbar ebenfalls aus denselben Quellen refinanziert werden.

BEISPIEL *2

Die neuen Regelungen des Gemeinnützigkeitsrechts bewirken im Beispiel, dass die Reinigungs- und Beköstigungsleistungen, die den verbundzugehörigen Alten- und Pflegeheimen angedient werden, im Rahmen des planmäßigen Zusammenwirkens (auch) als Zweckbetriebsleistungen gelten. Sowohl die die Alten- und Pflegeheime betreibenden Verbundgesellschaften als auch die Schwestergesellschaft erbringen ihre Leistungen insoweit im Rahmen eines „einheitlichen“ Zweckbetriebs „Alten- und Pflegeheim“.

Perspektive des Hilfeempfängers zu würdigen sein. Voraussetzung hierfür ist, dass das planmäßige Zusammenwirken mit anderen steuerbegünstigten (Verbund-)Gesellschaften in der Satzung oder dem Gesellschaftsvertrag der Beteiligten verankert ist. *2

Verankerung in der Satzung oder dem Gesellschaftsvertrag

Um die neuen Möglichkeiten des planmäßigen Zusammenwirkens in Anspruch nehmen zu können, muss die Satzung respektive der Gesellschaftsvertrag des Leistenden und des Leistungsempfängers um eine Spezifizierung des beabsichtigten Zusammenwirkens ergänzt werden. Am 6. August 2021 hat sich nun auch Bundesministerium der Finanzen (BMF) zu den Änderungen geäußert. Hinsichtlich des Satzungserfordernisses normiert das BMF die konkrete Benennung des jeweiligen konkreten Kooperationspartners ebenso wie die Art und Weise des kooperativen Wirkens.

Bei Körperschaften, die bereits vor Beginn des laufenden Veranlagungszeitraums existierten und

erstmalig die Steuerbegünstigung oder die Feststellung nach § 60a AO beantragen, kann die Steuerbegünstigung – nach aktueller Interpretation der Rechtslage – erst ab dem darauffolgenden Veranlagungszeitraum gewährt werden. Die Steuerbegünstigung beginnt bei bis dato gewerblichen (Verbund-)Gesellschaften somit frühestmöglich zum 1. Januar 2022.

Leistungen außerhalb des planmäßigen Zusammenwirkens

Nach Anerkennung einer vormals gewerblichen (Verbund-)Gesellschaft als „gemeinnützig“ sind Leistungen, die außerhalb des planmäßigen Zusammenwirkens gegenüber „Dritten“ angedient werden, grundsätzlich dem partiell steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb zuzurechnen, es sei denn, sie begründen bereits nach der isolierten Betrachtung eine begünstigte zweckbetriebliche Leistung. *3

BEISPIEL *3

Beliefert die nunmehr gemeinnützige Schwestergesellschaft aus unserem Beispiel neben den Alten- und Pflegeheimen auch – unmittelbar – Hilfsbedürftige mit Verpflegungsleistungen (Essen auf Rädern), begründet sie hiermit bereits nach der isolierten Betrachtung einen begünstigten Zweckbetrieb „Mahlzeitendienst“. Übernimmt sie hingegen den Betrieb der Cafeteria des Alten- und Pflegeheims oder geriert sich im örtlichen Wirkungskreis als Caterer, unterliegt sie mit ihren Gewinnen insoweit der Körperschaft- und Gewerbesteuer im steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb.

FAZIT

Speziell im gemeinnützig geprägten Verbund, unter Beteiligung von spezialisierten Servicegesellschaften, die zentral Hilfs- und Unterstützungsleistungen verbundintern erbringen, reduziert die gesetzliche Neuerung steuerliche Belastungswirkungen und Verrechnungspreisrisiken. Wir empfehlen, Gesellschaftsverträge, insbesondere von bis dato gewerblichen (Verbund-)Gesellschaften, kurzfristig zu ändern, um bereits 2022 in den Genuss der Vorzüge der Reform zu kommen.

Thorsten Koschate
thorsten.koschate@curacon.de

RISIKO FEHLENDE PFLEGESATZ(NACH)KALKULATION

Spahns große Pflegereform dürfte zwar in vielen Teilen hinter den Erwartungen zurückbleiben, mit Blick auf die Entlohnung von Personal und deren Nachweis in Vergütungsverhandlungen sieht das Gesetz jedoch entscheidende Neuerungen vor, die eine grundlegende Überprüfung der Daten- und Entlohnungsstruktur erfordern.

Neue rechtliche Rahmenbedingungen

Die Zulassung von Pflegeeinrichtungen durch Versorgungsvertrag wird künftig von einer tariflichen Entlohnung des Pflege- und Betreuungspersonals bzw. einer Entlohnung nach kirchlichen Arbeitsregelungen (AVR) abhängig gemacht (§ 72 Abs. 3a SGB XI). Bei fehlender Tarifbindung erfolgt eine Orientierung an räumlich, zeitlich, fachlich und persönlich geltenden Tarifwerken. Korrespondierend dazu regelt § 82c SGB XI, dass ab dem 1. September 2022 eine Entlohnung bis zur Höhe der tariflichen Vorgaben von den Kostenträgern nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden darf. Die Entlohnung nicht tarifgebundener Einrichtungen muss sich an einem regional geltenden Tarifwerk messen lassen und darf dessen Niveau nicht deutlich überschreiten.

Wir müssen also damit rechnen, dass bei Verhandlungen mit Laufzeiten ab dem 1. September 2022 detailliertere Personalnachweise als bislang gefordert werden. Bereits jetzt erleben wir bei aktuellen Verhandlungen einen gewissen „Trend“ zur umfassenderen Darstellung von Gehaltsmerkmalen des Einrichtungspersonals.

Die Einrichtungen werden nicht umhinkommen, ihre Entlohnungsstruktur einer umfassenden Validierung zu unterziehen, um im kommenden Jahr optimal auf Vergütungsverhandlungen unter Beachtung der neuen Anforderungen vorbereitet zu sein.

Auf eine gute Datenpflege wird es immer mehr

ankommen. Deshalb sollten Träger stationärer Pflegeeinrichtungen sowohl im Vorfeld einer Pflegesatzverhandlung als auch im Nachgang ein Steuerungs-Instrumentarium zur Verfügung haben.

Herausforderungen

Drei zentrale Herausforderungen auf dem Weg zur ganzheitlichen Pflegesatzkalkulation und damit der Eindämmung rechtlicher und wirtschaftlicher Risiken bestehen

1. in der fehlenden Datentransparenz,
 2. in der mangelhaften Datenkonsistenz und
 3. in den fehlenden Steuerungsinstrumenten.
- Daraus ergeben sich für die Geschäftsführungen und in das Controlling involvierte Mitarbeiter langwierige Recherche- und Kalkulationsarbeiten. Insbesondere die häufig mangelhafte Datenkonsistenz führt zu einem Mehraufwand durch erhöhte Abstimmungs- und Korrekturbedarfe, was unter Umständen dazu führen kann, dass ein neuer Laufzeitbeginn nicht eingehalten werden kann, wodurch meist wirtschaftliche Verluste entstehen.

Gründe für die desolote Datenlage liegen zum einen in den unterschiedlichen Systemen (Dienstplanprogramm, Lohnbuchhaltung, Hauptbuchhaltung etc.), die parallel nebeneinander gepflegt werden, und zum anderen im häufig fehlenden Vier-Augen-Prinzip bei der Anlage und Pflege von Stammdaten. Die Systemvielfalt ist dabei nicht per

Lösungsansätze für eine ganzheitliche Pflegesatz(nach)kalkulation (Abb. 1)

- 1 Valide Datenbasis idealerweise über eine Data-Warehouse-Lösung
- 2 Regelmäßiges Reporting mit den zentralen Kennzahlen zur Steuerung
- 3 Soll/Ist-Abgleiche mit konkreter Bezifferung der finanziellen Auswirkungen durch Abweichung
- 4 Regelmäßige Prüfung und etwaige Aktualisierung gesetzlich vorgegebener Parameter
- 5 Vier-Augen-Prinzip bei der Anlage von Stammdaten

**Vorsicht ist an dieser Stelle definitiv
besser als Nachsicht.**

Sarina Reisenauer
Expertin für Heim- und Pflegerecht



se nachteilig, allerdings bedarf es einer klaren Regelung dahingehend, welches System das führende ist, und zudem möglichst umfassender automatisierter Datenübertragungen per Schnittstelle. Dadurch ließen sich Doppel- und Fehlerfassungen derselben Stammdaten vermeiden, und auch die Homogenität der Daten wäre gewährleistet.

Lösungsansatz

Wir sehen 5 Schritte als elementar an, die gegangen werden müssen, um die eigene wirtschaftliche Lage in Abhängigkeit der ausgehandelten Vergütungssätze im Blick zu behalten und das Risiko einer Rückzahlungsverpflichtung reduzieren zu können (siehe Abb. 1).

Insbesondere die Pflegesatzkalkulation spielt im Kontext des Risikomanagements eine zentrale Rolle. Denn die den Pflegesatzverhandlungen zugrunde gelegten Determinanten für den Ressourceneinsatz lassen sich in der Realität selten eins zu eins umsetzen. Der wirtschaftliche Schaden, der z. B. bei einer Belegung unter Plan entsteht, lässt sich bei den meisten Trägern nicht ohne Weiteres kompensieren. Ein nicht weniger kritisches Moment stellt eine Personalbesetzung unter Plan dar. Hier kann es mitunter zur Kürzung der Pflegevergütungen oder gar zu Rückzahlungsforderungen auf Seiten der Kostenträger kommen. Auch ordnungsrechtlich drohen Sanktionen, etwa ein Belegungsstopp und damit

verbunden weitere wirtschaftliche Einbußen. Eine fehlende unterjährige Steuerung dieser Sachverhalte führt bei vielen Pflegeeinrichtungen spätestens im Rahmen der Vorbereitungen zur nächsten Pflegesatzverhandlung zu bösen Überraschungen. Dann ist häufig nur noch Schadensbegrenzung eine Handlungsoption. Um diesem Risiko vorzubeugen und rechtzeitig gegensteuern zu können, empfehlen wir ein Berichtswesen zu implementieren, welches die Abweichungen mit ihren finanziellen Auswirkungen transparent macht.

FAZIT

Mit Blick auf die kommenden Anforderungen werden Einrichtungen regelmäßig eine strukturierte und systemintegrierte Pflegesatzkalkulation durchführen müssen. Dazu ist ein Controllingsystem zu implementieren und zu pflegen, das jederzeit einen Abgleich der rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ermöglicht. So kann in nachhaltiger Weise wirtschaftlichen Unregelmäßigkeiten gegengesteuert und Vergütungskürzungen oder auch Sanktionen ordnungsrechtlicher Natur können vermieden werden.



Lena Ertlmaier-Eckardt
lena.ertlmaier-eckardt@curacon-recht.de

Sarina Reisenauer
sarina.reisenauer@curacon.de

Fristen und Termine des Nachweises (Abb. 2)

1. Juli 2021	Inkrafttreten Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GWVG) Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung
bis zum 30. September 2021	Richtlinien zur Durchführung des Nachweises der Entlohnung soll durch Spitzenverband Bund der Pflegekassen festgelegt werden
bis zum 28. Februar 2022	Mitteilung des Tarifwerks Pflegeeinrichtungen müssen Landesverbänden der Pflegekassen Zugehörigkeit zu räumlich geltenden Tarifwerken/AVR/Orientierung mitteilen
ab 1. September 2022	Zulassung zum Versorgungsvertrag nach § 72 SGB XI wird von tariflicher Entlohnung abhängig gemacht
bis zum 1. September 2022	Tarifliche Anpassung der Entlohnung (§ 72 Abs. 3b) damit einhergehend Verpflichtung zur Einhaltung und zum Nachweis in Vergütungsverhandlungen vereinbarter Entlohnung

STRATEGISCHES CONTROLLING FÜR DIE ALTENHILFE

Die Bedeutung von strategischer Analyse und Steuerung in der stationären Altenhilfe steigt bei knapper werdenden finanziellen Rahmenbedingungen. Ein eingeführtes zielgerichtetes strategisches Controlling sorgt für eine mittel- und langfristige Sicherung des Unternehmens und seiner Einrichtungen.

Das strategische Controlling setzt auf dem operativen Controlling auf. Es bietet die Instrumente zur Steuerung der mittel- und langfristigen Planung und zur Kontrolle der Erreichung von Erfolgspotenzialen zur Existenzsicherung.

Für die Altenhilfe liegen die Herausforderungen beim strategischen Controlling in den sich dynamisch verändernden Rahmenbedingungen und in der Pandemie im vergangenen und laufenden Jahr. Neben den vielen Pflegereformen auf Bundes- und Länderebene in der letzten Dekade – vom „Jahr der Pflege“ 2011 über die Pflegestärkungsgesetze I - III bis zur „großen“ Pflegereform 2021 – gab es in den Bundesländern ähnlich viele Gesetze und Novellierungen, die massive Auswirkungen auf die wirtschaftliche Planbarkeit bei der Leistungserbringung hatten und haben (z. B. APG-DVO in NRW, AVPfleWoqG in Bayern). Ein Ende der Reformen ist nicht abzusehen. Natürlich hat auch die Pandemie die Situation für



die Leistungsanbieter im SGB-XI-Bereich stark beeinflusst. Der Corona-Rettungsschirm (§ 150) wirkt auch für das laufende Jahr (Stand heute: bis September) und wird die betriebswirtschaftlichen Ergebnisse beeinflussen. Eine weitere zentrale Dimension ist der zunehmende Personalmangel. Für eine strategische Planung muss daher das **Jahr 2019** die Grundlage bilden. Andererseits haben sich viele weitere Einflussgrößen unabhängig von der Pandemie in den Jahren 2020/2021 weiterentwickelt. Auch diese sind in einer strategischen Planung abzubilden.

Das Instrument der Balanced Scorecard kann das operative mit dem strategischen Controlling verbinden.

Sabine Fischer
Expertin für Controlling und Management-Strategie

Das strategische Management selbst kann als ein Prozess beschrieben werden, in dem die gegenwärtige Situation analysiert und zukünftige Mög-

lichkeiten und Gefahren erfasst werden, um daraus im Anschluss Strategien, Maßnahmen und Ziele abzuleiten.

Dazu werden **rationale, messbare Instrumente** einerseits zur Analyse des (globalen) Umfelds, andererseits zur Analyse des Unternehmens selbst eingesetzt.

Eine weitere Herangehensweise in der Strategieentwicklung bildet das Modell von Mintzberg, die „5 P's of Strategy“. Hier wird die Analyse **emergenter Strategien** eines Unternehmens zur Strategieentwicklung herangezogen. Sie sind nicht rational begründet oder niedergeschrieben.

Das Instrument der **Balanced Scorecard** nach Kaplan und Norton kann das operative mit dem strategischen Controlling verbinden. Sie ermöglicht die Kontrolle, ob strategische Ziele erreicht wurden, der eingeschlagene Weg zur Zielerreichung der richtige ist, ob es Abweichungen gibt und was – bei negativen Abweichungen – zu tun ist. In der Operationalisierung der vier Perspektiven „Mitarbeiter:innen, Bewohner:innen, Prozesse und Finanzen“ kommen verschiedene Kennzahlen zur Anwendung. Dabei gibt es sowohl Früh- als auch Spätindikatoren. Hierbei bedarf es einer ausgewogenen Kombination aus Kennzahlen, die den Output und den Input darstellen.

Das von Curacon für die Steuerung von Langzeitpflegeeinrichtungen entwickelte Vorgehen „360°-CCT“ (Curacon-Controlling-Tool) integriert die beschriebenen Instrumente, auch mit den vier Perspektiven der Balanced Scorecard, und setzt im Prozess des Controllings an dem Punkt Kontrolle und koordinierte Informationsversorgung an.

FAZIT

Proaktives Handeln und Planen wird für Träger immer wichtiger. Auch bei knappen finanziellen, in der Regel nicht auskömmlichen Mitteln im Verwaltungsbereich wird es immer sinnvoller, ein ausgefeiltes operatives Controlling um ein effektives, zum Träger passendes strategisches Controlling zu erweitern, um das eigene Angebot rechtzeitig schärfen und anpassen zu können.

Hier kann Curacon mit Expertise und einem auf die Bedürfnisse der Branche abgestimmten Werkzeugkoffer unterstützen.

Annemarie Fajardo
annemarie.fajardo@curacon.de

Sabine Fischer
sabine.fischer@curacon.de

Hermann Josef Thiel
hermannjosef.thiel@curacon.de

BEISPIELHAFTHE INSTRUMENTE

zur Analyse des Umfelds

- Markt- und Wettbewerbsanalysen
- Porters Analyse der 5 Wettbewerbskräfte
- Szenariotechniken

für die interne Analyse

- Portfolio-Analyse, Benchmark
- Produktlebenszyklus-Analyse (bei uns Risikoanalyse?)
- Stärken-Schwächen-/Risiken-Chancen-Analyse (SWOT)
- auf Mitarbeiterseite, z. B. Fluktuation, MA-Zufriedenheit
- auf Kundenseite: Kundenzufriedenheit, Zuweisungszahlen

Strategisches Controlling: hat die Aufgabe der ergebnis- bzw. wertzielorientierten Rationalitätssicherung im Hinblick auf die Sicherung und Weiterentwicklung bestehender und die Erschließung neuer Erfolgspotenziale. (Definition nach Roland Alterm)

Ploy

Spielzüge, die es dem Unternehmen ermöglichen, im Wettbewerb herauszustechen.

Pattern

Konkrete Verhaltensweisen des Unternehmens, um am Markt erfolgreich zu sein und Wettbewerbsvorteile auszuprägen

Plan

Festlegung von Zielen und von Wegen, um diese zu erreichen

5 P's of Strategy

nach Mintzberg

Quelle: The Strategy Concept 1: Five Ps For Strategy" by Henry Mintzberg in California Management Review, Vol. 30, 1, Fall 1987, pp. 11-24

Position

Nach außen orientierte Stellung des Unternehmens bzw. dessen Markt- und Wettbewerbsposition

Perspective

Fokus auf das Innere des Unternehmens und seine Positionierung anhand der Wahrnehmung der Umwelt

BUNDESTAGSWAHL 2021

Versorgungsstrukturen und Pflege – diese Kernthemen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft wurden durch die Corona-Pandemie einmal mehr in den Fokus gerückt, gesellschaftlich und politisch. Die Pandemie hat die Stärken und Schwächen noch klarer aufgezeigt, die Herausforderungen deutlich gemacht. Dies vorausgeschickt, ist die Erwartungshaltung an jede kommende Regierung, diese Themen proaktiv anzugehen. Doch welche Positionen vertreten die äheutigen Bundestagsparteien zu diesen Themenschwerpunkten? Beziehungsweise was verraten sie von ihren Positionen in ihren Programmen für die kommende Bundestagswahl?

Die Positionen der Bundestagsparteien zu den Bereichen Gesundheitswirtschaft, Pflege und Eingliederungshilfe



Unsere tabellarische Übersicht fasst die wichtigsten Elemente aus den Wahlprogrammen der sechs Bundestagsparteien kompakt zusammen. Es handelt sich hierbei um eine Auswahl ohne Anspruch auf Vollständigkeit – ohne Prägung, sondern mit dem Bemühen um höchstmögliche Objektivität. Alle Informationen sind den online bereitgestellten Wahlprogrammen entnommen, jeweils verfügbar auf den Seiten der Parteien.

Wir wünschen Ihnen eine gute Orientierung und uns allen einen Wahlausgang, der die Zukunftsfähigkeit Ihrer Branchen erhält und stärkt.

CDU/CSU

Stärkung der Grund- und Regelversorgung vor allem im ländlichen Raum und deren Berücksichtigung in der Krankenhausfinanzierung

Bündelung klinischer Angebote für komplexe Behandlungen zur Sicherstellung der Patientensicherheit

Digitale Investitionen (vgl. KHZG) weiterführen und stärken

Digitaler, wohnortnaher und möglichst barrierefreier Weg zu Ärzten/Notfallversorgung, Apotheken etc. für alle Bürger:innen

Schaffung besserer Angebotsstrukturen für Pflegebedürftige und Pflegefachpersonal sowie pflegende Angehörige/Stärkung der Trägervielfalt – bessere Angebote durch Wettbewerb

Einrichtung einer Bundespflegekammer, um die Berufsgruppe an der Selbstverwaltung im Gesundheitsrecht zu beteiligen

Förderung der betrieblichen Pflegezusatzversicherung und Veränderung des Pflegevorsorgefonds bis 2050

Dynamisierung des Pflegegeldes (auf Grundlage des Lohnentwicklung)

Zusammenfassung der Leistungen für Kurzzeit- und Verhinderungspflege sowie Betreuungsleistungen in einem Budget

Stationäre Pflegeeinrichtungen sollen in ihrem Umfeld, die nicht Bewohner der jeweiligen Einrichtung sind

Attraktivere Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte (insb. verlässliche Gestaltung der Dienstpläne) Reduzierung der Bürokratie => mehr Zeit für Patient:innen

Unterstützung quartiersbezogener und sektorenübergreifender Versorgungskonzepte durch Länder und Kommunen, inkl. neuer Wohn- und Betreuungsformen (z. B. Mehrgenerationenhäuser)

Weiterentwicklung des Behindertengleichstellungsgesetzes und Stärkung des betrieblichen Eingliederungsmanagement

Ziel: inklusiver erster Arbeitsmarkt

WfbM sind wichtig => Neuberechnung des Werkstattlohns für Menschen mit Behinderung; Aufhebung der Deckelung des Arbeitsförderungsgeldes (höherer Verdienst für Beschäftigte, finanzielle Entlastung der Werkstätten)

SPD

Überwindung von Sektorengrenzen und Neuordnung der Rollenverteilung zwischen ambulanten und stationären Sektor; Vernetzung medizinischer, psychotherapeutischer und pflegerischer Berufe => Öffnung von Krankenhäusern für ambulante, teambasierte und interdisziplinäre Formen der Versorgung

Bedarfsgerechte Grundfinanzierung der Kliniken, Erhalt der Versorgung inkl. Ausbau integrierter Versorgungszentren im ländlichen Raum sowie integrierte, bessere Notfallversorgung

Prüfung und, wenn nötig, Abschaffung von Fallpauschalen

Beenden der Kommerzialisierung im Gesundheitswesen; Gewinne, die aus Mitteln der Solidargemeinschaft erwirtschaftet werden, sollen verpflichtend und weitestgehend wieder in das Gesundheitssystem zurückfließen.

Zentrale Rolle öffentlicher Krankenhäuser bei der Stärkung des Gemeinwohls

Vernünftige Arbeitslöhne und gute Arbeitsbedingungen als Grundlage zur Bekämpfung des Pflegenotstandes, Erhöhung der Mindestlöhne über die Pflegemindestlohnkommission

Einführung allgemeinverbindlicher Branchentarifverträge; Bindung der Refinanzierung von Pflegeleistungen an die Geltung von Tarifverträgen

Voranbringen eines neuen Vorschlags für einen neuen, bundesweiten und einheitlichen Personalbemessungsrahmen

Bedarfsgerechter Ausbau der Pflege-Infrastruktur

Barrierefreiheit unverzichtbar – das gesellschaftliche Leben muss auf allen Ebenen für Menschen mit Behinderung inklusiv gestaltet werden (Ziel: Bundesprogramm zur Barrierefreiheit)

Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen und Weiterentwicklung der Ausgleichsabgabe

GRÜNE

Übergreifende Planung ambulanter und stationärer Angebote zur Verbesserung der Versorgung in Stadt und Land; Förderung von Gesundheitsregionen mit enger Anbindung an die Kommunen

Abschaffung der Finanzierung ausschließlich nach Fallzahlen – Einführung einer Strukturfinanzierung und Reformierung der verbleibenden fallzahlabhängigen Vergütungsteile

Gemeinsames Abrechnungssystem für ambulante und stationäre Leistungen und interdisziplinäre Zusammenarbeit durch die Einrichtung kommunaler Gesundheitszentren

Umwandlung von Krankenhäusern, die durch fehlende Auslastung nicht die nötige Qualität gewährleisten können, in lokale Notfall-, Gesundheits- und Pflegezentren

Zusammenlegen der Notrufleitstellen und Unterstützung der Notaufnahmen durch Hausärzte nachts und an Wochenenden

Förderung von ambulanten Wohn- und Pflegeformen statt Großeinrichtungen für Pflege

Schaffung rechtlicher Rahmenbedingungen für Quartierspflege inkl. einer Anschubfinanzierung für Kommunen

Erhöhung der Anzahl von Pflegekräften zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen – verbindliche Personalbemessung, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, mehr eigenverantwortliche Arbeit, bessere Löhne und eine 35-Stunden-Woche

Ressortübergreifender Inklusionsplan für Menschen mit Behinderung, damit diese alle dringend benötigten Gesundheitsleistungen erhalten (Reduzierung bürokratischer Hürden)

Weiterentwicklung des BTHG: Inklusiver Arbeitsmarkt; Unterstützung von Arbeitgeber:innen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen, Wechsel von Werkstätten in allgemeinen Arbeitsmarkt fördern und Menschen, die das Budget für Arbeit nutzen, in der Arbeitslosenversicherung absichern

* Die Reihenfolge der Parteien entspricht dem Wahlzettel und richtet sich nach dem Erhalt der Zweitstimmen bei der Bundestagswahl 2021. Die Spaltenbreite ergibt sich aus dem Textumfang und beinhaltet keinerlei Wertung.



KRANKENHÄUSER/ VERSORGUNGS- STRUKTUREN



PFLEGE



INKLUSION

FDP

Abbau der Sektorenbarriere zwischen ambulanten und stationären Bereichen

Verbesserung der Investitionsfinanzierung für maximal-versorgende und kleinere spezialisierte Krankenhäuser

Modernisierung des Rettungsdienstes und bedarfsgerechtere und vernetztere Notfallversorgung

Ablehnung von Ungleichbehandlung verschiedener Träger sowie Abschaffung der Planungshoheit der Krankenkassen für die Versorgungsstrukturen

Pflege soll durch Bürokratieabbau, bessere Arbeitsbedingungen und Digitalisierung attraktiver und besser gestaltet werden

Abkehr von den reinen Pflegepersonal-Untergrenzen – stärkere Orientierung am Bedarf der Menschen

Einführung eines liberalen Pflegebudgets (Überführung der Leistungsansprüche der jew. Pflegegrade in monatliches Pflegebudget, über das unbürokratisch und transparent verfügt werden kann)

Unterstützung und niedrigschwellige Beratungsangebote für pflegende Angehörige (Telepflege).

Wahlfreiheit zwischen Regelunterricht und speziellen Klassen/Schulen für Eltern und ihre Kindern

Gleiche Chancen für Aufstieg durch Leistung schaffen - unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung oder Religion

Bessere Arbeitsvermittlung für Menschen mit Behinderung

AFD

Förderung der Versorgung im ländlichen Raum durch Aufhebung der Kopfpauschalen-Vergütung und Deckelung im Abrechnungssystem; finanzielle Förderung für Medizin-Studenten, die sich für die Arbeit im ländlichen Raum verpflichten

Abschaffung der DRG und Einführung einer Individualfinanzierung für Krankenhäuser

Einführung von Kurzzeitpflegeplätzen in Krankenhäusern, die durch die Pflegeversicherung finanziert werden

Beschränkung der Trägervielfalt im Krankenhausbereich für private Träger auf 60%

Einführung einer leistungsgerechten, angemessenen Bezahlung für Pflegekräfte über einen Flächentarif

Bundeseinheitliche gesetzliche Personaluntergrenze für Pflegeeinrichtungen mit einer Pufferregelung bei deren kurzzeitiger Überschreitung

Mehr Unterstützung für häusliche Pflege durch mehr Pflegegelder für Angehörige; weitestmögliche Vermeidung stationärer Pflege

Ausländisches Fachpersonal muss mindestens über das Sprachniveau C1 verfügen

Generalisierte Pflegeausbildung stellt eine Fehlentwicklung zu Lasten der Pflegebedürftigen dar

Erhalt von Förder- und Sonderschulen ("keine ideologisch motivierte Inklusion")

Schaffung von Anreizen (Bonussystem) für Arbeitgeber für die Einrichtung von mehr Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung, gekoppelt mit fairer Entlohnung

Soziale Assistenz für eine bessere Betreuung von Menschen mit Behinderungen in Krankenhäusern und Reha-Einrichtungen

LINKE

Personalabbau und Outsourcing sollen gestoppt und rückgängig gemacht werden

Abschaffung der Fallpauschalen und vollständige Refinanzierung der Betriebskosten durch die Krankenkassen

Überführung der Krankenhäuser in kommunale und gemeinwohlorientierte Hand, Einführung eines Gewinnverbots

Schaffung regionaler Versorgungszentren als Mittelpunkt des ambulanten Sektors

Erleichterung des Zugangs zu Gesundheitsleistungen durch Barrierefreiheit und leicht lesbare Patienteninformationen

Gesetzliche Personalbemessung für alle Berufe im Krankenhaus und in Pflegeeinrichtungen

Je 100.000 zusätzliche Pflegekräfte in Krankenhäusern und Pflegeheimen und 500 Euro höheres Grundgehalt

Abschaffung des Risikozuschlags als gesetzlich verankerter Gewinnanspruch

Einführung einer Pflegebedarfsplanung analog zur Krankenhausbedarfsplanung – Bund und Länder müssen ihrer Investitionspflicht nachkommen

Entlastung pflegender Angehöriger durch wohnortnahe, nichtkommerzielle und von solidarischer Pflegevollversicherung abgedeckte professionelle Tages- und Kurzzeitpflege; Lohnersatzleistungen

So wenig „Sonderarbeitswelten“ (WfbM) wie nötig; Förderung von Inklusionsunternehmen mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen. Anhebung der Beschäftigungsquote für Unternehmen auf 6%

Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns

Bedarfsdeckende sowie einkommens- und vermögensunabhängige Teilhabeleistungen für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen in allen Lebensbereichen nach bundesweit einheitlichen Kriterien und durch Bundesmittel finanziert; Einführung eines Teilhabegeldes

* Die Reihenfolge der Parteien entspricht dem Wahlzettel und richtet sich nach dem Erhalt der Zweitstimmen bei der Bundestagswahl 2021. Die Spaltenbreite ergibt sich aus dem Textumfang und beinhaltet keinerlei Wertung.



KRANKENHÄUSER/ VERSORGUNGS- STRUKTUREN



PFLEGE



INKLUSION

PFLEGEREFORM – AUF DEM WEG ZUM PFLEGEPARADIES?

Nach Ankündigung einer umfassenden Pflegereform sind die Erwartungen allgemein enttäuscht worden. Dessen ungeachtet lohnt es sich insbesondere die Verbesserung der Personalausstattung, die Pflicht zur Zahlung von Tariflöhnen sowie die Begrenzung der Eigenanteile unter strategischen Gesichtspunkten zu betrachten.

Begrenzung des Eigenanteils

Ab dem 1. Januar 2022 sollen die Eigenanteile prozentual nach Aufenthaltsdauer verringert und hierdurch die Heimkosten reduziert werden. Je länger die Bewohner:innen in der Einrichtung sind, desto niedriger wird der relative Anteil, den sie aus eigener Tasche bezahlen müssen. Im Mittel erhöht sich für die Pflegekasse der Zuschlag um 38,8 %. Dagegen reduziert sich der Eigenanteil für die Pflegebedürftigen um 347 Euro im Monat. Die Pflegeeinrichtung reduziert für die Pflegebedürftigen den Eigenanteil und stellt die Differenz der Pflegekasse in Rechnung. Dabei droht eine Liquiditätslücke, wenn die kompensatorischen Zuschläge von den Kassen mit zeitlichem Verzug beglichen werden. Die Entlastungswirkung für die Pflegebedürftigen wird jedoch durch die erzwungene Tarifbindung, mögliche Tarifsteigerungen und zusätzlich finanzierte Personalstellen voraussichtlich bereits bis Ende 2023 wieder aufgezehrt sein. Ohne eine nachhaltige Begrenzung der Eigenanteile werden Pflegebedürftige die absehbaren Kostensteigerungen weiterhin zu tragen haben. Ein weiterer Kritikpunkt zielt darauf ab, dass der Steuerzuschuss zu gering und die Reform unterfinanziert ist. Wenngleich die Dynamisierung der Pflegesachleistung zum 1. Januar 2022 grundsätzlich zu begrüßen ist, wurde auf die beschlossene Leistungsdynamisierung im stationären Sektor im Jahr 2021 verzichtet, was zu durchgängig höheren Belastungen geführt hat. Damit droht Pflegebedürftigen weiterhin eine pflegebedingte Verarmung.



Neue Regeln beim Personalbedarf ab 1. Juli 2023

Aufgrund der heterogenen Ausgangssituation der Personalausstattung in stationären Einrichtungen in den einzelnen Bundesländern ergeben sich durch die Reform erhebliche Unterschiede. Vom neuen Personalbemessungsverfahren profitieren Pflegeeinrichtungen im Bereich der Fachkräfte im Allgemeinen geringfügig, jedoch käme es rechnerisch in den Ländern Brandenburg, Berlin, Bayern, Hamburg, Hessen, Saarland, Sachsen und Sachsen-Anhalt sogar zu einer (in der Regel geringen) Absenkung der vorzuhaltenden Stellen (inkl. Stellen aus dem Pflege-Fachkraftstellen-Förderprogramm). Für diese Fälle sind jedoch Bestandsschutzregelungen vorgesehen.

Ohne eine nachhaltige Begrenzung der Eigenanteile werden Pflegebedürftige die absehbaren Kostensteigerungen weiterhin zu tragen haben.

Hermann Josef Thiel
Experte für strategisches Management und Organisationsentwicklung

In allen Bundesländern ergibt sich dagegen eine deutlich verbesserte Personalausstattung im Bereich der Assistenzkräfte. Diese verbesserte Personalausstattung erhöht allerdings den Personalbedarf zusätzlich zur demografisch bedingt steigenden Nachfrage und dem Trend zur professionellen Pflege. Unbeantwortet bleibt dabei Frage, ob zukünftig überhaupt genug Pflegekräfte zur Verfügung stehen werden.

Zahlung von Tariflöhnen in der Pflege

Ab dem 1. September 2022 gilt für alle Anbieter in der stationären Pflege eine „Tarifpflicht“. Eine Mitteil-

lung, welcher Tarif angewendet wird, muss spätestens zum 28. Februar 2022 erfolgen. Hier ist eine frühzeitige Klärung dringend angeraten. Der Tarifvertrag muss räumlich, zeitlich, fachlich und persönlich auf diese Beschäftigungsverhältnisse anwendbar sein. Der Spitzenverband Bund der Pflegekassen legt (erstmalig bis zum 30. September 2021) in Richtlinien Kriterien für die anwendbaren Tarifverträge fest, die nach ortsüblichen Maßstäben eine wirtschaftliche Entlohnungsstruktur haben. Dabei haben regionale Tarifverträge bzw. kirchenarbeitsrechtliche Regelungen Vorrang vor bundesweiten Tarifverträgen. Das „regional übliche Entgeltniveau“ kann – sachlich begründet – um bis zu 10 % überschritten werden. Durch die Tarifpflicht werden auch bei vielen ambulanten Anbietern die Löhne/Gehälter steigen. Hier kann sich der/die Pflegebedürftige somit weniger Leistungen mit den Sachleistungen einkaufen, da eine Kompensation wie im Heim unterbleibt. Träger, deren Vergütung bisher unter Tarifniveau liegt, müssen frühzeitig eine Anpassung in die Wege leiten. Wenn Margen bei einer kostenbasierten Finanzierung der Personalkosten verloren gehen, kann sich das negativ auf die Rentabilität auswirken.

Nach der Reform ist vor der Reform

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege, eine bessere Bezahlung sowie eine höhere Effizienz des Personaleinsatzes durch eine Digitalisierung der Kernprozesse sind mehr denn je gefordert. Diese Reform wird die Wettbewerbssituation in der Altenpflege verschärfen. Jeder Anbieter sollte seine strategische Positionierung überprüfen und gegebenenfalls anpassen. Unverändert steht eine „Kernsanierung“ der Pflegeversicherung und der Versorgungsstrukturen auf der politischen Agenda.

Jan Grabow
jan.grabow@curacon.de

Hermann Josef Thiel
hermannjosef.thiel@curacon.de

REFORM ODER REFÖRMCHEN? –

DAS NEUE GEMEINNÜTZIGKEITSRECHT AUF DEM PRÜFSTAND DER FINANZVERWALTUNG

Ein Kommentar von Tilo Kurz

Nachdem die lange Zeit umkämpfte Reform des Gemeinnützigkeitsrechts am 29. Dezember 2020 in Kraft getreten ist, hat sich nun auch das Bundesministerium der Finanzen (BMF) inhaltlich zur praktischen Anwendung Neuregelungen geäußert.

Das 12 seitige Änderungsschreiben des AEAO vom 6. August 2021 rückt insbesondere die Kooperationsregelung des § 57 Abs. 3 AO in den Fokus, enthält aber gleichzeitig auch vielversprechende Anwendungsregelungen im Bereich der Mittelweiterleitungen des § 58 Nr. 1 AO. Erfreulicherweise wird bei der zentralen Vorschrift des § 57 Abs. 3 AO mit Blick auf die Art der Kooperationsleistungen nun auch seitens des BMF eine extensive Auslegung vertreten. Andererseits verursachen die Vorgaben für die praktische Umsetzung aber auch vehementes Kopfschütteln, insbesondere mit Blick auf die von Seiten der Finanzverwaltung geforderten engen Satzungserfordernisse i.R.v. § 57 Abs. 3 AO. Danach soll es nicht ausreichend sein, das planmäßige Zusammenwirken mit anderen steuerbegünstigten Körperschaften und die Art und Weise der gemeinsamen Zweckverwirklichung zu beschreiben. Vielmehr wird sogar die Bezeichnung der jeweiligen Kooperationspartner (auch bei Konzerngesellschaften) als Satzungserfordernis gefordert. Dem Vernehmen nach, soll darunter tatsächlich eine namentliche Nennung der Kooperationspartner zu verstehen sein. Eine derart restriktive Auslegung der gesetzlichen Regelung ist nach unserer Auffassung weder dem Wortlaut noch dem Sinn und Zweck von § 57 Abs. 3 AO zu entnehmen. Zudem wurde darüber ein bürokratisches Monster geschaffen, was – mit Blick auf die Gesetzesbegründung – durch den Gesetzgeber gerade nicht gewünscht gewesen ist. Es bleibt abzuwarten, ob die kürzlich mannigfaltig an das BMF gerichteten Eingaben diverser Verbände, an denen Curacon auch teilweise beteiligt ist, noch Gehör finden werden. Dies wäre allemal zu begrüßen, da ansonsten finanzgerichtliche Verfahren vorprogrammiert sind.



Tilo Kurz
tilo.kurz@curacon.de

KEINE PFLEGEREFORM BESCHLOSSEN: TRIPPELSCHRITT STATT MEILENSTEIN?

In den vergangenen Monaten war nicht klar, ob es in dieser Legislaturperiode überhaupt etwas werden wird – zu unterschiedlich waren die Positionen innerhalb der Regierungskoalition. Bis zuletzt lieferten sich Sozialminister Hubertus Heil und Gesundheitsminister Jens Spahn ein Duell um die Frage der Koppelung von Versorgungsverträgen mit Tariflohn in der Pflege. Nachdem kürzlich der Bundestag das Gesetzespaket beschlossen hatte, billigte nun am 25. Juni auch der Bundesrat das Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (GWVG).

Aber nicht nur die Pflege (SGB XI) ist im Regelungspaket enthalten, sondern auch die medizinische Versorgung. Mit etlichen gesetzlichen Änderungen wird die Qualität und Transparenz in der medizinischen Versorgung verbessert. So sieht das GWVG neue Vorgaben für den Gemeinsamen Bundesausschuss, mehr Rechte für Krankenversicherte sowie Reformen in Krankenhäusern und Hospizen vor.

Finanzierung

Die „kleine Pflegereform“, wie viele Branchenbeobachter die Änderungen im SGB-XI-Bereich betiteln, soll dazu beitragen, Pflegekräfte besser zu bezahlen und zugleich Pflegebedürftige und ihre Angehörigen zu entlasten. Die Finanzierung soll wie folgt sichergestellt werden: Der Beitragszuschlag für Kinderlose ab dem vollendeten 23. Lebensjahr in der gesetzlichen Pflegeversicherung steigt von 0,25 % des Bruttoeinkommens auf dann 0,35 % an und der Bund beteiligt sich ab 2022 jährlich mit einer Milliarde Euro an den Aufwendungen der sozialen Pflegeversicherung.

Entlohnung der Pflegekräfte

Ab September 2022 dürfen Versorgungsverträge nur noch mit Pflegeeinrichtungen abgeschlossen werden, die ihren Pflegekräften einen Lohn zahlen, der in Tarifverträgen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbart worden ist, an die die Pflegeeinrichtungen gebunden sind. Mit Einrichtungen, die nicht an Tarifverträge oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind, dürfen Versorgungsverträge nur noch abgeschlossen werden, wenn diese ihre Pflegekräfte nicht untertariflich bezahlen. Die Anpassung bestehender Verträge muss gem. § 72 Abs. 3b SGB XI bis zum 31. August 2022 erfolgen. Zuvor waren bekanntermaßen Versuche an der

Caritas gescheitert, flächendeckend einen verbindlichen Tarifvertrag für die Pflege einzuführen. Es werden nun Mitteilungspflichten für Pflegeeinrichtungen zur Tarifierung bzw. Tariforientierung eingeführt. Pflegeeinrichtungen sind gem. § 72 Abs. 3d SGB XI zu entsprechenden Angaben gegenüber den Pflegekassen im Jahr 2022 bis zum 28. Februar 2022 verpflichtet. Die Mitteilung gilt, wenn die Pflegeeinrichtung nicht widerspricht, als Antrag zur Anpassung des Versorgungsvertrags mit Wirkung zum 1. September 2022. Bis zum 30. September des jeweils laufenden Jahres sind gem. § 72 Abs. 3e den Pflegekassen Informationen zu Änderungen der Tarifverträge mitzuteilen. Die Entlohnung aufgrund bestehender Tarifverträge kann weiterhin nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden. Bei nicht tarifgebundenen Einrichtungen kann gem. § 82c Abs. 2 die Entlohnung nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden, soweit sie das tarifgebundene regional übliche Entgeltniveau nicht mehr als 10 % überschreitet.

Begrenzung Eigenanteil am pflegebedingten Aufwand

Um vollstationär versorgte Pflegebedürftige finanziell nicht zu überfordern, wird ihr Eigenanteil an der Pflegevergütung stufenweise verringert. In den Pflegegraden 2 bis 5 reduziert er sich durch einen

von der Pflegekasse zu zahlenden Leistungszuschlag um fünf Prozent in den ersten zwölf Monaten, nach einem Jahr um 25 %, nach zwei Jahren um 45 % und nach drei Jahren um 70 %. Eine Beispielrechnung zeigt, ausgehend vom Bundesschnitt von 911 Euro Pflege-Eigenanteil inklusive eines Anteils für Ausbildungskosten pro Monat, die Auswirkungen: Die Entlastung liegt ab dem 1. Monat bei 45 Euro. Bei mehr als 12 Monaten sinkt der Eigenanteil um 228 auf 683 Euro, ab mehr als 36 Monaten um 638 € auf 273 Euro.

Anspruch auf Übergangspflege

Der Bundestag beschloss zudem einen Anspruch auf Übergangspflege im Krankenhaus. Voraussetzung ist, dass nach einer Krankenhausbehandlung erforderliche Leistungen der häuslichen Krankenpflege, der Kurzzeitpflege, der medizinischen Rehabilitation oder weitere Pflegeleistungen nur unter erheblichem Aufwand sichergestellt werden können.

Bundeszuschuss für Pflegeleistungen

Die gesetzliche Krankenversicherung beteiligt sich künftig mit 640 Millionen Euro pro Jahr an den Kosten der medizinischen Behandlungspflege in vollstationären Pflegeeinrichtungen. Die Reform beinhaltet für 2022 schließlich auch einen ergänzenden Bundeszuschuss an die GKV in Höhe von sieben Milliarden Euro, um einen Anstieg der Zusatzbeiträge zu verhindern.

Neue Regelungen zur einheitlichen Personalbemessung

In der stationären Altenpflege soll ein einheitliches Personalbemessungsverfahren eingeführt werden. Damit wird anhand der jeweiligen Bewohnerstruktur für jedes Heim der Personalbedarf berechnet. Bereits seit dem 1. Januar 2020 können die Pflegeheime vor diesem Hintergrund 20.000 zusätzliche Pflegehilfskräfte einstellen. Ab 1. Juli 2023 sollen bundeseinheitliche Personalanhaltszahlen vorgegeben werden, die weitere Einstellungen zusätzlicher Pflegekräfte ermöglichen.

Eine weitere Reform ist zu erwarten, denn die kleine Lösung beinhaltet u.a. keine Entlastung für die häusliche Pflege.

Kai Tybussek
Experte für Pflegerecht

Dann kann in den Pflegesatzvereinbarungen nach § 84 Abs. 5 SGB XI für vollstationäre Pflegeeinrichtungen höchstens die sich aus nachfolgenden Personalanhaltswerten ergebende personelle Ausstattung mit Pflege- und Betreuungspersonal vereinbart werden (siehe Tabelle).

Wirtschaftlich tragfähige Vergütung für Kurzzeitpflege

Die Vertragspartner nach § 75 Abs. 1 SGB XI in den Ländern sollen ihre Rahmenverträge für die Kurzzeitpflege überprüfen und bei Bedarf anpassen. Bei der Vereinbarung der Vergütung für die Kurzzeitpflege sind die Grundsätze für die Vergütung von längeren Wegezeiten, insbesondere in ländlichen Räumen, zu berücksichtigen. Hiermit soll der Knappheit beim Angebot dieser Versorgungsform entgegengetreten werden.



HOMEOFFICE – UND WAS SIE WISSEN SOLLTEN!

Bereits vor der Corona-Pandemie zeichnete sich der Trend zu atypischen Arbeitsformen wie dem Homeoffice aufgrund der voranschreitenden Digitalisierung ab. Wir haben für Sie zusammengefasst, worauf Sie umsatzsteuer-, arbeitsschutz- und datenschutzrechtlich achten müssen.

Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen	Hilfskraftpersonal ohne Ausbildung	Hilfskraftpersonal mit Helfer- oder Assistenz-ausbildung*	Fachkraftpersonal
Pflegegrad 1	0,0872	0,0564	0,0770
Pflegegrad 2	0,1202	0,0675	0,1037
Pflegegrad 3	0,1449	0,1074	0,1551
Pflegegrad 4	0,1627	0,1413	0,2463
Pflegegrad 5	0,1758	0,1102	0,3842

*landesrechtlich geregelte Helfer- oder Assistenzausbildung in der Pflege mit einer Ausbildungsdauer von mindestens einem Jahr

Bundesrat fordert allerdings weitere Reformschritte

Insbesondere enthalten sind folgende kritische Punkte:

1. Die Zuschläge zu den Eigenanteilen für vollstationär versorgte Pflegebedürftige fallen im ersten Jahr des Pflegeheimaufenthalts zu gering aus und sehen keine vollständige Deckung des Eigenanteils bei längerem Aufenthalt vor. Die finanzielle Auswirkung von umfassender Personalbemessung und tariflicher Bezahlung wird deshalb weiterhin nicht unerheblich die Pflegebedürftigen treffen. Künftige Reformschritte müssen die von den Ländern angestrebte verlässliche Begrenzung der Eigenanteile erreichen. Die Pflegeversicherung muss alle über einen Sockelbetrag hinausgehenden und erforderlichen Pflegekosten tragen.
2. Die allermeisten Pflegebedürftigen werden im häuslichen Umfeld durch Angehörige und oft mit Unterstützung von ambulanten Diensten und Tagespflege versorgt. Künftige Reformschritte müssen auch für die häusliche Pflege spürbare Entlastungen vorsehen und die Angebote vor Ort stärken.

FAZIT

Man darf aufgrund der nur „kleinen Lösung“ gespannt sein, welche weiteren Veränderungen der gesetzlichen Pflegeversicherung durch die neue Bundesregierung in Angriff genommen werden. Einige der im Vorfeld angekündigten Aspekte sind bislang nicht umgesetzt worden.



Kai Tybussek
kai.tybussek@curacon-recht.de

STEUERRECHT IM HOMEOFFICE

Bei der Tätigkeit im Homeoffice können steuerliche Vorteile genutzt werden und sind steuerliche Besonderheiten zu berücksichtigen.

Soweit der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin* im Homeoffice tätig wird, scheidet die Geltendmachung der sog. Entfernungspauschale im Rahmen des Werbungskostenabzugs insoweit aus. Lediglich Zuschüsse des Arbeitgebers für Fahrten des Arbeitnehmers mit den öffentlichen Verkehrsmitteln können auch bei zeitweiser Tätigkeit im Homeoffice weiterhin steuerfrei gezahlt werden.

Zusätzliche Kosten, die dem Arbeitnehmer während des Homeoffice entstehen (für Strom, Wasser, Heizung etc.), können im Rahmen der Einkommensteuererklärung durch den Ansatz der sog. Homeoffice-Pauschale i.H.v. 5 Euro pro Tag und begrenzt auf 120 Tage (max. 600 Euro) geltend gemacht werden, soweit der Arbeitnehmer kein steuerlich anerkanntes häusliches Arbeitszimmer absetzt. Für derartige Arbeitszimmer kann der Arbeitnehmer, wenn ihm kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, Aufwendungen bis zu einer maximalen Höhe von 1.250 Euro jährlich absetzen. Diese Begrenzung der Höhe nach fällt insgesamt weg, wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der betrieblichen und beruflichen Tätigkeit bildet.

Der Arbeitnehmer kann – ungeachtet der Regelungen zum Arbeitszimmer – zudem beruflich veranlasste Arbeitsmittel als Werbungskosten im Rahmen der Einkommensteuererklärung geltend machen. Wahlweise kann allerdings auch der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen steuerfreien Auslagenersatz für Arbeitsmittel gewähren, die im unmittelbaren Interesse des Arbeitgebers angeschafft und nicht dem privaten Bedarf des Arbeitnehmers zugeord-

net werden können. Mithin sollten in diesen Fällen vertragliche Vereinbarungen mit dem Arbeitnehmer geschlossen werden, aus denen sich das Eigentum des Arbeitgebers an den Arbeitsmitteln ergibt und eine private Mitbenutzung ausgeschlossen wird. Dienstfahrzeuge werden regelmäßig (Ausnahme: Fahrtenbuchmethode) mit einem pauschalen Nutzungswert (1-%-Regelung) versteuert, wobei für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte zusätzlich 0,03 % pro Entfernungskilometer hinzuzurechnen sind. Der coronabedingte Nutzungsausfall des Dienstfahrzeugs ist u. E. zu berücksichtigen, wenn dieser mindestens einen vollen Monat beträgt. Mit dem jeweiligen Betriebsstättenfinanzamt sollte insoweit abgestimmt werden, ob in derartigen Fällen die Besteuerung des geldwerten Vorteils von 0,03 % für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ausgesetzt werden kann.



Ihre Ansprechpartnerin für den Bereich Steuerrecht

Elisabeth Zysk LL.M.
elisabeth.zysk@curacon.de

ARBEITSRECHT IM HOMEOFFICE

Die Besonderheiten des Arbeitsrechts finden sich bei einer Homeoffice-Tätigkeit im individualrechtlichen und im kollektivrechtlichen Bereich.

Individualrechtliche Besonderheiten

Derzeit ist keine gesetzliche Rechtsgrundlage verankert, die dem Arbeitnehmer einen Individualanspruch auf eine Homeoffice-Tätigkeit einräumt. Tarifverträge oder Betriebs-/Dienstvereinbarungen

*Zur besseren Lesbarkeit verwenden wir im weiteren Text das generische Maskulin, z. B. Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Weitere und ausführlichere Informationen haben wir Ihnen auf unserer Website zusammengefasst:



können individualrechtliche Ansprüche begründen. Aus arbeitsrechtlicher Sicht sollte ein Homeoffice-Vertrag befristet oder unbefristet geschlossen werden, der die folgenden Regelungen möglichst detailliert umfasst:

- Anschrift der häuslichen Arbeitsstelle
- Vermietererlaubnis zur gewerblichen Nutzung der Wohnung
- Homeoffice-Wochentage (Beginn, Ende, Pausen)
- Erreichbarkeit
- Arbeitsmittel
- Kostenpauschale für Miete, Internet, Telefon, Strom, Wasser
- Sicherstellung der technischen und örtlichen Voraussetzungen
- eine Regelung für den Fall des Umzugs oder baulicher Veränderungen der häuslichen Arbeitsstätte
- Zutrittsberechtigungen zum Homeoffice (Arbeitgeber, Datenschutzbeauftragte:r, Arbeitsschutzbeauftragte:r)
- Unfallversicherungsschutz
- Arbeitsschutz
- Datenschutz
- Dienstverhinderung
- Widerrufsrecht des Homeoffice-Vertrags

Kollektivrechtliche Besonderheiten

Für den Fall, dass im Unternehmen ein Betriebsrat vorhanden ist, ergeben sich bei der Einführung einer Homeoffice-Tätigkeit Beteiligungsrechte (vgl. §§ 87, 90 BetrVG).

1. Informationspflichten, §§ 90 Abs. 2, 92 BetrVG

Der Betriebsrat ist vor der Einführung der Homeoffice-Tätigkeit gem. § 90 Abs. 2 BetrVG rechtzeitig zu informieren. Der Arbeitgeber ist dabei gehalten, die voraussichtlichen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer:innen und die Art ihrer Arbeit und die Personalplanung zu unterrichten.

2. Mitbestimmungsrecht § 87 BetrVG

Neu ist die Regelung des § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG. Danach unterliegt die Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird, der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrates. Die Mitbestimmung umfasst das „Wie“, d. h. die Ausgestaltung

des mobilen Arbeitens, nicht jedoch „ob“ mobiles Arbeiten eingeführt wird.

Weitere Berührungspunkte des Mitbestimmungsrechts finden sich vor allem in § 87, Abs. 1 Nr. 1, 6 und 7 BetrVG. Im kirchlichen Arbeitsrecht finden sich vergleichbare Regelungen insbesondere in den §§ 43, 40 lit. a), d), g), j), k) MVG-EKD und in den §§ 27, 27a, 29, 32, 36, 37, 38 MAVO.



Ihr Ansprechpartner für den Bereich Arbeitsrecht

Sebastian Schroeder

sebastian-simon.schroeder@curacon-recht.de

DATENSCHUTZ IM HOMEOFFICE Unternehmen tragen grundsätzlich die Verantwortung für die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten sowie den Schutz der Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse.

Die Corona-Pandemie hat uns vor Augen geführt, dass die Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes kurzfristig möglich ist und dieses bisweilen auch ohne interne Regelungen und dienstliche Infrastruktur funktionieren kann. Allerdings wurde auch deutlich, dass die Zahl der kriminellen Angriffe im gleichen Zeitraum erheblich zugenommen hat. Nicht zuletzt, da häufig nicht ausreichend abgesicherte Infrastruktur verwendet werden musste, um einen Betrieb fortführen zu können.

Gute Vorbereitung ist entscheidend

Zunächst sollte allen Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiten möchten, bewusst gemacht werden, dass die internen datenschutzrechtlichen Bestimmungen stets zu beachten sind. Aus diesem Grund hat der Arbeitgeber festzulegen, welche Tätigkeiten durchgeführt werden dürfen und welche Maßnahmen hierbei zu beachten sind.

Die Festlegung, welche Verarbeitungstätigkeiten im Homeoffice durchgeführt werden dürfen, obliegt dem Verantwortlichen, also der Unternehmenslei-

ter. Diese hat eine Risikoanalyse unter Berücksichtigung aller Umstände durchzuführen. Diese verfolgt das Ziel, die Gefährdungen für die Rechte der betroffenen Personen – resultierend als Maß aus Schadenshöhe und Eintrittswahrscheinlichkeit – abzuwägen. Auf Grundlage des ermittelten Risikos muss der Verantwortliche geeignete Maßnahmen umsetzen, um die Risiken auf ein vertretbares Niveau zu reduzieren.

Konkrete Umsetzung im Unternehmen

Nachdem auf Grundlage der Prüfungsschritte die relevanten Verarbeitungstätigkeiten definiert wurden, sind die Beschäftigten sowohl technisch auszustatten als auch organisatorisch anzuweisen bzw. zu sensibilisieren. Zunächst ist insbesondere aufgrund der erhöhten Risiken bei einem Homeoffice-Arbeitsplatz zwingend darauf zu achten, dass interne Regelungen beim Umgang mit Datenschutzverletzungen getroffen werden müssen, damit die Beschäftigten wissen, wem solche Ereignisse zu melden sind. Das Homeoffice sollte so eingerichtet sein, dass die Grundsätze Vertraulichkeit und Verfügbarkeit von Daten sichergestellt werden können. Der Zugriff auf die dienstlichen Netzwerke sollte über gesicherte Verbindungen (z. B. VPN) geregelt sein. Sofern temporär private Geräte genutzt werden müssen, ist sicherzustellen, dass etwaige dienstliche Daten

schnellstmöglich gelöscht werden. Konkret ist auch zu regeln, wie Papierdokumente der ordnungsgemäßen Aktenvernichtung zugeführt werden.

Grundsätzlich sollten Online-Meeting-Tools genutzt werden, die eine Ende-zu-Ende-Verschlüsselung anbieten und den Zutritt zu Konferenzräumen über Passwörter absichern. Ebenso ist darauf zu achten, dass mit den Anbietern Vereinbarungen zur Auftragsverarbeitung zu schließen sind. Die Beschäftigten sollten in Bezug auf das Risiko von Cyberangriffen intensiv sensibilisiert werden.

Neben dieser rein datenschutzrechtlichen Betrachtung sind zwar ergänzend arbeits- sowie steuerrechtliche Aspekte zu beachten. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass Homeoffice bei guter Vorbereitung und klaren Regelungen datenschutzkonform und angemessen sicher eingerichtet werden kann. Ebenso ist die Akzeptanz bei vielen Akteuren dahingehend gestiegen, dass Homeoffice eine sinnvolle Ergänzung des Arbeitsplatzes darstellen kann.



Ihr Ansprechpartner für den Bereich Datenschutz

Johannes Mönter

johannes.moenter@curacon.de

TELEFAXEN KANN DATENSCHUTZKONFORM SEIN

„Telefax ist nicht datenschutzkonform“, so titulierte die Bremische Landesdatenschutzbeauftragte im Mai in ihrer Orientierungshilfe und hat damit viele Organisationen im Gesundheits- und Sozialwesen verunsichert, da hier das Fax noch immer häufig zur schnellen Datenübermittlung genutzt wird. Insbesondere beim Versand von personenbezogenen Daten besonderer Kategorien gilt es, eine Verschlüsselung der Signalisierung in Verbindung mit einem sicheren Medientransport (TLS) umzusetzen. Im Zuge der Umsetzung bedarf es einer technischen Prüfung und Anpassung der Kommunikationsanlage sowohl beim Versender als auch beim Empfänger.

Eines wird klar: Die Zeit des Fax geht allmählich zu Ende und Organisationen sollten nach Möglichkeit auf datenschutzkonforme Alternativen wie Cloud-Dienste wechseln.



Marco Eck
marco.eck@curacon.de

GRUNDERWERBSTEUERREFORM: ECKPUNKTE UND AUSWIRKUNGEN

Durch die Grunderwerbsteuerreform, die bereits für das Jahressteuergesetz 2019 geplant war und nun zum 1. Juli 2021 in Kraft getreten ist, sollen die Steuergestaltungen zur Vermeidung von Grunderwerbsteuer bei Share Deals und die damit verbundenen Steuer ausfälle reduziert werden. Dies führt dazu, dass eine steuerliche Prüfung der geplanten Gestaltung bei Umstrukturierungen noch wichtiger wird.

Das Gesetz zur Änderung des Grunderwerbsteuergesetzes lässt sich dabei auf die nachfolgenden Punkte im Wesentlichen zusammenfassen:

1. Absenkung der Anteilsübertragung und Verlängerung der Haltefrist

Neben der tatsächlichen Übertragung von Grundstücken gelten auch Rechtsvorgänge, bei denen Anteile an einer Gesellschaft mit Grundbesitz in einem Umfang übertragen werden, in dem die Beherrschungsmacht über die Gesellschaft und damit über deren Grundbesitz ausgeübt werden kann, als grunderwerbsteuerpflichtiger Vorgang. Nach der alten Rechtslage war es durch eine entsprechende gesellschaftsrechtliche Gestaltung gem. § 1 Abs. 3 und 3a GrEStG möglich, die Grunderwerbsteuer zu vermeiden, soweit nicht mehr als 94,9 % der Anteile an einer Personen- oder Kapitalgesellschaft innerhalb eines 5-Jahres-Zeitraums übertragen wurden. Der Gesetzgeber hat im Rahmen der Reform die maßgeblichen Grenzen verringert. Durch die Reduzierung der Beteiligungsgrenze von 95 auf 90 % sowie die Verlängerung der Haltefrist von 5 auf 10 Jahre wurden damit neue Hürden geschaffen. Die Verlängerung der Haltefrist gilt dabei für alle offenen Fälle. Fälle, in denen die bisher geltende 5-Jahres-Frist vor dem 1. Juli 2021 bereits abgelaufen war, sind nicht von der Verlängerung betroffen.



Durch die Reduzierung der Beteiligungsgrenze und die Verlängerung der Nachhaltefrist wurden neue Hürden bei Umstrukturierungen geschaffen.

Antje Kolbaske
Expertin für Deklarations- und Gestaltungsberatung

Mangels überwiegender Anwendbarkeit möglicher Steuervergünstigungen nach §§ 3 bis 7 GrEStG ist der durch den Gesetzgeber neu eingeführte Tatbestand des § 1 Abs. 2b GrEStG strenger als die bereits existierende analoge Vorschrift für Personengesellschaften nach § 1 Abs. 2a GrEStG. Die Vergünstigungen bei Umstrukturierungen im Konzern nach § 6a GrEStG greifen jedoch auch für den neu eingeführten § 1 Abs. 2b GrEStG.

2. Einführung eines neuen Ergänzungstatbestands (§ 1 Abs. 2b GrEStG)

Mit der Einführung des § 1 Abs. 2b GrEStG hat der Gesetzgeber analog dem § 1 Abs. 2a GrEStG eine Regelung geschaffen, welche unter den gleichen Voraussetzungen einen Wechsel der Gesellschafter der Kapitalgesellschaften mit im Inland gelegenen Grundbesitz erfasst. Die Vorschrift ist dabei erstmals auf Erwerbsvorgänge anzuwenden, die nach dem 30. Juni 2021 verwirklicht werden. Wird bei dem Gesellschafterwechsel die Grenze i. H. v. 90 % innerhalb von 10 Jahren überschritten und hält die Gesellschaft Grundbesitz, kommt es bei der Gesellschaft aufgrund des schädlichen Wechsels zu einer Besteuerung, da die Gesellschaft grunderwerbsteuerrechtlich nicht mehr als dieselbe Kapitalgesellschaft anzusehen ist.

Im Hinblick auf die Geltungswirkung des § 1 Abs. 2b GrEStG bleiben Übergänge von Anteilen der Gesellschaft, die vor dem 1. Juli 2021 erfolgt sind, unberücksichtigt. Konkret bedeutet dies, dass alle Gesellschafter, die am 30. Juni 2021 24 Uhr Gesellschafter waren, grunderwerbsteuerlich als Altgesellschafter behandelt werden können. Aufgrund der weitestgehenden Übernahme der Regelung des § 1 Abs. 2a GrEStG für Kapitalgesellschaften stellen sich jedoch diverse Auslegungs- und Anwendungsprobleme, welche in der Praxis und im Einzelfall zu beurteilen sind.

3. Börsenklausel (§ 1 Abs. 2c GrEStG)

Die Einführung dieser Vorschrift spielt für Unternehmen in der Gesundheits- und Sozialbranche eine eher untergeordnete Rolle. Gemäß dieser Vorschrift bleiben Übertragungen von Anteilen an Kapitalgesellschaften ausnahmsweise bei Überschreitung der 90 %-Grenze außer Ansatz, wenn diese Anteile zum Handel zugelassen sind und der Anteilsübergang aufgrund eines Handels an der Börse erfolgt ist, selbst dann.

4. Erweiterung des Katalogs in § 8 zur Anwendung der Ersatz-Bemessungsgrundlage bei Umwandlungsfällen

Der vereinbarte Kaufpreis wird bei der Grunderwerbsteuerermittlung grundsätzlich als Bemessungsgrundlage angewendet, sofern dieser nicht lediglich „symbolischen“ Charakter hat. Hiervon wird nach § 8 Abs. 2 GrEStG nur unter bestimmten Voraussetzungen abgewichen. In diesen Fällen wird der nach den erbschaftsteuerlichen Grundstücksbewertungsverfahren ermittelte Grundstückswert als Ersatz-Bemessungsgrundlage angesetzt. Durch die Erweiterung um die Nummer 4 hat der Gesetzgeber eine Vorschrift geschaffen, welche dann zur Anwendung kommt, wenn zwischen den an einer Umwandlung beteiligten Rechtsträgern innerhalb des Rückwirkungszeitraums im Sinne der §§ 2, 20 Abs. 6 oder § 24 Abs. 4 UmwStG ein Erwerbsvorgang nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 GrEStG verwirklicht wird, der Kaufpreis unterhalb des

erbschaftsteuerlichen Grundstückswerts liegt und die Umwandlung ohne diesen vorherigen Erwerbsvorgang eine Besteuerung nach § 1 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 3 oder Abs. 3a GrEStG ausgelöst hätte. Sofern ein Erwerbsvorgang also vor dem Beginn des umwandlungssteuergesetzlichen Rückwirkungszeitraums verwirklicht wird, greift § 8 Abs. 2 S. 1 Nr. 4 GrEStG nicht. Somit kann in diesem Fall weiterhin bei einem rechtzeitigen Verkauf die Grunderwerbsteuer vermieden bzw. minimiert werden.

FAZIT

Durch die Grunderwerbsteuerreform kommt es zu einer Verschärfung des Grunderwerbsteuerrechts und es werden die letzten verbliebenen Gestaltungsmodelle erheblich zurückgedrängt. Insbesondere wird durch die Gesetzesänderungen bei dem Erwerb von Anteilen (Share Deal) an grundbesitzhaltenden Gesellschaften die Grunderwerbbesteuerung vermehrt ausgelöst. Die Änderungen bedeuten somit auch, dass gewöhnliche, nicht-missbräuchliche Anteilsübertragungen und Umstrukturierungen zukünftig häufiger Grunderwerbsteuer auslösen werden. Ob eine Umstrukturierung aufgrund der neu eingeführten Tatbestände Grunderwerbsteuer auslöst, muss daher noch genauer geprüft und zwingend in den Umstrukturierungsüberlegungen berücksichtigt werden.

Antje Kolbaske
antje.kolbaske@curacon.de

AUTOR:INNEN DIESER AUSGABE

Hoch spezialisiert und mit dem Blick für das Ganze – das macht unsere Arbeit aus. Dies gilt auch für unsere Publikationen: Unsere Autor:innen sind Expert:innen für die Gesundheits- und Sozialwirtschaft – und bieten relevante, praxisnahe Einblicke in die aktuellen Themen Ihrer Branche.

MARCO ECK

Bachelor of Arts, Berater

Als Berater im Bereich Datenschutz ist Marco Eck Experte für den konfessionellen Datenschutz (KDG und DSGVO-EKD) und den Datenschutz für nichtöffentliche Stellen (DSGVO und BDSG), im Speziellen für das Gesundheits- und Sozialwesen.

LENA ERTLMAIER-ECKARDT

Rechtsanwältin, Senior Managerin

Lena Ertlmaier-Eckardt verfügt über umfangreiche Erfahrungen in den Bereichen Altenhilfe und Eingliederungshilfe. Ihr Schwerpunkt liegt auf dem Pflege- und Heimrecht.

ANNEMARIE FAJARDO

Dipl.-Pflegerin (FH) / Master of Science, Managerin

Annemarie Fajardo ist staatlich geprüfte Altenpflegerin, weitergebildete Wohnbereichsleitung und Pflegedienstleitung für stationäre Altenpflegeeinrichtungen. Mit 15 Jahren beruflicher Erfahrung in unterschiedlichen Leitungspositionen der Pflegebranche ist sie Expertin für die Beratung von Pflegeeinrichtungen.

SABINE FISCHER

Master of Business Administration, Managerin

Sabine Fischer ist Expertin mit langjähriger Erfahrung für strategisches Management und Organisationsentwicklung, insbesondere für die Schwerpunkte Altenhilfe und Komplexträger.

JAN GRABOW

Wirtschaftsprüfer / Steuerberater, Geschäftsführender Partner, Leiter Ressort Altenpflege

Jan Grabow ist ein ausgewiesener Experte der deutschen Altenhilfe-Landschaft. Als Leiter unseres Ressorts Altenhilfe prüft und berät er Träger ambulanter und stationärer Pflegeangebote zu diversen betriebswirtschaftlichen Fragestellungen.

ANTJE KOLBASKE

Steuerberaterin, Managerin

Schwerpunkte der Arbeit von Antje Kolbaske sind die Deklarations- und Gestaltungsberatung. Sie verfügt zudem über umfangreiche Erfahrungen in der Jahresabschlussprüfung und ist darüber hinaus in verschiedene unternehmensweite Strategieprojekte eingebunden.

THORSTEN KOSCHATE

Steuerberater, Prokurist / Senior Manager

Thorsten Koschate ist Experte für die laufende wie auch die gestaltende Beratung von Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft und Fachberater für Heilberufe. Er ist Leiter der Steuerberatung der Niederlassung Hannover.

TILO KURZ

Steuerberater / Rechtsanwalt, Partner, Leiter Geschäftsbereich Steuerberatung

Als Leiter des Geschäftsbereichs Steuerberatung bietet Tilo Kurz langjährige Erfahrung in der wirtschafts- und steuerrechtlichen Gestaltungsberatung von Konzernstrukturen und Komplexträgern. Er ist ausgewiesener Experte für Gemeinnützigkeitsrecht und u.a. auf die Beratung von Krankenhausträgern spezialisiert.

JOHANNES MÖNTER

Bachelor of Arts, Manager

Johannes Mönter ist Datenschutzexperte und legt seinen Tätigkeitsschwerpunkt auf die Analyse datenschutzrelevanter Strukturen sowie darauf aufbauend die Entwicklung und Implementierung effizienter Datenschutzmanagementsysteme in Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie im Bereich der verfassten Kirche.

SARINA REISENAUER

Diplom-Kauffrau, Senior Beraterin

Sarina Reisenauer hat nach ihrem Studium der Betriebswirtschaftslehre, mit den Schwerpunkten Krankenhausmanagement und Unternehmenskooperation, zunächst mehrjährige Erfahrungen im Bereich Research und Controlling gesammelt. In diesem Rahmen hat sie unter anderem das Benchmarking von Curacon weiterentwickelt und diverse Studien begleitet.

SEBASTIAN SCHROEDER

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Senior Manager

Als Rechtsanwalt mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht war Sebastian Schroeder mehr als zehn Jahre lang für eine überregionale Fachanwaltskanzlei für Arbeitsrecht in Hamburg tätig, bevor er im Oktober 2020 zur CURACON Rechtsanwaltsgesellschaft wechselte.

HERMANN JOSEF THIEL

Diplom-Volkswirt, Senior Manager

Seit mehr als 25 Jahren ist Hermann Josef Thiel in der Sozialwirtschaft tätig. Seine Tätigkeiten konzentrieren sich auf die Beratung im Bereich strategisches Management und Organisationsentwicklung von Betreibern, Investoren und Kreditinstituten mit dem Schwerpunkt Altenhilfe.

KAI TYBUSSEK

Rechtsanwalt, Geschäftsführender Partner

Als Rechtsanwalt und Geschäftsführender Partner der Curacon Rechtsanwalts-Gesellschaft berät und vertritt Kai Tybussek gewerbliche stationäre und ambulante Gesundheits-, Altenhilfe- und Behinderteneinrichtungen sowie Unternehmen mit gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zweckbestimmung, Wohlfahrtsverbände und Komplexeinrichtungen.

Neue Studie: Digitalisierung in den Kirchen

Die Beschleunigung von Digitalisierungsprozessen ist aktuell immens. Online-Anmeldungen zu Gottesdiensten, digitale Pfarrbriefe – innerhalb von kürzester Zeit wurden Lösungen geschaffen. Die dahinterliegenden Prozesse sind jedoch vielfach noch analog und die Kombination bedeutet an vielen Stellen Mehr- oder gar Doppelarbeit. Ziel der aktuellen Curacon-Studie ist, den derzeitigen Stand der Digitalisierung der Kirchen darzustellen. Neben einer Analyse des Status quo, der IT-Organisation und der Digitalisierung in den kirchlichen

ELISABETH ZYSK, LL.M.

Diplom-Finanzwirtin / Master of Laws, Beraterin

Elisabeth Zysk ist Diplom-Finanzwirtin in der Steuerberatung am Standort Stuttgart. Schwerpunkte ihrer Arbeit liegen in der steuerlichen Beratung von gemeinnützigen Trägern, Krankenhäusern und Werkstätten für behinderte Menschen sowie gewerblichen Unternehmen.

Unsere Expert:innen stehen Ihnen gern für Fragen zur Verfügung. Alle Kontaktdaten finden Sie auf: www.curacon.de/experten

Kernprozessen werden auch die Treiber dahinter identifiziert. Damit möchten wir bereits vorhandene Digitalisierungslösungen aufzeigen und gleichzeitig mögliche Handlungsfelder aufdecken.

Die Studie wird im Spätsommer 2021 erscheinen. Sie möchten jetzt schon ein kostenloses Exemplar der Studie vorbestellen? Dann melden Sie sich gerne unter cc.studien@curacon.de

WISSENS-
WERTES

VERANSTALTUNGEN 2021

Fachtag Rechnungslegung



18.11.2021 Leipzig
23.11.2021 Hamburg
24.11.2021 München
07.12.2021 Münster
08.12.2021 Berlin
09.12.2021 Mannheim
14.12.2021 Düsseldorf

Auch als Webinar –
Termine folgen.

Fachtag Gemeinnützigkeit & Steuerrecht

06.10.2021 Düsseldorf (Neu: auch als Live-Stream)
12.10.2021 Stuttgart
19.10.2021 München
09.11.2021 Hamburg
16.11.2021 Hannover
17.11.2021 Dortmund
24.11.2021 Mannheim
25.11.2021 Berlin (Neu: auch als Live-Stream)
02.12.2021 Leipzig

Grundlagenwebinar Gemeinnützigkeitsrecht

09.09.2021 
23.11.2021 

Ihr Ansprechpartner

Philipp Tolksdorf
0251/92208-292
philipp.tolksdorf@curacon.de



Mehr Informationen erhalten Sie unter www.curacon.de/veranstaltungen



Fragen und Anregungen an:

Kira Geitner
0251/92208-292
kira.geitner@curacon.de

IMPRESSUM
Stand: September 2021
Herausgeber: CURACON GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Redakt. Verantw.: Tobias Allkemper (Geschäftsführender Partner CURACON GmbH)





Curacon GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

www.curacon.de

Berlin · Darmstadt · Freiburg · Hamburg · Hannover · Leipzig · München · Münster · Nürnberg · Ratingen · Rendsburg · Saarbrücken · Stuttgart