

# 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 nachhal-

tige 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 Mittei-

## 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.

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



Tilo Kurz  
tilo.kurz@curacon.de