



Potenziale nutzen

FOKUS GESUNDHEITS- UND SOZIALWIRTSCHAFT

Informationen für Entscheider im Bereich Gesundheits- und Sozialwirtschaft

Ausgabe: Juni 2018 – www.roedl.de

> Inhalt

Interview

- > Datenschutz – auch nach dem 24. Mai 2018 ein brisantes Thema 4

Datenschutz

- > EU Datenschutz-Grundverordnung in der Sozialwirtschaft: Letzte Defizite und Lücken sollten schnell behoben werden 6

Politik

- > Die Neuausrichtung des DRG-Systems und die Einführung von Pflegepersonaluntergrenzen stellen die Krankenhäuser in Deutschland vor neue Herausforderungen 10

Compliance

- > Compliance-Management-Systeme in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft – Pflicht oder Kür? 12

Tax Compliance

- > Tax Compliance bei Einrichtungen der Wohlfahrtspflege und ambulanten Pflegediensten 14

Digitalisierung

- > Abschlussprüfung 4.0 – Effizienzsteigerung durch Digitalisierung in der Abschlussprüfung 18
- > Digitalisierung in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft 20

Restrukturierung

- > Pflegeheime in der Krise trotz gesamtwirtschaftlicher Hochkonjunktur – oder auch gerade deshalb? Ein Praxisbericht 22

Rödl & Partner intern

- > ConSozial November 2018 24

Liebe Leserin, lieber Leser,

wir sind stolz und freuen uns sehr, dass Sie unsere erste Printausgabe des „Fokus Gesundheits- und Sozialwirtschaft“ in den Händen halten.

Unser branchenspezialisiertes Team von Rechtsanwälten, Steuerberatern, Consultants und Wirtschaftsprüfern analysiert für Sie laufend aktuelle Rechtsprechung, Gesetzgebung, politische Geschehnisse sowie Trends und Innovationen im Sektor Gesundheits- und Sozialpolitik.

Der Fokus Gesundheits- und Sozialwirtschaft bringt das Ergebnis unserer Analysen branchenorientiert auf den Punkt.

In unserer ersten Ausgabe informieren wir Sie mit fundierten Artikeln aus den Kerngebieten unserer Arbeit bei Rödl & Partner – Recht, Steuern, IT, Wirtschaftsprüfung, Betriebswirtschaft – über unsere Disziplinen sowie den damit verbundenen interdisziplinären Ansatz von Rödl & Partner, wobei den Themen „IT/Digitalisierung/Datenschutz“ aufgrund der am 25. Mai 2018 in Kraft getretenen EU-DSGVO eine tragende Rolle zukommt.

Rödl & Partner steht mit seinem Geschäftsmodell für Interdisziplinarität, Internationalität sowie die besonders starke Verankerung bei deutschen Familienunternehmen – eine einzigartige Kombination. Wir vermeiden unnötige Grenzziehungen, geographische ebenso wie thematische. Dies gilt auch und in besonderem Maße für unsere Aktivitäten im Bereich der Gesundheits- und Sozialwirtschaft.

Der Fokus Gesundheits- und Sozialwirtschaft ist speziell auf Sie zugeschnitten und soll Sie umfassend über das informieren, was sie bewegt. Daher liegt uns auch der direkte Dialog mit Ihnen sehr am Herzen. Ihre Anregungen, Wünsche und Kritiken sind für uns enorm wichtig.

Der Fokus erscheint quartalsweise, für Meldungen mit höchster Priorität und Aktualität bieten wir weiterhin unseren kostenfreien Online-Newsletter „Kompass Gesundheits- und Sozialwirtschaft“ zusätzlich an.

Wir wünschen viel Spaß bei der Lektüre und freuen uns auf Ihr Feedback!

Martin Wambach
Geschäftsführender Partner

Bernd Vogel
Partner

Interview

> Datenschutz – auch nach dem 24. Mai 2018 ein brisantes Thema

mit Bernd Vogel

Seit dem 25. Mai 2018 ist die EU-DSGVO anzuwenden. Wie sind Ihre Erfahrungen mit dem Umsetzungsgrad der Anforderungen in den Unternehmen?

Viele Unternehmen – auch in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft – haben recht spät erkannt, dass die EU-DSGVO tatsächlich kommt. In den vergangenen Wochen wurden erhebliche Anstrengungen unternommen, um die wichtigsten Anforderungen, wie z.B. die Ernennung von Datenschutzbeauftragten, das Erstellen eines Verarbeitungsverzeichnisses oder das Vorhalten eines Notfallkonzeptes zu erfüllen. Die ganz großen Geldbußen, die ja bis zu 20 Millionen Euro und darüber hinaus betragen können, dürften damit zunächst hoffentlich vermieden werden.

Ist das Thema damit „durch“ oder geht es weiter?

Das Thema Datenschutz ist sehr dynamisch und vermutlich niemals komplett abgeschlossen. Im Gegenteil: Durch den Facebook-Skandal hat es viel schneller an medialer Aufmerksamkeit erfahren, als man sich noch vor einigen Monaten vorstellen konnte. Daran sehen wir aber auch, wie wichtig der Datenschutz ist. Nun geht es an das „Feintuning“.

Die Digitalisierung und der Umgang mit Daten sind für Unternehmen in jeder Hinsicht überlebenswichtig geworden. Viele Prozesse sind voll automatisiert, es gilt aber: Wo Daten sind, da müssen diese auch geschützt werden.

Beide müssen Interesse am Datenschutz haben: diejenigen, deren Daten gespeichert werden und diejenigen, die mit den Daten arbeiten. Neben dem rechtlichen Datenschutz geht es deshalb auch um Zugriffsschutz und Abwehr von Cyberkriminalität.

Gibt es bei Bußgeldern möglicherweise „mildernde Umstände?“

Nach den uns vorliegenden Erkenntnissen ist nicht damit zu rechnen, dass die Aufsichtsbehörden mit sich handeln lassen. Wenn die formalen Pflichten nicht erfüllt werden, gibt es wenige Möglichkeiten, Bußgelder zu vermeiden. Die DSGVO gibt ausdrücklich vor, dass Verstöße in jedem Einzelfall „wirksam, verhältnismäßig und abschreckend“ zu ahnden sind.

Welche Gefahren drohen neben der Verhängung von Geldbußen?

Es würde mich nicht wundern, wenn Einzelpersonen versuchen, Kapital aus möglichen Lücken in den Datenschutzmanagementsystemen zu schlagen. Wir haben Ähnliches bei Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erlebt. Zu Beginn und vor dem Vorliegen einer gefestigten Rechtsprechung gab es etliche Fälle, bei denen man ganz gezielt und von vornherein darauf aus war, den Unternehmen Verfehlungen vorzuwerfen, um sich damit Geldbeträge zu erstreiten.

Die Erfahrung innerhalb der ersten Jahre nach Inkrafttreten der Verordnung wird zeigen, wie Behörden und Gerichte mit der DSGVO umgehen.

Hat die DSGVO auch Auswirkungen auf das Wettbewerbsrecht?

Die Umsetzung der DSGVO kostet Zeit und Geld. Es kann durchaus ein Wettbewerbsnachteil entstehen, wenn ein Unternehmen alles korrekt umsetzt und der Konkurrent sich diesen Aufwand erspart. Deshalb sieht der Gesetzgeber die Möglichkeit – oder auch je nach Sichtweise – drohende Sanktion einer Konkurrentenklage vor. Hier drohen dann weitere Bußgelder und aufwendige Verfahren.

Was ist die Besonderheit in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft?

Gerade die Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft arbeiten sehr viel mit personenbezogenen Daten. Datenschutz ist somit in allen Kernprozessen ein Thema, unabhängig davon, ob die Daten in Papierform entstehen und abgelegt werden oder digital.

Dazu kommt, dass sich mögliche Haftungsansprüche gegenüber den Unternehmen häufig aus Personenschäden ableiten. Die Verjährungsfrist für Personenschäden beträgt 30 Jahre. Wenn Daten nun gelöscht werden, um die Anforderungen des Datenschutzes an die Betroffenenrechte zu erfüllen, und dann eine Klage auf den Tisch kommt, die man ohne medizinische Daten gar nicht ordnungsgemäß erwidern kann, ist das ein großes Problem. Es muss also genau überlegt werden, wie man mit dem „Recht auf Vergessenwerden“ bei personenbezogenen Daten umgeht.

Kontakt für weitere Informationen:



Bernd Vogel

Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

Tel.: +49 (9 11) 91 93-36 57

E-Mail: bernd.vogel@roedl.com



Datenschutz

> EU Datenschutz-Grundverordnung in der Sozialwirtschaft: Letzte Defizite und Lücken sollten schnell behoben werden

Von Christoph Naucke

Die EU-Datenschutzgrundverordnung hat als europäisches Recht Vorrang gegenüber nationalen Vorschriften. Sie ist seit dem 25. Mai 2016 in Kraft. Die Übergangsfrist betrug 2 Jahre und endete also zum 25. Mai dieses Jahres. Die Verschärfung der Bußgeldvorschriften, die bis zu 4 Prozent des Jahresumsatzes betragen können, ist in aller Munde, und sie hat inzwischen auch in der Sozialwirtschaft für eine hohe Aufmerksamkeit gesorgt. Dabei sind die materiellen Anforderungen, die gegenüber dem bisherigen BDSG tatsächlich verschärft wurden, eigentlich überschaubar. Allerdings: Viele Unternehmen der Sozialwirtschaft haben den Datenschutz in der Vergangenheit stiefmütterlich gehandhabt. Da das neue Datenschutzrecht (auch) für die Gesundheits- und Sozialwirtschaft gilt, rächt sich jetzt jede frühere Nachlässigkeit umso mehr. Da auch trotz des nun verstrichenen Stichtags vielerorts noch Ratlosigkeit vorherrscht, zeigen wir die dringlichsten Handlungspunkte für Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft.

Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und Pflegedienste, Sozialunternehmen der kirchlichen und der freien Wohlfahrtspflege sowie in kommunaler Trägerschaft: Sie alle sind ganz besonderen Herausforderungen ausgesetzt, da sie besonders intensiv mit personenbezogenen Daten umgehen müssen. Der Kreis der betroffenen Personen reicht von Patienten, Bewohnern und Kli-

enten über Mitarbeiter bis zu Angehörigen, Betreuern und sogar Lieferanten, sofern diese in der Rechtsform des Einzelunternehmens tätig sind. Anspruchsvoll für die Sozialunternehmen dürfte ganz besonders die faktische Beweislastumkehr sein, die mit der DSGVO einhergeht.

Persönliche Haftungsrisiken für Geschäftsführung

Weitgehend bekannt ist, dass die Sanktionen bei Rechtsverstößen erheblich verschärft werden. Weniger bekannt ist dagegen häufig, dass die generelle Haftung der gesetzlichen Vertreter für die Compliance auch in Bezug auf Datenschutzverstöße gilt. Bei Lücken in der Beweisführung darüber, dass die datenschutzrechtlichen Vorschriften eingehalten werden, kann also der Verdacht auf ein betriebliches Organisationsverschulden bestehen, mit entsprechender zivil- und ggf. auch strafrechtlicher Haftung der gesetzlichen Vertreter. Gänzlich unbekannt ist oft, dass diese Haftung auch ehrenamtliche gesetzliche Vertreter trifft, z.B. ehrenamtliche Vorstände eines Vereins.

Handlungsbedarf und seine Ursachen

Die neuen Anforderungen bedeuten insbesondere dann eine Herausforderung, wenn Einrichtungen sich bereits jetzt eher unsicher sind, ob sie denn die bisherigen Anforderungen des BDSG erfüllen. Gerade für die Einrichtungen der Sozialwirtschaft ergeben sich nach unserer täglichen Erfahrung 14 Punkte, die oft noch nicht „abgehakt“ sind und daher zu besonderen Risiken und Problemen führen. Bei einigen der Punkte, beispielsweise was die datenschutzkonforme Gestaltung von Verträgen betrifft, gibt es tieferliegende Ursachen außerhalb des eigentlichen Datenschutzmanagements, z.B. ein lückenhaftes Vertragsmanagement.

14 praktische Empfehlungen

1. Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten (bDSB)

Die Pflicht zu Bestellung eines bDSB wird für Unternehmen der Sozialwirtschaft in aller Regel zu bejahen sein. Jedoch haben beispielsweise in der Pflegebranche zahlreiche Anbieter bislang darauf verzichtet. Nach Art. 37 Abs. 7 der DSGVO muss die verantwortliche Stelle, also das Unternehmen, die Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten der Aufsichtsbehörde mitteilen und veröffentlichen. Regelmäßig wird dies im Impressum der Website erwartet werden. Wer dies also bislang nicht erledigt hat, ist bereits in einem Rechtsverstoß und sollte sofort handeln.

2. Klärung der anzuwendenden Rechtsgrundlage(n)

Neben der DSGVO tritt zum gleichen Stichtag das BDSG neu in Kraft. Daneben bestehen Landesdatenschutzgesetze sowie separate Gesetze im kirchlichen Bereich. Im Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland ist das EKD-Datenschutzgesetz zu nennen. Für die katholische Kirche gibt es das Gesetz über den kirchlichen Datenschutz (KDG), das für die Organisation der Kirche selbst, die Caritas und weitere kirchliche Rechtsträger gilt, sowie die Kirchliche Datenschutzregelung der Ordensgemeinschaft (KDR-OG) mit Geltung für die Ordensgemeinschaften des päpstlichen Rechts.

Für sog. nicht-öffentliche Stellen gelten stets die DSGVO und das BDSG (neu). Mit der Bezeichnung „nicht-öffentliche Stellen“ werden – allgemein umschrieben – privatrechtliche Unternehmen und deren Handeln von staatlichen Einrichtungen abgegrenzt. Als öffentliche Stellen gelten in diesem Sinne Behörden, aber auch Krankenhäuser, Verkehrsbetriebe oder Stadtwerke. Doch auch sie leben datenschutzrechtlich gesehen nicht im „rechtsfreien Raum“: Bei ihnen ist im jeweiligen Einzelfall zu klären, ob neben der DSGVO entweder das BDSG (neu) oder das jeweilige Landesdatenschutzgesetz Anwendung findet. Wichtig jedoch: Für das Handeln einer öffentlichen Stelle, mit dem diese am Wettbewerb teilnimmt, gilt dieselbe Rechtslage wie für nicht-öffentliche Stellen.

Daher sollte man als Sozialunternehmen frühzeitig die Frage klären, welche Rechtsnormen anzuwenden sind.

3. Die Website datenschutzkonform gestalten

Wegen der besonders leichten Kontrollierbarkeit der Website für jeden Außenstehenden empfiehlt sich eine besonders hohe Priorität für das Aufarbeiten eventueller Defizite auf den Unternehmens-Websites.

Auch wenn ein betrieblicher Datenschutzbeauftragter bereits benannt ist, so ist doch trotzdem leider oft noch nicht daran gedacht worden, dessen Kontaktdaten auf der Website, möglichst im Impressum, zu veröffentlichen. Auch die rechtlich erforderlichen Datenschutzerklärungen sind entweder nicht vorhanden, oder sie erweisen sich – bei genauem Hinsehen – als völlig veraltet, sowohl was die darin enthaltenen technischen Angaben betrifft, als auch datenschutzrechtlich gesehen.

In der Praxis der Sozialwirtschaft werden wir dabei oft mit einem anderen, meist weit unterschätzten Problem konfrontiert: Der Überblick, welche verschiedenen URLs das Unternehmen im Laufe der Jahre angesammelt hat und unterhält, ist mitunter verloren gegangen. Dies ist z.B. dann oft der Fall, wenn für bestimmte Kampagnen oder Projekte jeweils eigene Sites eingerichtet wurden, teilweise vor Jahren, und mittlerweile derjenige nicht mehr im Unternehmen ist, der diese seinerzeit aufgebaut hatte.

4. Datenschutzstruktur und strukturiertes Datenschutzmanagement

Die Formulierung der Aufgaben des Datenschutzbeauftragten in Artikel 37 der DSGVO führt zu einem Effekt, der den meisten Verantwortlichen nur allmählich bewusst wird: Mit der Benennung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten (bDSB) ist keinesfalls eine ausreichende Berücksichtigung des Datenschutzes in den Verantwortlichkeiten des Unternehmens erfüllt, die Governance-Verpflichtungen sind also damit noch nicht umgesetzt. Die Aufgabe des bDSB ist fokussiert auf Überwachung und Beratung – er ist nicht

operativ für den Datenschutz verantwortlich. Diese Verantwortung liegt vielmehr bei der Geschäftsleitung. Sie kann (und sollte unbedingt) die betriebliche Zuständigkeit für den Datenschutz in der Organisation des Betriebes ausdrücklich an Führungskräfte delegieren. Eine solche Delegation ist jedoch in der Praxis der Sozialwirtschaft bislang eher die Ausnahme.

Ein weiterer wichtiger Hinweis: Aufgrund der faktischen Beweislastumkehr wird es wesentlich wichtiger als in der Vergangenheit, die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben aktiv und laufend zu dokumentieren. Dabei entstehen unterschiedliche Kategorien von Dokumenten, deren Versionen gemanagt sein wollen, außerdem Workflows, bei denen Termine verfolgt werden müssen und der Überblick nicht verloren gehen darf. Dafür kommt bei komplexeren Betrieben ein Datenschutzmanagementsystem in Frage, in dem alle Fäden zusammenlaufen.

5. Identifikation / Argumentation bzgl. besonders sensibler Daten

Das Entstehen sogenannter „besonders sensibler“ Daten i.S.v. Art. 9 DSGVO ist in einem Sozialunternehmen praktisch unvermeidbar, da Gesundheitsdaten automatisch zu diesen Daten zählen. Da für die Verarbeitung dieser Daten ein grundsätzliches Verbot mit Ausnahmen gilt, sollte schriftlich festgehalten werden, inwiefern hier eine solche Ausnahme vorliegt. Dies kann gut im Rahmen des Verarbeitungsverzeichnisses erfolgen.

6. Verarbeitungsverzeichnis

Ebenfalls zwingend notwendig für die Erfüllung der nunmehr umgekehrten Beweislast ist das Führen eines datenschutzrechtlichen Verarbeitungsverzeichnisses. Es wird in der DSGVO ausdrücklich verlangt, außerdem sind die gesetzlich verankerten Betroffenenrechte anders nicht einzuhalten. Im Regelfall ist hierzu nichts oder wenig schriftlich vorhanden, sodass tatsächlich dringender Handlungsbedarf besteht. Im Netz sind unterschiedliche Arbeitshilfen und Muster verfügbar, beispielsweise beim Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz oder auch beim IT-Verband Bitkom.

7. Technische und organisatorische Maßnahmen

Die DSGVO verlangt, dass das Unternehmen angemessene technische und organisatorische Maßnahmen trifft, um personenbezogene Daten zu schützen. In Verbindung mit der Beweislastumkehr bedeutet dies, dass das Unternehmen abwägen muss, mit welchen Schutzmaßnahmen ein angemessenes Niveau erreicht wird und dass es diese Maßnahmen umsetzen muss. Abwägung, Entscheidung und Maßnahmenumsetzung müssen aus Nachweisgründen dokumentiert sein.

8. Löschkonzept

Die Zweckbindung der Datenerhebung, der Grundsatz der Datenminimierung im Art. 4 der DSGVO und schließlich die zu benennenden Lösungsfristen gem. Art. 30 Abs. 1 Buchst. f) führen im Ergebnis dazu, dass ein Löschkonzept entwickelt und dokumentiert werden muss. Weiterhin ist auch der Nachweis dazu erforderlich, dass die Lösungen im Sinne dieses Konzepts auch tatsächlich stattfinden.

Die Notwendigkeit eines Löschkonzepts stellt in der Praxis regelmäßig die größte Herausforderung dar. Zum einen fehlt oftmals die zuverlässige Information darüber, welche personenbezogenen Daten in der Vergangenheit – sei es auf Papier oder in IT-Systemen bis hin zu einzelnen Speicherverzeichnissen – überhaupt wo aufbewahrt wurden. Zum anderen sehen zahlreiche, im Markt weitverbreitete Standard-IT-Systeme grundsätzlich keine Löschung von Daten vor. Letzterem sollte man als Verantwortlicher zumindest dadurch Rechnung tragen, dass man sich von den entsprechenden Softwareanbietern schriftlich bestätigen lässt, dass ihr jeweiliges Produkt derzeit technisch gesehen eine Löschung von Daten nicht ermöglicht.

9. Dokumentiertes Verfahren zur Datenschutz-Folgenabschätzung

Ein Verfahren zur Datenverarbeitung kann für die Rechte und Freiheiten von Betroffenen hohe Risiken im Sinne der DSGVO mit sich bringen. In diesen Fällen muss der Verantwortliche, also beispielsweise das Krankenhaus, der Pflegeanbieter oder die Sozialeinrichtung, eine sog. Datenschutz-Folgenabschätzung durchführen. Wichtig ist dabei insbesondere, dass die Verfahren, die solche Risiken beinhalten, systematisch identifiziert werden und dass sowohl die eigentliche Risikoidentifikation als auch die darauf aufsetzende Datenschutz-Folgenabschätzung dokumentiert werden. Dies wird in der Regel auch papiergebundene Verfahren betreffen, denn das Schutzinteresse gilt unabhängig von der verwendeten Technik.

10. Interne Anweisungen

Mit der DSGVO tritt für die Unternehmen faktisch eine Beweislastumkehr ein. Das heißt, dass das Sozialunternehmen, das Krankenhaus oder die Pflegeeinrichtung auf Anforderung der Datenschutzaufsichtsbehörden seinerseits belegen können muss, dass die DSGVO in der Einrichtung tatsächlich umgesetzt wird. Ein wichtiger Baustein in dieser Beweisführung sind konsistente und nachweislich bekannt gemachte interne Richtlinien und Anweisungen, beispielsweise eine Datenschutzrichtlinie und eine IT-Benutzerrichtlinie.

11. Auftragsverarbeitung vertraglich fixieren

Die bisherige Regelung der Auftragsdatenverarbeitung erfährt durch die DSGVO eine inhaltliche Anpassung, die in den bisher getroffenen Vereinbarungen umzusetzen sein wird. Viel wichtiger in der Praxis der Sozialwirtschaft dürfte allerdings der Umstand sein, dass Kooperationsverhältnisse mit anderen juristischen Personen, bei denen personenbezogene Daten hin- und herfließen, von den Verantwortlichen bisher noch nicht als Auftragsdatenverarbeitungsverhältnisse wahrgenommen werden und daher bislang noch gar nicht schriftlich geregelt sind. Achtung: Es existiert kein Konzernprivileg – sobald die Partnereinrichtung eine eigene rechtliche Person ist, sind Vereinbarungen zwingend erforderlich. Und je breiter das Leistungsangebot einer Einrichtung, umso höher ist auch die Gefahr, dass in der Vergangenheit von einzelnen Abteilungen externe Vertragsbeziehungen eingegangen wurden, für die eine Regelung zur Auftragsvereinbarung erforderlich wäre. Ein wirklich aktuell gepflegtes Vertragsmanagement ist leider nicht die Regel. Nur selten existiert also ein zuverlässiger Überblick über die externen Dienstleistungsbeziehungen. Dieser muss kurzfristig erstellt werden, um nicht in Haftungsrisiken hineinzulaufen.

12. Schulungen

Im engen Zusammenhang mit den Anweisungen an sich steht die Notwendigkeit, Mitarbeiter zum Datenschutz zu sensibilisieren und entsprechend zu informieren. Beispielsweise wird sich die Informationspflicht des Unternehmens im Falle einer Datenpanne kaum erfüllen lassen, wenn die Mitarbeiter nicht geschult sind, Datenpannen zu erkennen und diese zu melden. Auch eine solche Unterweisung sollte aus Gründen der Beweisführung unbedingt dokumentiert sein.

13. Datenpannen: Definition, Workflows, Dokumentation

Für die Meldung einer Datenpanne an die Aufsichtsbehörde wird eine Frist von (nur) 72 Stunden eingeführt. Für das Auslösen einer Meldepflicht genügt dabei bereits die Gefahr, dass personenbezogene Daten in unbefugte Hände gelangt sein könnten. Sorgfältige Verschlüsselungskonzepte, die konsequent nachgehalten und dokumentiert werden, können beispielsweise die Reputations- und Haftungsrisiken reduzieren helfen.

14. Umsetzung des Auskunfts- und Lösungsrechtes der Betroffenen

Schließlich sollte auch ein Prozess dafür eingerichtet sein, dass ein Betroffener – dies kann ein Bewohner, ein Klient, aber auch ein (ehemaliger) Mitarbeiter sein – Auskunft über die bzgl. seiner Person gespeicherten personenbezogenen Daten oder deren Löschung verlangt. Probleme bereitet auch hier in aller Regel die nicht hinreichend strukturierte bzw. dokumentierte Landschaft der Systeme und der nicht-technischen Datenspeicherungen, die an verschiedenen Orten bzgl. ein- und derselben Person existieren.

Kontakt für weitere Informationen:



Christoph Naucke

Betriebswirt, Bankkaufmann, Datenschutzbeauftragter DSB-TÜV, Compliance Officer (TÜV)

Tel.: +49 (9 11) 91 93-36 28

E-Mail: christoph.naucke@roedl.com

Politik

> Die Neuausrichtung des DRG-Systems und die Einführung von Pflegepersonaluntergrenzen stellen die Krankenhäuser in Deutschland vor neue Herausforderungen

[Koalitionsvertrag der 19. Legislaturperiode vom 14. März 2018]

Von Anja Bauchowitz

Der Koalitionsvertrag der 19. Legislaturperiode sieht vor, die Pflegepersonalkosten aus den DRGs auszugliedern. Dies hat im Hinblick auf die ebenfalls beabsichtigte Einführung von Pflegepersonaluntergrenzen in allen bettenführenden Abteilungen eines Krankenhauses und dem damit verbundenen Personalaufbau weitreichende Bedeutung für Krankenhäuser.

Neuausrichtung des DRG-Systems

Im Hinblick auf die Krankenhaus-Finanzierung ist eine grundlegende Neuausrichtung des deutschen DRG-Systems vorgesehen. Künftig sollen laut Koalitionsvertrag „Pflegepersonalkosten besser und unabhängig von Fallpauschalen vergütet werden“. Das bisherige pauschalierte Vergütungssystem basiert auf Diagnosen und Prozeduren. Die Vergütung hängt folglich vom jeweiligen Behandlungsfall ab und ist damit unabhängig vom tatsächlichen Personalbedarf eines Krankenhauses. Fortan soll der individuelle Personalbedarf eines Krankenhauses jedoch besser berücksichtigt werden, indem auf eine Kombination aus Fallpauschale und Pflegepersonalkostenvergütung umgestellt wird. Dafür werden die Pflegekosten aus der DRG-Berechnung herauskalkuliert.

Die geplante Neuausrichtung birgt die Chance, den tatsächlichen, hausindividuellen Pflegepersonalbedarf besser abzusichern. Bisher fand dies in den Fallpauschalen keine Berücksichtigung. Somit würde dieser Bereich wieder nach dem Prinzip der Kostendeckung vergütet werden. Allerdings beinhaltet die Umstellung auch Risiken. Andere Berufsgruppen könnten beispielsweise in den Hintergrund geraten. Hinzu kommt, dass Interdependenzen zwischen den Berufsgruppen eines Krankenhauses, die im DRG-System verbleiben, zu Abgrenzungsschwierigkeiten im Sinne von „was ist Pflege, was nicht“ führen können. Dies stellt insbesondere das Institut für das Entgeltssystem im Krankenhaus (InEK) vor neue Herausforderungen. Des Weiteren machen notwendige Überlegungen, inwiefern die Landesbasisfallwerte sinken müssten oder ob eine Zweckbindung diesbezüglicher Mittel Investitionen an anderer Stelle erschweren könnte, die Tragweite dieser Umstellung deutlich.

Pflegepersonaluntergrenzen

Der Koalitionsvertrag sieht zudem weitreichende Änderungen in Bezug auf die Personalausstattung im Krankenhaus vor. Demnach erweitert er den bereits bestehenden Auftrag an Krankenkassen und Krankenhäuser insofern, als dass nicht mehr nur für pflegeintensive Bereiche, sondern für alle bettenführenden Abteilungen Personaluntergrenzen eingeführt werden sollen. Eine zielgerichtete Förderung zusätzlicher Stellen soll die Personalausstattung in Krankenhäusern verbessern und damit das Pflegepersonal entlasten. Ziel ist es, die Abwanderung von Fachkräften zu verhindern. Außerdem soll durch die verbesserten Personalschlüssel erreicht werden, dass die Qualität der Patientenversorgung nicht beeinträchtigt wird.

Gemäß der EntschlieÙung des Bundesrates vom 23. März 2018 (EntschlieÙung des Bundesrates – Die Situation der Pflege durch Pflegepersonaluntergrenzen spürbar verbessern) begrüÙt dieser grundsätzlich die Einführung von Personaluntergrenzen. Um den Vorgaben der §§ 137i Abs. 1 S. 1-4; 6 SGB V zu entsprechen, gibt er jedoch Folgendes zu bedenken: Zunächst müsse diese Regelung tatsächlich für alle Stationen und Notaufnahmen eines Krankenhauses gelten, um ein Abziehen von Personal aus anderen Abteilungen zu verhindern. Durch eine Pflegekraft-Patienten-Verhältniszahl soll gewährleistet werden, dass der Personalschlüssel so hoch ist, dass eine bedarfsgerechte medizinische Versorgung der Patienten sichergestellt ist. Außerdem müsse der Personalschlüssel tagsüber wie auch in der Nacht gelten und dürfe ausschließlich durch Fachpersonal als erfüllt angesehen werden, sodass er durch Auszubildende oder Hilfskräfte nicht ausgehebelt werden kann. Zudem konstatiert der Bundesrat, dass die zusätzlichen Personalkosten der Krankenhäuser vollständig aus GKV-Mitteln zu finanzieren sind, um die Krankenhäuser nicht finanziell zu belasten.

Die Personalausstattung von Krankenhäusern ist zwar von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer zu prüfen. Es besteht allerdings dennoch das Risiko, dass die Pflegepersonaluntergrenze in der Praxis zur Obergrenze wird.

Fazit

Zwei zentrale Absichtserklärungen des Koalitionsvertrages vom 14. März 2018 betreffen die Finanzierung und die Personalausstattung im Krankenhaus. Aus zuvor beschriebenen Maßnahmen resultiert ein von der Bundesregierung gewollter Pflegepersonalaufbau im Krankenhausbereich, was wiederum unweigerlich zu gesteigerten Personalkosten führt. Dies ist insbesondere im Hinblick auf die geplante Neuausrichtung des Vergütungssystems relevant. Die beabsichtigten Änderungen stellen die Krankenhäuser in Deutschland vor nicht unerhebliche Herausforderungen, denen es frühzeitig zu begegnen gilt.

Kontakt für weitere Informationen:



Anja Bauchowitz,

Betriebswirtin, M.A. Gesundheitsökonomie

Tel.: +49 (9 11) 91 93 - 3714

E-Mail: anja.bauchowitz@roedl.com

Compliance

> Compliance-Management-Systeme in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft – Pflicht oder Kür?

Von Norman Lenger und Bernd Vogel

Das Thema Compliance ist aus der Privatwirtschaft nicht mehr wegzudenken. Nachdem es in der Vergangenheit eher als störend empfunden wurde, wird Compliance mittlerweile immer stärker als Faktor der Wertschöpfung und wesentlicher Treiber für nachhaltiges Handeln erkannt. In der Gesundheits- und Sozialwirtschaft spielt Compliance noch keine überragende Rolle. So klingt das Thema lediglich in vereinzelt Bereichen, vor allem im Bereich der Korruptionsprävention (§§ 299a und 299b StGB) oder in der Fehlverhaltensbekämpfung (§ 197a SGB V), an. Grund genug, sich dem Thema zu widmen.

Risikofehleinschätzungen hinsichtlich mangelhafter Compliance

Insbesondere von der Geschäftsleitung werden Haftungsrisiken einer mangelhaften Compliance oft gar nicht so sehr unterschätzt, sondern einfach nicht wahrgenommen. Hintergrund ist unserer Erfahrung nach der Fokus der Verantwortlichen. Die folgenden Ausführungen sollen ein wenig dafür sensibilisieren, welche Möglichkeiten zur Haftungsvermeidung – für Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft sowie deren Geschäftsführer und/oder Vorstände – bestehen.

Ganzheitliche nachhaltige Compliance-Management-Systeme als Präventionsmaßnahme

Was ist also für den Geschäftsführer oder Vorstand eines Unternehmens des Gesundheits- und Sozialwesens konkret zu tun? Da es die Aufgabe eines CMS ist, bestehende Risiken zu erkennen, zu minimieren, das Unternehmen vor Gesetzesverstößen zu schützen und auf bestehende Verstöße zu reagieren (protect – detect – react), kann eigentlich nur eine ganzheitliche Betrachtung der Unternehmensrisiken erfolgen. Was ist aber unter einem ganzheitlichen CMS zu verstehen?

Die wesentlichen 6 Elemente eines ganzheitlichen CMS kann man wie folgt zusammenfassen:

- > **Compliance-Management-Handbuch:** Beschreibung des CMS, die für alle Mitarbeiter zugänglich ist
- > **Compliance-Manager:** Für das CMS zentral verantwortliche Führungskraft, berichtet an GF
- > **Compliance-Komitee:** Führungskräfte einschließlich GF mit umfassender Entscheidungskompetenz
- > **Compliance-Beauftragte:** „Botschafter“ und Unterstützer, z.B. in den einzelnen Heimen
- > **Compliance-Risk-Map:** Erstinventur der Compliance Risiken und deren laufende Fortschreibung
- > **Whistleblowing-System:** Möglichkeit, auch anonym Hinweise auf Rechtsverstöße zu geben

Um den Beitrag nicht zu überfrachten, wollen wir einige relevante Punkte an dieser Stelle herausstellen. Zunächst sollten auf der Grundlage einer spezifischen – unternehmensbezogenen – Risikoanalyse die wesentlichen und unternehmenstypischen Risiken erfasst werden, anhand derer das jeweilige CMS dann im Nachgang konzipiert wird. Dies kann durch eine Risikoinventur erfolgen:



Die geeigneten Grundsätze und Maßnahmen werden nach der Bewertung des jeweiligen Compliance-Risikos ausgewählt und eingeführt. Nur wenn die spezifischen Compliance-Risiken richtig erfasst sind, können sie nachhaltig und effizient begrenzt werden. Die Umsetzung, Gestaltung und Lenkung der compliance-relevanten Themen erfolgt im Wesentlichen auf der Basis von Richtlinien, Arbeitsanweisungen oder Prozessbeschreibungen. In der jeweiligen Gestaltung ist jedes Unternehmen frei. Wichtige organisatorische Maßnahmen sind ebenfalls in Richtlinien niederzulegen, so etwa klare Zuständigkeitsregelungen, eine Unterschriftenregelung, insbesondere ein Vier-Augen-Prinzip, Richtlinien für besonders risikobehaftete, korruptionsgefährdete Geschäftsbereiche.

Für die inhaltliche Ausgestaltung eines CMS bestehen keine allgemeingültigen Standards. Es sollen die besonderen Strukturen des Unternehmens wie Branche, Größe, Gegebenheiten des Marktumfeldes, auf dem es agiert, sowie kritische Vorfälle in der Vergangenheit und besondere Rechtsvorschriften berücksichtigt werden. Es ist Aufgabe der Unternehmensleitung, die Rollen und Verantwortlichkeiten innerhalb des CMS sowie den Aufbau und die Organisation, die dann integraler Bestandteil der Unternehmensorganisation sind, zu bestimmen. So ist z.B. ein Compliance-Verantwortlicher zu benennen, der über klar definierte Zuständigkeiten und Befugnisse ver-

fügt. Dies kann ein Externer sein, selbstverständlich ist es aber auch möglich, dass die Aufgabe des Compliance-Verantwortlichen von der Geschäftsführung übernommen wird. Entscheidend ist, dass der Compliance-Verantwortliche mit den für die Implementierung und Aufrechterhaltung der Compliance-Organisation erforderlichen Kenntnissen, Mitteln und Befugnissen ausgestattet ist. Nur so ist gewährleistet, dass die erforderlichen Maßnahmen und Prozesse eingeführt und laufend umgesetzt und die Compliance-Anforderungen und -Werte innerhalb des gesamten Unternehmens nachhaltig kommuniziert werden.

Prüfung der Wirksamkeit von Compliance-Management-Systemen zu Enthaltungszwecken

In einer aktuellen Entscheidung hat sich der Bundesgerichtshof (BGH) ebenfalls dahingehend geäußert, dass z.B. für die Bemessung einer Geldbuße nach § 30 Abs. 1 OWiG von Bedeutung ist, inwieweit das betroffene Unternehmen seiner Pflicht, Rechtsverletzungen aus der Sphäre des Unternehmens zu unterbinden, genügt und ein „effizientes“ Compliance-Management-System installiert hat, das auf die Vermeidung von Rechtsverstößen ausgelegt ist. Bei der Bemessung der Geldbuße kann zudem eine Rolle spielen, ob das Unternehmen in der Folge des aufgedeckten Normverstößes seine entsprechenden Regelungen optimiert und seine betriebsinternen Abläufe so gestaltet hat, dass vergleichbare Normverletzungen zukünftig jedenfalls deutlich erschwert werden. Compliance-Maßnahmen bieten somit die Möglichkeit einer „Compliance Defence“.

Aktuell wird die Frage diskutiert, ob bei der Bußgeldbemessung tatsächlich die Effizienz von Compliance-Maßnahmen im Sinne eines möglichst günstigen Kosten-Nutzen-Verhältnisses zwischen den Compliance-Maßnahmen und den erzielten Ergebnissen berücksichtigt werden soll. Naheliegend ist, dass der BGH allein auf die Effektivität der Compliance-Maßnahmen, also die Wirksamkeit zur Zielerreichung, abstellt. Denn es scheint, als wolle er ein Unternehmen belohnen, das wirksame Maßnahmen einführt und nicht ein solches, das weitgehend das Kosten-Nutzen-Verhältnis betrachtet.

Es macht daher aus unserer Sicht Sinn, sich diese Effektivität in irgendeiner Weise bestätigen zu lassen. Eine Orientierung kann insoweit der durch das Institut der Wirtschaftsprüfer veröffentlichte Prüfungsstandard 980 darstellen. Er dient zunächst als Grundlage für die freiwillige Prüfung der Existenz der wesentlichen Elemente eines Compliance-Management-Systems. Eine positive Prüfung des Compliance-Management-Systems – insbesondere die Wirksamkeit eines solchen Systems – kann bei einer Verteidigung gegen eine Unternehmensgeldbuße oder Schadensersatzansprüche durchaus hilfreich sein (so auch Böttcher NZG 2011, 1054, 1056 f.; Fleischer in: Münchener Kommentar zum GmbHG, 2. Aufl. 2016, § 43 Rn. 150a.; Görtz WiJ, 2/2018, S. 92). Entscheidend ist, wie mit rechtlichen Risiken im Einzelfall umgegangen wird.

Zusammenfassende Stellungnahme

Die Vorteile der Einrichtung sowie die Prüfung der Wirksamkeit von Compliance-Management Systemen bei Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft liegen auf der Hand: In erster Linie geht es natürlich um die Vermeidung von Haftungsrisiken und zur Vermeidung von Haftungsrisiken für Unternehmen, Geschäftsleitung und Mitarbeitern ist die Einrichtung eines effizienten aber vor allem nachhaltigen CMS auch für Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft aus unserer Sicht unerlässlich.

Besonders mit Blick auf die spezifischen Anforderungen des Vergabe- und Gemeinnützigkeitsrechts, des neuen Datenschutzrechts oder bei den Hygienevorschriften in Pflegeheimen und Krankenhäusern sowie mit Blick auf die Korruptionsbekämpfung und insbesondere die politisch exponierte Stellung von Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft sind die Risiken kaum zu überschätzen. Daneben hat die Implementierung eines Compliance-Management-Systems natürlich eine Reihe weiterer positiver Auswirkungen auf die Unternehmen, denn es zeigt, dass sich das Unternehmen den Themen Risikofrüherkennung und Überwachung gezielt widmet und somit versucht, eine schnelle und angemessene Reaktion auf Unregelmäßigkeiten zu garantieren. Durch ein CMS wird das unternehmenseigene Wertesystem zunächst abgebildet, kommuniziert und nachhaltig verankert – was zu einer Stärkung der Unternehmenskultur führt. Dies wiederum ist auch ein wesentlicher Faktor für die Steigerung der Arbeitnehmerzufriedenheit.

Kontakt für weitere Informationen:



Norman Lenger, LL.M.

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht,
Compliance Officer (TÜV)

Tel.: +49 (2 21) 94 99 09-518

E-Mail: norman.lenger@roedl.com



Bernd Vogel

Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

Tel.: +49 (9 11) 91 93-36 57

E-Mail: bernd.vogel@roedl.com

Tax Compliance

> Tax Compliance bei Einrichtungen der Wohlfahrtspflege und ambulanten Pflegediensten

Ist der Zweckbetrieb überhaupt noch ein Zweckbetrieb?

Von Dr. Mathias Lorenz und Anka Neudert

Das Thema „Tax Compliance“ ist seit einiger Zeit in aller Munde. Unabhängig von allen theoretischen Hintergründen, offiziellen Grundelementen und Erläuterungen oder auch der Bezeichnung „Tax-CMS“ muss am Ende eines gewährleistet sein: Ein funktionierendes Tax-Compliance-System muss sicherstellen, dass ein Steuerpflichtiger seine Steuererklärungen grundsätzlich mit zutreffendem Inhalt abgibt. Für Einrichtungen der Wohlfahrtspflege ergibt sich aufgrund der Änderung der Auffassung der Finanzverwaltung hier dringender Handlungsbedarf. Es reicht nicht mehr aus, die erbrachten Leistungen nur „pauschal“ dem Zweckbetrieb zuzuordnen. Entscheidend ist, auf welche Zweckbetriebsvorschrift sich ein Steuerpflichtiger beruft und ob hieraus dauerhaft Gewinne angestrebt werden.

Bei gemeinnützigen Einrichtungen gehört es dazu, die erzielten Einnahmen den richtigen steuerlichen Sphären zuzuordnen, nämlich dem ideellen Bereich, dem steuerbegünstigten Zweckbetrieb, dem voll steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb und der Vermögensverwaltung. Nur so können die für die Steuererklärung relevanten Werte richtig ermittelt werden.

Ein funktionierendes Tax-CMS bedeutet auch, dass der Steuerpflichtige Rechtsänderungen bzw. -entwicklungen korrekt berücksichtigt.

Solche Rechtsentwicklungen liegen auch vor, wenn sich die Finanzverwaltung zu bestimmten Rechtsthemen äußert bzw. wenn sie hierzu Verwaltungsanweisungen erlässt.

Für Wohlfahrtseinrichtungen ist die Änderung des Anwendungserlasses zu § 66 AO zu Beginn des Jahres 2016 (Änderung des AEAO zu § 66 AO, koordinierter Ländererlass vom 26. Januar 2016) eine sehr wichtige Entwicklung in diesem Zusammenhang, die unbedingt zu beachten ist. Zwar hat die Auffassung der Finanzverwaltung keinen Rechtscharakter, weshalb man nicht von einer Rechtsänderung sprechen kann. Das Gesetz in Bezug auf die Steuerbefreiung gemeinnütziger Einrichtungen, die Wohlfahrtspflege betreiben, ist seit Jahren nahezu unverändert. Allerdings führt die Änderung des Anwendungserlasses zu einer völlig neuen Auslegung der Gesetzesvorschrift und hat deshalb eine wesentliche Bedeutung.

Hintergrund

Es ist gesetzlich geregelt, dass Wohlfahrtseinrichtungen von der Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer befreit sind, soweit sie ihre Leistungen im Rahmen ihres Zweckbetriebs Wohlfahrtspflege (§ 66 AO) erbringen und diese Leistungen bedürf-

tigen Personen zugutekommen. In der Vergangenheit wurde die Vorschrift des § 66 AO in der Regel so ausgelegt, dass erzielte Gewinne der Zweckbetriebe nicht zu versteuern waren.

Der neue Anwendungserlass zu § 66 Abs. 2 AO legt aber fest, dass die Steuerbefreiung nur dann greift, wenn die Wohlfahrtspflege „nicht des Erwerbs wegen“ ausgeführt wird. Eine Ausführung „des Erwerbs wegen“ wird durch die Finanzverwaltung allerdings nach dem neuen AEAO schon dann unterstellt, wenn „damit Gewinne angestrebt werden, die den konkreten Finanzierungsbedarf des jeweiligen wirtschaftlichen Geschäftsbetriebs übersteigen“. Ein Handeln des Erwerbs wegen liegt laut Finanzverwaltung schon dann vor, wenn durch die Gewinne einer Einrichtung andere Zweckbetriebe nach §§ 65, 67, 67a und 68 AO bzw. die übrigen ideellen Tätigkeiten finanziert werden. Die Mitfinanzierung eines anderen Zweckbetriebes nach § 66 AO ist unschädlich.

Was bedeutet das?

Sofern eine gemeinnützige Körperschaft wie z.B. ein medizinisches Versorgungszentrum oder ein ambulanter Pflegedienst ausschließlich Leistungen erbringt und hieraus Einnahmen erzielt, die dem Zweckbetrieb der Wohlfahrtspflege zuzurechnen sind, darf diese hiermit keine Gewinne anstreben – andernfalls kann die Steuerbefreiung nach § 66 AO verloren gehen.

Komplizierter wird die Situation noch für gemeinnützige Körperschaften, die neben Leistungen, die dem Zweckbetrieb der Wohlfahrtspflege zuzurechnen sind, weitere Leistungen erbringen, die anderen Zweckbetriebsvorschriften zugerechnet werden können. Dies betrifft vor allem die Wohlfahrtsverbände, die in der Regel auch Leistungen erbringen, die den Zweckbetrieben nach § 68 AO zugerechnet werden können (z.B. Essen auf

Rädern, Betrieb von Kindergärten und Kindertageseinrichtungen, Betrieb von Alten- und Pflegeheimen). Für solche Körperschaften gibt die Finanzverwaltung im AEO zu § 66 vor, dass Gewinne im Zweckbetrieb der Wohlfahrtspflege nicht verwendet werden dürfen, um diese nach § 68 AO befreiten Tätigkeiten mitzufinanzieren.

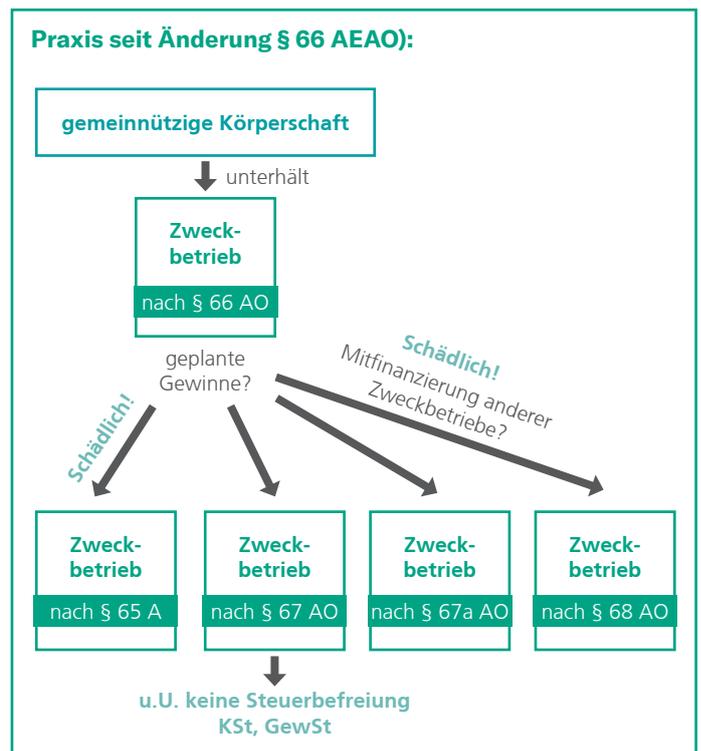
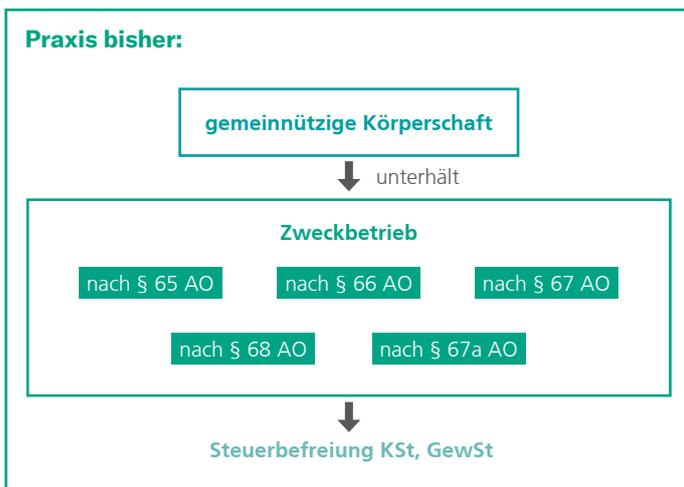
Wo liegt das praktische Problem?

Wohl kaum eine Wohlfahrtseinrichtung hat in der Vergangenheit ihre Zweckbetriebseinnahmen dahingehend getrennt bzw. buchhalterisch erfasst, dass eine Zuordnung zu den verschiedenen in der AO definierten Zweckbetrieben (§§ 65, 66, 67, 67a, 68 AO) möglich wäre, geschweige denn erfolgte eine Trennung in verschiedene Zweckbetriebe nach § 66 AO. Ein Nachweis, dass ein Zweckbetrieb der Wohlfahrtspflege keine Gewinne erzielt hat (die in anderen Zweckbetrieben oder dem ideellen Bereich eingesetzt wurden) ist daher nicht (ohne Weiteres) möglich. Der fehlende Nachweis durch ein solches Rechenwerk könnte jedoch in einer Betriebsprüfung rückwirkend zur Steuerpflicht führen.

Wo liegt das theoretische Problem?

Im Gesetz stehen die Vorschriften für die verschiedenen Arten der Zweckbetriebe „nebeneinander“. Da die Finanzverwaltung nun die genaue Zuordnung der erzielten Einnahmen zu den einzelnen Gesetzesvorschriften fordert, stellt sich die Frage,

welche Vorschrift vorrangig anzuwenden ist. Gerade für Wohlfahrtseinrichtungen mit „mehreren Sparten“ ist die Frage von Bedeutung, da diese in der Regel Tätigkeiten ausführen, die bereits nach § 68 AO einem Zweckbetrieb zuzuordnen wären (Altenheime, Kindergärten, Mahlzeitendienste), aber auch solche, die nur nach § 66 AO befreit sind (Krankentransport, ambulante Pflegedienste, Sanitätsdienst, Schulbetreuung etc.) Zwar geht die Literatur davon aus, dass die Sonderregelung für einzelne Zweckbetriebe (§ 68 AO) der allgemeineren Vorschrift des § 66 AO vorgeht. Diese Aussage muss allerdings vor dem Hintergrund gesehen werden, dass in der Vergangenheit ein Vorrang des § 68 AO sich nur zugunsten des Steuerpflichtigen auswirken konnte, da diese Vorschrift zum Teil geringe Anforderungen an die Steuerbegünstigung stellt. So muss für die Steuerbegünstigung des § 66 AO immer geprüft werden, in welchem Umfang tatsächlich hilfsbedürftige Personen eine Leistung empfangen, bei der Steuerbefreiung nach § 68 AO kann hierauf zum Teil verzichtet werden. Durch die Vorgabe der Finanzverwaltung, Gewinne eines Zweckbetriebs nach § 66 AO nicht für Zweckbetriebe des § 68 AO verwenden zu dürfen, würde sich der Vorrang des § 68 AO aber zum Teil negativ für die Steuerpflichtigen auswirken. Nach der bisherigen Ansicht dürften etwaige Gewinne aus stationären Einrichtungen zwar in der ambulanten Pflege eingesetzt werden. Gewinne aus der ambulanten Pflege dürften aber nicht im stationären Bereich eingesetzt werden. Hier bleibt abzuwarten, wie sich die Finanzverwaltung und insbesondere die Gerichte dazu äußern werden.



Wie könnte eine Lösung aussehen?

Auch wenn viele Punkte in Bezug auf die praktische Umsetzung der Vorschrift der Finanzverwaltung noch ungeklärt sind, müssen die Wohlfahrtseinrichtungen schnellstmöglich reagieren und ihr innerbetriebliches Rechnungswesen auf die Trennung der Ergebnisse der verschiedenen Zweckbetriebe ausrichten. Die erbrachten Leistungen müssen zumindest den einzelnen Zweckbetriebsvorschriften der AO zugeordnet werden. Zudem müssen zwingend Planungen aufgestellt werden, welche Gewinne (bzw. Ergebnisse) in welchen Bereichen angestrebt werden und wie die Gewinne verwendet werden sollen. Dabei ist zu beachten, dass geplante Gewinne im Bereich des § 66 AO nur im jeweiligen Zweckbetrieb selbst eingesetzt werden dürfen. Lediglich nicht geplante, also mehr oder weniger „zufällig“ im Zweckbetrieb entstandene Gewinne dürfen auch in einem anderen Zweckbetrieb zugunsten der Wohlfahrtspflege verwendet werden.

Was hat das mit Tax Compliance zu tun?

Einrichtungen der Wohlfahrtspflege nehmen bisher mehr oder weniger ungeprüft die gesetzliche Steuerbefreiung in Anspruch. Die Geschäftsführer der Körperschaften sind jedoch verpflichtet, den „Anspruch“ auf die Steuerbefreiung auch zu prüfen und nachzuweisen, da andernfalls eine Steuerverkürzung oder sogar Steuerhinterziehung im Raum stehen könnte.

Insbesondere die mögliche „Querfinanzierung“ der stationären Pflege durch die ambulante Pflege könnte sich für viele Körperschaften als Problem erweisen, sofern nicht der Nachweis erbracht werden kann, dass eine solche gar nicht vorliegt. Auch für rein ambulante Pflegedienste müssen Nachweise vorgehalten werden, wie erzielte Gewinne kurzfristig im Zweckbetrieb der Wohlfahrtspflege eingesetzt werden sollen.

Kontakt für weitere Informationen:



Dr. Mathias Lorenz

Diplom-Kaufmann, Steuerberater

Tel.: +49 (9 11) 91 93-36 87

E-Mail: mathias.lorenz@roedl.com



Anka Neudert

Diplom-Kauffrau, Steuerberaterin

Tel.: +49 (9 11) 91 93-35 83

E-Mail: anka.neudert@roedl.com



Management Cockpit

in der stationären und ambulanten Pflege



- ✓ Auf einen Blick: genaue Kennzahlen
Personalauswertung
Belegung
- ✓ Heben von Optimierungspotentialen
- ✓ Transparente Darstellung
- ✓ Schnelle Reaktionsmöglichkeit
- ✓ Übersichtliche Strukturierung
- ✓ Rechtssichere Dokumentation
- ✓ Messbare Größen
- ✓ Kein Beratungszwang
- ✓ Benchmarking der einzelnen Einrichtungen/
Wohnbereiche
- ✓ Kein neues System
- ✓ Compliance



Interessiert?

Gerne schicken wir Ihnen die Informationen kostenfrei zu! Schreiben Sie uns eine Mail an: klara.john@roedl.de oder informieren Sie sich im Internet unter: <https://www.roedl.de/wen-wir-beraten/gesundheitswirtschaft>

Digitalisierung

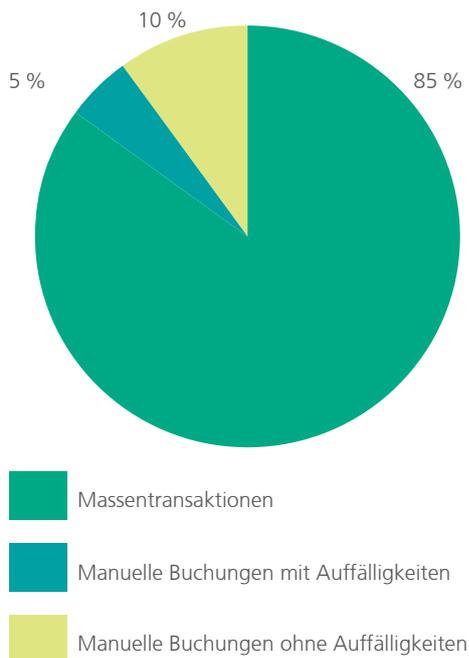
> Abschlussprüfung 4.0 – Effizienzsteigerung durch Digitalisierung in der Abschlussprüfung

Von Agnes Echterling und Daniel Finsterer

Der Mega-Trend Digitalisierung hat bereits heute erhebliche Auswirkungen auf die Geschäftsmodelle und Abläufe von Unternehmen in der Gesundheitswirtschaft und der freien Wohlfahrtspflege. Neben einer immer weiter fortschreitenden Digitalisierung von Geschäftsprozessen hat insbesondere die verstärkte Vernetzung von Informationen und Daten erhebliche Auswirkungen auf das Berichts- und Finanzwesen von Unternehmen. Hierzu zählen z.B. elektronische Freigabeverfahren, die automatisierte Erfassung und Buchung von Geschäftsvorfällen sowie die erhöhte Verfügbarkeit von Informationen durch cloud-basierte Dienste.

Der Wandel der Geschäftsprozesse bei den Mandanten hat erhebliche Auswirkungen auf die Jahresabschlussprüfung. Entsprechend dem Digitalisierungsfortschritt des Mandanten ist die Prüfungsstrategie individuell auf jedes Mandat zuzuschneiden. Der Digitalisierungsfortschritt stellt sowohl den Mandanten als auch den Wirtschaftsprüfer vor Herausforderungen. Diesen stehen jedoch auch erhebliche Chancen gegenüber, die im Folgenden näher erläutert werden. So ermöglichen diese Veränderungen im Rahmen der Abschlussprüfung 4.0 die Schaffung von erheblichen Effizienzsteigerungen durch Datenanalysen sowie durch den Einsatz von Remote-Verfahren, von denen nicht nur der Wirtschaftsprüfer, sondern auch der Mandant profitiert.

Effizienzsteigerung durch Automatisierung



Im Rahmen der Automatisierung bzw. Digitalisierung der Geschäftsprozesse werden die Buchung von Geschäftsvorfällen, aber auch Bestell- und Freigabeverfahren immer weiter digitalisiert. Die bisherige Dokumentation dieser Schritte auf Papierform erfolgt zeitgleich in den relevanten EDV-Systemen. Im Rahmen der Digitalisierung verschiebt sich der Fokus der Abschlussprüfung immer mehr auf die Angemessenheits- und Funktionsprüfungen der in den Systemen eingerichteten Kontrollen. Speziell bei automatisierten Buchungsverfahren liegt der Schwerpunkt der Prüfung auf der Einhaltung der vorgegebenen Buchungslogiken sowie der vollständigen Verarbeitung von Daten. Dies hat den Vorteil, dass der Ablauf der Jahresabschlussprüfung zeitlich deutlich entzerrt werden kann und mithilfe der vertiefenden prozessualen Prüfung auch weitere Erkenntnisse über den Aufbau- und die Funktionsfähigkeit des Internen Kontrollsystems (IKS) generiert werden können. Dadurch können wir als Wirtschaftsprüfer dem Mandanten einen Mehrwert aus der Abschlussprüfung bspw. im Bereich der Optimierung von Geschäftsprozessen geben.

Unter anderem durch den Einsatz unserer Datenanalyse-Software Analytics4Audit nutzen wir (alle) für die Prüfung relevanten Daten und Informationen aus Ihrem EDV-System, um die Abschlussprüfung noch effizienter zu gestalten. Hierbei werden über eine bereits vorhandene Schnittstelle verschiedene Tabellen und Parameter vorab aus dem eingesetzten EDV-System extrahiert, um die enthaltenen Informationen automatisiert zu analysieren und mögliche Schwachstellen im Rahmen der digitalisierten Geschäftsprozesse zu identifizieren. Vorteil hiervon ist, dass Standard-Prüfungshandlungen von Massentransaktionen zeitlich deutlich optimiert werden und der Schwerpunkt der Prüfung auf wesentliche Einzeltransaktionen gelegt werden kann, die i.d.R. für die Geschäftsführung der Mandanten einem intensiven persönlichen Austausch bedürfen. Darüber hinaus können durch die Automatisierung von Analysen so bereits unterjährige Ergebnisse erzielt werden, um diese im Rahmen der Abschlussprüfung zu berücksichtigen.

Daten sicher austauschen – Informationen schützen



Durch die immer stärkere Verlagerung von Informationen und Daten auf digitale Medien sowie die steigenden gesetzlichen Anforderungen wie bspw. die EU-Datenschutzgrundverordnung stehen Unternehmen vor der Herausforderung, Daten gegen unbefugten Zugriff zu schützen. Dies gilt insbesondere für alle Informationen, die über externe Kommunikationskanäle ausgetauscht werden. Als Berufsträger sind wir bereits heute nach den jeweils geltenden Fachgesetzen an die Datenschutzregelungen gebunden. Nichtsdestotrotz möchten wir für unsere Mandanten den bestmöglichen und einfachsten Weg im Hinblick auf den Austausch von Daten wählen. Um eine möglichst hohe Sicherheit Ihrer Informationen in diesem Bereich gewährleisten zu können, haben wir mit dem Rödl & Partner Document eXchange (RDoX) eine mit aktuellen Sicherheitsstandards verschlüsselte Datenaustauschplattform geschaffen, über die wir gemeinsam mit unseren Mandanten Daten austauschen. Neben der Verschlüsselung der Kommunikationswege werden sensible Daten über individuelle Benutz Zugänge sowie zeitgemäße Berechtigungskonzepte geschützt.

Steigerung der Flexibilität durch den Einsatz von „Remoteverfahren“

Ein weiterer Faktor zur Steigerung der Effizienz in der Abschlussprüfung, sowohl für den Mandanten als auch den Wirtschaftsprüfer, liegt im Einsatz von „Remoteverfahren“. Durch den gesicherten Fernzugriff auf die rechnungslegungsrelevanten Systeme können bedeutsame Sachverhalte bereits unterjährig beurteilt werden. Weiterhin führt eine kontinuierliche Prüfung zur Qualitätssteigerung der unterjährigen Berichterstattung sowie zu Effizienzgewinnen im Hinblick auf die zeitliche Entzerrung der Prüfungszeiträume. Darüber hinaus wird der Informationsaustausch deutlich vereinfacht und eine größere Toleranz gegen unvorhergesehene Änderungen in der Zeitplanung aufgebaut. Sind die Buchungsbelege bzw. Dokumente bereits digitalisiert, kann der Abschlussprüfer diese selbstständig einsehen und bindet somit nicht die knappen Kapazitäten der Finanzbuchhaltung. Oberstes Ziel des „Remoteverfahrens“ ist es, die Kommunikation zwischen Mandant und Prüfer zu stärken bzw. zu optimieren. Die meist begrenzte Zeit kann dann effizient und sinnvoll genutzt werden, um in persönlichen Terminen Themen und bilanzielle Fragestellungen, die dem Mandanten wichtig und von Bedeutung sind, zu besprechen und zu diskutieren. Seit einigen Jahren haben wir mit einzelnen Pilotmandanten bereits sehr gute Erfahrungen mit dieser Prüfungs-gangweise gemacht.

Fazit:

Die Digitalisierung der Geschäftsprozesse des Mandanten und die damit einhergehende Strategieänderung bei der Abschlussprüfung bieten durch den Einsatz von modernen Prüfungsprogrammen und Analysetools viele Chancen für beide Seiten. Zum einen ergibt sich die Chance zur weiteren Steigerung der Effizienz u.a. des Jahresabschlussstellungsprozesses und der Prüfung. Zum anderen wird gleichzeitig die Prüfungsqualität gesteigert. Insbesondere durch die starke Fokussierung auf Vorgänge jenseits der standardisierten Abläufe kann die Prüfung noch zielgerichteter erfolgen. Darüber hinaus können durch den Einsatz von „Remoteverfahren“ für unsere Mandanten zeitliche Kapazitäten eingespart oder verlagert werden.

Kontakt für weitere Informationen:



Agnes Echterling

Wirtschaftsprüferin

Tel.: +49 (9 11) 91 93-36 65

E-Mail: agnes.echterling@roedl.com



Daniel Finsterer

Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, IT-Auditor IDW

Tel.: +49 (2 21) 94 99 09-421

E-Mail: daniel.finsterer@roedl.com

Digitalisierung

> Digitalisierung in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft

Von Jürgen Schwestka

Die Digitalisierung verändert nicht nur die Gesellschaft, sondern auch die Wirtschaft – und das in praktisch allen Bereichen. Während es im privaten Umfeld vor allem die Art wie wir miteinander kommunizieren, Informationen finden oder Filme sehen betrifft, hat die Entwicklung bei Unternehmen eine viel stärkere Auswirkung.

Während früher viele Prozesse manuell oder mit punktueller IT-Unterstützung durchgeführt wurden, sind heute kaum noch Prozesse denkbar, die nicht von der IT abhängen. Dies bietet zum einen sehr viele Möglichkeiten zur Effizienzsteigerung und erleichtert den Mitarbeitern die Arbeit, auf der anderen Seite führt es aber zu einer starken Abhängigkeit der Unternehmen von IT-Systemen.

Belege werden digital

Deutlich spürbar ist die Digitalisierung in der Art und Weise wie Unternehmen Rechnungen verarbeiten. Während in der Vergangenheit die Buchhalter alle Belege manuell im Buchhaltungssystem erfassen mussten, wird diese Arbeit immer stärker von IT-Systemen übernommen: Rechnungen kommen in Papierform an, werden auf einem Scanner digitalisiert, die Rechnungsinformationen per Texterkennung ausgelesen und in einen Buchungsvorschlag übernommen. Im Anschluss daran erfolgt eine workflowgestützte Prüfung und Freigabe der Belege.

Dies ist aber nur ein erster Schritt. Basiert die Rechnung auf einer Bestellung, kann das System automatisch überprüfen, ob die Rechnung zur Bestellung „passt“ und diese ebenfalls automatisch freigeben. Auch die Papierbelege werden in der Zukunft in einigen Bereichen der Vergangenheit angehören: Bereits ab 2019/2020 müssen öffentliche Auftraggeber Rechnungen als XRechnung in elektronischer Form empfangen und ihre Auftragnehmer sie entsprechend versenden können. Eine Sichtprüfung in der bisherigen Form ist dann nicht mehr möglich.

Für Unternehmen ist es wichtig, dass sie ihre Belege in elektronischen Archiven speichern, die den gesetzlichen Anforderungen entsprechen und für ihre Archivierungsprozesse ein wirksames Internes Kontrollsystem einrichten.

Aber nicht nur die Rechnungsverarbeitung findet immer mehr in ausschließlich elektronischer Form statt: Bewerbungen werden zunehmend nur als Online-Bewerbungen akzeptiert, die Dokumentation im Bereich der Pflege erfolgt elektronisch, Patienten- und Personalakten werden nur noch elektronisch geführt, ... Es gibt zahlreiche Beispiele, aber sie alle haben eine

Gemeinsamkeit: Die Unternehmen werden abhängig von der Verfügbarkeit der IT-Systeme.

Unternehmen werden abhängig von der IT

Die Digitalisierung bietet viele Vorteile (z.B. schnellere Prozessabläufe, bessere Möglichkeit Skonti zu ziehen, aktueller Überblick über offene Rechnungen), gleichzeitig führt sie aber auch zu Abhängigkeiten von den IT-Systemen.

Wenn Informationen nur noch in elektronischer Form vorhanden sind, muss die IT zuverlässig funktionieren und möglichst immer verfügbar sein. Bei temporärer Nichtverfügbarkeit eines Rechnungsarchivs kann man Rechnungen für eine gewisse Zeit nicht einsehen – wenn das Archiv aber komplett verloren geht, kann das Unternehmen gesetzliche Vorschriften zur Aufbewahrung nicht einhalten. Noch spürbarer werden Systemausfälle, wenn sie Auswirkungen auf Leib und Leben haben können, z.B. im medizinischen Bereich. Elektronische Patientenakten enthalten die Anamnese, Behandlungsdaten, Medikamente, Allergien und weitere Gesundheitsdaten der Patienten. Wenn Ärzte darauf nicht mehr zugreifen können, weil bei einem Systemausfall keine Papierkopie mehr vorhanden ist, ist die Behandlung des Patienten gefährdet.

Auswirkungen auf das Gemeinwohl

Auch der Gesetzgeber hat erkannt, wie wichtig IT-Systeme für das Funktionieren von Geschäftsprozessen und Dienstleistungen ist. So wurden sieben Sektoren ermittelt, die für das Gemeinwohl besonders wichtig sind und bei denen ein Ausfall ihrer Dienstleistungen zu einer Gefährdung der Inneren Sicherheit führen könnte. Hierzu zählen u.a. Energie, Ernährung, Gesundheit und Wasser.

Unternehmen dieser Sektoren, die bestimmte Schwellwerte überschreiten, gelten als kritisch und müssen gegenüber dem Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnologie (BSI) angemessene organisatorische und technische Vorkehrungen zur Vermeidung von Störungen der Verfügbarkeit, Integrität, Authentizität und Vertraulichkeit ihrer informationstechnischen Systeme, Komponenten oder Prozesse nachweisen.

Dieser Nachweis muss alle zwei Jahre geführt werden. Aber auch wenn man nicht zu den sogenannten Kritischen Infrastrukturen zählt, sollte man sich als Unternehmen mit dem Thema IT-Sicherheit beschäftigen. Der Ausfall des Klinischen Informationssystems (KIS) kann in einem Krankenhaus z.B. zu unvorhergesehenen Problemen führen, wenn Patienten über mehrere Tage nicht aufgenommen werden können, wenn keine Befunde geschrieben, keine Leistungen dokumentiert und nicht abgerechnet werden kann.

IT-Zwischenfälle können schnell zu Reputationsschäden für Unternehmen führen, auch wenn es sich nicht um Systemausfälle handelt. Insbesondere in Zeiten der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) können auch Beeinträchtigungen der Vertraulichkeit zu großen finanziellen Schäden für Unternehmen führen.

Das Thema IT-SICHERHEIT sollte daher für alle großgeschrieben werden.

Wirtschaftsprüfer müssen mit der Zeit gehen

In Zeiten der Massendaten müssen Wirtschaftsprüfer reagieren und ihre Arbeitsweise anpassen – ein weiter so wie früher ist nicht möglich. Rödl & Partner führt daher im Rahmen der Abschlussprüfungen umfangreiche Datenanalysen der Buchungsjournale durch, um potenzielle Risiken für die Abschlussprüfung erkennen und durch gezielte Belegprüfungen die Sicherheit erhöhen zu können.

Darüber hinaus führen wir intensive IT-Prüfungen durch unsere erfahrenen IT-Auditoren auf Wunsch des Mandanten durch, um Schwachstellen in der IT-Umgebung zu finden, sodass diese behoben werden können. Denn eine sichere Umgebung ist die Voraussetzung für funktionierende IT-Anwendungen und ohne diese können auch die Geschäftsprozesse nicht ordnungsgemäß funktionieren.

Mit unserer langjährigen Erfahrung sind wir Gesprächspartner auf Augenhöhe und können auch komplexe IT-Projekte für jeden verständlich und greifbar machen.

Kontakt für weitere Informationen:

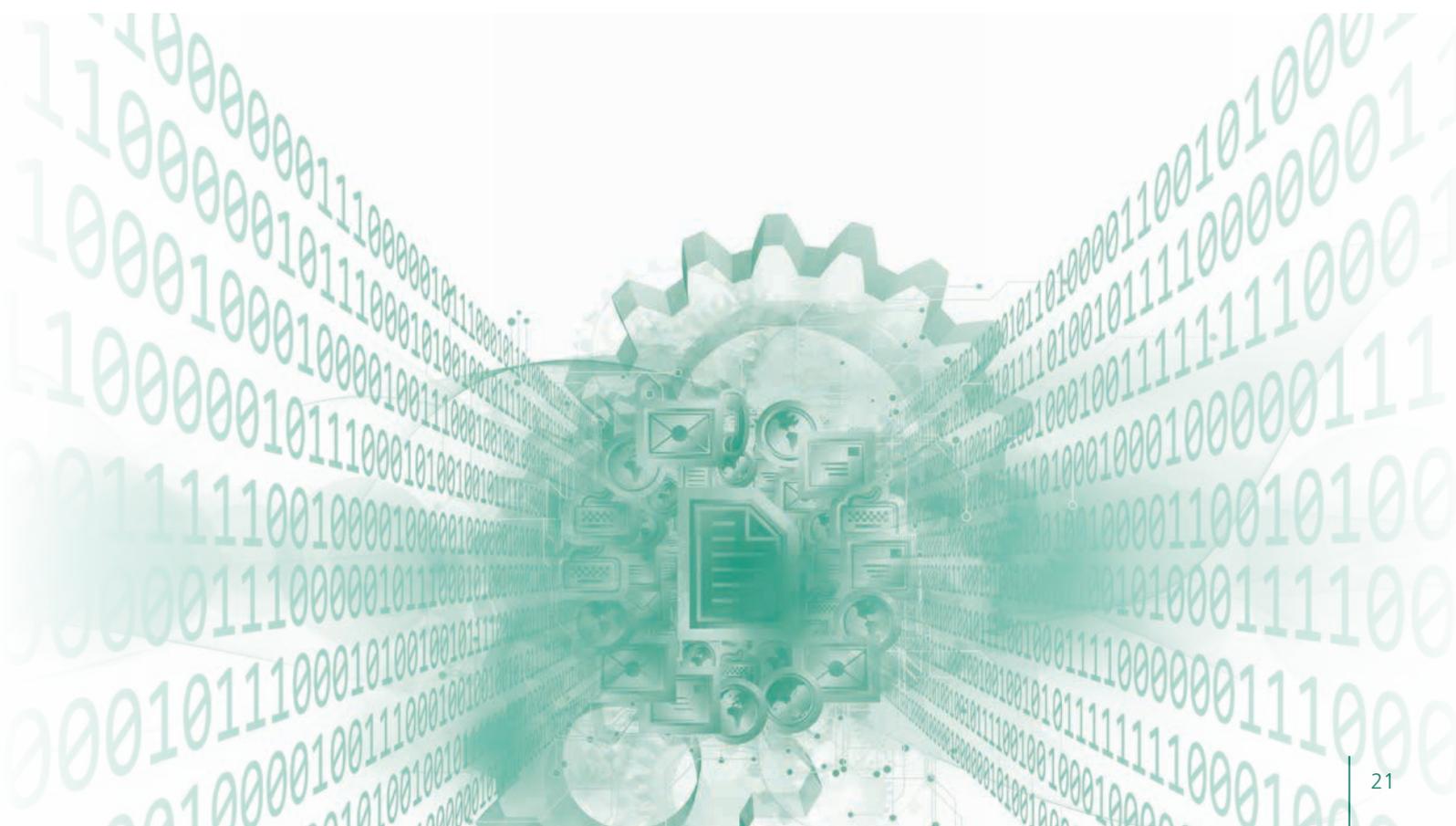


Jürgen Schwestka

Diplom-Kaufmann, CISA, IT-Auditor IDW

Tel.: +49 (9 11) 91 93-35 08

E-Mail: juergen.schwestka@roedl.com



Restrukturierung

> Pflegeheime in der Krise trotz gesamtwirtschaftlicher Hochkonjunktur – oder auch gerade deshalb? Ein Praxisbericht

Von Philipp Köppe

Gerade vor dem Hintergrund der derzeit guten wirtschaftlichen Lage in Deutschland ist die Zahl der Insolvenzen massiv zurückgegangen. In der Gesundheits- und Sozialwirtschaft verursacht jedoch diese sehr gute konjunkturelle Gesamtlage zunehmend Probleme. Insbesondere die begehrten Pflegefachkräfte, aber auch Leitungskräfte, sind nur noch schwer auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Einerseits steigt die Zahl der pflegebedürftigen Menschen kontinuierlich an, andererseits finden sich nicht genügend Fachkräfte.

In der Beratungspraxis begegnen uns trotz guter gesamtwirtschaftlicher Lage immer mehr Pflegeheime in akuten Krisensituationen. Die Ursachen hierfür sind in der Regel ähnlich:

Unzureichend verhandelte Pflegesätze

Die Verhandlung der Pflegesätze einer stationären Einrichtung in auskömmlicher Höhe ist ein entscheidender Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg. Trotzdem sind bei Krisenunternehmen oftmals Versäumnisse der letzten Jahre ausschlaggebend. Es wurde vielfach über Jahre hinweg keine Erhöhung der Pflegesätze verhandelt, da man am Ort preislich wettbewerbsfähig bleiben wollte. Da jedoch die Löhne und Gehälter sowie die Preise von bezogenen Leistungen stetig steigen, führt dies zu einer zwangsläufigen Reduzierung des Ergebnisses. Gerade der sehr sensible Bereich der Pflegesatzverhandlungen sollte durch interne oder externe Fachexperten professionell durchgeführt werden, da auf der Seite der Kostenträger stets äußerst professionelle Verhandler der Pflegekassen anzutreffen sind.

Fachkräftemangel und Leiharbeit

Seit einigen Jahren fällt es Pflegeeinrichtungen, insbesondere in peripherer Lage, besonders schwer, freiwerdende Stellen nachzubesetzen. Da jedoch in der Regel ein entsprechender Personalschlüssel mit den Kostenträgern vereinbart wurde, der eingehalten werden muss, sehen sich Betreiber von Pflegeeinrichtungen regelmäßig gezwungen, Leiharbeitnehmer anzufordern und einzusetzen. Deren hohe Kosten sind jedoch in der Pflegesatzkalkulation nicht berücksichtigt und führen unweigerlich zu einer immensen Erhöhung der Personalkosten. Unter den Betreibern ist mittlerweile ein regelrechter Kampf um Mitarbeiter zu beobachten. Die begehrten Fachkräfte können sich die Stellen aussuchen und werden nicht selten mit Unterschriftsprämien oder sogar Dienstwagen zur Privatnutzung gelockt. Dies ist insoweit nachvollziehbar, da in der Beratungspraxis moderne und gut nachgefragte Pflegeeinrichtungen freiwerdende Bewohnerplätze trotz Warteliste nicht mehr nachbelegen dürfen, da schlichtweg die Fachkräfte fehlen, um

den Personalschlüssel bzw. die Fachkraftquote zu erfüllen. So kann alleine der Mangel an Personal zu einer akuten und bedrohlichen Krise für Einrichtungen werden. Eine gute Personalstrategie und für Mitarbeiter ansprechende „weiche Faktoren“ wie flexible Arbeitszeiten oder Teilzeitmodelle können hier zur Wettbewerbsfähigkeit beitragen, denn diese sind für Mitarbeiter oder Bewerber oftmals mehr wert als ein höheres Gehalt.

Bauliche Anforderungen verschärft – erste Fristen laufen aus

In den vergangenen Jahren haben die meisten Bundesländer die Vorgaben zur baulichen bzw. räumlichen Beschaffenheit von stationären Pflegeeinrichtungen massiv verschärft. So ist beispielsweise in Bayern mit dem Pflege- und Wohnqualitätsgesetz (PfleWoqG) und der zugehörigen Ausführungsverordnung oder in Nordrhein-Westfalen mit dem Wohn- und Teilhabegesetz (WTG) eine deutliche Verschärfung der baulichen Anforderungen eingetreten. Es bestand zwar die Möglichkeit in nahezu allen Bundesländern eine Fristverlängerung oder gar Befreiung von diesen Vorschriften zu beantragen, doch laufen diese Fristverlängerungen nun, wie zum Beispiel in NRW zum 1. August 2018, aus. Laut Meldung der CareInvest vom 3. April 2018 sind alleine in Nordrhein-Westfalen 557 Pflegeeinrichtungen betroffen. Diese müssen zwar nicht schließen, dürfen freiwerdende Doppelzimmer aber nurmehr als Einzelzimmer nachbelegen. Dies wird für einige Marktteilnehmer zu kaum zu verkraftenden Einnahmeverlusten führen. Ebenso wird sich für die Bevölkerung die Versorgungssituation weiter anspannen.

Was tun als Pflegeheimbetreiber?

Aus den drei exemplarisch genannten Problemfeldern würde in der Regel bereits eines reichen, um möglicherweise eine kritische wirtschaftliche Situation herbeizuführen. Demnach sind die Betreiber auch in Zeiten einer sehr guten gesamtwirtschaftlichen Lage gut beraten, immer wachsam zu bleiben und ein engmaschiges Controlling in ihrer Einrichtung zu installieren. Sollten bereits erste Anzeichen einer sich anbahnenden Krise erkennbar sein, ist das Hinzuziehen eines Fachexperten oft-

mals zur Rettung des Pflegeheims unabdingbar. Gerade bei bestehenden Darlehensverpflichtungen sind die Kreditinstitute in der Regel verpflichtet, ein entsprechendes Gutachten über die Wirtschaftlichkeit und Sanierungsfähigkeit einzufordern.

Ein entsprechend branchenkundiger Berater wird gemeinsam mit der Unternehmensleitung dann die Situation analysieren und Restrukturierungsmaßnahmen gemeinsam erarbeiten. Wichtig ist insbesondere die Begleitung der Maßnahmenumsetzung, damit es keine Rückschläge gibt. Die Sanierung des Unternehmens kann hierbei sowohl außerhalb als auch innerhalb eines Insolvenzverfahrens durchgeführt werden. Gerade das Gesetz zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen (ESUG) zeigt hier interessante Gestaltungsmöglichkeiten, wie zum Beispiel Eigenverwaltungs- oder Schutzschirmverfahren, auf.

Fazit

Die Pflegebranche ist ein hoch spannender und wichtiger Teil der Gesundheitswirtschaft, hat jedoch mit einer knappen Finanzierung und massivem Fachkräftemangel zu kämpfen. Nur Betreiber, die in die Zukunft sehen und ihre finanzwirtschaftliche Situation kennen, werden sicher durch diese Herausforderungen steuern können. Wer vorbereitet ist und die Fallstricke kennt, kann diesen gezielt begegnen und das Unternehmen für die Zukunft stärken.

Kontakt für weitere Informationen:



Philipp Köppe, MHBA

Certified International Turnaround Professional

Tel.: +49 (9 11) 91 93-36 95

E-Mail: philipp.koeppe@roedl.com

Rödl & Partner intern

> Veranstaltungshinweise



Einzigartig vielfältig.

20. Fachmesse und
Kongress des Sozialmarktes

07. – 08. November 2018
Messezentrum Nürnberg

**BESUCHEN
SIE UNS:**

Halle 3A –
Stand 3A-214

Kontakt für weitere Informationen:



Klara John

Kauffrau für Marketingkommunikation

Tel.: +49 (9 11) 91 93-35 09

E-Mail: klara.john@roedl.com

Impressum Fokus Gesundheits- und Sozialwirtschaft

Herausgeber: **Rödl & Partner GbR**

Äußere Sulzbacher Str. 100 | 90491 Nürnberg

Tel.: +49 (9 11) 91 93-35 04 | erneuerbare-energien@roedl.com

Verantwortlich

für den Inhalt: **Martin Wambach** – martin.wambach@roedl.com

Kranhaus 1, Im Zollhafen 18 | 50678 Köln

Bernd Vogel – bernd.vogel@roedl.com

Äußere Sulzbacher Str. 100 | 90491 Nürnberg

Layout/Satz: **Andrea Kurz** – andrea.kurz@roedl.com

Äußere Sulzbacher Str. 100 | 90491 Nürnberg

Dieser Newsletter ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebswirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung des Newsletters und der darin enthaltenen Informationen ist Rödl & Partner stets um größtmögliche Sorgfalt bemüht, jedoch haftet Rödl & Partner nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. Rödl & Partner übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gerne für Sie zur Verfügung.

Der gesamte Inhalt der Newsletter und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von Rödl & Partner und steht unter Urheberrechtsschutz. Nutzer dürfen den Inhalt der Newsletter und der fachlichen Informationen im Internet nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.