Solidaris

Jahrgang 26 . Ausgabe 4 . November 2023

Solidaris Information

	Fakten aktuell
4	Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken
7	PUEG – die weiteren Schritte
9	Das Wachstumschancengesetz – Ermäßigter Umsatzsteuersatz künftig klarer?
11	Erneute Reform des Grunderwerbsteuergesetzes – Kommt jetzt das Ende des Share Deals?
	Beratung aktuell
13	Interim Management in Führungspositionen – ein Erfahrungsbericht
15	Die Krankenhausreform – Treiber für Transaktionen?
17	Interne Revision im Kontext der Nachhaltigkeit
19	Software-Einführung und Datenschutz – Teil 1
	Betriebsvergleiche
22	Krankenhäuser
25	Altenheime
28	Sozialstationen
30	Werkstätten für behinderte Menschen
32	Kinder- und Jugendhilfe
	Intern
34	Neue Kompetenzträger
	Seminare
35	Aktuelle Seminare
	Impressum

Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Jens Thomsen

derzeit beschäftigt uns alle, unsere Mitarbeiter, unsere Familien und Freunde die hohe Unsicherheit der weltpolitischen Lage. Genannt seien hier vor allem der seit über 20 Monaten andauernde Krieg in der Ukraine und der militärische Nahostkonflikt. Durch die anhaltende Inflation hat sich zudem der wirtschaftliche Druck auf die gesamte Wirtschaft enorm erhöht, auch auf die Organisationen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft. Die Politik ist kurzfristig aufgefordert, die finanziellen Rahmenbedingungen zu verbessern, wenn eine steigende Anzahl von Insolvenzen gemeinnütziger Einrichtungen im kommenden Jahr verhindert werden soll.

In diesen schwierigen Zeiten möchten wir Sie dennoch weiterhin mit wichtigen Informationen für den herausfordernden Geschäftsalltag in Ihrer Organisation versorgen. Wie in jeder Herbstausgabe der *Solidaris Information* bildet auch in diesem Heft die Berichterstattung über unsere Betriebsvergleiche in verschiedenen Branchen einen Schwerpunkt (S. 22 ff.). Die Zahlen aus dem Geschäftsjahr 2022 geben einen aufschlussreichen Einblick in die wirtschaftliche Situation der Gesundheits- und Sozialwirtschaft im gegenwärtigen Umfeld.

Auch die Verpflichtung zur Nachhaltigkeitsberichterstattung ab dem Geschäftsjahr 2025 und die dafür erforderlichen Vorbereitungen sind nach wie vor ein drängendes Thema. Wir widmen uns in dieser Ausgabe der Frage, wie die bisherigen Instrumente des Risikomanagements für diese Aufgaben angepasst werden müssen (S. 4) und welche Rolle die Interne Revision bei der Transformation in eine nachhaltige Unternehmensausrichtung spielen kann (S. 17). Darüber hinaus haben wir wie üblich auf den folgenden Seiten weitere wichtige Themen aus der Gesundheits- und Sozialwirtschaft für Sie aufbereitet.

Ich möchte die Gelegenheit nutzen und Ihnen an dieser Stelle den Bruch mit einer langjährigen Tradition mitteilen: Wir werden ab diesem Jahr keine Weihnachtskarten mehr versenden. Stattdessen werden wir vor dem Hintergrund der äußerst prekären humanitären Lage in vielen Teilen der Welt die dadurch ersparten Aufwendungen an eine gemeinnützige Organisation zur Verwendung für Kriegsflüchtlinge spenden.

Ich wünsche Ihnen eine besinnliche Advents- und Weihnachtszeit – auch wenn diese durch die aktuelle Situation betrübt sein wird – und einen kraftvollen Start in das neue Jahr!

Ihr

Fakten aktuell

Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken

Von Matthias H. Appel und Dr. Christoph Thiesen

Am 5. Januar 2023 ist die Richtline zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD) in Kraft getreten. Darüber hinaus wurden am 31. Juli 2023 die europäischen Berichtsstandards (European Sustainability Reporting Standards – ESRS) als delegierter Rechtsakt von der EU-Kommission veröffentlicht. Die ESRS fordern zukünftig vom berichtspflichtigen Unternehmen unter anderem umfassende Angaben zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken und deren Integration in das Risikomanagement. Inwieweit können hier bestehende Berichts- und Organisationsstrukturen als Grundlage dienen und was haben Geschäftsführung und Aufsichtsrat zu beachten?

Risikomanagement gewinnt an Bedeutung

Nach den Vorgaben der EU-Kommission rückt das Thema Risikomanagement stärker in den Fokus der Berichterstattung. Der Lagebericht soll demnach das zugrundeliegende Risikomanagementsystem des Unternehmens in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken näher erläutern. Im Rahmen der Umsetzung der ESRS müssen die Träger von Gesundheits- und Sozialeinrichtungen insbesondere die folgenden Kernfragen im Blick haben:

- Welchen physischen, Übergangs- und finanziellen Risiken sind unsere Einrichtungen durch den Klimawandel ausgesetzt?
- Sind unsere klimabezogenen Risiken in bestehende Risikomanagementprozesse integriert?

Für Gesundheits- und Sozialeinrichtungen sind diese Fragen von besonderer Bedeutung, da sie in hohem Maße von Nachhaltigkeitsrisiken betroffen sind; unter anderem von

- Umweltrisiken (z. B. Naturkatastrophen, Klimawandel, Umweltverschmutzung),
- sozialen Risiken (z. B. Arbeitskräftemangel, Fachkräftemangel, Diskriminierung) und
- Governancerisiken (z. B. Korruption, Geldwäsche, Menschenrechtsverletzungen).

Die bisherigen Instrumente im Risikomanagement der Gesundheits- und Sozialeinrichtungen sind nicht immer geeignet, Nachhaltigkeitsrisiken zu identifizieren und zu steuern. Vor allem Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen müssen daher ihre Risikomanagementsysteme überarbeiten, mögliche Schwachpunkte erkennen und einen entsprechenden Handlungsbedarf ableiten. In der Praxis zeichnen sich folgende Maßnahmen ab:

- Erweiterung der Risikoinventur um Nachhaltigkeitsrisiken
- Implementierung von Prozessen und Systemen zur Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken
- Entwicklung von Maßnahmen zur Steuerung von Nachhaltigkeitsrisiken

Die Anpassung des Risikomanagements an die Anforderungen der CSRD ist eine komplexe Aufgabe, die eine sorgfältige Planung und frühzeitige Umsetzung erfordert.

Grundlagen des Risikomanagements

In den letzten Jahren hat sich auch im Bereich der Gesundheits- und Sozialwirtschaft die grundlegende Einschätzung durchgesetzt, dass die Unternehmensführung für ein angemessenes Risikocontrolling und Risikomanagement zu sorgen hat. Die Maßnahmen müssen so eingerichtet sein, dass bestandsgefährdende Entwicklungen frühzeitig erkannt und an die zuständigen Entscheidungsträger weitergeleitet werden, also zu einem Zeitpunkt, zu dem noch geeignete Maßnahmen zur Sicherung des Fortbestandes des Rechtsträgers ergriffen werden können. Auch der Aufsichtsrat muss sich ein eigenes Bild von dem erforderlichen Überwachungssystem verschaffen und dessen Wirksamkeit beurteilen. Aus der regulatorischen Entwicklung ergibt sich auch für die Träger von Krankenhäusern und Pflegeheimen die Pflicht zur Etablierung eines unternehmerischen Überwachungssystems und damit die Pflicht zur Implementierung eines Risikomanagementsystems.

Im Rahmen der Unternehmensüberwachung stellt das (nachhaltige) Risikomanagement einen wichtigen Baustein dar. Das Risikomanagement bedient sich in der Regel eines Risikomanagementsystems (RMS), das den Prozess der Risikoidentifikation, Risikoanalyse, Risikobewältigung und Risikosteuerung systematisiert und dokumentiert.

Systematisierung bedeutet hierbei insbesondere, dass die Strukturen des Risikomanagements, d.h. die Aufbau- und Ablauforganisation des Systems, eindeutig definiert sind und regelmäßig gesteuert und überwacht werden. Je nach Größe und Komplexität des gemeinnützigen Trägers kann das Risikomanagementsystem umfangreicher und formalisiert ausgestaltet sein.

Ausgangspunkt Wesentlichkeitsanalyse

Nach den aktuellen Vorgaben der ESRS stellt die Wesentlichkeitsanalyse den Ausgangspunkt für die Nachhaltigkeitsberichterstattung dar. Die Durchführung einer Bewertung der Wesentlichkeit ist demnach erforderlich, damit das Unternehmen die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen ermitteln kann. Im Umkehrschluss gilt: Unwesentliche Themen können in der Berichterstattung weggelassen werden (soweit nicht wiederum eine Pflichtangabe gemäß ESRS 2 vorliegt). Die Erkenntnisse aus der Wesentlichkeitsanalyse ermöglichen eine entsprechende Identifikation der nachhaltigkeitsbezogenen Risiken bzw. der notwendigen Anpassung des Risikomanagements.

Negative oder positive Auswirkungen, die das Unternehmen – in Bezug auf die ESG-Aspekte (Environment, Social und Governance) – auf die Umwelt und die Menschen hat oder haben könnte (sog. „Impact Materialität“), müssen in der Analyse näher betrachtet werden. In der Praxis wird auch von der sogenannten „Inside-Out-Perspektive“ gesprochen. Die Wesentlichkeit bzw. der Schweregrad der Auswirkungen wird anhand den Faktoren „Ausmaß“, „Umfang“ und „Unabänderlichkeit“ bestimmt. In der Praxis hat sich bewährt, die im ESRS 1 abgebildete Themenliste als Grundlage zu verwenden und pro Thema die jeweilige (aktuelle/zukünftige) Relevanz zu prüfen.

Im Rahmen der weiteren Analyse müssen die gleichen Themen auch im Hinblick auf die finanzielle Materialität überprüft werden. Demnach ist ein ESG-Aspekt zu betrachten, wenn er wesentliche finanzielle Auswirkungen auf das Unternehmen hat (oder dies erwartet wird). Risiken und Chancen, die sich innerhalb von kurz-, mittel- und/oder langfristigen Zeithorizonten unter anderem wesentlich auf Cashflows, Kapitalkosten und Immobilien auswirken, müssen näher betrachtet werden. In der Praxis wird auch von der sogenannten „Outside-In-Perspektive“ gesprochen. Die Wesentlichkeit dieser (finanziellen) Risiken und Chancen wird anhand einer Eintrittswahrscheinlichkeit (Skala: von „keine“ bis „sicherer Eintritt“) und dem potenziellen Ausmaß der finanziellen Auswirkungen (von „keine“ bis „Bestandsgefährdung“) bewertet.

ESRS 1 legt fest, dass das Unternehmen für die wesentlichen Aspekte seine Richtlinien, Maßnahmen und Ziele zur Bewältigung dieser Auswirkungen offenlegen muss. Falls das Unternehmen noch keine Richtlinien oder Ziele umgesetzt hat, ist darzulegen, wann und wie eine Umsetzung erfolgen wird. Am Ende der Wesentlichkeitsanalyse sollte daher immer eine Priorisierung der wesentlichen Handlungsfelder stehen, die entsprechend Eingang in das Risikomanagement finden.

Risikobetrachtung im Immobilienbestand

Durch die Umsetzung der CSRD und der Taxonomie-Verordnung sind die betroffenen Einrichtungsträger verpflichtet, bis 2025 eine umfassende energetische Betrachtung der Bestandsimmobilien sowie der notwendigen Anpassungsstrategien (vor allem „Beitrag zu

Klimaschutz“ und „CO_2-Reduktion im Immobilienbestand und Neubau“) anzustreben.

Im Rahmen einer „robusten Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung“ müssen auch Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen die Auswirkungen des Klimawandels auf die Gesundheit der Patienten bzw. Bewohner und den Betrieb sowie mögliche Anpassungslösungen (z. B. Gebäudekühlung, Sonnenschutzsysteme) bewerten. Diese Anpassungslösungen werden anhand vordefinierter Indikatoren überwacht und gemessen.

Unter Berücksichtigung bestimmter Leistungsindikatoren muss die trägerbezogene Klimaneutralität schrittweise im Rahmen eines langfristigen Klimaschutzfahrplans angestrebt und für Dritte nachvollziehbar dokumentiert werden. Die notwendige Gesamtbetrachtung der laufenden und investiven Aufwendungen (Wirtschaftlichkeitsbetrachtung) bildet in Verbindung mit den angestrebten Emissionseinsparungen letztlich den (langfristigen) finanziellen Handlungsspielraum des Trägers ab. Aus Unternehmenssicht müssen damit frühzeitig Investitionsbedarfe und Finanzierungslücken sowie notwendige Anpassungen des Geschäftsmodells (z. B. Exit, Bau von kleineren Einheiten) strategisch betrachtet und in das Risikomanagement integriert werden.

Soziale Risiken steuern

Nach den Vorgaben der CSRD muss die Berichterstattung zukünftig auch Angaben umfassen, die für das Verständnis der Auswirkungen der Tätigkeiten des Unternehmens im Hinblick auf Sozial- und Arbeitnehmerbelange, die Achtung der Menschenrechte und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung erforderlich sind. Im Rahmen der Aufbereitung der arbeitnehmerbezogenen Informationen ist insbesondere der ESRS S1 von zentraler Bedeutung. Anhand von normierten Offenlegungspflichten sollen die Adressaten des Nachhaltigkeitsberichts in die Lage versetzt werden, eine Einschätzung der Arbeitsbedingungen sowie ihrer Auswirkungen auf das Unternehmen und die Belegschaft vornehmen zu können. Hierbei müssen die kurz-, mittel- und langfristigen Auswirkungen von Chancen und Risiken auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens, die sich beispielsweise aus der Personalsituation (z. B. Fachkräftemangel) ergeben können, dargelegt werden. Ergriffene Maßnahmen zur Verhinderung oder Behebung tatsächlicher oder potenzieller negativer Auswirkungen auf das Unternehmen und die Belegschaft müssen beschrieben werden.
Durch den Standard ESRS S2 werden die Unternehmen zukünftig verpflichtet, Angaben über Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf Mitarbeiter in der Wertschöpfungskette näher zu beleuchten. Im Kern wird angestrebt, einen Überblick über die bei den Geschäftspartnern etablierten Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte, zur Bekämpfung von Zwangs- und Kinderarbeit, zum Umweltschutz und über Maßnahmen gegen Korruption und Bestechung zu erlangen. Hierzu ist insbesondere die Information, ob eine systematische Analyse der Lieferanten (z. B. Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten) erfolgt bzw. ein Verhaltenskodex für Lieferanten existiert, von zentraler Bedeutung.

Praxis-Hinweis

Die CSRD erweitert den Betrachtungsumfang des Risikomanagements von Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft deutlich. Zukünftig müssen auch indirekte Auswirkungen und langfristige Szenarien der Nachhaltigkeitsrisiken berücksichtigt werden. Dies ist eine wichtige Herausforderung für Unternehmen, da es bedeutet, dass sie ihr Risikomanagementsystem anpassen müssen. Unternehmen sollten daher frühzeitig mit der Umsetzung der CSRD-Anforderungen beginnen.

Matthias H. Appel
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

Freiburg
T +49 761 79186-35
m.appel@solidaris.de

Dr. Christoph Thiesen
Wirtschaftsprüfer

Köln
T +49 2203 8997-133
c.thiesen@solidaris.de

PUEG – die weiteren Schritte

Von Frank Dickmann und Britta Greb

Am 1. Juli 2023 ist das Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) in Kraft getreten. Viele Regelungen gelten bereits seit diesem Stichtag, so etwa die Anhebung des Beitragssatzes um 0,35 Prozentpunkte bei gleichzeitiger Differenzierung nach der Kinderzahl. Viele Neuregelungen des PUEG wirken aber erst in der Zukunft. Wir zeigen auf, welche weiteren Änderungen auf die Betroffenen zukommen.

Entwicklung der Leistungen

Anhebung der Leistungsbeträge

Zum 1. Januar 2024 steigt das Pflegegeld um 5 % an. Gleichzeitig werden auch die Leistungsbeträge für ambulante Sachleistungen, also häusliche Pflegehilfen durch ambulante Pflege- und Betreuungsdienste, um 5 % angehoben. Zum 1. Januar 2025 steigen die Leistungsbeträge der Pflegeversicherung um 4,5 % an (ambulant, voll- und teilstationär). Zum 1. Januar 2028 ist eine weitere Erhöhung geplant, die sich am Anstieg der Kerninflationsrate in den drei vorausgehenden Kalenderjahren, für die zu diesem Zeitpunkt die Daten vorliegen, orientiert (ambulant, voll- und teilstationär).

Anhebung der Leistungszuschläge nach § 43c SGB XI

Zum 1. Januar 2024 werden die Leistungszuschläge für Pflegebedürftige ab dem Pflegegrad 2 in vollstationären Pflegeeinrichtungen erhöht. Sie betragen dann

- bei einer Verweildauer von 0 bis 12 Monaten 15 % (derzeit 5 %),
- bei einer Verweildauer von 13 bis 24 Monaten 30 % (derzeit 25 %),
- bei einer Verweildauer von 25 bis 36 Monaten 50 % (derzeit 45 %) und
- bei einer Verweildauer von mehr als 36 Monaten 75 % (derzeit 70 %)

des von den Pflegebedürftigen zu zahlenden Eigenanteils an den pflegebedingten Aufwendungen.

Kurzzeit- und Verhinderungspflege – gemeinsamer Jahresbetrag

Zum 1. Juli 2025 werden die Leistungsbeträge der Verhinderungspflege und der Kurzzeitpflege zu einem gemeinsamen Jahresbetrag zusammengefasst (§ 42a SGB XI – neu). Dann steht für Verhinderungspflege und Kurzzeitpflege künftig ein kalenderjährlicher Gesamtleistungsbetrag von bis zu 3.539 EUR zur Verfügung, den die Anspruchsberechtigten nach ihrer Wahl flexibel für beide Leistungsarten einsetzen können. Aufgrund des unterjährigen Stichtags werden sich im Jahr 2025 Abgrenzungsfragen stellen. Hierzu halten wir Sie auf dem Laufenden.

Unterstützung pflegender Angehöriger: Pflegeunterstützungsgeld

Ab dem 1. Januar 2024 kann das Pflegeunterstützungsgeld von Angehörigen künftig pro Kalenderjahr für bis zu zehn Arbeitstage je pflegebedürftiger Person in Anspruch genommen werden. Das Pflegeunterstützungsgeld wird in Fällen des § 2 PflegeZG gezahlt, wenn die Entgeltfortzahlung nicht greift. Das Pflegeunterstützungsgeld ist eine Nischenleistung, die nach unserer Wahrnehmung selten in Anspruch genommen wird.

Bessere Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte

Mit der Einführung des PUEG hat der Gesetzgeber das Förderprogramm zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf bis 2030 verlängert. Das Förderprogramm bezweckt, die Pflegekräfte dabei zu unterstützen, den hohen Anforderungen an die Vereinbarkeit von familiärer Pflege, Familie und Beruf gerecht zu werden. Vorgesehen ist, dass Entlastungsmaßnahmen von Pflegeeinrichtungen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf für Pflegekräfte über den Ausgleichsfond der Pflegeversicherung gefördert werden. Damit wird das Förderprogramm um weitere sechs Jahre über 2024 hinaus verlängert. Der Gesetzgeber verspricht sich durch die Fortsetzung des Förderprogramms eine langfristige Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte. Dies soll auch ein Anreiz für Menschen sein, die berufliche Laufbahn in der Pflege zu suchen, und ein Abwandern in die Leiharbeit verhindern.

Springerpools

Als wesentliche Änderung sieht das PUEG eine Ergänzung der Landesrahmenverträge vor. Die Landesrahmenvertragspartner werden in § 75 SGB XI beauftragt, die bestehenden Landesrahmenverträge zu ergänzen. Anerkanntes Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es ambulanten Pflegediensten und Pflegeeinrichtungen kurzfristig ermöglichen, Personalpools und Personalausfallkonzepte zu etablieren. Die Zulassung von derartigen Springerkonzepten soll dazu führen, die Anzahl der Leiharbeitnehmer auf ein Minimum zu reduzieren und gleichzeitig die hauptamtlichen Pflegekräfte spürbar und zügig zu entlasten.

Seit dem 1. Juli 2023 kann in den Pflegesatzvereinbarungen für vollstationäre Pflegeeinrichtungen Pflege- und Betreuungspersonal bis zur Höhe der in § 113c Abs. 1 SGB XI festgelegten Personalanhaltswerte vereinbart werden. Damit können bis zu sechs Vollzeitkräfte zusätzlich vereinbart werden. Soweit ein sachlicher Grund vorliegt, besteht auch die Möglichkeit, weiteres Personal zu vereinbaren.

Flexi-Zulagen und Leiharbeit

An Mitarbeiter, die kurzfristig einen Dienst übernehmen, können Zulagen gezahlt werden. Dies gilt sowohl für das Stammpersonal als auch für Mitarbeiter, die im Rahmen von Springerpools tätig werden. Damit finden solche Zuschläge nach dem PUEG eine wirtschaftliche Rechtfertigung und können insoweit anerkannt werden. Die Kosten für Leiharbeit hingegen können grundsätzlich nur bis zu der Höhe als wirtschaftlich anerkannt werden, die auch für direkt bei der Pflegeeinrichtung beschäftigte Pflegekräfte anerkannt werden. Die darüber hinausgehenden Kosten finden keine Anerkennung.

Weiterqualifizierung von Pflegehilfskräften

Das PUEG ermöglicht es, dass Pflegehilfskräfte ohne Berufsausbildung, die sich berufsbegleitend in einer ein- oder zweijährigen Ausbildung zur Pflegehilfs- oder -assistenzkraft oder Pflegefachperson weiterqualifizieren, bereits während der berufsbegleitenden Weiterbildung beim Stellenschlüssel für den angestrebten Berufsabschluss berücksichtigt werden können. Dies gilt auch für ausländische Pflegekräfte während des Anerkennungslehrgangs. Damit soll sichergestellt werden, dass zügig mehr Personal eingestellt und somit das Pflegepersonal besser entlastet werden kann.

Praxis-Hinweis

Nicht alles, was sich die Koalition anfangs vorgenommen hatte (s. Koalitionsvertrag, S. 80 f.), wurde geschafft: Weder die Verlagerung der Kosten der Behandlungspflege in die GKV noch die Unterstützung des bedarfsgerechten Ausbaus der Tages- und Nachtpflege sowie insbesondere der solitären Kurzzeitpflege wurde angegangen. Ein Trauerspiel ist und bleibt der Versuch, die personelle Situation in der Pflege zu verbessern: Der Koalitionsvertrag sah vor, in der stationären Langzeitpflege den Ausbau der Personalbemessungsverfahren zu beschleunigen. Stattdessen wurde den Ländern die Kompetenz eingeräumt, rahmenvertraglich vom Personalbemessungssystem nach § 113c SGB XI abzuweichen, und die Länder machen von dieser Möglichkeit auf breiter Front Gebrauch. Der Bund sieht diesem Treiben tatenlos zu. Auch hatte man sich insbesondere für die stationäre Langzeitpflege vorgenommen, die Gehaltslücke zur Krankenpflege zu schließen, doch auch hier ist keinerlei Aktivität zu erkennen. Der Ankündigung von (umfassenderen) Steuerbefreiungen von Zuschlägen ist ebenfalls keine Umsetzung gefolgt. So bleibt das Fazit zum PUEG gemischt: Einiges wurde pflichtgemäß abgearbeitet, doch auf einen wirklich großen Wurf darf man wohl erst in der folgenden Legislaturperiode hoffen.

Frank Dickmann
Rechtsanwalt

Köln
T +49 2203 8997-385
f.dickmann@solidaris.de

Britta Greb
Rechtsanwältin

Köln
T +49 2203 8997-386
b.greb@solidaris.de

Das Wachstumschancengesetz – Ermäßigter Umsatzsteuersatz künftig klarer?

Von Karin Hellwig und Markus Rohwedder

Am 30. August 2023 hat die Bundesregierung den Regierungsentwurf des Gesetzes zur Stärkung von Wachstumschancen, Investitionen und Innovation sowie Steuervereinfachung und Steuerfairness (Wachstumschancengesetz) vorgelegt. Hierin enthalten sind zahlreiche steuerliche Maßnahmen, die darauf abzielen, Unternehmen zu entlasten und das Steuersystem zu vereinfachen. Zentral für steuerbegünstigte Körperschaften ist die klarstellende Neufassung des § 12 Abs. 2 Nr. 8 a) UStG, in dem die Anwendung des ermäßigten Umsatzsteuersatzes von 7 % für Zweckbetriebe geregelt ist.

Nach den jüngsten Urteilen des Bundesfinanzhofs (BFH) war die Anwendung des ermäßigten Steuersatzes unlängst immer mehr zurückgedrängt worden, ganz zentral in der Entscheidung des BFH vom 23. Juli 2019 – XI R 2/17, in der es um die Umsatzsteuer auf die Umsätze eines Inklusionsbetriebs in Gestalt eines Bistros ging. Der BFH hatte hier entschieden, dass die Anwendung des ermäßigten Steuersatzes auf die Umsätze des Bistros wettbewerbsschädlich sei. Ferner seien die Umsätze dieses Zweckbetriebs im Sinne von § 68 Nr. 3 c) AO dem Regelsteuersatz von 19 % zu unterwerfen, weil die Ausgangsleistungen (Gastronomieleistungen) zwar als

solche der Zweckverwirklichung dienten, aber nicht den behinderten Menschen und damit nicht dem begünstigten Personenkreis zugutekämen und somit nicht originär gemeinnützig seien.

Dieses Urteil des BFH war in Kreisen der betroffenen Einrichtungen auf heftige Kritik gestoßen, da sich die Ausgangsleistungen bei Inklusionsbetrieben – sowie auch bei Werkstätten für behinderte Menschen – regelmäßig nicht speziell an behinderte Menschen, sondern an einen allgemeinen Kundenkreis richten. Der Sinn solcher Einrichtungen besteht gerade auch darin, einen Brückenschlag zum allgemeinen Wirtschaftsleben herzustellen. Infolge der BFH-Rechtsprechung bestand eine erhebliche Unsicherheit mit Blick auf die Anwendung des ermäßigten Steuersatzes von 7 % in derartigen Einrichtungen.

Auch für die allgemeinen Zweckbetriebe nach § 65 AO schien die Anwendung des ermäßigten Steuersatzes nach der aktuellen Rechtsprechung des BFH nunmehr nahezu ausgeschlossen. In seinem Urteil vom 26. August 2021 – V R 5/19 – hatte der BFH die Anwendung des ermäßigten Steuersatzes auf die Umsätze eines Zweckbetriebs nach § 65 AO abgelehnt. Begründet wurde dies mit der in § 12 Abs. 2 Nr. 8 a) UStG enthaltenen Wettbewerbsklausel, die dem Wortlaut nach auch für Zweckbetriebe nach § 65 AO gesondert einzuhalten sei, obwohl bereits die Zweckbetriebsnorm des § 65 AO selbst eine – wenn auch dem Wortlaut nach mildere – Wettbewerbsklausel enthält und die Finanzverwaltung bei Zweckbetrieben nach § 65 AO die Anwendung des ermäßigten Steuersatzes daher stets bejaht (vgl. Abschnitt 12.9 Abs. 9 Satz 2 UStAE).

Nach der Neufassung des § 12 Abs. 2 Nr. 8 a) UStG im Wachstumschancengesetz soll nunmehr die Anwendung des ermäßigten Steuersatzes bei Zweckbetrieben nach § 65 AO festgeschrieben werden, da nach der Gesetzesbegründung ein unzulässiger Wettbewerb bereits durch die entsprechende Voraussetzung dieser Zweckbetriebsnorm ausgeschlossen sei. Ferner stellt die geplante Neufassung klar, dass steuerbegünstigte Körperschaften bei den übrigen Katalog-Zweckbetrieben im Sinne der §§ 66 bis 68 AO ihre steuerbegünstigten Zwecke selbst erfüllen und folglich den ermäßigten Steuersatz anwenden können, „wenn die Leistungsempfänger oder an der Leistungserbringung beteiligte Personen vom steuerbegünstigten Zweck der Einrichtung erfasst werden". Diese Formulierung sollte künftig Sicherheit beispielsweise für Inklusionsbetriebe bringen.

Praxis-Hinweis
Zunächst bleibt abzuwarten, ob das Gesetz in der vorliegenden Entwurfsfassung verabschiedet wird – die finale Abstimmung im Bundesrat ist auf den 15. Dezember 2023 terminiert. Wenn Sie Fragen zur Anwendung des ermäßigten Umsatzsteuersatzes haben, wenden Sie sich gerne an unser Steuerteam.

Karin Hellwig
Steuerberaterin

Köln
T +49 2203 8997-115
k.hellwig@solidaris.de

Markus Rohwedder
Steuerberater

Köln
T +49 2203 8997-226
m.rohwedder@solidaris.de

Erneute Reform des Grunderwerbsteuergesetzes – Kommt jetzt das Ende des Share Deals?

Von Karin Hellwig und Markus Rohwedder

Im Sommer hat das Bundesfinanzministerium einen Diskussionsentwurf zur Reform des Grunderwerbsteuergesetzes zur Abstimmung an die Bundesländer gegeben – und dieser birgt erhebliche Änderungen für den Bereich der sogenannten Share Deals.

Als zentrale Neuerung für die Erwerber von selbstgenutztem Wohneigentum sieht der Entwurf vor, dass die Bundesländer die Möglichkeit bekommen, einen ermäßigten Steuersatz, auch einen solchen von 0 %, einzuführen. Diesen ermäßigten Steuersatz können die Bundesländer auf einen bestimmten Freibetrag des Erwerbs anwenden oder auf den Ersterwerb einer selbstgenutzten Wohnimmobilie beschränken. Darüber hinaus soll sich an den Grundtatbeständen des Grunderwerbsteuerrechts (zum Beispiel Grundstückskauf oder Erwerb einer Verwertungsbefugnis, § 1 Abs. 1 und 2 GrEStG) nichts ändern.

Mit Blick auf die Übertragung von Geschäftsanteilen an grundstückshaltenden Kapitalgesellschaften (Share Deals) soll es jedoch zu gravierenden Änderungen gegenüber der derzeit geltenden Rechtslage kommen. Momentan führt die Übertragung von mindestens 90 % der Anteile an einer solchen Gesellschaft an einen Erwerber zu einer Grunderwerbsteuer. Daneben löst auch die sogenannte Anteilsvereinigung, also die Vereinigung von mindestens 90 % der Anteile an einer grundstücksbesitzenden Gesellschaft in der Hand eines Erwerbers, die Grunderwerbsteuer aus (vgl. § 1 Abs. 2, 3 und 3a GrEStG). Vor dem Hintergrund dieser Regelungen sind in der Praxis viele Gestaltungen (sog. RETT-Blocker) zu finden, in denen ein zuvor nicht gesellschaftsrechtlich verbundener Gesellschafter einen entsprechenden Minderheitsanteil hält, um die Grunderwerbsteuerbelastung, die ansonsten bei 100%igen Anteilsverkäufen entstanden wäre, zu vermeiden.

Bereits mit der letzten Grunderwerbsteuerreform, die am 1. Juli 2021 in Kraft getreten ist, wurde die Besteuerung der Share Deals dahingehend verschärft, dass die Änderung des unmittelbaren oder mittelbaren Gesellschafterbestands einer grundstücksbesitzenden Kapitalgesellschaft von mindestens 90 % innerhalb von zehn Jahren durch Übertragung auf neue Gesellschafter zu einer Grunderwerbsteuer führt (§ 1 Abs. 2b GrEStG).

Mit dem Diskussionsentwurf soll nunmehr die Grunderwerbbesteuerung von Share Deals auf gänzlich neue Füße gestellt werden. Die bisherigen Regelungen in den Absätzen 2, 2b, 3 und 3a des § 1 GrEStG sollen gestrichen und an der 90-%-Quote nicht mehr festgehalten werden. An ihre Stelle tritt nach dem Entwurf eine Neuregelung, nach der Share-Deals nur bei Vereinigung der Gesamtheit der Anteile besteuert werden sollen.

Hierzu zählen dann unmittelbare oder mittelbare Anteilserwerbe an einer grundstückshaltenden Gesellschaft bei Vereinigung sämtlicher Anteile (100 %) in der Hand eines Erwerbers oder einer Erwerbergruppe. Als Erwerbergruppe gilt eine Mehrzahl von natürlichen oder juristischen Personen, wenn sie ihre Erwerbe miteinander abgestimmt haben und gemeinsam sämtliche Anteile an einer grundstückshaltenden Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar erwerben.

Ferner sollen Anteile, die im „dienenden Interesse" der Erwerber gehalten werden, beim Erwerb nicht mitgezählt bzw. den Erwerbern zugerechnet werden. Damit sollen auch die Erwerbsfälle erfasst werden, in denen ein Erwerber bzw. eine Erwerbergruppe tatsächlich nicht 100 % der Anteile vereinigt, die anderen Anteile allerdings in seinem Interesse gehalten werden, so dass die Erwerber bei einer wirtschaftlichen Gesamtbetrachtung eine ähnliche Position wie ein 100%iger Anteilseigner haben.

Praxis-Hinweis

Es bleibt abzuwarten, wie sich die Bundesländer zum Entwurf positionieren und wie dann ggf. das weitere Gesetzgebungsverfahren verläuft. Es steht jedoch zu befürchten, dass bei Umstrukturierungen künftig die Grunderwerbsteuer verstärkt zum „Deal Breaker" wird. Falls Sie Fragen im Zusammenhang mit der Grunderwerbsteuer im Umfeld von geplanten Anteilsverkäufen haben, sprechen Sie uns gerne an.

Karin Hellwig
Steuerberaterin

Köln
T +49 2203 8997-115
k.hellwig@solidaris.de

Markus Rohwedder
Steuerberater

Köln
T +49 2203 8997-226
m.rohwedder@solidaris.de

Beratung aktuell

Interim Management in Führungspositionen – ein Erfahrungsbericht

Von Eva-Maria Hefner

Was tun bei plötzlichen Vakanzen oder bei unvorhergesehenem Personalausfall, der insbesondere auf Führungsebene zu eklatanten Lücken führen kann? Wie kann eine professionelle (Zwischen-)Lösung aussehen? Diesen Fragen müssen sich Geschäftsführungen oder Vorstände in Situationen fehlender Führungskräfte stellen, wohlwissend, dass sich Recruiting-Prozesse über viele Monate hinziehen können. Langfristig sind nachhaltige Personalkonzepte zu formulieren, Führungskräfte aus den eigenen Reihen zu entwickeln und moderne Strukturen und Hierarchien im Unternehmen zu etablieren, die den zukünftigen Anforderungen gerecht werden. Kurzfristig ist eine gute Lösung für akute Personalengpässe auf Führungsebene das passgenaue Interim Management. Unsere Expertin Eva-Maria Hefner, Senior-Beraterin bei der Solidaris Unternehmensberatungs-GmbH, berichtet aus eigener Erfahrung über die wichtigsten Aspekte eines guten Interim Managements und die Chancen, die sich für das Unternehmen daraus ergeben.

Ich habe für 14 Monate bei einem Komplexträger (verschiedene Bereiche der Sozialarbeit) im süddeutschen Raum interimsweise die Leitung des Finanz- und Rechnungswesens übernommen. Vielfältige Aufgaben, unterschiedliche Projekte und unvorhergesehene Ereignisse bestimmten meinen Arbeitsalltag.

Eine erste Aufgabe in diesem Zusammenhang besteht darin, eine Vertrauensbasis im Team aufzubauen, da durch die fehlende Führungskraft viele Unsicherheiten entstanden sind. Durch die Installation einer Regelkommunikation (regelmäßige Teambesprechungen und Einzelgespräche mit den einzelnen Mitarbeitern) kann dies schnell gelingen, obwohl ein Interim Manager in der Regel nur an einzelnen Wochentagen vor Ort ist. Um das Vertrauensverhältnis auch auf die Arbeitstage auszuweiten, die nicht per Präsenz abgedeckt werden können, können Lösungen wie eine zugesicherte telefonische Erreichbarkeit dazu beitragen, den Mitarbeitern ein gutes Stück Sicherheit zu geben.

In meinem konkreten Fall waren neben der Personalführung zahlreiche weitere Aufgaben wahrzunehmen, so die Vorbereitung des Jahresabschlusses, das Etablieren neuer Prozesse im Unternehmen (z. B. Mahnrichtlinie), das Forderungsmanagement, Steuerthemen, Darlehensanfragen, die Abwicklung von Versicherungsfällen sowie der Kontakt zu Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Banken und Versicherungen. Es mussten alle Aufgaben der Leitung des Finanz- und Rechnungswesens übernommen werden. Darüber hinaus begleitete ich den Recruiting-Prozess für die Stelle der Abteilungsleitung Finanz- und Rechnungswesen aktiv mit.

Das besondere des Engagements im Rahmen der Interimslösung ist der Spagat zwischen dem Wissen, „nur übergangsweise“ in dem Unternehmen tätig zu sein, und der Aufgabe, den Mitarbeitern trotzdem ein verlässlicher, kompetenter und vertrauensvoller Ansprechpartner zu sein. Wichtig ist zu jedem Zeitpunkt, dass das Team, die Geschäftsführung und die kaufmännische Leitung sich durch transparente Terminplanung auf Anwesenheitszeiten des Interim Managers einstellen können und gemeinsam ein geeigneter Weg der Kommunikation festgelegt wird. Nicht zuletzt die neuen technischen Kommunikationskanäle (z. B. Videokonferenz) ermöglichen den „persönlichen“ Kontakt auch außerhalb der offiziellen Anwesenheitszeiten und gestalten das Interim Management „lebendig“.

Durch den Einsatz von Interim Management können in den betroffenen Unternehmen auch während der Zeit der Stellenvakanz Projekte ins Leben gerufen und Prozesse etabliert werden. Es besteht die große Chance, die Mitarbeiter zu mehr Eigeninitiative zu animieren, da ohne „feste“ Führungskraft Aufgaben stets neu und anders verteilt werden müssen. Besonders gelungen ist die Interim-Lösung, wenn Mitarbeiter neue Verantwortungsbereiche gerne annehmen und ein neues Teamgefühl entstehen kann. Für den Interim Manager als externen Mitarbeiter ohne Vorgeschichte im Unternehmen ist es hier gut mög-

lich, eingefahrene Sachverhalte zu hinterfragen und neue Lösungen zu entwickeln. Dabei sind die Unvoreingenommenheit eines externen Interim Managers und seine natürliche Distanz zum Unternehmen sehr vorteilhaft. Vor Ort wurde in meinem konkreten Fall das Aufgabengebiet sukzessive weiter „befüllt“, da der Nachbesetzungsprozess länger dauerte als ursprünglich angenommen. Umso wichtiger erschien im Nachhinein der Einsatz der Interim-Lösung, da die „führungslose“ Zeit sonst über ein Jahr angedauert hätte.

Mein Fazit lautet, dass im Rahmen eines Interim Managements eine besondere Mitarbeiter-Führung-Konstellation vorliegt, die besonderes Potenzial für Entwicklung bietet. Nach meiner Erfahrung ist für die Mitarbeiter eine vorübergehende Interim-Leitung im Vergleich zur unbesetzten Stelle überdies ein wichtiger Sicherheitsfaktor, der Stabilität im Team gewährleistet. Die lückenlose Besetzung der vakanten Stelle durch den Interim Manager sichert zudem den Erhalt von Wissen. Zudem kann die professionelle Einarbeitung der neuen dauerhaften Führungskraft im Rahmen eines anfänglichen Wissenstransfers durch den Interim Manager erfolgen.

Die Vorteile zeigen deutlich: Interim Manager kümmern sich um „Baustellen“, räumen an einzelnen Stellen auf und entlasten Vorstände oder Geschäftsführungen im Tagesgeschäft, indem zeitintensive Aufgaben systematisch abgearbeitet werden. Erfahrene Interim Manager können diesen Aufgabenstellungen sehr gut nachkommen, weil sie über einen großen Erfahrungsschatz aus verschiedenen Projekten und Unternehmen verfügen, dementsprechend strukturiert und systematisch vorgehen und die notwendige Distanz zum Unternehmen mitbringen. Dadurch steht die zielgerichtete Aufgabenerledigung im Fokus.

Auch in der Sozialwirtschaft wird die kontinuierliche Besetzung der Leitungspositionen zunehmend zum brisanten Thema: Es fehlen Führungskräfte, Prozesse sind anzupassen, (Struktur-)Projekte müssen umgesetzt werden – und die eigenen Personalressourcen reichen oftmals nicht aus. Spezielle Branchenkenntnisse gepaart mit betriebswirtschaftlichem Sachverstand und unternehmerischem Denken sind wichtige Parameter, um Unternehmen durch personelle Engpasssituationen zu manövrieren. Klassische Aufgaben bzw. Projekte in diesem Zusammenhang sind zum Beispiel im Bereich Finanz- und Rechnungswesen:

- Jahresabschlussvorbereitung/ -erstellung
- Offene-Posten-Management/Mahnwesen
- Wirtschaftsplanung
- Einführung und Standardisierung eines Berichtswesens
- Liquiditätsplanung und -steuerung
- Etablieren von Steuerungsinstrumenten im Controlling
- Mitarbeiterführung
- Aufrechterhalten von Strukturen der Regelkommunikation
- Begleitung von Software-Einführungen
- Begleitung von Struktur- und/oder Prozessveränderungen

Praxis-Hinweis

Die Solidaris Unternehmensberatungs GmbH bietet als Dienstleistung interimsweise Abhilfe bei Führungskräftevakanz in Form der Interim-Leitung in kaufmännischen Bereichen (z. B. Finanz- und Rechnungswesen, Controlling, Personalwesen, Immobilienmanagement). Das Interim Management wird stets durch weitere Fachkollegen begleitet, so dass im Interim Management aufkommende Fachfragen immer sach- und fachgerecht bearbeitet und beantwortet werden können. Die erfahrenen Interim Manager der Solidaris Unternehmensberatungs GmbH sichern das operative Geschäft, finden sich in bestehende Führungsstrukturen ein, begleiten Projekte und können in Krisensituationen als Unterstützung eingesetzt werden. Sprechen Sie uns an!

Eva-Maria Hefner, B. Sc.
Diplom-Betriebswirtin (BA)

Köln
T +49 2203 8997-518
e.hefner@solidaris.de

Die Krankenhausreform – Treiber für Transaktionen?

Von Sarah Lompa und Julia Pursche

Aktuell ist eine deutliche Zunahme von Transaktionsaktivitäten am Krankenhausmarkt zu beobachten. Die Bewegründe für die Initiierung der dahinterstehenden Prozesse und Gespräche sind sowohl direkt als auch indirekt auf die Inhalte der angekündigten Krankenhausreform zurückzuführen. Allerdings verlaufen die Verfahren aktuell unter erhöhter Unsicherheit mit entsprechenden Herausforderungen innerhalb des Transaktionsprozesses.

Der Aufbau der Krankenhauslandschaft soll mit Hilfe der Krankenhausreform grundlegend umstrukturiert werden. Vorrangig geht es darum, die Patientenversorgung zu verbessern, die Leistungsangebote zu bündeln und die stationäre Versorgung durch ambulante Angebote zu ergänzen bzw. zu ersetzen. Das erscheint zeitgerecht, insbesondere vor dem Hintergrund, dass sich unter den großen Herausforderungen dieser Zeit (Fachkräftemangel, Digitalisierung, Fallzahlrückgang etc.) die finanzwirtschaftliche Lage der Krankenhäuser zunehmend destabilisiert.

Die Einführung des Pflegebudgets und die damit zusammenhängende Umstellung auf aDRG im Jahr 2020 haben – unter zusätzlichem Einfluss der Pandemie – zu teils erheblichen Budgetstaus und Definitionsfragen geführt, so dass die Sorge vieler Häuser berechtigt scheint, ob und wie die Einführung einer weiteren Umfinanzierung zeitnah und ohne Nachteile für die Häuser erfolgen kann. Ein weiteres Vorstrecken von Budgets wird für viele Krankenhäuser nicht möglich sein, da die meisten Häuser ihr Geldpolster weitestgehend abgeschmolzen haben. Auch Insolvenzen im Krankenhausbereich sind mehr und mehr Gegenstand der aktuellen Berichterstattung. Zunehmend wird daher unterstellt, die Reform solle auch ein indirekter Treiber zur „Bereinigung“ ganzer Krankenhäuser sein. Ein strukturierter und politisch vertretener Ausweg, indem Schließungsoptionen und deren Finanzierung aufgezeigt werden, ist bislang nicht innerhalb der Reform verankert und wird wenig öffentlich diskutiert.

Da dennoch eine Bestrebung der Träger wahrzunehmen ist, Leistungen und damit Budgets kontrolliert von A nach B zu verlagern, wird dies aktuell bereits von Trägerseite proaktiv im Wege von Übernahmen und Zusammenschlüssen mit einem nachgelagerten Abbau von Strukturen vorangetrieben. Vor diesem Hintergrund ist seit Ankündigung der Reform eine höhere Aktivität auf dem Transaktionsmarkt zu beobachten. Die dahinterstehenden Prozesse werden vorrangig aus zwei Gründen initiiert: aus finanzieller Not ohne konkrete Aussichten auf kurzfristige Hilfestellung in der Übergangsphase, teils sogar wegen bereits eingetretener Insolvenztatbestände, oder aber aus der Motivation heraus, sich frühzeitig zu

positionieren und Marktpotenziale auszuweiten. Insbesondere durch die angestrebte Bündelung von Leistungen im regionalen Umfeld kann also von einem durchaus gewollten Transaktionsschub ausgegangen werden.

Jedoch verlaufen die Verfahren aktuell unter erhöhter Unsicherheit und entsprechenden Herausforderungen. Wo bislang vergangenheitsorientierte Analysen und detaillierte Businessplanungen Basis für eine fundierte Transaktionsentscheidung waren, können die aktuellen Reformpläne allenfalls medizinstrategisch und indikativ, nicht jedoch in dezidierten Zahlenwerken abgebildet werden, da wesentliche Parameter für die Berechnung zukünftiger Erlösstrukturen bislang nicht hinreichend definiert sind. Dies betrifft insbesondere die Höhe und Zuweisung der angestrebten Vorhaltefinanzierung und die Frage, wie Budgetverhandlungen auch unter Berücksichtigung von Leistungsverlagerungen zukünftig gestaltet werden können. Dies führt dazu, dass die ohnehin pandemiegeprägte Vergangenheit nicht mehr als Aufsatzpunkt für Planungszwecke zur Verfügung steht. Folglich ergeben sich zum Teil hohe Bewertungsspielräume sowie ein deutlich höherer Analyse- und Prognoseaufwand.

Kein Krankenhaus wird an der Überprüfung seiner medizinstrategischen Ausrichtung im Zuge der Krankenhausreform vorbeikommen. Insbesondere Häuser und Träger, die sich in Transaktionsgesprächen befinden, sind aufgerufen, sich frühzeitig insbesondere mit medizinstrategischen Fragestellungen, potenziellen Synergieeffekten sowie mit den erforderlichen Integrationskosten und Investitionen zu beschäftigen. Diese Überlegungen können aktuell nur unter der Annahme erfolgen, dass eine sinnvolle Ausrichtung von Leistungen im Sinne der gewollten Neuausrichtung der Krankenhauslandschaft sich auch wirtschaftlich vorteilhaft auswirken wird. Die Kosten der Umstrukturierung müssen jedoch bis zur Erreichung des angestrebten Zielbilds in der Regel vorfinanziert werden, da entsprechende Hilfen bislang nicht in Aussicht gestellt wurden.

Vor dem Hintergrund der angesprochenen Komplexität mit entsprechend hohem Analyse- und Prognoseaufwand, der jedoch für eine fundierte Transaktionsentscheidung unumgänglich ist, kann es nur sinnvoll sein, sich frühzeitig auf den Weg zu machen. Ein gut geführter Transaktionsprozess wird nach wie vor nicht über Nacht zu gestalten sein, so dass die Zeit sinnvoll genutzt werden sollte, die Vorteilhaftigkeit zunächst im medizinstrategischen Bereich zu überprüfen, das neue Zielbild, gegebenenfalls in unterschiedlichen Szenarien, indikativ in Zahlenwerken abzubilden und laufend auf Basis neuer Erkenntnisse entsprechend anzupassen und damit sukzessive zu konkretisieren.

Fazit

Ohne eine Konsolidierung von Leistungen gerade im regionalen Umfeld sind die gesteckten Ziele der Krankenhausreform nicht zu erreichen. Um den Kostenapparat insgesamt zu reduzieren und die verfügbaren Mittel auskömmlich werden zu lassen, müssen Strukturen zusammengelegt und insgesamt reduziert werden. Es ist davon auszugehen, dass dies von Trägerseite eher in starken Verbundstrukturen gestaltet wird als durch lose Kooperationen mit geringer Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit. Die neu geschaffene Ausgangslage bietet den Häusern also durchaus einen starken Anreiz für Übernahmen und Zusammenschlüsse. Für wirtschaftlich schwächere Häuser drängt die Zeit, weshalb sich viele Träger trotz Planungsunsicherheiten in Bezug auf konkrete Umsetzungsfragen in einen Transaktionsprozess wagen. Entsprechend ist von einer Fortsetzung der Dynamik am Transaktionsmarkt auszugehen – wünschenswerterweise mit einer auf der Zeitachse zunehmenden Umsetzungssicherheit für die agierenden Träger.

Sarah Lompa, B.Sc.

Köln
T +49 2203 8997-377
s.lompa@solidaris.de

Julia Pursche
Diplom-Ökonomin

Köln
T +49 2203 8997-511
j.pursche@solidaris.de

Interne Revision im Kontext der Nachhaltigkeit

Von Ulf Werheit und Leonie Stuthmann

Dem Ansatz der Corporate Governance, also des Stakeholder-orientierten Managements, folgend müssen sich auch Organisationen aus dem Bereich der Gesundheits- und Sozialwirtschaft an den wachsenden Ansprüchen ebendieser Stakeholder in Bezug auf nachhaltiges Handeln messen. Die Interne Revision nimmt hier aufgrund der zumeist engen Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung bzw. dem Vorstand eine zentrale Rolle bei der Würdigung neuer Herausforderungen wie der Integration der Nachhaltigkeit in die Organisation ein. Als zentrale Prüf- und Beratungsinstanz verfügt die Interne Revision über ein tiefgreifendes Verständnis der Organisation, das sich diese bei der Transformation in eine nachhaltige Unternehmensausrichtung zunutze machen kann.

Für die Interne Revision stellt sich hierbei die Frage, welche praktische Rolle sie in dem neuen Kontext der nachhaltigen Organisationsausrichtung einnimmt. Bei der Betrachtung der originären Prüfungsfunktion der Internen Revision liegt es nahe, kurzfristig Themenschwerpunkte des bestehenden oder neu konzipierten Audit Universe (Revisionslandkarte) der Organisation zu erweitern und künftig auch ESG-Themen (kurz für Environmental, Social und Governance) zu betrachten. Dabei spielen neben internen Anforderungen zusehends auch regulatorische Verpflichtungen eine Rolle. Die Verpflichtung zur Nachhaltigkeitsberichterstattung und verschärfte Anforderungen an Lieferketten werden zukünftig mehr und mehr Organisationen in Deutschland unmittelbar betreffen. Beispiele für Ergänzungen gängiger Prüfprogramme der Internen Revision können daher zum Beispiel sein:

- Prüfung von Risikomanagementsystemen im Rahmen von ESG
- Prüfung der verpflichtenden Dokumentation im Rahmen von Lieferkettengesetzen
- ESG-Audits im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung
- Prüfung von Energiemanagementsystemen
- Einrichtung/Erweiterung von Hinweisgebersystemen hinsichtlich ESG-Pflichten

Doch eine Interne Revision kann und muss in der heutigen Zeit weitaus früher ansetzen und dabei mehr leisten. Schließlich steht gemäß ihrer allgemeingültigen Definition neben der Prüfungs- insbesondere auch die Beratungsleistung für die gesetzlichen Vertreter bei der Identifikation und Bewertung von Risiken im Zentrum einer zeitgemäßen Arbeitsweise. Ihre Aufgaben bestehen entsprechend darin, der Organisation frühzeitig zur Seite zu stehen, wenn es um die Identifizierung von Risiken sowie die Integration und Umsetzung neuer Geschäftsprozesse geht.

Mittels ebendieser facettenreichen Betrachtungsweise einer Internen Revision kann sie auch im Rahmen neuer und oft noch wenig konkreter Herausforderungen im ESG-Kontext Beratungsleistungen für die Organisationsführung erbringen. Diesbezüglich wird es darum gehen, die Organisation bei der Identifizierung neuer Pflichten zu unterstützen und gleichzeitig herauszufordern. Das Ziel besteht also darin, das Blickfeld zu erweitern und abstrakte Problemstellungen anschließend in geeignete, handhabbare Prozesse zu übertragen, um diese bereits im Aufbau zu stärken.

Angesichts der Vielschichtigkeit des Themengebiets Nachhaltigkeit steht auf inhaltlicher Ebene allerdings nicht ausnahmslos die Berücksichtigung regulatorischer Pflichten im Fokus. Im Hinblick auf eine erhöhte mediale Transparenz und der erschwerten Suche nach geeigneten Fachkräften, insbesondere auch in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft, nehmen auch die Einflussmöglichkeiten verschiedener Stakeholder-Gruppen zu. Diese wiederum stellen, wie bereits angesprochen, in einem erhöhten Maß Ansprüche an Organisationen. Auch hieran hat sich die Interne Revision bei der Risikoidentifizierung zu orientieren.

Auch die Interne Revision sollte sich also einem Teil der Herausforderungen im Nachhaltigkeitskontext gemeinsam mit der Organisation stellen. So sollten die Revisionslandkarte und Revisionsprogramme laufend hinsichtlich ihrer Angemessenheit in der modernen Zeit hinterfragt werden. Die Prüfer sind angehalten, stetig neues Wissen aufzubauen, um ihre Kenntnisse über das Risikomanagement auch auf zukünftige Themengebiete übertragen zu können. Und schließlich wird es zunehmend ihre Aufgabe sein, auch beratend aufzutreten, um, unter Wahrung der Unabhängigkeit, die Transformation hin zu einem nachhaltigen Managementansatz zu unterstützen.

Praxis-Hinweis

Der Themenkomplex der Nachhaltigkeit betrifft mittlerweile in unterschiedlicher Intensität jede in Deutschland ansässige Organisation. Dabei gilt es in einem ersten Schritt, relevante Risiken und Pflichten herauszuarbeiten. Anschließend muss diesen mit geeigneten Risikomanagementsystemen, Prozessen und Kontrollen begegnet werden. Dieses Vorgehen wird nicht nur auf regulatorischer Ebene von immer größerer Bedeutung sein. Auch Stakeholder-orientierte sowie organisationsinterne Motive werden eine immer größere Rolle bei der nachhaltigen Ausrichtung von Geschäftsprozessen spielen. Bei der Bewältigung dieser Aufgaben kann und sollte eine moderne Interne Revision dem Management von Beginn an proaktiv und beratend zur Seite stehen, um gemeinsam frühzeitig zukunftssichere und damit auch nachhaltige Prozesse zu etablieren. Dies gilt gleichermaßen für Organisationen, die ihre Interne Revision auf einen externen Dienstleister ausgelagert haben. Sprechen Sie uns gerne an, wenn Sie entsprechenden Beratungsbedarf haben.

Ulf Werheit
Diplom-Kaufmann (FH)
Certified Internal Auditor (CIA)
Zertifizierter Compliance Officer (ZCO)

Köln
T +49 2203 8997-119
u.werheit@solidaris.de

Leonie Stuthmann, B.Sc., B.A.

Köln
T +49 2203 8997-527
l.stuthmann@solidaris.de

Software-Einführung und Datenschutz – Teil 1

Von Alexander Gottwald und Thomas Heithausen

In der heutigen Zeit ist eine reibungslose Geschäftsabwicklung ohne IT-Unterstützung undenkbar. Sind dabei personenbezogene Daten im Spiel, müssen zwingend die datenschutzrechtlichen Vorschriften beachtet werden, insbesondere die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Bei konfessionellen Trägen sind das Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) und das Kirchengesetz über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland (DSG-EKD) maßgeblich. In der Gesundheits- und Sozialwirtschaft ist davon auszugehen, dass größere Softwareeinführungsprojekte stets personenbezogene Daten betreffen, in vielen Fällen sogar besonders sensible und damit schützenswerte Informationen. In diesem erstem Teil unserer Artikelserie zum Thema Datenschutz und Software-Einführung beleuchten wir, welche Rechtsgrundlage bei der Verarbeitung personenbezogener Daten gewählt werden sollte, was bei der Einbindung Dritter zu beachten ist und warum in vielen Fällen die Arbeitnehmervertretung einzubinden ist.

Wahl der Rechtsgrundlage

Bevor eine Software eingesetzt wird, ist es von grundlegender Bedeutung, ob personenbezogene Daten verarbeitet werden und eine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung dieser Daten existiert. Hierbei ist insbesondere zu prüfen, ob es sich um „normale" (Art. 6 DSGVO, § 6 KDG, § 6 DSG-EKD) oder um „besondere Kategorien personenbezogener Daten" (Art. 9, 10 DSGVO, § 11 KDG, § 13 DSG-EKD) handelt, zum Beispiel um Gesundheitsdaten. Darüber hinaus muss definiert werden, welcher Verarbeitungszweck mit den personenbezogenen Daten verfolgt wird und auf welcher rechtlichen Grundlage dieser Zweck fußt.

Bei der Wahl der Rechtsgrundlage im Rahmen der Datenverarbeitung sollte auf die Möglichkeit, eine Einwilligung der Betroffenen einzuholen, verzichtet werden, da mit der Einholung und der Dokumentation sowie aufgrund der Möglichkeit des jederzeitigen Widerrufs von Einwilligungen ein erhöhter Verwaltungsaufwand einhergeht.

Als Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung von beispielsweise Kunden- oder Patientendaten empfehlen wir stattdessen eine vertragliche Rechtsgrundlage (Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. b DSGVO, § 6 Abs. 1 lit. c KDG, § 6 Nr. 5 DSG-EKD) bzw. ein berechtigtes Interesse (Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. f DSGVO, § 6 Abs. 1 lit. g KDG, § 6 Abs. 1 Nr. 4 und 7 DSG-EKD) heranzuziehen; im Rahmen der Verarbeitung von Mitarbeiterdaten bieten sich Art. 88 DSGVO i. V. m. § 26 BDSG bzw. § 53 KDG oder § 49 DSG-EKD an.

Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung oder gemeinsame Verantwortlichkeit

Die Frage nach der Einbindung von Dritten ist ein weiterer zentraler Aspekt bei der Beurteilung der datenschutzrechtlichen Konformität einer Software. Diese Situation kann in verschiedenen Szenarien auftreten:

So könnte es sein, dass ein externer Dienstleister bestimmte Aufgaben im Auftrag und nach Weisung im Zusammenhang mit der Software übernimmt oder diese zur Verfügung stellt. Dies stellt in der Regel eine Auftragsverarbeitung im Sinne von Art. 28 DSGVO bzw. § 29 KDG/ § 30 DSG-EKD dar, worüber ein Auftragsverarbeitungsvertrag abzuschließen ist. Der Auftragsverarbeitungsvertrag legt die Pflichten und Verantwortlichkeiten der beteiligten Parteien fest und stellt sicher, dass der Datenschutz gewahrt wird.

Auch die neu geschaffene Möglichkeit der gemeinsamen Verantwortlichkeit nach Art. 26 DSGVO bzw. § 28 KDG/§ 29 DSG EKD könnte hier relevant sein. Eine gemeinsame Verantwortlichkeit liegt vor, wenn die Zwecke und Mittel der Datenverarbeitung gemeinsam mit einem Dritten festgelegt werden, und setzt unter anderem eine gemeinsam und gleichberechtigt genutzte technische Infrastruktur bzw. Datenbank voraus. Außerdem ist zu klären, welche Rolle die beteiligten Parteien einnehmen und wie die Verantwortlichkeiten im Hinblick auf den Datenschutz geregelt sind. Falls eine gemeinsame Verantwortlichkeit vorliegt, ist darüber ein Vertrag abzuschließen und eine Datenschutzinformation für die Betroffenen zu erstellen, woraus die gemeinsame Datenverarbeitung hervorgeht. Auch könnte in diesem Zusammenhang eine Einwilligung des Betroffenen zur Weitergabe erforderlich werden, wenn eine gemeinsame Verantwortlichkeit nachträglich beabsichtigt ist.

Hinweis

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass solche Vereinbarungen sorgfältig ausgearbeitet werden, um alle relevanten Aspekte abzudecken und rechtliche Klarheit zu schaffen. Zudem sollte überprüft werden, ob die einschlägigen gesetzlichen Rahmenbedingungen eingehalten werden.

Datenschutz durch Technik

Der Grundsatz des Datenschutzes durch Technik (Art. 25 DSGVO, § 27 KDG, § 28 DSG EKD), auch bekannt als „Privacy by Design“ und „Privacy by Default“, ist von essenzieller Bedeutung für die DSGVO-Konformität einer Software. Er verlangt, dass Datenschutz von Anfang an in die Entwicklung einer Software integriert wird und etwaige Voreinstellungen datenschutzfreundlich sind.

Die Umsetzung des Grundsatzes ist nicht nur eine rechtliche Anforderung, sondern trägt auch maßgeblich zur Sicherheit und Vertrauenswürdigkeit der Software bei. Durch die Integration von Datenschutzmaßnahmen in die technische Gestaltung der Software wird sichergestellt, dass die personenbezogenen Daten der Nutzer bestmöglich geschützt sind. Dies stärkt nicht nur die Rechte der betroffenen Personen, sondern kann auch als Wettbewerbsvorteil für das Unternehmen dienen, da Datenschutz zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Es ist wichtig, auf Entwicklerebene sicherzustellen, dass Datenschutzaspekte bei jedem Schritt des Entwicklungsprozesses berücksichtigt werden. Dies beinhaltet die Auswahl geeigneter Technologien, die Implementierung von Datenschutzfunktionen – wie zum Beispiel eine Funktion zur Löschung von Daten, geeignete Verschlüsselungstechniken, Zugriffsbeschränkungen und sichere Authentifizierungsverfahren – sowie die regelmäßige Überprüfung der Sicherheitsmaßnahmen.

Spiegelbildlich ist auf Anwenderebene entscheidend, dass im Rahmen der Nutzung nur die tatsächlich erforderlichen Daten erhoben und verarbeitet werden. Es sollten keine überflüssigen oder sensiblen Daten gesammelt werden, die nicht unmittelbar für den Verarbeitungszweck notwendig sind. Dies reduziert das Datenschutzrisiko erheblich und gewährleistet, dass nur relevante Informationen verarbeitet werden.

Einbindung von Betriebsrat oder Mitarbeitervertretung

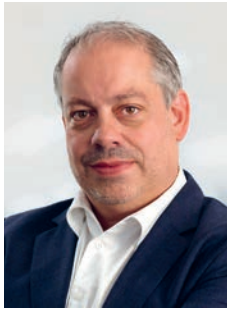
Die Verarbeitung von Mitarbeiterdaten kann verschiedene Ausprägungen annehmen, von der Zeiterfassung bis hin zur Auswertung von Arbeitsleistung und Verhaltensweisen. Damit einher geht die Möglichkeit der Kontrolle der Mitarbeiter. Daher stellt sich neben den datenschutzrechtlichen Aspekten der potenziellen Kontrolle der Mitarbeiter auch die Frage nach betriebsverfassungsrechtlichen oder personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmungsrechten. Denn nach den Vorgaben im Betriebsverfassungsgesetz (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) und in der Mitarbeitervertretungsordnung (§ 36 Nr. 9 MAVO) löst bereits der Umstand, dass eine Software potenziell geeignet ist, eine Kontrolle der Mitarbeiter durchzuführen, die Mitbestimmungspflicht aus. Die Software muss also noch nicht einmal auf Kontrolle ausgelegt sein, sondern sie lediglich (nebenbei) erlauben, um in den Anwendungsbereich der Mitbestimmung zu fallen. Daraus ergibt sich oftmals die Notwendigkeit des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung; andernfalls wäre zum Beispiel bereits bei jedem einzelnen Zugriff auf E-Mails eines urlaubs- oder krankheitsbedingt abwesenden Mitarbeiters eine Entscheidung des Betriebsrats einzuholen. Aus unserer Erfahrung ist deshalb in Einführungsprojekten die frühzeitige Einbeziehung des Betriebsrats in die erarbeiteten Konzepte und die Teilnahme an Projektsitzungen sinnvoll, um frühestmöglich vollständige Transparenz über die geplanten Prozesse herzustellen.

Praxis-Hinweis

Im zweiten Teil unserer Serie widmen wir uns in Ausgabe 1/2024 der *Solidaris Information* der Einbindung von Dienstleistern und Dritten aus dem EU-Ausland, der Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung und dem Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten. Bei Beratungsbedarf sprechen Sie uns gerne an!

Alexander Gottwald
Rechtsanwalt, Zertifizierter Datenschutzbeauftragter (GDDcert. EU)

Münster
T +49 251 48261-173
a.gottwald@solidaris.de



Thomas Heithausen
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

Köln
T +49 2203 8997-116
t.heithausen@solidaris.de

Betriebsvergleiche

Betriebsvergleiche der Solidaris

Auch in diesem Jahr möchten wir Sie in unserer Herbstausgabe der *Solidaris Information* über die Betriebsvergleiche, die wir für die Einrichtungen unserer Mandanten durchführen, informieren und Ihnen einen Überblick über einige Ergebnisse und Kennzahlen aus unseren Betriebsvergleichen für Krankenhäuser, Altenheime, Sozialstationen, Werkstätten für behinderte Menschen und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe aus dem Geschäftsjahr 2022 geben. Außerdem erstellt die Solidaris auch einen Betriebsvergleich für Konzerne, auf den wir an dieser Stelle hinweisen wollen. Er vergleicht über einen Zeitraum von fünf Jahren die Entwicklung von Konzernen vergleichbarer Größe anhand ausgewählter Kennzahlen und findet Eingang in viele Gremiensitzungen von Konzernverbünden.

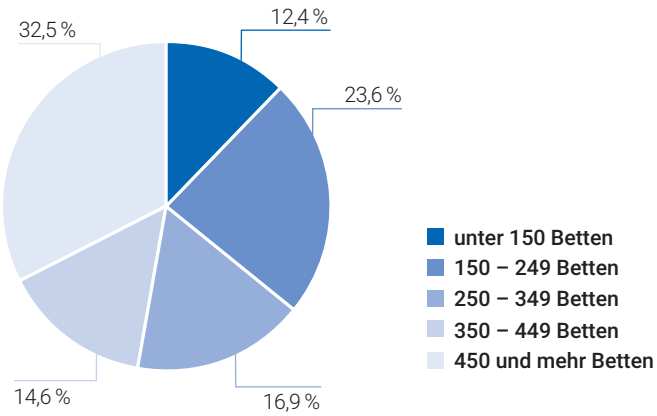
Krankenhäuser

Von Torsten Hellwig, Alexander Schmidt und Dr. Christoph Thiesen

Struktur und Leistung der einbezogenen Krankenhäuser

Der Betriebsvergleich Krankenhäuser enthält für das Jahr 2022 die Angaben von rund 100 Krankenhäusern aus dem Mandantenkreis der Solidaris. Nicht in dieser Auswertung enthalten sind Spezialkliniken (z. B. reine Reha-Kliniken, reine psychiatrische oder geriatrische Krankenhäuser, Tageskliniken) und reine Belegkrankenhäuser. Die größte Gruppe bilden Krankenhäuser mit 450 und mehr Betten. Sie machen rund ein Drittel aller einbezogenen Krankenhäuser aus, gefolgt von Krankenhäusern mit 150 bis 249 Betten, die knapp ein Viertel an der Gesamtgruppe ausmachen. Die durchschnittliche Bettenzahl liegt bei 384 Betten.

Größengruppen der einbezogenen Krankenhäuser



Ertragslage

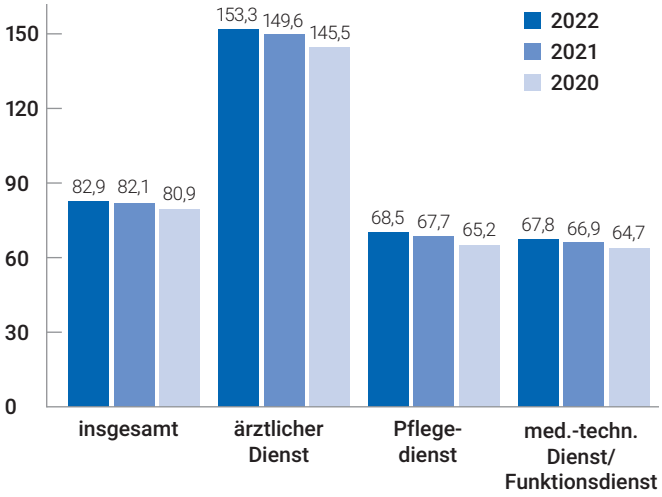
2020 wurde das Pflegebudget aus dem DRG-Budget ausgegliedert. In dem neuen aDRG-Case-Mix ist die pflegerische Leistung daher nicht mehr enthalten. Ein Vergleich der von den Krankenhäusern erbrachten Leistungen, gemessen in Case-Mix-Punkten, Fällen oder dem Case-Mix-Index, mit den Jahren vor 2020 ist daher nicht ohne weiteres möglich. Das ausgegliederte Pflegebudget ist mit einem Anteil von rund 22 % (2021: 20 %) an den Erlösen aus Krankenhausleistungen zu veranschlagen.

Das Jahr 2022 war für die Krankenhäuser wie bereits 2020 und 2021 durch die Corona-Pandemie geprägt. Auch in diesem Jahr erhielten die Krankenhäuser im Rahmen des Covid-19-Krankenhausentlastungsgesetzes Ausgleichszahlungen, allerdings nicht mehr im gleichen Ausmaß wie in den Jahren zuvor. Der Anteil der Freihaltepauschale einschließlich Versorgungsaufschlägen an den Erlösen aus Krankenhausleistungen lag 2022 bei 5 %, während er 2021 noch bei knapp 7 % und 2020 bei rund 12 % lag. Die Leistung der Krankenhäuser gemessen an der Fallzahl, bei der sich im Jahr 2020 die erwünschte Freihaltung von Bettenkapazitäten noch mit einem Rückgang um gut 8 % niedergeschlagen hatte, konnte 2021 wieder um rund 4 % gesteigert werden. Im Jahr 2022 liegt die Fallzahl mit einer Steigerung um lediglich 1 % weiterhin auf dem Niveau von 2021.

Die Prüfquote des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen, die 2020 coronabedingt auf 5 % reduziert worden war, wurde 2021 wieder auf den maximalen Wert von 12,5 % angehoben. Während die Absenkung der Prüfquote im Jahr 2020 bei den einbezogenen Krankenhäusern zu einem Rückgang der Rückforderungsquote von 3,2 % auf 1,3 % führte, gab es 2021 wieder einen leichten Anstieg auf 1,6 %. Auch im Jahr 2022 betrug die Rückforderungsquote 1,6 %.

Wesentlicher Aufwandsfaktor von Krankenhäusern ist der Personalaufwand, der rund 55 % des Aufwandes ausmacht. Bei den einbezogenen Krankenhäusern beträgt der durchschnittliche Personalaufwand je Vollkraft im Jahr 2022 83 TEUR nach 82 TEUR im Jahr 2021 und 81 TEUR im Jahr 2020. Er hat sich gegenüber dem Vorjahr um 1,2 % erhöht; im Dreijahresvergleich beträgt der Anstieg damit knapp 3 %. Die Entwicklung in den drei wichtigsten Dienstarten zeigt die nachfolgende Abbildung.

Personalaufwand je Vollkraft (in TEUR)



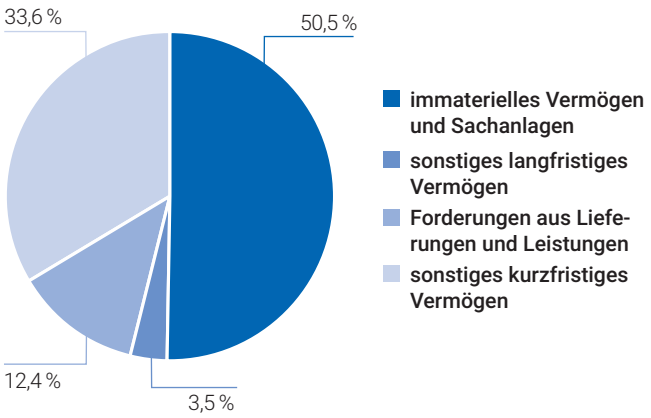
Bei Umsatzerlösen von 138 TEUR, die im Durchschnitt von einer Vollkraft erwirtschaftet werden, und einem durchschnittlichen Personalaufwand je Vollkraft von ca. 83 TEUR liegt die Personalaufwandsquote wie in den Vorjahren bei rund 60 %. Diese gibt an, welcher Anteil der Umsatzerlöse durch den Personalaufwand aufgezehrt wird.

Im Vergleich der Jahre 2019 bis 2022 zeigen die Jahresergebnisse der Krankenhäuser folgende Entwicklung: Im Jahr 2019, d.h. vor der Corona-Pandemie, erwirtschafteten 64 % der Krankenhäuser ein positives Ergebnis, bei 36 % war das Ergebnis negativ. Deutlich anders stellt sich die Situation im Jahr 2020 dar, in dem nach Ausbruch der Corona-Pandemie eine Reihe von Maßnahmen auf den Weg gebracht wurden, um die Krankenhäuser wirtschaftlich zu entlasten. 78 % der einbezogenen Krankenhäuser erzielten ein positives Ergebnis, bei 22 % war das Ergebnis negativ. Im Jahr 2021 wiederum, das noch immer durch die Pandemie, aber auch durch eine Reduzierung der wirtschaftlichen Entlastung geprägt war, war das Ergebnis nur noch bei 60 % der Krankenhäuser positiv, 40 % wiesen ein negatives Ergebnis aus. Vergleichbar stellt sich das Jahr 2022 dar: Rund 62 % der Krankenhäuser weisen ein positives Ergebnis aus, 38 % ein negatives. Zu berücksichtigen ist dabei allerdings, dass sich das durchschnittliche Jahresergebnis der Krankenhäuser im Vergleich zum Vorjahr nochmals deutlich verringert hat und nur noch knapp ein Drittel des Vorjahreswertes beträgt.

Rund 75 % der Krankenhäuser weisen operative Fehlbeträge aus. Das durchschnittlich positive Jahresergebnis ist also nicht durch die eigentliche Geschäftstätigkeit der Krankenhäuser begründet, sondern allein durch periodenfremde oder einmalige, nicht wiederkehrende Geschäftsvorfälle bzw. die daraus resultierenden Erträge getragen.

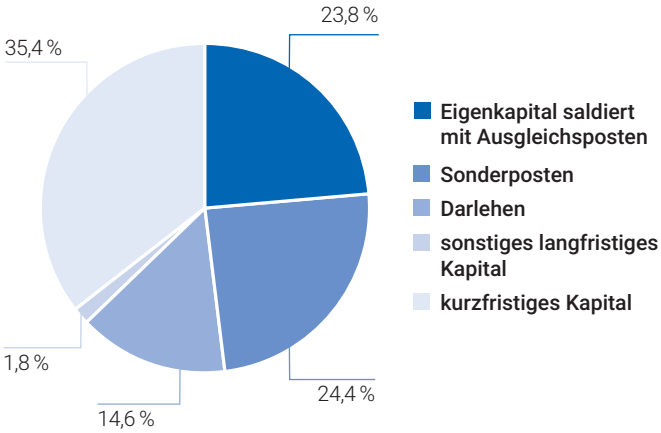
Vermögens- und Finanzlage

Die **Vermögensseite** der einbezogenen Krankenhäuser stellt sich wie folgt dar:



Die Investitionen der Krankenhäuser in Relation zum Anlagevermögen liegen im Durchschnitt mit etwa 15 % leicht über dem Vorjahreswert von 12 %, wobei der Anteil der aus Eigenmitteln finanzierten Investitionen 43 % beträgt nach 40 % im Vorjahr. Bei einer Anlagenaltersquote von nahezu unverändert rund 38 % (d. h. das Sachanlagevermögen ist bereits zu 62 % abgeschrieben) sind auch in den kommenden Jahren Investitionen mit einem merklichen Eigenmitteleinsatz zu erwarten. Der durchschnittliche Deckungsfaktor (Liquidität auf kurze Sicht zu betriebsgewöhnlichem Finanzbedarf pro Woche) von 10 Wochen kann unter Berücksichtigung eines Einzugsfaktors von 6 Wochen als noch ausreichend angesehen werden. Die EBITDA-Marge (Gewinn vor Zinsen, Steuern und nicht geförderten Abschreibungen in Relation zum Umsatz) liegt für alle einbezogenen Krankenhäuser durchschnittlich bei 1,2 % nach 2,3 % im Jahr 2021 und 3,8 % im Jahr 2020. Sie war im Geschäftsjahr 2020 insbesondere durch die Ergebnisverbesserung aus Corona-Erstattungen positiv beeinflusst.

Die **Kapitalseite** der Krankenhäuser hat folgende Struktur:



Der Anteil des bereinigten Eigenkapitals sowie des Kapitals mit eigenkapitalähnlichem Charakter (d. h. Eigenkapital saldiert mit Ausgleichsposten und Sonderposten) am gesamten Kapital lag im Jahr 2022 bei knapp 50 %. Darlehen machten fast 15 % des Gesamtkapitals aus, das übrige langfristige Fremdkapital betrifft insbesondere langfristige Rückstellungen. Auf kurzfristiges Fremdkapital entfällt gut ein Drittel der Bilanzsumme. Hier betrifft ähnlich wie im Vorjahr ein Anteil von 15 % der Bilanzsumme die kurzfristigen Rückstellungen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass aufgrund der auch weiterhin hohen Inflationsrate, der notwendigen Investitionen in die digitale Infrastruktur und des bestehenden Fachkräftemangels erheblicher Kostendruck auf den Krankenhäusern lastet. Dieser Kostendruck kann bei einer durchschnittlichen EBITDA-Marge von 1,2 % im Jahr 2022 nicht abgefangen werden. Eine signifikant unzureichende Refinanzierung der Kostensteigerungen stellt in den bestehenden Strukturen ein nicht unerhebliches Bestandsrisiko für Krankenhäuser dar.

Torsten Hellwig
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

Köln
T +49 2203 8997-214
t.hellwig@solidaris.de

Alexander Schmidt
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

Münster
T +49 251 48261-152
a.schmidt@solidaris.de

Dr. Christoph Thiesen
Wirtschaftsprüfer

Köln
T +49 2203 8997-133
c.thiesen@solidaris.de

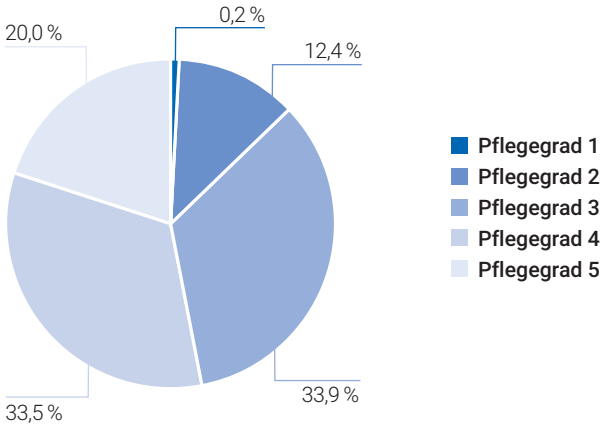
Altenheime

Von Markus Pielen und Christoph Tritz

Struktur und Leistung der einbezogenen Altenheime

Der Betriebsvergleich Altenheime der Solidaris enthält für das Jahr 2022 die Daten von 245 Altenheimen aus dem Mandantenkreis der Solidaris. Altenheime mit 50 bis unter 90 Plätzen sind dabei mit 49,4 % am häufigsten vertreten, gefolgt von Altenheimen mit 90 bis 129 Plätzen mit 24,5 %. Altenheime mit 130 Plätzen und mehr machen 12,2 % und solche mit weniger als 50 Plätzen 13,9 % aller einbezogenen Altenheime aus. Im Durchschnitt verfügt ein Altenheim über 89,26 Plätze. Die geleisteten Pflegetage lagen im Jahr 2022 im Durchschnitt bei rund 31.291 Tagen, was einer durchschnittlichen Auslastung von 96,2 % entspricht. Betrachtet man die Pflegeleistungsstruktur, d. h. den Anteil der einzelnen Pflegegrade an den insgesamt im Jahr 2022 geleisteten Pflegetagen, so ergibt sich folgendes Bild:

Pflegeleistungsstruktur



Die Altenheimbewohner sind weit überwiegend in den Pflegegraden 3 und 4 eingestuft: Rund zwei Drittel aller Fälle entfallen auf diese beiden Pflegegrade. Jeder fünfte Heimbewohner ist in Pflegegrad 5 eingestuft, der Pflegegrad 1 ist bei den Altenheimbewohnern nur marginal vertreten.

Im Vergleich zum Vorjahr haben sich bei der Pflegeleistungsstruktur nur geringfügige Veränderungen ergeben. Die Leistungsstrukturziffer, die sich aus dem Pflegegrad-Mix ergibt (d. h. aus der entsprechend den Pflegegraden gewichteten Pflegeleistung in Relation zu den ungewichteten Pflegetagen), liegt im Jahr 2022 nahezu unverändert zu den Vorjahren bei 1,81 (2021: 1,80, 2020: 1,78).

Bei einem jahresdurchschnittlichen Personaleinsatz von 70 Vollkräften (davon etwa 63 % im Pflegedienst) bedeutet dies bei den oben angegebenen geleisteten Pflegetagen wie in den Vorjahren eine Personal-Belastungsziffer von 1,5. Damit entfallen auf das insgesamt eingesetzte Personal rund 1,5 Heimbewohner je Vollkraft. Bezogen auf den Pflegedienst versorgt eine Pflegevollkraft im Jahr 2022 im Durchschnitt ca. 2,3 Bewohner nach ebenfalls 2,3 Bewohnern im Jahr 2021.

Ertragslage

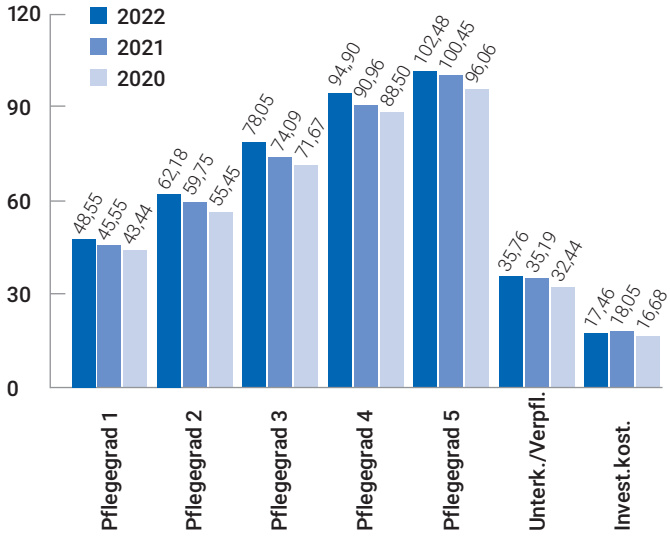
Auch im Bereich der Altenpflege war das Jahr 2022 durch die Folgen der Corona-Pandemie geprägt. Coronabedingt entstandene Mehraufwendungen und Mindererlöse wurden durch entsprechende Ausgleichszahlungen des so-

genannten Rettungsschirms Pflege noch bis Mitte des Jahres kompensiert, um die besonderen Belastungen in der Altenpflege abzufedern und negative Folgen für die Ertragslage möglichst zu vermeiden.

Des Weiteren ist ein Trend zum weiter steigenden Bedarf an Fremdpersonal in der Pflege festzustellen. Hier zeigt sich der grundsätzliche Personalmangel in der Pflegebranche, der insbesondere im ersten Halbjahr 2022 noch durch coronabedingte Ausfälle von Mitarbeitern verstärkt wurde.

Die durchschnittlichen Entgelte nach Pflegegraden stellen sich im Vorjahresvergleich wie folgt dar:

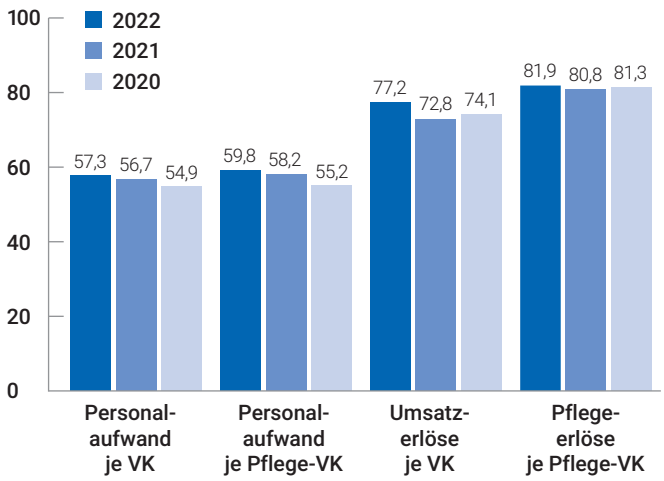
Leistungsentgelte (EUR)



Der Anstieg der Leistungsentgelte beträgt bei den Pflegegraden 1 bis 5 von 2020 bis 2022 zwischen 4 % und 9 %. Die Entgelte für Unterkunft und Verpflegung haben sich im selben Zeitraum um ca. 6 % erhöht.

Wesentlicher Aufwandsfaktor von Altenheimen ist mit durchschnittlich rund 66 % des gesamten betrieblichen Aufwandes der Personalaufwand. Der durchschnittliche Personalaufwand je Vollkraft beträgt im Jahr 2022 rund 57,3 TEUR nach 56,7 TEUR im Vorjahr. Auf der Ertragsseite sind die Umsatzerlöse mit einem Anteil von 93 % an den betrieblichen Erträgen der wesentliche Faktor. Die Entwicklung dieser Einflussgrößen in Relation zum beschäftigten Personal insgesamt und für den Pflegedienst ist in der nachfolgenden Abbildung über drei Jahre dargestellt.

Personalaufwand und Umsatzerlöse je Vollkraft (TEUR)

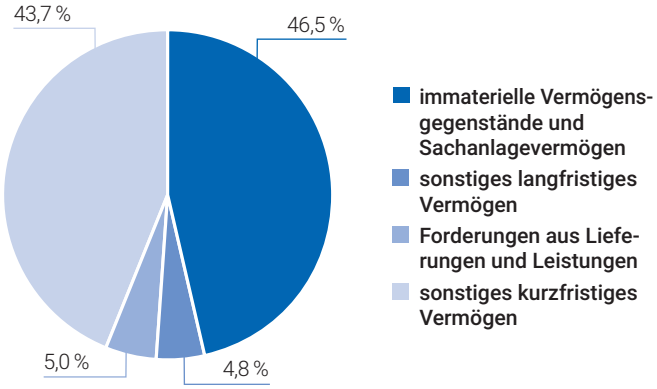


Der Personalaufwand je Vollkraft weist im Jahr 2022 gegenüber dem Vorjahr einen Anstieg um 1,1 % auf. Die Umsatzerlöse je Vollkraft liegen 6 % über dem Vorjahreswert, nachdem im Vorjahr coronabedingt ein leichter Rückgang eingetreten war. Betrachtet man den Personalaufwand je Vollkraft sowie die Umsatzerlöse je Vollkraft ausschließlich für den Pflegedienst, so ist die Entwicklung ähnlich: Während sich der Personalaufwand je Pflegevollkraft durchschnittlich um ca. 2,7 % erhöht hat, liegen die Pflegeerlöse je Pflegevollkraft nach einer Zunahme um 1,4 % wieder leicht über dem Niveau von 2021.

Insgesamt konnten zwei Drittel der einbezogenen Altenheime im Jahr 2022 ein positives Jahresergebnis erzielen; im Vorjahr traf dies auf 75 % der Altenheime zu. Insgesamt lag das Jahresergebnis im Durchschnitt um 15 % unter dem Vorjahreswert. Dies betrifft insbesondere den Leistungsbereich, während sich der Investitionsbereich und der sonstige Bereich kaum verändert haben.

Vermögens- und Finanzlage

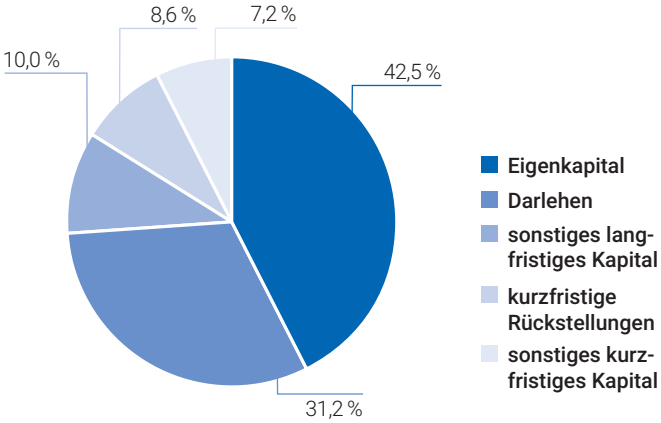
Die **Vermögensseite** von 73 einbezogenen Altenheimen, die nicht Teil eines größeren Trägers sind, stellt sich wie folgt dar:



Insgesamt machen die immateriellen Vermögensgegenstände und das Sachanlagevermögen knapp die Hälfte des Gesamtvermögens aus. Bei den Altenheimen, die über eine eigene Immobilie verfügen, beträgt dieser Anteil etwa 75 % des Gesamtvermögens.

Bei einer Anlagenaltersquote von 40 % (d.h. das Sachanlagevermögen ist bereits zu 60 % abgeschrieben) sind in den kommenden Jahren weiterhin deutliche Investitionen zur Erhaltung der Sachanlagen zu erwarten. Die Investitionsquote (Verhältnis der Investitionen in immaterielle Vermögensgegenstände und Sachanlagen zu den nicht geförderten Abschreibungen auf diese Anlagegüter) liegt im Jahr 2022 mit 113 % auf Vorjahresniveau.

Die **Kapitalseite** dieser Altenheime stellt sich wie folgt dar:



Insgesamt verfügen die einbezogenen Altenheime im Jahr 2022 über eine Eigenkapitalquote von durchschnittlich rund 43 %, weitere 31 % der Bilanzsumme (37,3 % des langfristigen Kapitals) werden über Darlehen sichergestellt. Insgesamt hat das langfristige Kapital einen Anteil von 84 % am Gesamtkapital. Das langfristige Vermögen der Altenheime wird damit deutlich vom langfristigen Kapital überdeckt, was für eine solide Finanzierungsstruktur spricht. Der Deckungsfaktor (Liquidität auf kurze Sicht im Verhältnis zum betriebsgewöhnlichen Finanzbedarf pro Woche) beträgt im Jahr 2022 rund 17 Wochen und liegt damit über dem Vorjahresniveau. Der Einzugsfaktor liegt wie im Vorjahr bei etwa zwei Wochen, d.h. Forderungen werden im Durchschnitt innerhalb von zwei Wochen in Liquidität umgesetzt, wobei hier Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern zu verzeichnen sind.

Markus Pielen
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

Köln
T +49 2203 8997-184
m.pielen@solidaris.de

Christoph Tritz
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

Köln
T +49 2203 8997-193
c.tritz@solidaris.de

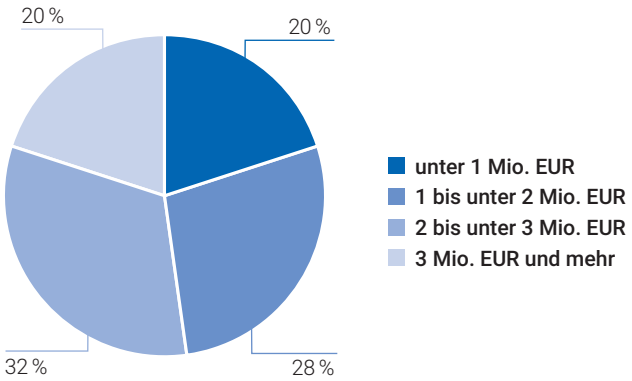
Sozialstationen

Von Markus Pielen und Christoph Tritz

Struktur und Leistung der einbezogenen Sozialstationen

Für das Datenjahr 2022 wurden in den Betriebsvergleich Sozialstationen die Angaben von 25 Sozialstationen einbezogen, und zwar aus den Bundesländern Baden-Württemberg (10), Hessen (8), Rheinland-Pfalz (5), Bayern (1) und Nordrhein-Westfalen (1). Durch die Corona-Pandemie sind die Leistungszahlen des Jahres 2022 mit den Leistungszahlen des Vorjahres nur eingeschränkt vergleichbar, da das Vorjahr durch höhere coronabedingte Erstattungen sowie Corona-Prämien an Mitarbeiter geprägt war. Die Verteilung nach Umsatzerlösen zeigt, dass im Jahr 2022 der überwiegende Teil der Sozialstationen Umsatzerlöse zwischen 2 und 3 Mio. EUR erzielte, gefolgt von Sozialstationen mit Umsatzerlösen zwischen 1 und 2 Mio. EUR.

Verteilung der Sozialstationen nach Umsatzerlösen



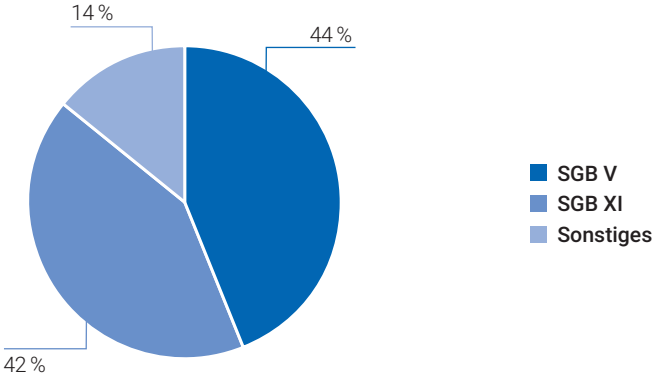
Im Jahr 2022 beschäftigte eine Sozialstation im Durchschnitt 27,0 Vollkräfte (VK). 18,5 VK bzw. 73 % des Personals arbeiteten im Pflegedienst. Im Vorjahr beschäftigte

eine Sozialstation im Durchschnitt 28,8 VK. Die Verringerung des Personaleinsatzes um durchschnittlich 1,8 VK zeigt den Fachkräftemangel, von dem auch die Sozialstationen betroffen sind.

Ertragslage

Die Deckung der betrieblichen Aufwendungen durch die betrieblichen Erträge der Sozialstationen hat sich im Vergleich zum Vorjahr im Durchschnitt von 104 % auf 101 % vermindert. Den bedeutendsten Anteil an den betrieblichen Erträgen haben wie im vergangenen Jahr die Umsatzerlöse mit im Durchschnitt 91 %. Ein erster Blick in die Umsatzentwicklung zeigt, dass die Umsatzerlöse bereinigt um die coronabedingten Erstattungen im Durchschnitt 2.077 TEUR betragen und sich im Vorjahresvergleich um 123 TEUR erhöht haben. Die Umsatzerlöse verteilen sich auf die verschiedenen Leistungsbereiche wie folgt:

Verteilung der Umsatzerlöse nach Leistungsbereichen



Die sonstigen Leistungen betreffen im Wesentlichen Erlöse aus Essen auf Rädern, betreutem Wohnen, Betreuungsgruppen und Vermietung.

Die Umsatzerlöse je Vollkraft haben sich im Vergleich zum Vorjahr im Durchschnitt um 7,0 TEUR bzw. 10,3 % auf 74,8 TEUR erhöht. Die coronabedingten Erstattungen betragen im Durchschnitt 78 TEUR (Vorjahr 102 TEUR).

Wesentlicher Aufwandsfaktor der Sozialstationen ist mit einem Anteil von 81 % (Vorjahr ebenfalls 81 %) an den betrieblichen Aufwendungen der Personalaufwand. Im Mittel der ausgewerteten Sozialstationen liegt er im Jahr 2022 über alle Dienstarten bei 64,5 TEUR je Vollkraft und hat sich somit gegenüber dem Vorjahr um 5,6 TEUR bzw. 9,5 % erhöht. Der Anstieg resultiert unter anderem aus tariflichen Erhöhungen der Gehälter. Es wird deutlich, dass sowohl die Umsatzerlöse je Vollkraft (+ 10,3 %) als auch der Personalaufwand je Vollkraft (+ 9,5 %) stark angestiegen sind.

Die Personalaufwandsquote errechnet sich aus dem durchschnittlichen Personalaufwand je Vollkraft bezogen auf den Durchschnittsumsatz je Vollkraft. Sie liegt für das 2022 bei rund 89 % (Vorjahr 88 %), d. h. etwa 89 % der Umsatzerlöse werden durch die Personalaufwendungen aufgezehrt.

Die bezogenen Leistungen haben sich im Durchschnitt im Vergleich zum Vorjahr um 53 TEUR auf 141 TEUR erhöht. Dies resultiert vor allem daraus, dass die Einrichtungen durch den Personalmangel gezwungen waren, vermehrt auf Leihpersonal zurückzugreifen.

Vermögens- und Finanzlage

Die Eigenkapitalquote beträgt im Durchschnitt 80 % (Vorjahr 79 %). Die Überdeckung von langfristigem Vermögen durch langfristiges Kapital beläuft sich durchschnittlich auf 974 TEUR (Vorjahr 976 TEUR). Der betriebsgewöhnliche monatliche Finanzbedarf errechnet sich aus den Personal- und Sachaufwendungen (ohne Abschreibungen) und beträgt im Durchschnitt 179 TEUR (Vorjahr 172 TEUR).

Der Deckungsfaktor (Liquidität auf kurze Sicht im Verhältnis zum betriebsgewöhnlichen monatlichen Finanzbedarf) liegt bei 8,7 Monaten (Vorjahr 6,9 Monate). Der Einzugsfaktor der Forderungen, welcher angibt, wie schnell Forderungen in Liquidität umgesetzt werden, liegt bei den einbezogenen Sozialstationen bei durchschnittlich 8,0 Wochen (Vorjahr 8,8 Wochen).

Markus Pielen
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

Köln
T +49 2203 8997-184
m.pielen@solidaris.de

Christoph Tritz
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

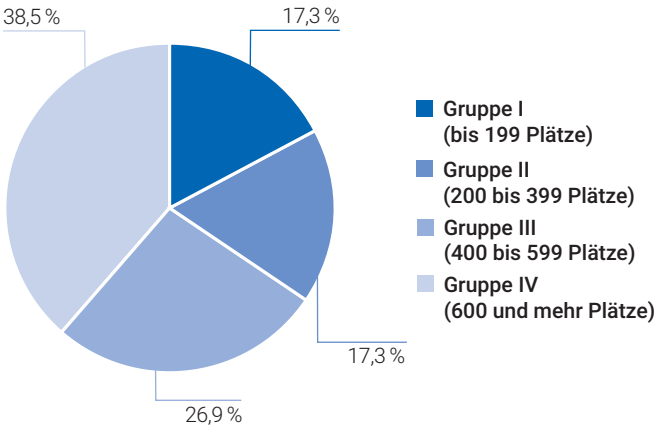
Köln
T +49 2203 8997-193
c.tritz@solidaris.de

Werkstätten für behinderte Menschen

Von Matthias H. Appel und Roland Krock

Struktur der einbezogenen Werkstätten

In den Betriebsvergleich 2022 der Solidaris ist Datenmaterial von 52 Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) eingeflossen, die anhand ihrer genehmigten Platzzahl in vier Gruppen klassifiziert wurden:



Der Medianwert der Belegung liegt unverändert zum Vorjahr bei 496 Beschäftigten. Die Belegung verteilt sich auf die Bereiche der WfbM wie folgt:

- Arbeitsbereich: 87,9 % (Vorjahr 88,2 %)
- Berufsbildungsbereich: 9,0 % (Vorjahr 8,8 %)
- Sonstige (Fördergruppen etc.): 3,1 % (Vorjahr 3,0 %)

Jahresergebnis, Ertragslage und Arbeitsentgelt

Die Medianwerte der wichtigsten Ergebniskennzahlen entwickelten sich seit dem Vor-Corona-Jahr 2019 wie folgt:

Die Jahresergebnisse und Umsatzrenditen sind gegenüber dem Vorjahr rückläufig. Dabei ist weiterhin ein Trend zu mehr Leistungserlösen zu beobachten. Der Anteil der Leistungserlöse an den gesamten Umsatzerlösen der WfbM beträgt im Jahr 2022 durchschnittlich 29 % nach 28 % im Vorjahr. Die Leistungserlöse je Beschäftigtem im Arbeitsbereich der WfbM weisen dabei eine enorme Bandbreite von 2.300 EUR bis 53.800 EUR p. a. auf. Nicht in die Betrachtung eingeflossen ist allerdings der mit den Leistungserlösen in Zusammenhang stehende Materialeinsatz.

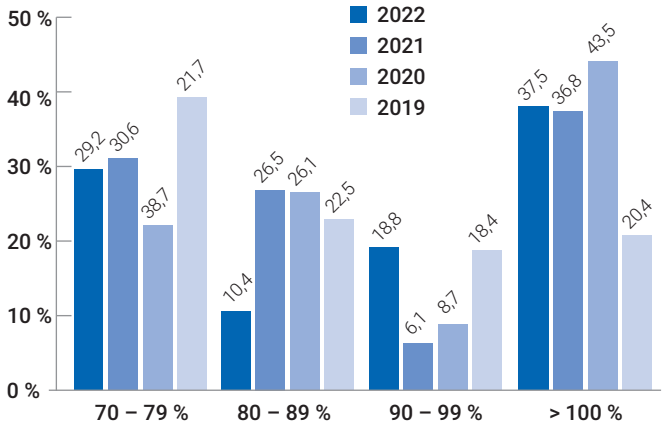
Gegenüber dem Vorjahr sind die durchschnittlichen Personalaufwendungen nur leicht (+ 0,4 %) auf 60.714 EUR gestiegen. Dabei ist zu beobachten, dass bei kleineren WfbM teilweise sogar rückläufige Durchschnittskosten angefallen sind. Der Personalbestand insgesamt ist im Median sogar rückläufig. Bei nahezu identischer Belegung heißt dies, dass der Betreuungsschlüssel (von einer Vollkraft rechnerisch zu betreuende Beschäftigte) von 4,2 auf 4,5 gestiegen ist. Offenbar hatten die Werkstätten Schwierigkeiten, offene Stellen zeitnah wiederzubesetzen.

Die Arbeitsentgelte der Beschäftigten sind im zweiten Jahr in Folge leicht gesunken und betragen im Median 2.210 EUR p. a. Die Spanne reicht dabei von rd. 1.400 EUR bis 5.000 EUR (Vorjahr von rd. 1.200 EUR bis 4.800 EUR).

	2022	2021	2020	2019
Jahresergebnis	265 TEUR	322 TEUR	184 TEUR	444 TEUR
Umsatzrendite	2,92 %	3,61 %	1,63 %	1,92 %
Durchschnittlicher Personalaufwand je Vollkraft	60.714 EUR	60.488 EUR	58.035 EUR	60.332 EUR
Arbeitsentgelt je Beschäftigtem	2.210 EUR	2.245 EUR	2.285 EUR	2.039 EUR

Tabelle: Ergebniskennzahlen der WfbM

Das nachfolgende Diagramm zeigt die Verteilung der Auszahlungsquoten, bezogen auf die Summe der Arbeitsentgelte im Verhältnis zum Arbeitsergebnis nach der WVO:



Durchschnittlich zahlten die WfbM im Jahr 2022 aus ihrem Arbeitsergebnis 94,6 % als Arbeitsentgelt aus (Vorjahr 86,8 %). Die Mindestauszahlungsquote nach § 12 Abs. 5 WVO von 70 % zahlten nur 8,0 % der WfbM. Dagegen liegen 37,5 % der WfbM bei einer Auszahlungsquote von über 100 % des Arbeitsergebnisses. Auszahlungsquoten von mehr als 100 % können sich auf Dauer negativ auf die Substanzerhaltung der WfbM auswirken. Bei im Median gesunkenen Arbeitsergebnissen wurden Arbeitsentgelte nahezu auf Vorjahresniveau gezahlt.

Vermögens- und Finanzlage und Liquidität

Die durchschnittliche Eigenkapitalquote der WfbM beträgt unter Einbeziehung der Sonderposten 80,9 % (Vorjahr 74,7 %). Die durchschnittliche Bilanzsumme liegt bei knapp 16 Mio. EUR (Vorjahr 18 Mio. EUR), der Median bei knapp 13 Mio. EUR gegenüber 15 Mio. EUR im Vorjahr. WfbM sind seit jeher mittelständisch geprägt.

Den WfbM stand am 31. Dezember 2022 durchschnittlich eine Deckung des betriebsgewöhnlichen monatlichen Finanzbedarfs durch die Liquidität auf kurze Sicht von ca. 4,4 Monaten (Vorjahr 4,2 Monate) zur Verfügung. Die durchschnittliche EBITDA-Marge (Gewinn vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen in Relation zu den Umsatzerlösen), die Indikator für die Innenfinanzierungskraft eines Unternehmens ist, beträgt 6,0 % (Vorjahr 8,3 %). Der Median der EBITDA-Marge liegt im Jahr 2022 bei 6,1 % gegenüber 7,1 % im Vorjahr. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Berechnung der EBITDA-Marge von den Jahresergebnissen getragen wird und der Rückgang der

Margen gegenüber dem Vorjahr nicht gleichbedeutend mit einer nachhaltigen Reduzierung der Innenfinanzierungskraft der WfbM ist.

Der Einzugsfaktor, der angibt, wie schnell Forderungen aus Lieferungen und Leistungen in Liquidität umgesetzt werden, liegt im Durchschnitt bei 5,8 Wochen nach 5,0 Wochen im Vorjahr.

Matthias H. Appel
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

Freiburg
T +49 761 79186-35
m.appel@solidaris.de

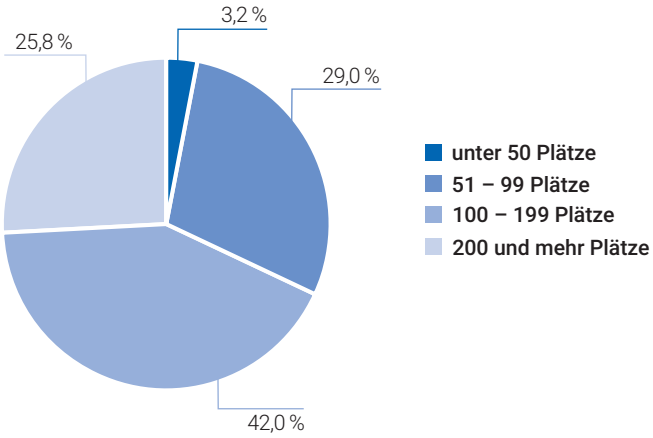
Roland Krock
Vereidigter Buchprüfer,
Steuerberater

Freiburg
T +49 761 79186-19
r.krock@solidaris.de

Kinder- und Jugendhilfe

Von Markus Fischer

Struktur und Leistung der einbezogenen Einrichtungen



Der Betriebsvergleich für Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe enthält für das Geschäftsjahr 2022 33 Einrichtungen aus verschiedenen Bundesländern. Dieser Betriebsvergleich beschränkt sich auf Einrichtungen, die Leistungen im Sinne der §§ 27 ff. SGB VIII (Hilfe zur Erziehung) erbringen. Somit sind z. B. Kindertagesstätten hier nicht erfasst.

Die Struktur der einbezogenen Einrichtungen ist sehr heterogen. Während nahezu alle Anbieter mindestens ein Regelangebot vorhalten, bieten 15 Einrichtungen auch eine Intensivbetreuung an. 11 Einrichtungen halten auch Leistungen im Bereich der Tagesbetreuung vor.

Die genehmigte Platzzahl liegt zwischen 33 und 529 Plätzen. 29 % der Anbieter halten dabei eine Kapazität zwischen 51 und 99 Plätzen und 42 % zwischen 100 und 199 Plätzen vor. Die genehmigte Platzzahl der erfassten Einrichtungen beträgt im Durchschnitt 161 (Vorjahr 154 Plätze). Die erbrachte durchschnittliche Leistung erhöhte sich entsprechend von rund 52.000 auf rund 55.000 Betreuungstage. Der durchschnittliche Nutzungsgrad der Einrichtungen liegt wie im Vorjahr bei 92 %.

Das durchschnittliche Entgelt für das Regelangebot liegt im Jahr 2022 bei 188,00 EUR/Tag (Vorjahr 182,20 EUR/Tag), für das Intensivangebot bei 240,80 EUR/Tag (Vorjahr 232,70 EUR/Tag) und für die Tagesbetreuung bei 118,00 EUR/Tag (Vorjahr 115,20 EUR/Tag). Somit waren im Jahresvergleich Steigerungen um 3,2 % (Regelangebot), 3,5 % (Intensivangebot) und 2,4 % (Tagesbetreuung) zu verzeichnen.

Ertragslage

Die Höhe der Umsatzerlöse aus Pflegeleistungen schwankt entsprechend der vorgehaltenen Platzzahl und liegt im Geschäftsjahr 2022 zwischen 2,7 Mio. EUR und 52,4 Mio. EUR. Dabei wurde pro Platz ein Umsatz in Höhe von durchschnittlich 78,8 TEUR (Vorjahr 75,5 TEUR) vereinnahmt.

Bedeutendster Aufwandsfaktor von Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe ist der Personalaufwand, der vergleichbar mit den Vorjahren 75 % bis 80 % des gesamten Aufwandes ausmacht. Der durchschnittliche Personalaufwand je Vollkraft beträgt 70,5 TEUR (Vorjahr 68,3 TEUR). Somit war bei dieser Kennzahl ein Anstieg um 3,2 % zu verzeichnen. Die Umsatzerlöse je Vollkraft betragen 88,0 TEUR (Vorjahr 85,9 TEUR). Die verbleibende Marge liegt somit unverändert bei rund 17,5 TEUR. Die Personalaufwandsquote, d. h. der Anteil der Umsatzerlöse, der für den Personalaufwand aufgewendet wird, liegt im Jahr 2022 wie im Vorjahr bei rund 80 %. Die Betreuungsaufwandsquote liegt unverändert bei 3 %. Die Investitionsaufwandsquote beträgt wie im Vorjahr 2 bis 3 %.

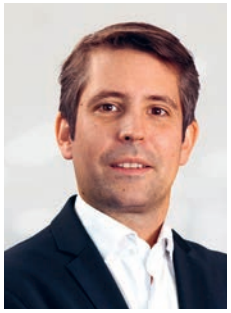
Einen bedeutenden Posten auf der Ertragsseite bilden die caritativen Erträge (Spenden, Erbschaften etc.). Hier werden im Geschäftsjahr 2022 im Durchschnitt 56 TEUR (Vorjahr 86 TEUR) erzielt. Im Durchschnitt erzielen die einbezogenen Einrichtungen einen Jahresüberschuss. Dieser liegt jedoch unter dem Wert des Vorjahres. Die Umsatzrendite beträgt im Geschäftsjahr 2022 2,1 % nach 3,7 % im Vorjahr. Nennenswerte Erträge aus Corona-Hilfsmaßnahmen sind wie im Vorjahr nicht zu verzeichnen.

Vermögens- und Finanzlage

Die Bilanzsumme der einbezogenen Einrichtungen beträgt im Durchschnitt 11,7 Mio. EUR nach 10,5 Mio. EUR im Vorjahr. Die Branche zeichnet sich durch eine hohe Eigenkapitalquote aus. Bezieht man den Sonderposten aus Investitionszuschüssen in die Berechnung ein, beträgt der Anteil an der Bilanzsumme durchschnittlich 67,8 % nach 68,8 % im Vorjahr.

Die Anlagenaltersquote liegt bei rund 40 % nach rund 41 % im Vorjahr. Mehr als die Hälfte des vorhandenen Sachanlagevermögens ist also bereits abgeschrieben. Für die Gebäude beträgt diese Quote rund 54 % (Vorjahr 52 %). Die Investitionsquote liegt wie im Vorjahr bei über 100 %. Folglich wird durchschnittlich ein höherer Betrag als die anfallenden Abschreibungen jährlich in das Sachanlagevermögen investiert.

Der Deckungsfaktor (Liquidität auf kurze Sicht im Verhältnis zum betriebsgewöhnlichen Finanzbedarf) beträgt wie im Vorjahr rund vier Monate. Der Einzugsfaktor beträgt unverändert sechs Wochen und entspricht zum Jahresende im Wesentlichen den Forderungen für den Monat Dezember.



Markus Fischer
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

Köln
T +49 2203 8997-195
m.fischer@solidaris.de

Intern

Neue Kompetenzträger

Seit dem 1. September 2023 verstärkt Frau **Rechtsanwältin Britta Greb, LL.M.,** die Rechtsberatung an unserem Standort in Köln in den Bereichen Pflege- und Heimrecht sowie in der Eingliederungshilfe. Bereits in der Vergangenheit hat sie ihre Expertise und ihre umfangreiche Erfahrung im Sozialrecht in die Beratungsangebote unserer Unternehmensgruppe einbringen können. Wir freuen uns, dass wir Frau Greb wieder für die Solidaris gewinnen konnten. Frau Greb ist bereits seit vielen Jahren in der sozialrechtlichen Mandatsbearbeitung mit den Schwerpunkten Refinanzierung im stationären und ambulanten Pflegebereich, Vertragsrecht, Forderungsmanagement, Heimrecht und Eingliederungshilfe tätig. Darüber hinaus verfügt Frau Greb über besondere verwaltungsrechtliche Kenntnisse, die ihr im Umgang mit den Kostenträgern das notwendige Maß an Fingerspitzengefühl und Durchsetzungsvermögen verleihen.

Ebenfalls seit dem 1. September 2023 verstärkt uns Herr **Rechtsanwalt Frank Dickmann** am Standort Köln. Herr Dickmann berät seit vielen Jahren Pflegeeinrichtungen zu allen Aspekten des öffentlichen Einrichtungsrechts (Heimrecht), des Vertragsrechts (WBVG) und des Pflegeversicherungsrechts (SGB XI). Er vertritt Einrichtungsträger vor Gericht und gegenüber Verwaltungen, Bewohnern und Pflegekassen, und berät Einrichtungsträger konzeptionell und zu Fragen der Umstrukturierung und Unternehmensnachfolge. Wir freuen uns, mit der langjährigen Expertise von Herrn Dickmann unser KompetenzTeam Altenhilfe weiter auszubauen. Auf dem Spezialgebiet des Einrichtungsrechts ist Herr Dickmann renommierter Herausgeber und Autor wichtiger juristischer Fachkommentare (Heimrecht, C.H.Beck, 11. Aufl. 2014; WTG, APG für Nordrhein-Westfalen, C.H. Beck, 3. Aufl. 2019). Daneben veröffentlicht er Fachbeiträge in Branchenmedien und ist Referent auf Fachtagungen.

Seit dem 1. Oktober 2023 unterstützt Frau **Rechtsanwältin Anna-Christina Stuch, LL.M. oec.,** die Solidaris Rechtsanwaltsgesellschaft an unserem Standort in Köln im Bereich Gesellschaftsrecht. Frau Stuch war zuvor zwölf Jahre als Rechtsanwältin im öffentlichen Wirtschaftsrecht bei einer großen Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft in Düsseldorf beschäftigt. Ein Großteil ihrer Tätigkeit umfasste die rechtliche und steuerliche Beratung kommunaler Unternehmen aus verschiedenen Bereichen der Daseinsvorsorge, so Unternehmen der Energiewirtschaft. Dieser beruflichen Tätigkeit vorangegangen war ein Masterstudium im Wirtschaftsrecht an der Universität zu Köln. Begleitend zu diesem Masterstudiengang übernahm Frau Stuch eine wissenschaftliche Tätigkeit im Bereich Gesellschaftsrecht bei einer international tätigen Anwaltskanzlei in Düsseldorf, bei der sie auch an Publikationen zu Unternehmenstransaktionen mitwirkte.

Herr **Wirtschaftsprüfer Bastian Regenhardt** verstärkt seit dem 1. Oktober 2023 die Solidaris Revisions-GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft am Standort München. Herr Regenhardt war insgesamt sechs Jahre für eine Big Four-Gesellschaft schwerpunktmäßig in der Jahres- und Konzernabschlussprüfung in verschiedenen Branchen tätig, ehe er für zwei Jahre in das Rechnungswesen eines großen Versicherungskonzerns wechselte. Zu seinen Schwerpunkten über die Jahresabschlussprüfung und -erstellung hinaus gehören die Prüfung von Internen Kontrollsystemen, die Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung und der wirtschaftlichen Verhältnisse (§ 53 HGrG) sowie betriebswirtschaftliche Beratungen.

Seminare

Aktuelle Seminare

Datum	Ort	Titel
21.11.2023 29.11.2023 18.01.2024 24.01.2024 25.01.2024	Mainz Münster Berlin München Stuttgart	**Fit für die Nachhaltigkeitsberichterstattung**
05.12.2023	Köln	**Vergütungssatzverhandlungen in der Kinder- und Jugendhilfe – Vorbereitung, Strategie und Verhandlungsführung**
07.12.2023	Köln	**Controlling in der stationären Altenhilfe – Planung, Reporting und Analyse**
16.01.2024 30.01.2024 15.02.2024	Köln Hamburg München	**Interne Revision bei gemeinnützigen Trägern**
22.01.2024	Köln	**Vergütungssatzverhandlungen in der Eingliederungshilfe – Vorbereitung, Strategie und Verhandlungsführung**
25.01.2024	Berlin	**Rechnungslegung von WfbM unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsergebnisses**
01.02.2024 22.02.2024	Köln Berlin	**Prävention doloser Handlungen**
29.02.2024 11.03.2024	München Köln	**Controlling in der stationären Altenhilfe – Planung, Reporting und Analyse**
01.03.2024	München	**Controlling für Einrichtungen der Eingliederungshilfe**
07.03.2024	Köln	**Compliance Management im Sozialwesen**
13.03.2024 21.03.2024 22.03.2024	Köln Berlin Erfurt	**ABC des Umsatzsteuer- und Gemeinnützigkeitsrechts**
14.03.2024	Köln	**Blockheizkraftwerke und Photovoltaikanlagen – ein steuerrechtlicher Überblick**
19.03.2024 09.04.2024	Freiburg Berlin	**Neues vom Bundesarbeitsgericht**

Detaillierte Informationen und Anmeldung: www.solidaris.de oder bei Martina Braun (m.braun@solidaris.de, T +49 2203 . 8997-221)

Solidaris

Impressum

Die *Solidaris Information* erscheint quartalsweise für Mandanten und Geschäftspartner der Solidaris Unternehmensgruppe.

Herausgeber
Solidaris Unternehmensberatungs-GmbH
Von-der-Wettern-Straße 11
51149 Köln

Geschäftsführung
Dipl.-Kfm. Matthias Hennke
Dipl.-Kfm. Sven Hornbostel

Sitz der Gesellschaft: 51149 Köln
Registergericht Köln
HRB 52005

Redaktionsleitung
Michael Basangeac (v. i. S. d. P.)
T +49 2203 8997-153, F +49 2203 8997-197
m.basangeac@solidaris.de

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 24. Oktober 2023
Auflage: 3.800 Stück

Gestaltung: bplusd communications GmbH, Köln
Druck: Union Betriebs-GmbH, Rheinbach

Nachdruck, auch auszugsweise, nur in Absprache mit der Redaktionsleitung und unter Nennung der Quelle. Für die Inhalte kann trotz sorgfältiger Bearbeitung keine Haftung übernommen werden. Die Beiträge können nicht das jeweilige, den individuellen Verhältnissen angepasste Beratungsgespräch ersetzen.

FSC www.fsc.org MIX Papier aus verantwortungsvollen Quellen FSC® C116225

Druckerzeugnis www.natureOffice.com/DE-526-MX4D56Y klimaneutral durch CO2-Ausgleich