

Solidaris Information

Fakten aktuell

- **4** Nachhaltigkeitsberichterstattung – CSRD-Umsetzung stockt
- **7** Schwierige Rahmenbedingungen in der Altenhilfe
- **9** EU-Vorgaben für die Barrierefreiheit von Websites
- **11** Die neue KI-Verordnung: Was ist zu beachten?
Teil 2: Pflichten bei Hochrisiko-KI-Systemen
- **14** Wichtige Änderungen im Arbeitsrecht
- **16** Krankenhausvorbehalt bei medizinischen Zwangsmaßnahmen
ist verfassungswidrig
- **18** Bundesarbeitsgericht nimmt zu Zielvereinbarungen Stellung
- **20** Jahressteuergesetz 2024
- **23** Praxis-Hinweise zur E-Rechnung
- **26** Aktuelle Urteile und Erlasse

Interview

- **28** Gesundheits- und Sozialwirtschaft in Bedrängnis –
Was ist 2025 zu tun?

Beratung aktuell

- **32** Corporate-Governance-Systeme als Baustein guter und
verantwortungsvoller Führung
- **35** KHZG-Zwischen- und Schlussnachweise 2025

Intern

- **38** KI-Datenschutz-Experten
- **38** Neue Kompetenzträgerin
- **39** Berufsexamen

Seminare

- **39** Aktuelle Seminare

Impressum



Jens Thomsen

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

am 20. Januar 2025 wurde Donald Trump zum zweiten Mal als Präsident der Vereinigten Staaten vereidigt. Zudem finden in Kürze die Wahlen zum 21. Deutschen Bundestag statt. Die komplexe weltpolitische Gemengelage stellt die neue Bundesregierung vor besondere Herausforderungen, wie die Stärkung der Wirtschaft, die Migration, den Klimaschutz und die Verteidigungsfähigkeit. Was leider häufig fehlt, ist ein positives Bild der Zukunft. Gerade in dieser Zeit gilt es, das Unveränderliche zu akzeptieren und sich auf die Dinge zu fokussieren, die mit den vorhandenen Potenzialen geändert werden können. Die Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft sind gut beraten, die aktuelle Situation zu analysieren, aktiv anzugehen und unter den gesetzten finanziellen Rahmenbedingungen bestmöglich zu optimieren. Dabei unterstützen wir Sie auch in diesem Jahr gerne mit unserer umfassenden Expertise.

In dieser Ausgabe der *Solidaris Information* geben wir Ihnen wie gewohnt einen Überblick über wichtige rechtliche, steuerliche und wirtschaftliche Entwicklungen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft. So erörtern die Leiter unseres Geschäftsbereichs Unternehmensberatung, Frau Claudia Schürmann-Schütte und Herr Matthias Henke, in einem Interview, welche Handlungsspielräume die Verantwortlichen im Jahr 2025 haben (Seite 28).

Außerdem berichten wir in diesem Heft unter anderem über die aktuellen, womöglich folgenreichen politischen Entwicklungen in Sachen Nachhaltigkeitsberichterstattung (Seite 4) und erörtern anhand der Ergebnisse unseres Altenheim-Betriebsvergleichs die wirtschaftliche Lage der Altenhilfe-Branche (Seite 7).

Das allgegenwärtige Thema „Künstliche Intelligenz“ beschäftigt längst auch die Gesundheits- und Sozialwirtschaft. Wir widmen uns in diesem Heft den Maßnahmen und Pflichten, die Betreiber von Hochrisiko-KI-Systemen betreffen (Seite 11), und freuen uns, dass wir in unseren Bereich IT-Beratung schon entsprechende, zertifizierte Expertise vorweisen können (Seite 38).

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre!

Ihr

Nachhaltigkeitsberichterstattung – CSRD-Umsetzung stockt

Von Matthias H. Appel und Dr. Christoph Thiesen

Die Umsetzung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) in nationales Recht verzögert sich weiterhin. Ursprünglich sollte die Umsetzung bis zum 6. Juli 2024 erfolgt sein, doch bislang gibt es lediglich einen Regierungsentwurf für das Umsetzungsgesetz. Angesichts der anstehenden Bundestagswahl und der darauffolgenden Regierungsbildung ist davon auszugehen, dass das Gesetz frühestens im Sommer 2025 verabschiedet wird, wobei eine rückwirkende Anwendung für Geschäftsjahre ab dem 1. Januar 2025 nicht ausgeschlossen ist. Angesichts dieser Lage sollten Unternehmen eine fundierte Risikoabwägung vornehmen, um ihre Strategie zur Umsetzung der CSRD für das Jahr 2025 gezielt auszurichten. Dabei sollten sie berücksichtigen, dass sich die regulatorischen Anforderungen weiterentwickeln und Anpassungen notwendig werden können, und bedenken, wie sich eine verzögerte Umsetzung auf bestehende und geplante Nachhaltigkeitsmaßnahmen auswirken könnte.

Nationale Umsetzung und politische Diskussion

Am 17. Dezember 2024 forderte die Bundesregierung in einem Schreiben an die EU-Kommission eine **Anhebung der Schwellenwerte** und eine **zweijährige Verschiebung** der CSRD-Berichtspflicht, um die Belastung insbesondere für mittelständische Unternehmen zu reduzieren. Ein weiteres Schreiben mit ähnlichem Inhalt folgte am 3. Januar 2025 vom Bundeskanzler an die Präsidentin der EU-Kommission. Auch die Regierungen von Frankreich und Polen haben Anpassungen gefordert, um insbesondere mittelständische Unternehmen gezielt zu entlasten. Insbesondere fordern beide Staaten differenzierte Berichtspflichten, die Unternehmen mit begrenzten Ressourcen eine verhältnismäßige Umsetzung ermöglichen sollen. Dies zeigt, dass in der EU auf höchster politischer Ebene erhebliche Bedenken hinsichtlich der administrativen Belastung für Unternehmen bestehen. Gleichzeitig bleibt unklar, ob und in welchem Umfang den genannten Forderungen nachgegeben werden wird. Für Unternehmen bedeutet dies eine weiterhin unklare Rechtslage, die dennoch nicht zu einem kompletten Stillstand der eigenen Umsetzungsbemühungen führen sollte.

Reformbestrebungen auf EU-Ebene

Die EU-Kommission hat die wachsenden Bedenken hinsichtlich der Bürokratiebelastung aufgenommen und plant Vereinfachungen. Bereits im November 2024 kündigte EU-Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen in der Budapest-Erklärung eine sogenannte Omnibus-Verordnung an. Diese soll bestehende und künftige ESG-Berichtspflichten, darunter die CSRD, die Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) und die EU-Taxonomie-Verordnung, bündeln. Ziel ist es, Redundanzen zu vermeiden und Berichtspflichten zu reduzieren, ohne die Kerninhalte der Regelwerke aufzugeben.

Ein erster Entwurf dieser Verordnung wird am 26. Februar 2025 erwartet. Ob dies zu einer spürbaren Erleichterung für Unternehmen führen wird, hängt von der konkreten Umsetzung und den finalen Anpassungen der Berichtspflichten ab – insbesondere im Hinblick auf **Schwellenwerte** und **reduzierte Berichtsumfänge** für bestimmte Unternehmensgrößen. Zudem ist unklar, wie nationale Gesetzgeber mit den Anpassungen umgehen und in welchem Zeitraum diese umgesetzt werden. Unternehmen sollten daher nicht nur die Entwicklung auf EU-Ebene beobachten, sondern auch frühzeitig mit ihren Abschlussprüfern und Beratern Szenarien zur möglichen Anpassung bestehender Berichtsprozesse entwickeln.

Außerdem stellte die Europäische Kommission am 29. Januar 2025 das Strategiepapier **A Competitiveness Compass for the EU** vor. Dieses hebt neben Innovations- und Dekarbonisierungsstrategien auch die Bedeutung der Wettbewerbsfähigkeit für verschiedene Wirtschaftssektoren hervor. Für Unternehmen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft ist dies ebenfalls relevant, da sie zunehmend mit steigenden Nachhaltigkeitsanforderungen und regulatorischen Vorgaben konfrontiert werden.

Das Strategiepapier zeigt Wege auf, wie Unternehmen ihre Nachhaltigkeitsstrategie effizienter gestalten und sich langfristig auf veränderte Marktbedingungen vorbereiten können. Darüber hinaus betont das Strategie-

papier die **Vereinfachung der Nachhaltigkeitsberichterstattung** als entscheidenden Faktor zur Reduzierung administrativer Belastungen für Unternehmen. Das angekündigte **Omnibus Simplification Package** zielt darauf ab, Berichtsanforderungen um mindestens 25 % zu reduzieren, für kleine und mittlere Unternehmen sogar um mindestens 35 %. Eine stärkere Ausrichtung der Berichtspflichten an den Bedürfnissen von Investoren sowie eine proportionale Gestaltung im Verhältnis zur Unternehmensgröße sind Kernpunkte dieser Reform. Die Kommission betont, dass eine Vereinfachung notwendig ist, um europäische Unternehmen international wettbewerbsfähig zu halten.

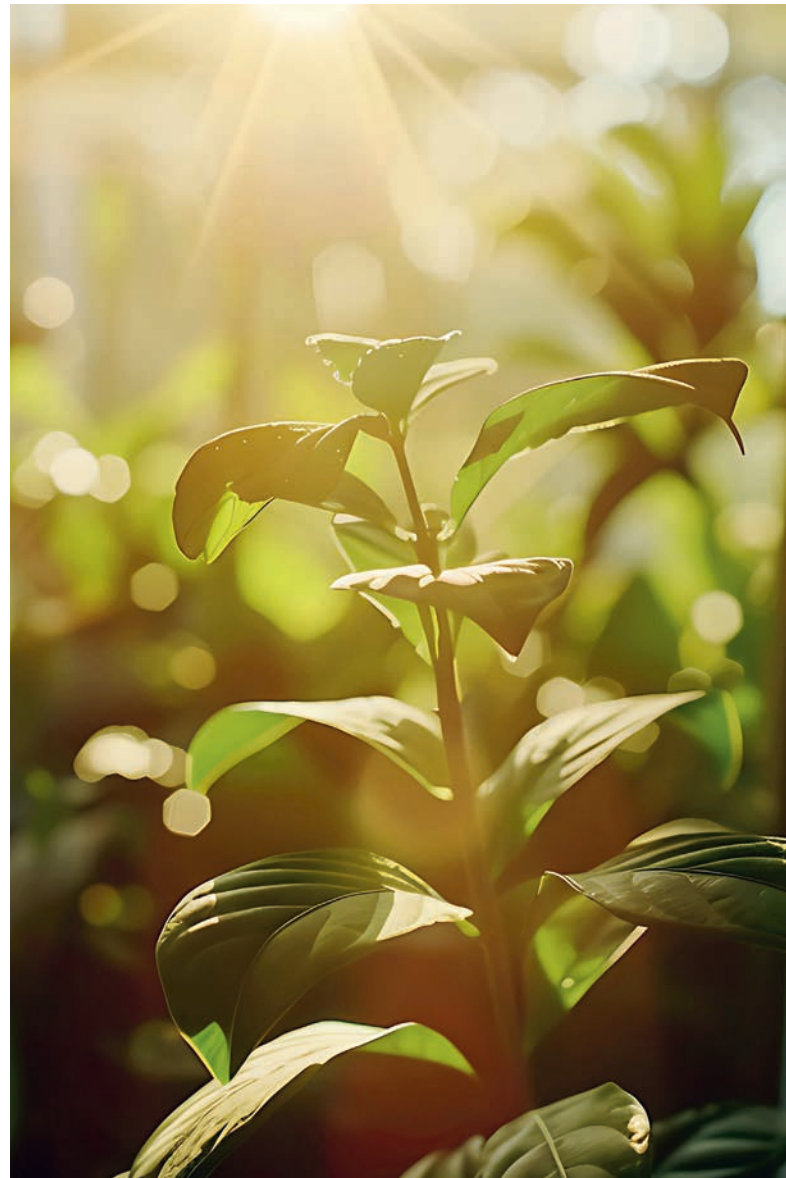
Als Ergänzung zu diesen Vereinfachungen hat die European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) den **Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs (VSME)** entwickelt. Dieser freiwillige Standard bietet kleinen und mittleren nicht börsennotierten Unternehmen eine proportionale und flexible Möglichkeit zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. Er stellt insbesondere für Unternehmen, die nicht unter die CSRD fallen, eine praxisnahe Alternative dar.

Wichtige Handlungsfelder für Unternehmen

Angesichts der aktuellen Unsicherheiten bei der Umsetzung der CSRD stellt sich für Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft die Frage nach dem geeigneten Vorgehen. Die Verzögerungen und politischen Diskussionen könnten dazu führen, dass Unternehmen zögern, umfassende CSRD-Projekte zu starten. Während auf politischer Ebene Vereinfachungen diskutiert werden, sollten Unternehmen sich bereits jetzt auf zentrale Nachhaltigkeitsthemen fokussieren, die unabhängig von regulatorischen Entwicklungen von Bedeutung sind:

1. Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse

Eine gründliche Wesentlichkeitsanalyse hilft dabei, die für das Unternehmen relevanten Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren. Dies bildet die Grundlage für eine effektive Nachhaltigkeitsstrategie, beeinflusst langfristige Unternehmensentscheidungen und erleichtert die spätere Berichterstattung. Für Unternehmen, die nicht direkt von der CSRD betroffen sind, kann der VSME-Standard als freiwilliger Orientierungsrahmen dienen. Er bietet eine modulare Struktur mit einem Basis- und einem umfassenden Modul, so dass Unternehmen je nach Bedarf zwischen grundlegenden und detaillierteren Offenlegungen wählen können.



2. Aufbau eines strukturierten Datenerfassungssystems

Unabhängig von spezifischen Berichtspflichten ist die Etablierung eines Systems zur Erfassung relevanter ESG-Daten essenziell. Ein erfolgreiches Beispiel ist die Implementierung eines zentralen ESG-Datenmanagementsystems, das Umwelt-, Sozial- und Governance-Kennzahlen automatisiert sammelt und auswertet. Dabei sollten Interdependenzen mit bestehenden Umwelt- und Energiemanagementsystemen wie ISO 14001, EMAS oder ISO 50001 berücksichtigt werden. Die hier bereits vorhandenen Daten und Prozesse können wertvolle Synergien für eine effiziente und belastbare Nachhaltigkeitsberichterstattung bieten.

3. Vorteile des VSME-Standards

Der VSME-Standard kann Unternehmen dabei helfen, standardisierte Nachhaltigkeitsinformationen bereit-

zustellen, die insbesondere für Banken, Versicherungen, Zuschussgeber sowie öffentliche Ausschreibungen von Interesse sind. Beispielsweise können Unternehmen durch die Anwendung des Basis-Moduls des VSME-Standards ihre ESG-Daten strukturiert dokumentieren, was die Kreditvergabeprozesse erleichtern und zu besseren Finanzierungsbedingungen führen kann, insbesondere da eine standardisierte und vergleichbare Nachhaltigkeitsberichterstattung den Banken dabei hilft, ESG-Risiken besser zu bewerten.

Unternehmen sollten sich frühzeitig vorbereiten

Die genaue zukünftige Ausgestaltung der CSRD bleibt weiterhin ungewiss. Klar ist jedoch, dass die CSRD als EU-Recht in nationales Recht umgesetzt werden muss – ein Schritt, den viele Mitgliedstaaten bereits vollzogen haben. Unternehmen sollten daher die geplante Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts nicht hinauszögern, sondern konsequent vorantreiben. Dabei kann es hilfreich sein, branchenspezifische Schwerpunkte zu setzen. Während für große Gesundheitsunternehmen etwa Energieeffizienz und Emissionsreduzierung im Vordergrund stehen könnten, spielen für kleinere soziale Einrichtungen vor allem soziale Aspekte wie Mitarbeiterzufriedenheit und faire Arbeitsbedingungen eine zentrale Rolle. Die Priorisierung sollte sich auf Themen erstrecken, die auch unabhängig von der CSRD wirtschaftlich und strategisch sinnvoll sind – z.B. Energieeffizienzmaßnahmen, Mitarbeiterzufriedenheit und soziale Verantwortung. Insbesondere die frühzeitige Einbindung des Abschlussprüfers kann dazu beitragen, eine prüfungssichere Berichterstattung sicherzustellen und mögliche Herausforderungen bereits in der Planungsphase zu identifizieren, etwa die Konsistenz der ESG-Daten, die Integration bestehender Berichtssysteme oder die Erfüllung spezifischer Offenlegungspflichten.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse bleiben wertvoll – sowohl zur Anpassung an regulatorische Vorgaben als auch zur langfristigen strategischen Positionierung von Gesundheits- und Sozialunternehmen. Unabhängig von einer gesetzlichen Verpflichtung kann eine freiwillige, maßvoll skalierte Nachhaltigkeitsberichterstattung sinnvoll sein. Sie ermöglicht es Unternehmen, Transparenz gegenüber Stakeholdern herzustellen, frühzeitig ESG-Themen in ihre Strategie zu integrieren und sich langfristig auf künftige Anforderungen vorzubereiten. Dies kann insbesondere für die Positionierung bei Investoren, Fördergebern oder öffentlichen Auftraggebern von Vorteil sein.

Fazit

Neue Entwicklungen, insbesondere politische Anpassungen auf EU- und nationaler Ebene, sollten weiterhin beobachtet werden, um sich frühzeitig auf mögliche Änderungen einzustellen. Strategisch kann der VSME-Standard eine wertvolle Hilfestellung bieten, indem Unternehmen zunächst mit dem Basis-Modul beginnen und später schrittweise auf das umfassende Modul ausweiten können. Dies erleichtert eine pragmatische Implementierung und hilft, erste Erfahrungen mit standardisierter Nachhaltigkeitsberichterstattung zu sammeln, bevor umfangreichere Offenlegungen erforderlich werden. Insbesondere für mittelständische Organisationen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft eröffnet der Standard die Möglichkeit, sich frühzeitig auf steigende Transparenzanforderungen vorzubereiten.



Matthias H. Appel
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater,
Sustainability-Auditor^{DW}

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



Dr. Christoph Thiesen
Wirtschaftsprüfer,
Sustainability-Auditor^{DW}

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



Schwierige Rahmenbedingungen in der Altenhilfe

Von Sven Homm und Markus Pielen

Die Altenhilfebranche befindet sich in schweren wirtschaftlichen Turbulenzen. Regelmäßig wird von neuen Insolvenzen in der Altenpflege berichtet. „Jeden Tag schließen zwei Einrichtungen“ (FOCUS Online). „Durch die Branche rollt eine nie da gewesene Insolvenzwelle, hunderte Altenheime stehen vor der Pleite“ (ZDF). Dies sind nur zwei Überschriften aus zahlreichen Artikeln, die auf die prekäre Situation in der Pflegebranche aufmerksam machen. Nach einer Pressemitteilung des Verbandes der Ersatzkassen e. V. vom 10. Juli 2024 beträgt der monatliche finanzielle Eigenanteil von Pflegebedürftigen in Pflegeheimen im ersten Jahr ihrer Unterbringung im Bundesdurchschnitt 2.871 Euro. Hinzu kommen noch die Leistungen aus der Pflegeversicherung. Obwohl Pflegebedürftige also mitunter tausende Euro für einen Pflegeplatz bezahlen, stehen viele Pflegeheime vor der Insolvenz. Wie kommt es dazu? Und vor allem: Droht auch konfessionell geführten Einrichtungen dieses Schicksal? Diesen Fragen gehen wir nachfolgend mit einem Blick in unseren Altenheim-Betriebsvergleich für das Geschäftsjahr 2023 nach, in dem die von uns geprüften Jahresabschlüsse von überwiegend konfessionellen und kommunalen Altenhilfeträgern enthalten sind.

Personalmangel

Als ein Hauptgrund für die aktuelle Entwicklung wird von den Beteiligten häufig der Mangel an Pflegekräften an-

geführt. In der stationären Altenhilfe behelfen sich Träger oftmals mit Fremdarbeitskräften. Da die Kosten einer Pflegekraft eines Personaldienstleisters bis zu 260 % einer eigenen Pflegekraft ausmachen können und nur die durchschnittlichen Personalkosten eigener Vollkräfte refinanziert werden, ist der Einsatz von fremdem Personal aus wirtschaftlicher Sicht ein schwieriger Schritt. Immer mehr Pflegeheimbetreiber berichten daher, dass sie auf den Einsatz von fremdem Personal verzichten. Ob dies bei einem Mangel an eigenem Personal immer die bessere Wahl ist, muss im Einzelfall entschieden werden, denn bei Unterschreitung der vereinbarten Personalschlüssel dürfen gegebenenfalls Pflegeplätze nicht belegt werden, und die hierdurch ausfallenden Umsatzerlöse fehlen dann für die Finanzierung der Fixkosten – insbesondere im investiven Bereich.

Unser Betriebsvergleich weist in der Auslastung einen Median von 98,5 % aus, wobei 40,7 % aller einbezogenen Einrichtungen die Kalkulationsgrundlage in den Pflegesatzverhandlungen von 98,0 % nicht erreichen. 25 % aller einbezogenen Einrichtungen weisen eine Auslastung von 96,4 % oder schlechter aus. Ob diese Entwicklung allein dem Personalmangel geschuldet ist, kann der Betriebsvergleich nicht beantworten; die Ausgangslage zur Deckung der Kosten ist jedoch nicht optimal.

Dramatische Kostensteigerungen

Auch die Pflegebranche sah sich in den vergangenen zwei Jahren mit einer lange nicht dagewesenen Steigerung der Kosten konfrontiert. Insbesondere die zum 1. September 2022 eingeführte Tarifbindung verursachte deutliche Personalkostensteigerungen. Im Bereich der konfessionellen und kommunalen Träger hatte diese Einführung zwar in den meisten Fällen keine Auswirkung, weil diese Träger ohnehin bereits tariflich organisiert waren. Allerdings haben die Tarifgebilde aufgrund der hohen Inflation deutliche Personalkostensteigerungen erfahren. So sah zum Beispiel die Tarifrunde 2023/2024 im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD Pflege) deutliche Vergütungserhöhungen von rund 10 % vor. Im Bereich der Sachkosten stechen insbesondere die Bereiche „Lebensmittel“ mit Kostensteigerungen von über 27 %, „Strom“ mit über 21 % und „Gas“ mit über 31 % heraus.

Entwicklung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage

Im Median weisen die einbezogenen Einrichtungen einen Jahresüberschuss von 62 TEUR aus. Allerdings zeigt die Auswertung, dass 25 % aller in den Betriebsvergleich einbezogenen Einrichtungen einen Jahresfehlbetrag von mindestens 77 TEUR ausweisen. Insgesamt sind die Jahresergebnisse von 37,1 % aller in den Betriebsvergleich einbezogenen Altenhilfeeinrichtungen defizitär.

Der Blick auf die Ergebnisbestandteile zeigt, dass der rein pflegesatzfinanzierte Bereich (operatives Ergebnis) im Geschäftsjahr 2023 im Median einen Fehlbetrag von 26 TEUR ausweist. Bei 25 % der einbezogenen Einrichtungen zeigt das operative Ergebnis sogar einen Verlust von über 178 TEUR. Insgesamt ist der pflegesatzfinanzierte Bereich bei 55,6 % der in den Betriebsvergleich aufgenommenen Einrichtungen defizitär. Gleichwohl verfügt eine Vielzahl der einbezogenen Einrichtungen über eine gute Eigenkapitalausstattung, die sich im Median auf 1.697 TEUR beläuft. Allerdings weisen bereits 6,0 % der Einrichtungen einen nicht durch Eigenkapital gedeckten Fehlbetrag aus. In der kurzfristigen Liquidität ergeben sich bei 9,7 % der Einrichtungen negative Kennzahlen in der Liquidität II, wobei 25 % der Einrichtungen eine Liquiditätsreichweite von weniger als einem Monat ausweisen. Bedenklich ist die Entwicklung der Forderungen, die im Jahresvergleich 2023/2022 im Median um 22,9 % gestiegen sind. Grund dafür sind vor allem langwierige Pflegesatzverhandlungen, lange Bearbeitungszeiten bei Sozialhilfeanträgen und eine zunehmend schlechtere Zahlungsmoral der Kostenträger.

Praxis-Hinweis

Eine Insolvenzwelle ist im konfessionellen Bereich der Altenpflege mit Blick auf die Zahlen unseres Altenheim-Betriebsvergleichs zwar noch nicht zu erwarten. Ein „Weiter so“ ist mit Blick auf die Ergebnisentwicklung jedoch nicht angezeigt. Denn auch wenn die überwiegend konfessionellen und kommunalen Einrichtungen in unserem Betriebsvergleich in der Mehrzahl (noch) auf positive Eigenkapital- und Liquiditätsausstattungen blicken, zeigt die Auswertung im pflegesatzfinanzierten Bereich in 55,6 % der Fälle defizitäre Ergebnisse und verdeutlicht damit die schwierigen Rahmenbedingungen aufgrund von zum Teil unzureichenden Auslastungen und den dramatischen Kostensteigerungen im Geschäftsjahr 2023. Dies wirft die Frage auf, ob die vereinbarten Pflegesätze tatsächlich auskömmlich sind. Deshalb muss aus unserer Sicht den Pflegesatzverhandlungen ein noch höherer Stellenwert beigemessen werden. Deren Vorbereitung sollte weit im Voraus und hochprofessionell erfolgen. Auch der Gang zur Schiedsstelle darf kein Tabu mehr sein. Defizitäre Einrichtungen sollten die bisherigen Verhandlungsergebnisse dahingehend überprüfen, ob diese bei normaler Betriebsführung auskömmlich wären. Sofern Sie hierbei Unterstützung benötigen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.



Sven Homm

Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

Münster

T +49 251 48204-64

s.homm@bpg-muenster.de



Markus Pielen

Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

Köln

T +49 2203 8997-184

m.pielen@solidaris.de

EU-Vorgaben für die Barrierefreiheit von Websites

Von Thomas Hamprecht und Dr. Benjamin Ferber

Ab dem 29. Juni 2025 müssen Websites von Unternehmen barrierefrei programmiert sein. Bei Versäumnissen drohen Bußgelder bis zu 100.000 Euro.

Was sich wie ein weiteres Bürokratiestärkungsgesetz liest, kommt als Tandem daher und hört auf die Namen Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) und Verordnung zum Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSGV). Gemeinsam dienen sie der Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/882 über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen, die ihrerseits mehrere Ziele verfolgt: die Umsetzung von Verpflichtungen aus der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen und die Harmonisierung des Binnenmarktes im Bereich der Barrierefreiheit.

Pflicht zur barrierefreien Gestaltung erfasst insbesondere Websites und Apps

Das Gesetz bestimmt ein Sammelsurium aus Produkten und Dienstleistungen, die, wenn sie gegenüber einem Verbraucher erbracht werden, barrierefrei zu gestalten sind. Dienstleistungen sind insbesondere dann erfasst, wenn sie im elektronischen Rechtsverkehr erbracht werden, d. h. über eine Website oder App. Auch Unternehmen im Bereich Soziales und Gesundheit sind daher gehalten, ihre Websites und Apps auf Konformität hin zu prüfen.

Anforderungen an die Barrierefreiheit

Erfasste Produkte und Dienstleistungen müssen „für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar“ sein (§ 3 Abs. 1 Satz 2 BFSG). Hierzu müssen sie auf konsistente und angemessene Weise wahrnehmbar, bedienbar, verständlich und robust gestaltet werden (§ 12 Nr. 3 BFSGV). Dies betrifft insbesondere Identifizierungs-, Authentifizierungs-, Sicherheits- und Zahlungsfunktionen sowie elektronische Signaturen (§ 19 Nummer 2 und 3 BFSGV). Zudem müssen Dienstleistungen Funktionen, Vorgehensweisen, Strategien und Verfahren sowie Änderungen bei der Ausführung vorsehen, die auf die Bedürf-

nisse von Menschen mit Behinderungen ausgerichtet sind und die Interoperabilität mit assistiven Technologien gewährleisten (§ 13 BFSGV).

Etwas klarer werden diese allgemein gehaltenen Anforderungen durch vom Gesetz definierte funktionale Leistungskriterien, die grundsätzlich erfüllt sein müssen. Darunter fallen Anforderungen an die Erreichbarkeit, an die Verständlichkeit für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung, an die Vermeidung fotosensitiv ausgelöster Anfälle und an alternative Bedienungsformen. Bei visuellen Bedienungsformen sind beispielsweise zusätzlich Bedienungsformen für Menschen ohne Sehvermögen und für Menschen mit eingeschränktem Sehvermögen vorzuhalten sowie eine Bedienungsform, die keine Farb-



unterscheidung erfordert (§ 21 Abs. 1 BFSGV). Entsprechende Anforderungen gelten für auditive, stimmliche bzw. manuelle Bedienungsformen. Standards zur Barrierefreiheit veröffentlicht die Bundesfachstelle für Barrierefreiheit auf ihrer Website (www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de).

Rahmenbedingungen

BFSG-konform sind die betroffenen Produkte und Dienstleistungen jeweils erst dann, wenn auch ihre Rahmenbedingungen barrierefrei gestaltet sind, d. h. die mit dem Produkt bzw. der Dienstleistung verknüpften Angebote zur Nutzung und Ähnliches. Daher müssen beispielsweise auch die Datenschutzinformationen auf einer Website barrierefrei gestaltet sein. Auch etwaige Unterstützungsdienste (Help-Desk, Schulungsdienste etc.) müssen Informationen über die Barrierefreiheit und die Kompatibilität des Produkts mit assistiven Technologien mittels barrierefreier Kommunikationsmittel bereitstellen. Für bestimmte Geräte wie beispielsweise Selbstbedienungsterminals legt die Verordnung gesonderte Anforderungen fest. Krankenhausträger und Arztpraxen sollten daher neben ihrer Website insbesondere etwaige Patientenportale und Terminbuchungsangebote auf ihre Konformität hin überprüfen.

Informationspflichten

Dienstleister müssen in ihren Allgemeinen Geschäftsbedingungen oder auf andere deutlich wahrnehmbare Weise die zuständige Marktüberwachungsbehörde benennen und näher spezifizierte Angaben dazu machen, wie ihre barrierefreien Dienstleistungen die Anforderungen der BFSGV erfüllen.

Ausnahmen

Soweit die BFSG-konforme Umgestaltung einer Dienstleistung deren grundlegende Wesensmerkmale verändern würde, gilt die BFSGV nicht. Will sich ein Akteur auf einen solchen Fall berufen, muss er seine Beurteilung dokumentieren, fünf Jahre lang aufbewahren und die Marktüberwachungsbehörde darüber unterrichten. Die Anforderungen der BFSGV gelten auch insoweit nicht, als dies zu einer unverhältnismäßigen Belastung des betreffenden Wirtschaftsakteurs führen würde. Kriterien für die Unverhältnismäßigkeit enthält die Anlage 4 zum BFSG. Auch hier besteht eine Pflicht zur Dokumentation und zur Unterrichtung der Marktüberwachungsbehörde.

Ausweislich der Gesetzesbegründung ging der Gesetzgeber davon aus, Dienstleistungen von Kleinstunternehmen

freigestellt zu haben. Ob ihm das gelungen ist, erscheint angesichts der Gesetzessystematik fraglich. Dem Wortlaut nach müssen Kleinstunternehmen ihre Dienstleistungen nicht barrierefrei erbringen (§ 3 Abs. 3 Satz 1 BFSG), begehen aber eine Ordnungswidrigkeit, wenn sie ihre Dienstleistungen anbieten, ohne die BFSGV zu erfüllen oder die Informationen nach Anlage 3 erstellt und in barrierefreier Form zugänglich gemacht zu haben (§§ 37 Abs. 1 Nr. 8, 14 Abs. 1 BFSG). Als Kleinstunternehmen gelten Unternehmen, die weniger als zehn Personen beschäftigen und deren Jahresumsatz oder Jahresbilanzsumme höchstens zwei Millionen Euro beträgt.

Marktüberwachung und Popularklagen

Die Marktüberwachungsbehörde prüft stichprobenartig sowie anlassbezogen, ob und inwiefern Dienstleistungen BFSG-konform sind. Bei fehlender Konformität kann sie Abhilfe verlangen und bei nicht fristgerechter Erledigung die weitere Erbringung der Dienstleistung untersagen. Auf Antrag eines Verbrauchers muss sie ein Verfahren einleiten, sofern der Verbraucher geltend macht, dass der Wirtschaftsakteur gegen eine Bestimmung des BFSG oder der BFSGV verstößt und der Verbraucher daher das betreffende Produkt oder die betreffende Dienstleistung nicht uneingeschränkt nutzen kann. Antragsberechtigt sind auch anerkannte Verbände und anerkannte Stellen. Verbraucher können sich anstatt an die Behörde auch an einen anerkannten Verband oder eine anerkannte Stelle wenden, die dann den Antrag im Namen des Verbrauchers oder im eigenen Namen stellt.



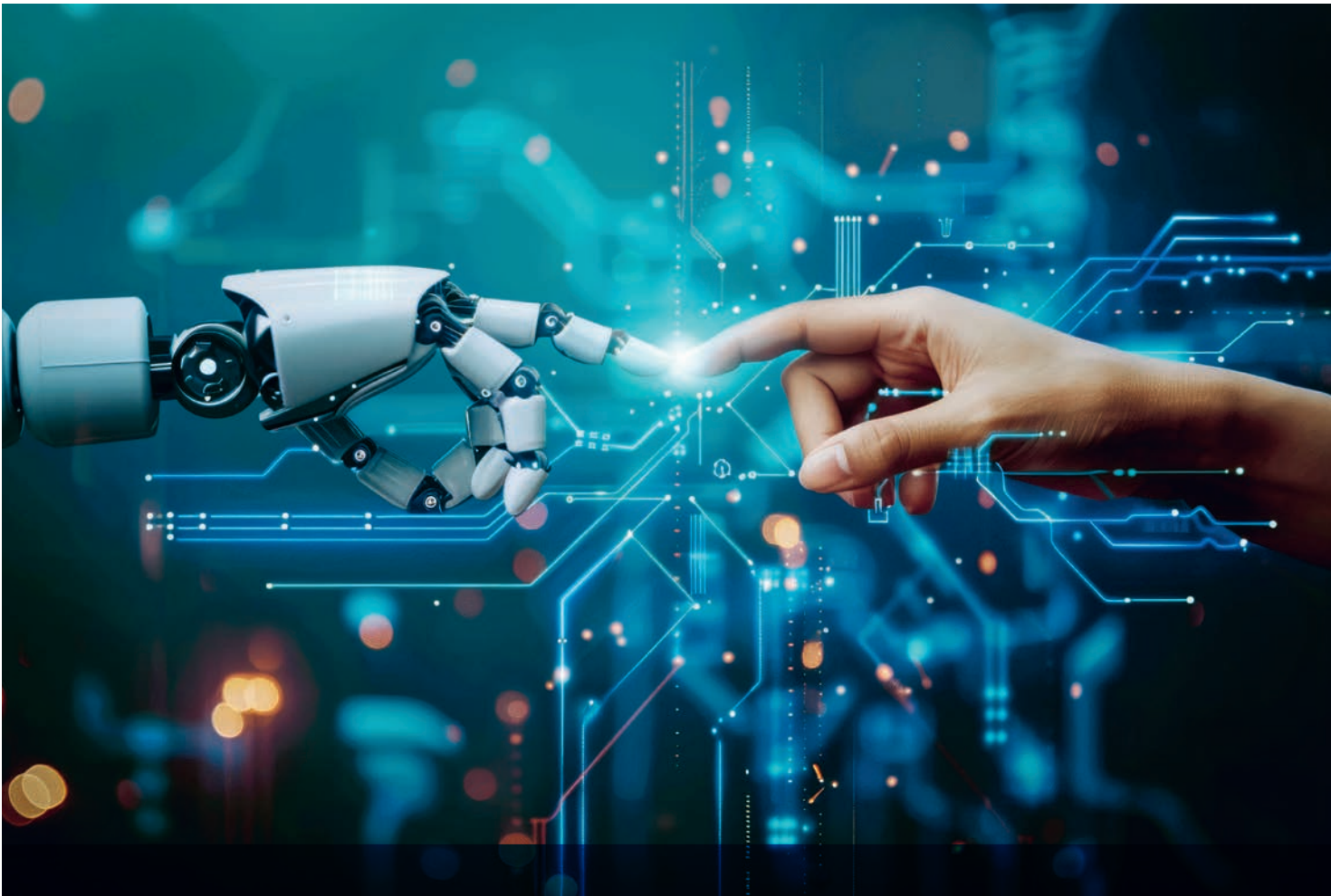
Thomas Hamprecht, M.B.L.
Rechtsanwalt, zertifizierter
Datenschutzbeauftragter
(DGIAG-DSB)

Berlin
T +49 30 72382-415
t.hamprecht@solidaris.de



Dr. Benjamin Ferber, LL.M.
Rechtsanwalt

München
T +49 89 179005-20
b.ferber@solidaris.de



Die neue KI-Verordnung: Was ist zu beachten? Teil 2: Pflichten bei Hochrisiko-KI-Systemen

Von Adrian Hellekes und Alexander Gottwald

Die Verordnung (EU) 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz (KI-VO) wird etappenweise bis zum 2. August 2026 wirksam. Um einen verantwortungsvollen Einsatz von KI zu gewährleisten, rückt die Verordnung ein ausgewogenes Verhältnis zwischen dem Grundrechtsschutz und der Förderung von Innovationen in den Mittelpunkt. Im Rahmen einer Artikelserie geben wir einen ersten Überblick und wichtige Hinweise für die Praxis. Nachdem wir im Rahmen des ersten Teils (siehe [Solidaris Information 4/2024](#)) einen Überblick über die KI-VO gegeben haben, befassen wir uns nun mit den konkreten Maßnahmen und Pflichten, die Betreiber von Hochrisiko-KI-Systemen betreffen.

Betreiber sind nach Art. 3 Nr. 4 KI-VO natürliche oder juristische Personen, Behörden, Einrichtungen oder sonstige Stellen, die ein KI-System in eigener Verantwortung verwenden, es sei denn, dass KI-System wird im Rahmen der persönlichen nichtberuflichen Tätigkeit verwendet. Welche KI-Systeme als Hochrisiko einzustufen sind, ergibt sich aus Art. 6 Abs. 1 bis 3 KI-VO. Die für die Gesundheits- und Sozialwirtschaft wichtigsten Fälle sind in Art. 6 Abs. 1 i. V. m. Anhang I und Art. 6 Abs. 2 i. V. m. Anhang III KI-VO geregelt. Als Hochrisiko-KI-Systeme sind demnach insbesondere KI-Systeme anzusehen,

» die in Medizinprodukten eingesetzt werden oder selbst solche sind.



- » die im Rahmen der allgemeinen oder beruflichen Bildung eingesetzt werden und dort zur Feststellung des Zugangs oder zur Bewertung von Lernergebnissen dienen.
- » die für die Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen verwendet werden sollen, insbesondere um Bewerbungen zu sichten und Bewerber zu bewerten.
- » die dazu verwendet werden, Entscheidungen über die Bedingungen, die Beförderung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu treffen oder die Leistung und das Verhalten von Personen in einem solchen Arbeitsverhältnis zu überwachen und zu beurteilen.
- » die dazu eingesetzt werden, um zu beurteilen, ob natürlich Personen Anspruch auf grundlegende öffentliche Unterstützungsleistungen und -dienste einschließlich Gesundheitsdiensten haben und ob entsprechende Leistungen zu entziehen sind.
- » die dazu eingesetzt werden, Notrufe von Personen zu klassifizieren oder den Einsatz von Notfall- und Rettungsdiensten zu priorisieren, sowie Systeme zur Patienteneinteilung bei der Notfallversorgung (Triage).

Pflichten und Maßnahmen im Überblick

Hochrisiko-KI-Systeme bergen – wie der Name schon sagt – besondere Risiken für die Personen, die mit dem KI-System in Berührung kommen. Um diese Risiken zu reduzieren, hat der Verordnungsgeber den Betreibern von Hochrisiko-KI-Systemen eine Reihe von Pflichten auferlegt:

Durchführung einer Bestandsaufnahme der KI-Systeme/Kategorisierung (Art. 6, 7, 11 KI-VO)

Die Bestandsaufnahme wird nicht explizit als eigene Pflicht für Betreiber aufgeführt, sondern wird vielmehr als implizite Pflicht vorausgesetzt. Betreiber müssen bereits vor dem Einsatz eines KI-Systems feststellen, in welche Kategorien das System einzuordnen ist. Davon ist auch der einzuhaltende Pflichtenkatalog abhängig. Daher empfiehlt es sich, frühzeitig eine Kategorisierung aller bestehenden und geplanten KI-Systeme vorzunehmen. Eine Bestandsaufnahme mit folgenden Inhalten kann dabei eine wertvolle Unterstützung darstellen:

- » **Funktion des KI-Systems:** Klärung, wofür das System eingesetzt wird, wie es funktioniert und welche Ergebnisse es liefern soll.
- » **Datenquellen:** Analyse, welche Daten das System nutzt, wie diese erhoben werden und ob sie datenschutzkonform verarbeitet werden.
- » **Risiken identifizieren:** Welche Systeme sind als Hochrisiko einzustufen?
- » **Konformität sicherstellen:** Sind die eingesetzten KI-Systeme mit der KI-VO kompatibel?
- » **Effizient planen:** Welche Systeme benötigen Anpassungen oder eine Datenschutz-Folgenabschätzung?

Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung (Art. 26 Abs. 9 KI-VO)

Beim Einsatz von Hochrisiko-KI-Systemen zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten ist aufgrund der Nutzung einer neuen Technologie auch eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen.

Technische und organisatorische Maßnahmen (Art. 26 Abs. 1 KI-VO)

Es sind technische und organisatorische Maßnahmen zu ergreifen, um beim Betrieb der KI den durch die sogenannte Betriebsanleitung vorgegebenen Rahmen einzuhalten.

Einsatz von geschulten und qualifizierten Aufsichtspersonen (Art. 26 Abs. 2 KI-VO)

Ebenso wichtig ist, dass der Betreiber nur solchen Personen die Aufsicht über das KI-System überlassen darf, die über die erforderliche Kompetenz, Ausbildung und Befugnis verfügen. Die Aufsichtsperson muss jederzeit in der Lage sein, die Kontrolle über das System auszuüben, insbesondere bei Entscheidungen, die wesentliche Auswirkungen auf Einzelpersonen haben. Daraus ergibt sich eine umfassende Pflicht zur Schulung der Personen, die das KI-System bedienen sollen.

Grundrechte-Folgenabschätzung für Hochrisiko-KI-Systeme (Art. 27 KI-VO)

Für manche Hochrisiko-Systeme ist sogar eine umfassende Grundrechte-Folgenabschätzung durchzuführen. Diese soll sicherstellen, dass das System keine Diskriminierung fördert, die Privatsphäre der Nutzer respektiert und anderen Grundrechten Rechnung trägt. Die wesentlichen Aspekte der Grundrechte-Folgenabschätzung sind:

- » **Wahrung der Privatsphäre:** Da im Sozial- und Gesundheitssektor oft sensible Daten verarbeitet werden, muss sichergestellt werden, dass entsprechende Daten vor unbefugtem Zugriff oder Missbrauch geschützt sind. Die Abschätzung prüft, ob das System den Datenschutzvorgaben entspricht und ob die Verarbeitung der Daten minimiert und sicher gestaltet sind.
- » **Diskriminierungsfreiheit:** Die KI darf keine voreingenommenen oder diskriminierenden Entscheidungen treffen, etwa aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft oder sozialem Status.

Monitoring und Reporting (Art. 26 Abs. 5, 73 KI-VO)

Betreiber sind verpflichtet, die Leistung der KI-Systeme fortlaufend zu überwachen. Bei Vorfällen oder Sicher-

heitslücken muss eine Meldung an den Anbieter bzw. die zuständigen Behörden erfolgen.

Profiling (Art. 22 DS-GVO)

Zusätzlich sind die Vorgaben des Datenschutzes zu beachten. KI-Systeme, die automatisiert personenbezogene Daten verarbeiten, dürfen nur im Ausnahmefall (u. a. zu Vertragszwecken oder nach Einwilligung, Art. 22 Abs. 2 DS-GVO) Entscheidungen fällen, die gegenüber dem Betroffenen zu rechtlichen Wirkungen führen. Hier genügt laut EuGH (Schufa-Urteil) bereits, dass die KI eine Entscheidung vorbereitet bzw. vorwegnimmt, also der Nutzer diese als maßgeblich übernimmt.

Praxis-Hinweis

Die Anforderungen der KI-VO sind komplex. Insbesondere die Identifikation von Hochrisiko-KI-Systemen und die Durchführung einer rechtssicheren Grundrechte-Folgenabschätzung erfordern spezialisierte Expertise. Analysieren Sie im Rahmen einer Bestandsaufnahme, welche KI-Systeme Ihre Einrichtung betreibt. Seit dem 2. Februar 2025 dürfen KI-Systeme, die ein unannehmbares Risiko darstellen, nicht mehr verwendet werden. Stellen Sie außerdem sicher, dass alle Mitarbeiter, die KI-Systeme verwenden, ein ausreichendes KI-Verständnis haben.



Adrian Hellekes

IT Compliance Manager (ISACA),
Datenschutzbeauftragter (TÜVcert.),
AI-Privacy-Expert (GDDcert. EU)

Freiburg

+49 761 79186-25

a.hellekes@solidaris.de



Alexander Gottwald

Rechtsanwalt, Zertifizierter Daten-
schutzbeauftragter (GDDcert. EU),
AI-Privacy-Expert (GDDcert. EU)

Münster

T +49 251 48261-173

a.gottwald@solidaris.de



Wichtige Änderungen im Arbeitsrecht

Von Christian Hein und Agnes Lisowski

Das Jahr 2025 bringt einige Änderungen im Arbeitsrecht, und besonders das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz wagt einen ersten wesentlichen Schritt in Richtung Digitalisierung. Wir geben einen Überblick über die wesentlichen Änderungen, die für Arbeitgeber und Personalers besonders praxisrelevant sind.

Digitaler Arbeitsvertrag

Arbeitsverträge konnten und können auch mündlich geschlossen werden, allerdings galt bislang, dass der Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen in Schriftform erfolgen muss. Ab sofort können die wesentlichen Arbeitsbedingungen nach dem Nachweisgesetz sowohl in Textform als auch elektronisch festgehalten werden. Diese Änderung erleichtert die Verwaltung, insbesondere wenn eine Personalsoftware genutzt wird. Es genügt somit künftig, wenn der Arbeitsvertrag beispielsweise per E-Mail übermittelt wird. Hierbei ist Folgendes zu beachten:

- » Der Arbeitsvertrag muss für den Mitarbeiter zugänglich, speicherbar und ausdrückbar sein.
- » Mitarbeiter haben weiterhin das Recht, einen schriftlichen Nachweis der Arbeitsbedingungen zu erhalten.
- » Bestimmte Bereiche wie Gastronomie und Baubranche sind weiter an die Schriftform gebunden, um Erleichterungen für illegale Beschäftigung zu vermeiden.

Praxis-Hinweis

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses bedarf weiterhin der strengen Schriftform, eine digitale Befristung ist unwirksam. Eine Ausnahme gilt jedoch für Befristungen bis zur Regelaltersgrenze, die ab 2025 auch in Textform (§ 41 SGB VI) abgeschlossen werden können.

Digitales Zeugnis

Mit der Neufassung von § 630 BGB können Arbeitszeugnisse nun auch elektronisch ausgestellt werden, sofern die betroffenen Mitarbeiter zustimmen. Ob sich dies in der Praxis durchsetzt, wird sich zeigen. Vermutlich wird es einige Mitarbeiter geben, die ein „ordentliches“ Zeugnis wünschen, also in der klassischen und strengen Schriftform. Zudem ist die Ausstellung eines elektronischen Zeugnisses nur dann möglich, wenn der Arbeitgeber über eine „elektronische Signatur“ nach § 126a BGB verfügt.

Anträge im Rahmen der Elternzeit

Weitere Änderungen betreffen Anträge auf Elternzeit und Teilzeit während der Elternzeit. Bisher mussten diese Anträge zwingend schriftlich eingereicht werden, was in der Praxis häufig zu Problemen führte, da die strenge Schrift-

form schlichtweg nicht bekannt war. Ab 2025 ist es nun auch möglich, diese Anträge in digitaler Form einzureichen (§ 15 Abs. 7 Nr. 5, § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG). Diese Neuerung soll vor allem den administrativen Aufwand verringern und den Zugang zu Elternzeit und Teilzeit für Arbeitnehmer vereinfachen.

Arbeitnehmerüberlassung

Auch die Arbeitnehmerüberlassung wird deutlich vereinfacht. Ab sofort können Arbeitnehmerüberlassungsverträge auch in Textform, d. h. per einfacher E-Mail oder Textnachricht, geschlossen werden, da auch in diesem Bereich auf die strenge Schriftform verzichtet wird. In der Vergangenheit führten Verstöße gegen dieses Erfordernis zur Nichtigkeit des Vertrages und zur Fiktion eines Arbeitsverhältnisses des Leiharbeitnehmers mit dem Entleihbetrieb, zudem drohte ein Ordnungsgeld von bis zu 30.000,00 Euro.

Information über Arbeitszeitgesetz

Arbeitgeber müssen Mitarbeiter über die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes informieren, unter anderem durch schriftlichen Aushang des Arbeitszeitgesetzes (§ 16 ArbZG). Seit Jahresbeginn kann diese Pflicht nun digital erfüllt werden, zum Beispiel durch Veröffentlichung im Intranet, Bekanntmachung per E-Mail oder über andere Kommunikationstechniken. Die bisherige Verpflichtung, das Gesetz in Papierform auszuhängen oder auszulegen, entfällt. Es muss jedoch sichergestellt sein, dass alle Mitarbeiter ungehinderten Zugang zu diesen Informationen haben. Andernfalls bleibt die Papierauslage weiterhin erforderlich.

Anhebung des Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn wird für alle Beschäftigten zum 1. Januar 2025 auf 12,82 Euro pro Stunde angehoben. Hiermit ist auch eine Erhöhung der Verdienstgrenze des sogenannten „Mini-Jobs“ auf nunmehr 556,00 Euro verbunden.

Weitere Änderungen

- » Durch das neue Selbstbestimmungsgesetz und die Möglichkeit, sein Geschlecht neu zu definieren, kann sich ein Anspruch auf Neuausstellung der wesentlichen Arbeitspapiere bei Änderung des Geschlechtseintrags ergeben.
- » Die Einkommensgrenze für das Elterngeld wird ab dem 1. April 2025 von 200.000,00 Euro auf 175.000,00 Euro gesenkt. Für Geburten ab dem 1. April 2025 gilt

demnach die niedrigere Grenze, bei deren Überschreitung der Anspruch auf Elterngeld entfällt.

- » Die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung steigt ab dem 1. Januar 2025 auf 66.150,00 Euro jährlich und beträgt in der allgemeinen Renten- und Arbeitslosenversicherung künftig einheitlich 96.600,00 Euro jährlich.

Praxis-Hinweis

Das Arbeitsrecht wird im Jahr 2025 digitaler. Insbesondere der Verzicht auf die strenge Schriftform bei Arbeitsverträgen dürfte zu erheblichen Vereinfachungen führen. Zu beachten ist, dass bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen weiterhin die strenge Schriftform gilt. Auch die Formerleichterungen bei der Beantragung der Elternzeit und Verträgen im Zusammenhang mit der Arbeitnehmerüberlassung dürften zur Vermeidung von bisherigen Problemen wegen Missachtung der Schriftform führen. Ob sich das „digitale Zeugnis“ in der Praxis durchsetzen wird, bleibt abzuwarten. Für die Kündigung und die Aufhebung von Arbeitsverhältnissen bleibt alles beim Alten: Sie müssen zwingend in der strengen Schriftform erfolgen, d. h. die Kündigung und die Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses per E-Mail, Fax oder Ähnlichem bleibt weiterhin ausgeschlossen.



Christian Hein, LL. M. oec.
Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Köln
T +49 2203 8997-548
c.hein@solidaris.de



Agnes Lisowski
Rechtsanwältin, Zertifizierte Daten-
schutzbeauftragte (GDDcert. EU)

Münster
T +49 251 48261-178
a.lisowski@solidaris.de



Krankenhausvorbehalt bei medizinischen Zwangsmaßnahmen ist verfassungswidrig

Von Bettina Weber und Britta Greb

Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Urteil vom 26. November 2024 – 1 BvL 1/24 – entschieden, dass der geltende ausnahmslose Krankenhausvorbehalt aus § 1906a Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 BGB a. F. und § 1832 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 BGB bei medizinischen Zwangsmaßnahmen gegenüber nichteinwilligungsfähigen Betreuten nicht mit Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GG vereinbar und somit verfassungswidrig ist. Dies gelte immer dann, wenn die Betreuten in Einrichtungen untergebracht sind, in denen der Krankenhausstandard im Hinblick auf die konkret erforderliche medizinische Versorgung einschließlich der Nachversorgung voraussichtlich nahezu erreicht wird. Der Gesetzgeber ist bis zum 31. Dezember 2026 zur Neuregelung verpflichtet.

Der Fall

Im Ausgangsverfahren wandte sich eine an paranoider Schizophrenie und schizophremer Residuum erkrankte Betroffene gegen die Versagung der betreuungsgerichtlichen Genehmigung, ihre zwangsweise ärztliche

Behandlung mit einem Neuroleptikum statt in einem Krankenhaus in dem von ihr bewohnten Wohnverbund durchzuführen. Für sie ist eine Betreuung eingerichtet, die unter anderem die Gesundheitsvorsorge sowie die Aufenthaltsbestimmung umfasst. Sie ist in einem geschlossenen Wohnverbund untergebracht. Da sie die Dauerbehandlung mit Neuroleptika ablehnte, wurde sie regelmäßig zur Zwangsbehandlung in ein Krankenhaus eingewiesen. Nachdem ein Antrag des Betreuers, die Zwangsbehandlung im Sinne der Verabreichung des Neuroleptikums im stationsadäquaten Wohnverbund vorzunehmen, abgelehnt worden war, legte sie beim Landgericht Rechtsbeschwerde ein. In der Folge setzte der Bundesgerichtshof das Verfahren aus und legte die Rechtsfrage dem Bundesverfassungsgericht vor.

Die Entscheidung

Zunächst ist festzuhalten, dass das Bundesverfassungsgericht grundsätzlich die Bindung ärztlicher Zwangsmaßnahmen an einen stationären Krankenhaus-

aufenthalt weiterhin für zulässig erachtet. Grundsätzlich werde mit den Bestimmungen des § 1906a Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 BGB a. F. und des § 1832 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 BGB gesetzgeberisch ein legitimer Zweck verfolgt. Demnach sei es eine aus Art. 2 Abs. 2 Satz 1 Alt. 2 GG resultierende Schutzpflicht des Staates, *„hilfsbedürftigen Menschen, die bei einem drohenden erheblichen gesundheitlichen Schaden die Notwendigkeit ärztlicher Maßnahmen nicht erkennen oder nicht nach dieser Einsicht handeln können, unter engen Voraussetzungen als ultima ratio auch unter Überwindung ihres entgegenstehenden natürlichen Willens Schutz durch ärztliche Versorgung zu gewähren.“*

Der Gesetzgeber hatte sich in der damaligen Gesetzesbegründung insbesondere gegen medizinische Zwangsmaßnahmen in Heimen gewandt. Ambulante ärztliche Zwangsmaßnahmen widersprechen grundsätzlich dem Grundgedanken der modernen Psychiatrie, die auf einer vertrauensvollen Behandlung und Kooperation des Betreuten fuße. Eine Vermischung von psychiatrischer Versorgung und unmittelbarem Zwang müsse vermieden werden. Vielmehr ziele die Betreuung in psychiatrischen Einrichtungen gerade darauf ab, das Vertrauen so zu stärken, dass auf Basis des steigenden Vertrauens der notwendigen Maßnahme zugestimmt wird und die Zwangsmaßnahme nicht mehr notwendig ist.

Das Bundesverfassungsgericht hat unter Berücksichtigung des Schutzgedankens des Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GG und dem verfolgten Gesetzeszweck von § 1906a Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 BGB a.F. und § 1832 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 BGB entschieden, dass der Krankenhausvorbehalt nicht ausnahmslos angemessen ist. Im Rahmen der gebotenen Gesamtabwägung stelle sich die Durchführung der Zwangsmaßnahme ausschließlich in einer stationären Krankeneinrichtung nicht durchweg als verhältnismäßig im engeren Sinne dar. Den Betroffenen werde damit die Wahl verwehrt, eine ärztliche Zwangsmaßnahme von möglicherweise favorisierten Behandlern des Vertrauens durchführen zu lassen. Dies setzt voraus, dass der Betroffene hierüber einen natürlichen Willen bilden kann. Hinzu tritt, dass sich durch die Verbringung des Betroffenen in eine stationäre Krankeneinrichtung die Eingriffsintensität noch erhöhen kann. So kann es durch das Infektionsrisiko bei stationären Krankenaufenthalten zu weiteren Beeinträchtigungen kommen. Ebenso kann der notwendige Transport des Betroffenen bei körperlichem Widersetzen bereits für sich mit einem körperlichen zusätzlichen Zwang verbunden sein. Im Gegenzug sei bei Betreuten, die in stationären Heimein-

richtungen untergebracht sind, die erforderliche medizinische Nachversorgung mit der in einer Krankeneinrichtung nahezu gleich.

Zu berücksichtigen sei bei der Abwägung im Einzelfall auch die Art der ärztlichen Zwangsmaßnahme, insbesondere sei es bei der wiederholten Verabreichung von Medikamenten bei früherer Verträglichkeit des Betroffenen aus Ex-ante-Sicht nicht zu erwarten, dass es zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen komme.

Die verfahrensrechtlichen Vorgaben seien nicht zu beanstanden und böten einen ausreichenden Schutz für Betroffene in entsprechenden stationären Heimeinrichtungen.

Praxis-Hinweis

Bis zur Umsetzung einer Neuregelung sind nun die Beteiligten entsprechender Zwangsmaßnahmen an betreuten Heimbewohnern an die bisherigen Regelungen gebunden, obgleich sich diese in bestimmten Fällen als verfassungswidrig darstellen können und bei entsprechendem Beschreiten des Rechtsweges die Rechtswidrigkeit der Maßnahme festgestellt werden könnte. Wie mit diesem Widerspruch bis Ende 2026 umzugehen ist, hat das Bundesverfassungsgericht offengelassen.



Bettina Weber
Rechtsanwältin,
Fachanwältin für Medizinrecht

Köln
T +49 2203 8997-550
b.weber@solidaris.de



Britta Greb, LL.M.
Rechtsanwältin

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



Bundesarbeitsgericht nimmt zu Zielvereinbarungen Stellung

Von André Spak und Christian Klein

In seinem Urteil vom 3. Juli 2024 – 10 AZR 171/23 – entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG), dass unmittelbar im Arbeitsvertrag vereinbarte Zielvereinbarungen, die auf erfolgsabhängige und variable Vergütungen abzielen, nicht einseitig vom Arbeitgeber bestimmt werden dürfen. Demnach sind Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitnehmern Einfluss auf die Festlegung der Ziele zu ermöglichen. Kommen Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, kann dies eine Schadensersatzpflicht zu ihren Lasten begründen.

Der Sachverhalt

Im Arbeitsvertrag des klagenden Arbeitnehmers war neben einem Grundgehalt auch eine erfolgsabhängige Vergütung vereinbart („Tantieme“). Die Ziele für die Tantieme sollten nach der Regelung im Arbeitsvertrag jedes Jahr zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam neu bestimmt werden. Sollte es nicht zu einer gemeinsamen Abstimmung über die Ziele zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber kommen, so war der Arbeitgeber berechtigt, diese Ziele einseitig zu konkretisieren. Der Arbeitnehmer forderte den Arbeitgeber zunächst auf, mit ihm über die Ziele für die Tantieme zu verhandeln, allerdings konnte

keine Einigkeit erreicht werden, so dass der Arbeitgeber die Ziele einseitig festlegte. Nach Ende des Arbeitsverhältnisses erfolgte keine Zahlung. Der Arbeitnehmer forderte daraufhin eine Tantieme. Nach seiner Ansicht sei ihm der Arbeitgeber zum Schadensersatz aufgrund fehlender Zielvereinbarungsverhandlungen verpflichtet. Zudem sei der Arbeitgeber nicht berechtigt gewesen, die Ziele einseitig vorzugeben.

Die Entscheidung

Das BAG stellte fest, dass dem Kläger ein solcher Schadensersatz gegen den Arbeitgeber zusteht. In seiner Begründung differenzierte das BAG zunächst zwischen Zielvereinbarungen und Zielvorgaben.

» Zielvereinbarung

Eine Zielvereinbarung ist eine vertragliche Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, bei der konkrete Ziele für einen bestimmten Zeitraum einvernehmlich festgelegt werden. Beide Parteien sind verpflichtet, konstruktiv mitzuwirken und dem anderen Teil die Möglichkeit zu geben, auf die Zielsetzung Einfluss zu nehmen.

» Zielvorgabe

Eine Zielvorgabe liegt demgegenüber vor, wenn der Arbeitgeber einseitig die Ziele festlegt. Eine solche einseitige Bestimmung ist grundsätzlich möglich, jedoch nur unter der Voraussetzung, dass die Festlegung nach „billigem Ermessen“ erfolgt und der Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligt wird. Sieht ein Arbeitsvertrag die Möglichkeit einer Zielvorgabe vor, muss diese Klausel transparent und fair gestaltet sein; andernfalls wird sie durch die AGB-rechtliche Inhaltskontrolle für unwirksam erklärt.

Hat ein Arbeitnehmer einen vertraglichen Anspruch auf einen variablen Gehaltsbestandteil, so verpflichtet dies den Arbeitgeber, mit ihm Verhandlungen über den Abschluss einer Zielvereinbarung zu führen und ihm realistische Ziele anzubieten. Der Arbeitnehmer verfügt dabei nur über eine Möglichkeit zur Einflussnahme, wenn der Arbeitgeber den Kern der von ihm vorgeschlagenen Zielvereinbarung ernsthaft zur Disposition stellt und dem Arbeitnehmer Gestaltungsfreiheit zur Wahrung seiner Interessen einräumt. Voraussetzung ist, dass sich der Arbeitgeber deutlich zu Änderungen an dem Vorschlag bereit erklärt. Der Arbeitgeber muss mithin den Arbeitnehmer ernsthaft in die Verhandlungen über die Zielvereinbarung einbeziehen und ihm eine reale Möglichkeit zur Einflussnahme geben.

Nach Auffassung des BAG hatten vorliegend solche Verhandlungen nicht stattgefunden, da der Arbeitgeber keine Bemühungen um eine einvernehmliche Festlegung der Ziele unternommen habe, nachdem der Arbeitnehmer seine abweichenden Zielvorstellungen mitgeteilt hatte. Somit habe der Arbeitgeber seine Pflicht zum Abschluss einer gemeinsamen Zielvereinbarung verletzt und sei folglich zum Schadensersatz (entgangene Tantieme) verpflichtet. Ferner stehe es dem Arbeitgeber nicht zu, die Ziele einseitig festzulegen, da vorliegend aus dem Arbeitsvertrag eindeutig hervorgehe, dass die Ziele zwischen den Parteien vereinbart werden und es sich somit um eine Zielvereinbarung und nicht um eine Zielvorgabe handele. Die vertragliche Regelung gebe zwar dem Arbeitgeber die Möglichkeit, Verhandlungen mit dem Arbeitnehmer grundlos zu verweigern oder abzubrechen, um die erforderliche Konkretisierung der Ziele schließlich doch einseitig festzulegen. Eine einseitige Vorgabe der Ziele durch den Arbeitgeber widerspreche aber der im Arbeitsvertrag festgelegten Verhandlungspflicht. Die Klausel unterlaufe daher die vertraglich vereinbarte Rangfolge von Zielvereinbarungen und Zielvor-

gabe und benachteilige den Arbeitnehmer somit gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 BGB unangemessen.

Aufgrund der einseitigen Festlegung der Ziele durch den Arbeitgeber konnte der Arbeitnehmer die vertraglich zugesicherten Bonuszahlungen nicht erreichen. Dies stellte einen wirtschaftlichen Schaden dar, für den der Arbeitgeber haftet. Da der Arbeitgeber seine vertragliche Pflicht zur Verhandlung über die Zielvereinbarungen verletzt hatte, wurde ihm ein schuldhaftes Verhalten angelastet.

Praxis-Hinweis

Arbeitgeber dürfen bei der Festlegung von Bonuszielen nicht einseitig handeln, wenn der Arbeitsvertrag eine Vereinbarung über die Ziele vorsieht. Allgemeine Geschäftsbedingungen, die eine solche einseitige Festlegung erlauben, sind unwirksam, wenn sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen. Arbeitgeber sollten daher sicherstellen, dass Zielvorgaben stets gemeinsam festgelegt werden. Die Entscheidung des BAG stärkt die Rechte von Arbeitnehmern und unterstreicht die Bedeutung fairer Verhandlungen über Bonusziele. Die arbeitsvertragliche Gestaltung von Zielvereinbarungen sollte daher mit größter Sorgfalt erfolgen.



André Spak, LL.M.

Rechtsanwalt, Steuerberater,
Fachanwalt für Steuerrecht,
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Münster
T +49 251 48261-155
a.spak@solidaris.de



Christian Klein

Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Köln
T +49 2203 8997-421
c.klein@solidaris.de



Jahressteuergesetz 2024

Von Lydia Timmer und André Spak

Das Jahressteuergesetz 2024 hat im Wesentlichen zum Ziel, Anpassungen an das EU-Recht und die Rechtsprechung in verschiedenen Bereichen des deutschen Steuerrechts umzusetzen. Außerdem werden Verfahrens- und Zuständigkeitsfragen geklärt sowie Anpassungen aufgrund von vorangegangenen Gesetzesänderungen und Fehlerkorrekturen vorgenommen. Es gibt daher eine Vielzahl von Einzelregelungen aus den verschiedenen steuerlichen Bereichen. Das Gesetz wurde am 22. November 2024 durch den Bundesrat verabschiedet. Wir geben einen Überblick über die wichtigsten Neuerungen für Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft.

Einführung der Wohngemeinnützigkeit

Die wohl wesentlichste Neuerung in der Abgabenordnung für steuerbegünstigte Organisationen ist die Einführung eines neuen Gemeinnützigkeitsgrundes. In den Katalog der gemeinnützigen Zwecke wird ab dem 1. Januar 2025 nach § 52 Abs. 2 Satz 1 Nr. 27 AO die Förderung wohngemeinnütziger Zwecke aufgenommen. Dies betrifft die vergünstigte Wohnraumüberlassung an hilfebedürftige Personen im Sinne des § 53 AO. Für die Einkünfte und Bezüge der Mieter wird festgelegt, dass diese nicht höher sein dürfen als das Fünffache des Regelsatzes der Sozialhilfe im Sinne des § 28 SGB XII. Bei Alleinstehenden oder Alleinerziehenden tritt an die Stelle das Sechsfache des Re-

gelsatzes. Die Hilfebedürftigkeit muss nur zu Beginn des jeweiligen Mietverhältnisses vorliegen. Eine Prüfung der Einhaltung der Einkommensgrenze erfolgt nur am Anfang des Mietverhältnisses, so dass steigende Einkommen der Mieter für die Gemeinnützigkeit unschädlich sind.

Der vereinbarte Mietzins muss allerdings dauerhaft unter der marktüblichen Vergleichsmiete – ermittelt anhand von Mietspiegeln – angesetzt werden, da andernfalls keine Unterstützungsleistung der jeweiligen Körperschaft vorläge. In welcher Höhe sich der Mietzins von der marktüblichen Vergleichsmiete unterscheiden muss, wird allerdings nicht ausdrücklich geregelt. Unseres Erachtens dürfte daher auch ein lediglich geringfügiges Unterschreiten der marktüblichen Vergleichsmiete bereits ausreichen. Die Voraussetzung, dass der Mietzins unter der marktüblichen Vergleichsmiete liegt, muss nur zu Beginn des Mietverhältnisses und bei Mieterhöhungen vorliegen. Nicht zu beanstanden ist es, wenn die jeweilige Wohnung zu einem Mietzins vermietet wird, durch welchen lediglich die tatsächlichen Aufwendungen einschließlich Abschreibungen gedeckt werden, und dieser keinen Gewinnaufschlag enthält.

Um das Ansparen notwendiger Mittel für Investitionen in den gemeinnützigen Wohnungsbau (z.B. auch für Renovierungen, Sanierungen, Neubau oder Ausbau) zu ermöglichen, wird die Bildung einer langfristigen Investitionsrücklage gemäß § 62 Abs. 1 Nr. 1 AO durch das Jahressteuergesetz ebenfalls ermöglicht.

Verlängerung der Übergangsregelung zum § 2b UStG

Auch für Körperschaften des öffentlichen Rechts gibt es Neuigkeiten: Die Übergangsregelung zur Anwendung des § 2b UStG wird erneut um zwei weitere Jahre bis einschließlich 31. Dezember 2026 verlängert (§ 27 Abs. 22a UStG). Die Gemeinden und auch zahlreiche kirchliche Einrichtungen haben somit zwei weitere Jahre Zeit, ihre Buchhaltungen auf die Umsatzsteuerpflicht umzustellen.

Ausweitung der Umsatzsteuerbefreiung für Bildungsleistungen

Außerdem sieht die Neufassung des § 4 Nr. 21 Buchst. a UStG zum 1. Januar 2025 eine Anpassung der Steuerbefreiung für Bildungsleistungen an unionsrechtliche Vorgaben vor. Bislang schon umsatzsteuerfreie Leistungen durch private Schulen, allgemeinbildende oder berufs-

bildende Einrichtungen bleiben durch die Gesetzesänderung weiterhin umsatzsteuerfrei. In Anlehnung an das Unionsrecht sollen zukünftig auch steuerbare Bildungsleistungen von Einrichtungen des öffentlichen Rechts unter die Steuerbefreiung fallen. Zu diesen Einrichtungen gehören insbesondere in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft betriebene allgemeinbildende oder berufsbildende Schulen und staatliche Hochschulen. Auch der Umfang der begünstigten Leistungen wird ausgedehnt: Während bislang lediglich Leistungen, die „auf einen Beruf oder eine vor einer juristischen Person des öffentlichen Rechts abzulegende Prüfung ordnungsgemäß vorbereiten“, befreit waren, wird die Befreiung auf „Schulunterricht, Hochschulunterricht, Ausbildung, Fortbildung und berufliche Umschulung“ ausgeweitet. Steuerbefreit ist zukünftig außerdem „Schul- und Hochschulunterricht, der von Privatlehrern erteilt wird“. Der Begriff des Privatlehrers umfasst dabei nur natürliche Personen.

Da das bisherige Bescheinigungsverfahren nach § 4 Nr. 21 Buchst. a Doppelbuchst. bb UStG nun beibehalten wird, müssen entsprechende Bescheinigungen ab dem 1. Januar 2025 in dem neuen Wortlaut der Vorschrift ausgestellt werden. Es stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob Bescheinigungen, die vor Inkrafttreten des Gesetzes noch nach alter Rechtsfassung ausgestellt worden sind, weiterhin Gültigkeit behalten. Zur Vermeidung einer Flut von Neuanträgen und dem damit verbundenen bürokratischen Aufwand hat das Bundesministerium für Finanzen in einer schriftlichen Stellungnahme vom 5. Dezember 2024 mitgeteilt, dass die vor dem Inkrafttreten des Jahressteuergesetzes 2024 ausgestellten Bescheinigungen nach § 4 Nr. 21 Buchst. a Doppelbuchst. bb UStG auch nach dem 31. Dezember 2024 die Voraussetzungen der neuen Rechtsnorm erfüllen und weiterhin gültig sind. Eine entsprechende Klarstellung soll noch in das BMF-Schreiben zur Neuregelung des § 4 Nr. 21 UStG aufgenommen werden.

Zunächst mag das Festhalten an dem Bescheinigungsverfahren wie das Aufrechterhalten unnötiger bürokratischer Hürden wirken, das Bescheinigungsverfahren bewirkt allerdings vor allem, dass es sich bei der Steuerbefreiung weiterhin um ein Wahlrecht für den Steuerpflichtigen handelt. Wenn eine Bildungseinrichtung von der Steuerbefreiung keinen Gebrauch machen und steuerpflichtig mit der Möglichkeit des Vorsteuerabzugs bleiben möchte, braucht sie keine Bescheinigung zu beantragen. Ein solches Wahlrecht hätte es nach Abschaffung des Bescheinigungsverfahrens nicht mehr gegeben, so

dass in zahlreichen Fällen Bildungseinrichtungen, die zuvor steuerpflichtig waren, unfreiwillig steuerfrei geworden wären und erhebliche Nachzahlungen nach § 15a UStG hätten leisten müssen. Außerdem hätte die Prüfung, ob die Steuerbefreiung im Einzelfall berechtigt oder unberechtigt ist, in diesem Fall allein der Finanzverwaltung obliegen, die diese Prüfung meist erst Jahre nach Eintritt des Besteuerungstatbestandes vorgenommen hätte. Für sämtliche Bildungseinrichtungen hätte eine Abschaffung des Bescheinigungsverfahrens somit jahrelange Rechtsunsicherheit bedeutet.

Anhebung der Kleinunternehmergrenze

Zum 1. Januar 2025 wird die Kleinunternehmergrenze von bisher 22.000 Euro Umsatz im Vorjahr und 50.000 Euro im laufenden Jahr auf 25.000 Euro Umsatz im Vorjahr und 100.000 Euro Umsatz im laufenden Jahr angehoben. Wenn der Gesamtumsatz eines Unternehmens diese Schwellenwerte nicht überschreitet, kann auf die Abgabe von Umsatzsteuer-Voranmeldungen und Umsatzsteuer-Jahreserklärungen verzichtet werden. Im Gegenzug haben Unternehmer, die von der Kleinunternehmerregelung Gebrauch machen, allerdings nicht die Möglichkeit, aus Eingangsleistungen den Vorsteuerabzug geltend zu machen. Durch die Anhebung der Umsatzgrenzen wird mehr Unternehmen die Anwendung der Kleinunternehmerregelung ermöglicht. Dies gilt auch für Unternehmen, die überwiegend umsatzsteuerfreie Umsätze (wie steuerfreie Krankenhausleistungen oder Bildungsleistungen) und in geringem Umfang steuerpflichtige Umsätze ausführen, denn auch diese können die Kleinunternehmerregelung für ihre steuerpflichtigen Umsätze in Anspruch nehmen.

Neuregelung der Abziehbarkeit von Pflege- und Betreuungsleistungen

Durch die Neuregelung im Jahressteuergesetz 2024 sind haushaltsnahe Dienstleistungen, wie Pflege- und Betreuungsleistungen, nur noch im Rahmen der Tarifiermäßigung nach § 35a Abs. 5 EStG von der Einkommensteuer abziehbar, wenn hierfür eine Rechnung erteilt wurde und die Zahlung unbar auf das Konto des Leistungserbringers erfolgt ist. Diese Gesetzesänderung ist eine Reaktion auf das [Urteil des Bundesfinanzhofs vom 12. April 2022 – VI R 2/20](#), der in Bezug auf die bisher gültige Rechtsfassung, die Notwendigkeit einer Rechnung und einer unbaren Zahlung auf das Konto des Leistungserbringers verneint hatte.

Praxis-Hinweis

Die bedeutendste Neuerung durch das Jahressteuergesetz ist die Einführung der neuen Wohn-gemeinnützigkeit. Für steuerbegünstigte Unternehmen, die schon in diesem Bereich tätig sind (zum Beispiel mit betreutem Wohnen oder Ähnlichem), oder Unternehmen, die eine Erweiterung ihres Leistungsspektrums in Erwägung ziehen, ist der gemeinnützige Wohnungsbau ein durchaus interessanter Bereich. Für bisher gewinnorientierte Unternehmen ist der Wechsel zur Gemeinnützigkeit zwar mit Einschränkungen verbunden, birgt aber (neben der möglichen Steuerersparnis) mit der richtigen Gestaltung durchaus Potenzial.



Lydia Timmer
Steuerberaterin

Münster
T +49 251 48261-208
l.timmer@solidaris.de



André Spak, LL.M.
Rechtsanwalt, Steuerberater,
Fachanwalt für Steuerrecht,
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Münster
T +49 251 48261-155
a.spak@solidaris.de



Praxis-Hinweise zur E-Rechnung

Von Jari Koschinski und Thomas Heithausen

Seit dem 1. Januar 2025 ist die E-Rechnung im umsatzsteuerlichen Rechnungsverkehr gesetzlich eingeführt. Das Bundesfinanzministerium hat am 15. Oktober 2024 das bis auf Weiteres endgültige [Anwendungsschreiben zur E-Rechnung – III C 2 - S 7287-a/23/10001 :007](#) – erlassen. In Ergänzung zu unseren bisherigen Ausführungen (siehe [Solidaris Information 3/2024](#) und [4/2024](#)) fassen wir die wesentlichen Praxis-Hinweise zu diesem Thema und die Kernpunkte des BMF-Schreibens zusammen.

Wer muss sich mit dem Thema E-Rechnung befassen?

Ab dem 1. Januar 2025 muss jeder Unternehmer in der Lage sein, E-Rechnungen empfangen und verarbeiten zu können. E-Rechnungen müssen nur zwischen umsatzsteuerlichen Unternehmern (sog. B2B-Verkehr) sowie juristischen Personen des öffentlichen Rechts verschickt werden können. Spätestens ab dem 1. Januar 2028 wird kein Unternehmer mehr von der Erstellung von E-Rechnungen ausgenommen, es sei denn, er er-

zielt ausschließlich umsatzsteuerfreie Umsätze. Die Verwendung elektronischer Rechnungsformate, die keine E-Rechnung sind, bedürfen bis dahin der Zustimmung des Rechnungsempfängers. Öffentlich-rechtliche Auftraggeber erwarten grundsätzlich die Nutzung der E-Rechnung von ihren Auftragnehmern.

Was ist eine E-Rechnung? Wie wird sie empfangen und verarbeitet?

Die E-Rechnung ist eine Rechnung in Form einer elektronisch verarbeitbaren Datei, die alle Pflichtangaben nach § 14 UStG in kodierter, unmittelbar maschinenlesbarer Form enthält. Keine E-Rechnung hingegen ist beispielsweise ein als Rechnung bezeichnetes PDF-Dokument, das die Angaben nur visuell für den menschlichen Anwender am Bildschirm lesbar beinhaltet. Ein solches Dokument ist, wie zum Beispiel auch ein Kassenschein oder eine auf Papier ausgedruckte Rechnung, eine sogenannte sonstige Rechnung.

Die bisher am weitesten verbreiteten Formate XRechnung und ZUGFeRD entsprechen der maßgeblichen EU-Richtlinie, die mit der E-Rechnung national umgesetzt wird, unmittelbar. Eine XRechnung besteht ausschließlich aus dem maschinenlesbaren Datensatz, der durch ein Softwaretool erst verarbeitbar gemacht werden muss. Bei ZUGFeRD ist dieser Datensatz in eine menschenlesbare PDF-Datei eingebettet, so dass der Nutzer die Rechnungsangaben visuell nachvollziehen kann. Maßgeblich sind jedoch ausschließlich die Angaben des elektronischen Datensatzes.

Erläuternde Anlagen sind zulässig. Sie sind nicht Bestandteil der E-Rechnung, müssen aber zusammen mit dieser aufbewahrt werden, wenn sie mit ihr zusammen verschickt werden und dem Verständnis der Inhalte der E-Rechnung dienen.

Eine E-Rechnung kann per E-Mail empfangen werden, auch der Austausch über eine Datencloud ist denkbar. Wenig praktikabel und als unzulässig angesehen ist der Transport auf einem physischen Datenträger wie einer DVD oder einem USB-Stick. Durch Schnittstellen im ERP-System können E-Rechnungen direkt in die Finanzbuchhaltung eingebunden werden.

Die Wahl des Formats und des Übermittlungsweges obliegt den Unternehmen; steuerlich kommt es lediglich darauf an, dass das Format die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt. Zur technischen Verarbeitung gibt

es – auch für kleinere Organisationen – inzwischen eine Vielzahl von Möglichkeiten, zum Beispiel Module für bestehende Finanzbuchhaltungs- bzw. ERP-Systeme und separate Einzellösungen zur Konvertierung. Bei Web-basierten Lösungen sind die Anforderungen des Datenschutzes zu beachten.

Revisions sichere Aufbewahrung von E-Rechnungen

Aufbewahrt werden muss die E-Rechnungsdatei als solche, gegebenenfalls gemeinsam mit den erläuternden Anlagen – und zwar exakt in der Form, wie sie empfangen worden sind.

Die Echtheit der Herkunft der Rechnung, die Unversehrtheit ihres Inhaltes und ihre Lesbarkeit müssen bei der Aufbewahrung gewährleistet sein. Echtheit der Herkunft bedeutet hierbei, dass die Identität des Rechnungserstellers unzweifelhaft feststehen und erkennbar sein muss. Dies kann technisch durch eine qualifizierte elektronische Signatur oder durch ein versender- und empfängerseitig vereinbartes elektronisches Datenaustauschsystem (EDI) unterstützt werden.

Die Unversehrtheit des Inhaltes ist eine Pflicht, die vor allem den Rechnungsempfänger trifft. Durch die Form einiger E-Rechnungsformate wird nicht automatisch verhindert, dass E-Rechnungen beim Empfänger verändert werden können. Es ist daher faktisch unumgänglich, dass die original empfangenen Datensätze mittels eines elektronischen Archivierungssystems bzw. Dokumentenmanagementsystems (DMS) so abgespeichert werden, dass das Original sowie vorgenommene Änderungen an der Originaldatei lückenlos durch Versionsicherungen dokumentiert werden. Die Lesbarkeit durch die Systeme der Finanzverwaltung muss gewährleistet sein. Die simple Abspeicherung, zum Beispiel in einem Ordner in einer Windows-Umgebung, genügt diesen Anforderungen nicht.

Vorsteuerabzug und E-Rechnung

Ist der Rechnungsersteller grundsätzlich und aufgrund der individuell auf ihn anwendbaren Übergangsvorschriften zur Erstellung einer E-Rechnung verpflichtet, kann der Rechnungsempfänger nur mit der E-Rechnung seinen Anspruch auf Vorsteuerabzug begründen. Eine sonstige Rechnung reicht dann grundsätzlich nicht mehr aus. Wurde trotz E-Rechnungspflicht eine sonstige Rechnung verschickt, kann das durch eine E-Rechnung geheilt werden. Der Rechnungsempfänger soll insoweit



Abbildung: Übergangsvorschriften zur E-Rechnung

auch einen zivilrechtlichen Anspruch gegenüber dem Rechnungsersteller auf Erstellung einer E-Rechnung haben.

Wesentliche Erleichterungen und Übergangsvorschriften für die E-Rechnung

Für nach § 4 Nr. 7 bis Nr. 28 UStG umsatzsteuerfreie Umsätze müssen keine E-Rechnungen erstellt werden. Die Kerntätigkeit der meisten Unternehmen der Sozial- und Gesundheitsbranche unterfällt einer solchen Steuerbefreiung (z. B. § 4 Nr. 14 Buchst. b UStG bei Krankenhäusern, § 4 Nr. 16 UStG für Altenhilfeeinrichtungen). Wird in einer Rechnung sowohl über steuerfreie als auch über

steuerpflichtige Umsätze abgerechnet, ist diese jedoch insgesamt als E-Rechnung zu erstellen.

Die obenstehende Abbildung stellt die Übergangsvorschriften im Zeitverlauf dar. Die Anwendung einer Erleichterung im Rahmen einer Übergangsvorschrift stellt immer auf den Zeitpunkt der Ausführung des Umsatzes, also der jeweiligen Lieferung bzw. Leistung ab. Zu beachten ist außerdem die definierte Grenze von 800.000 Euro steuerbarem Umsatz, die kleineren Unternehmen bezüglich der Ausstellung von E-Rechnungen längere Fristen einräumt.

Fazit

Auch wenn noch nicht jede Einrichtung zur Erstellung von E-Rechnungen verpflichtet ist, muss seit Jahresanfang jeder umsatzsteuerliche Unternehmer die notwendige Infrastruktur zum Empfang, zur Verarbeitung und zur revisionssicheren Aufbewahrung von E-Rechnungen vorhalten, insbesondere dann, wenn er den Vorsteuerabzug weiterhin sicherstellen möchte. Gerade für sehr kleine Einrichtungen, die bislang noch bis zu einem gewissen Rahmen analog arbeiten konnten, ergibt sich somit ein gesetzlich auferlegter Zwang zum Ausbau ihrer digitalen Kapazitäten, besonders dann, wenn sich ihre Kreditoren – womöglich freiwillig – proaktiv in der Anwendung der E-Rechnung engagieren.



Jari Koschinski, M.Sc.
Steuerberater

Köln
T +49 2203 8997-127
j.koschinski@solidaris.de



Thomas Heithausen
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater,
CISA

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

Aktuelle Urteile und Erlasse

In dieser Rubrik finden Sie zusammenfassende Hinweise auf seit dem Erscheinen der letzten *Solidaris Information* veröffentlichte Urteile, Verwaltungsanweisungen und geplante Gesetzesänderungen, die für den Bereich der Gesundheits- und Sozialwirtschaft von Belang sind. Links zu den Originalentscheidungen enthält die Online-Ausgabe der *Solidaris Information* auf unserer Webseite www.solidaris.de.

Krieg in der Ukraine: Verlängerung der steuerlichen Erleichterungen für Hilfsmaßnahmen bis 31. Dezember 2025 – [BMF-Schreiben vom 4. Dezember 2024 – IV D 5 – S 2223/19/10003 :030](#)

Aufgrund des weiterhin andauernden Krieges in der Ukraine hat das Bundesfinanzministerium die hierzu in den Jahren 2022 und 2023 getroffenen steuerlichen Erleichterungen erneut verlängert.

Das [BMF-Schreiben vom 17. März 2022 – IV C 4 - S 2223/19/10003 :013](#) – enthält einen umfangreichen Maßnahmenkatalog, der sowohl Spendenaktionen und Unterstützungsmaßnahmen steuerbegünstigter Einrichtungen als auch die Hilfe durch Unternehmen und Bürger zugunsten der vom Krieg in der Ukraine Geschädigten fördern soll. Hierzu zählen unter anderem der vereinfachte Spendennachweis, die Unschädlichkeit der Durchführung von Spendenaktionen und Unterstützungsmaßnahmen durch steuerbegünstigte Einrichtungen unabhängig vom eigentlichen Satzungszweck, ertrag- und umsatzsteuerliche Erleichterungen für die Unterbringung von Kriegsgeflüchteten sowie die Abzugsfähigkeit von Sponsoringausgaben zugunsten der vom Ukrainekrieg Geschädigten.

Das [BMF-Schreiben vom 7. Juni 2022 – IV C 4 – S2223/19/10003 :017](#) – enthält spezielle Regelungen in Bezug auf lohnsteuerliche Unterstützungsleistungen.

Das [BMF-Schreiben vom 13. März 2023 – IV C 4 – S 7500/22/10005 :005](#) – regelt darüber hinaus, dass unentgeltliche Leistungen, die unmittelbar der Reparatur von kriegsbeschädigter Infrastruktur in der Ukraine dienen, wie z.B. die unentgeltliche Bereitstellung von Bau-

material, technischen Einrichtungen und Personal, aus Billigkeitsgründen nicht als unentgeltliche Wertabgabe der Umsatzsteuer zu unterwerfen sind.

Die genannten Erleichterungen sind weiterhin auf alle bis zum 31. Dezember 2025 durchgeführten Maßnahmen anzuwenden.

Umsatzsteuerbefreiung für Haarwurzels transplantationen – [BFH, Urteil vom 25. September 2024 – XI R 17/21](#)

Die Prozessbeteiligten stritten über die Umsatzsteuerfreiheit ärztlicher Behandlungen nach § 4 Nr. 14 Buchstabe a UStG für Haarwurzels transplantationen bei Patienten mit Haarausfall. Finanzverwaltung und Finanzgericht wollten die Umsatzsteuerfreiheit nicht erkennen, da ein therapeutischer Zweck für Haarwurzels transplantationen nicht grundsätzlich gegeben sei, sondern diese im Regelfall zu einem vor allem kosmetisch-ästhetisch wünschenswerten Ergebnis führten. Der BFH entschied hingegen, dass ein therapeutischer (und damit umsatzsteuerbefreiender) Zweck der Behandlung auch dann gegeben sein kann, wenn diese nicht den Ursachen des Leidens entgegenwirkt, sondern lediglich dessen Folgen ausgleicht. Einschränkung ist jedoch vorrangig bei sogenannter vernarbender Alopezie ein Krankheitswert zu erkennen. Beim androgenen (typisch männlichen) Haarausfall liegt demnach ein Normalzustand vor, der nur im Einzelfall Krankheitscharakter hat, wenn er entstellend ist bzw. zu Folgeerkrankungen (auch psychischer Art) führt.

Der BFH bestätigt damit seine frühere Rechtsprechung (z.B. im Bereich der Fruchtbarkeitsbehandlungen) und betont gleichzeitig, dass über den Therapiezweck (und damit die Umsatzsteuerfreiheit) im Einzelfall entschieden werden muss. Die Feststellungen des BFH dürften auch für Krankenhäuser, die sich auf eine Umsatzsteuerfreiheit nach § 4 Nr. 14 Buchstabe b UStG berufen, relevant sein, wenn insoweit der Charakter der Heilbehandlung von der Finanzverwaltung infrage gestellt wird.

Unentgeltliche Wärmelieferungen an andere Unternehmer stellen eine Wertabgabe mit Umsatzsteuerfolge dar – BFH, Urteil vom 4. September 2024, XI R 15/24

Werden Lieferungen durch einen Unternehmer aus dem Unternehmen entnommen und unentgeltlich Dritten zur Verfügung gestellt, ist dies wie ein umsatzsteuerbarer Vorgang zu behandeln, wenn der Unternehmer für die Lieferungen vorsteuerabzugsberechtigt war (§ 3 Abs. 1b Satz 1 Nr. 3 und Satz 2 UstG). Diese als unentgeltliche Wertabgabe bezeichnete Konstruktion dient insbesondere der Verhinderung einer Gestaltung, bei welcher die Vorsteuer zahllastmindernd geltend gemacht wird, während es zu keiner finalen Umsatzbesteuerung gegenüber dem Endnutzer kommt.

Im Vorlagefall betrieb die Klägerin ein Blockheizkraftwerk (BHKW) zur dezentralen Strom- und Wärmeerzeugung. Der überwiegende Teil der erzeugten Wärme wurde kostenlos anderen Unternehmern zur Verfügung gestellt und folglich eine unentgeltliche Wertabgabe realisiert. Dem stand nicht entgegen, dass die empfangenden Unternehmer selbst vorsteuerabzugsberechtigt waren.

Gestritten wurde überdies über die Bemessungsgrundlage der Umsatzsteuer. Nach § 10 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 UStG sind die Selbstkosten zugrunde zu legen, die jedoch mangels eines Einkaufspreises für die Wärme nicht sinnvoll zu ermitteln waren. Die Selbstkosten waren daher aus den Anschaffungs- und laufenden Kosten des BHKW-Betriebs zu ermitteln und mittels der sog. Marktwertmethode auf die Strom- und Wärmeproduktion aufzuteilen.

Das Urteil beinhaltet mehrere Warnungen für die Praxis: Bei einer Teilung der Produktion des BHKW mit Unternehmern außerhalb der eigenen Organschaft, zum Beispiel durch unentgeltliche Zurverfügungstellung von Räumlichkeiten oder in Abspaltungsfällen, bei denen die technische Trennung nicht (sofort) vollzogen wird, kann unbeabsichtigt Umsatzsteuer ausgelöst werden. Der Umstand ist bei fortgesetzter Anwendung der Rücklieferungsfiktion zu berücksichtigen; umsatzsteuerbefreite Unternehmer, bei denen das BHKW nur durch die Rücklieferungsfiktion überhaupt vorsteuerabzugsberechtigt ist, lösen damit die Voraussetzung einer unentgeltlichen Wertabgabe überhaupt erst aus.

Vorlage vor dem Bundesverfassungsgericht über die Höhe der Aussetzungszinsen – BFH, Beschluss vom 8. Mai 2024 – VIII R 9/23

Die Zinsen, die bei einer Aussetzung der Vollziehung anfallen, wenn der Rechtsbehelf nicht erfolgreich war, sind gegenüber dem rückwirkend seit 2019 geringeren Zinssatz von 1,8 Prozent pro Jahr für Nachzahlungs- und Erstattungsinsen bislang unverändert bei 6 Prozent pro Jahr geblieben. Dem Kläger im Vorlagefall wurde unter ausdrücklicher Bezugnahme darauf, dass der neue Zinssatz nur für Festsetzungszinsen gelte, weiterhin ein Aussetzungszins auf seine strittige Steuerfestsetzung in Höhe von 6 Prozent pro Jahr berechnet. Beklagt wurde folglich, dass auch die Aussetzungszinsen in dieser Höhe verfassungswidrig seien.

Der BFH bejaht die Verfassungswidrigkeit. Diese liege einerseits in den unterschiedlichen Zinssätzen selbst begründet. Zum anderen hat der hohe Zinssatz eine inhärente Abschreckungswirkung, das Instrument der Aussetzung der Vollziehung zu nutzen, und benachteiligt diejenigen durch den zeitweiligen Liquiditätsabfluss, die die Steuer unter Vorbehalt bezahlen, obwohl deren Festsetzung zweifelhaft ist, gegenüber denjenigen, die die Steuer nicht zahlen und nach erfolgreichem Rechtsbehelf und Aussetzung der Vollziehung nie entrichten und somit keine Liquiditätseinbußen hinnehmen mussten.

Die Vorlage ist beim BVerfG unter dem Aktenzeichen 1 BvL 8/24 anhängig. Wird das Verfahren ähnlich lange wie die ursprüngliche Entscheidung zur Höhe der Festsetzungszinsen dauern, kann es sich bis zum Beginn des nächsten Jahrzehnts ziehen.

Werden Aussetzungszinsen noch nicht vorläufig festgesetzt, kann dies durch fristgemäßen Einspruch offengehalten werden. Die Vorlage betrifft zunächst den Zeitraum zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 15. April 2021, weil nur dies der strittige Verzinsungszeitraum war. Das Rechtsbehelfsverfahren könnte für die nachfolgenden Zeiträume ruhend gestellt werden. Eine Aussetzung der Vollziehung gegen den Aussetzungszins kommt ebenfalls in Betracht, denn insoweit fällt auf diese steuerliche Nebenleistung nicht wiederum ein Aussetzungszins an (§ 233 Satz 2 AO).



Interview

Gesundheits- und Sozialwirtschaft in Bedrängnis – Was ist 2025 zu tun?

Die wirtschaftliche Lage in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft ist nach wie vor brisant. Bevor Impulse von Seiten der Politik zu erwarten sind, muss zunächst eine neue Regierung gefunden werden, die die Wirtschaft stagniert und auch viele Krankenhäuser und andere sozialtätige Einrichtungen sehen sich – nicht zuletzt aufgrund des Fachkräftemangels – mit enormen wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert. Wir sprachen mit den Leitern unserer Unternehmensberatung, Frau Claudia Schürmann-Schütte und Herrn Matthias Henke, darüber, was für das Jahr 2025 zu erwarten ist und welche Handlungsspielräume in diesen schwierigen Zeiten verbleiben.

Frau Schürmann-Schütte, Herr Henke, das Jahr 2024 ist Geschichte. Wie ist Ihre Sicht aus der Beraterperspektive auf die Gesundheits- und Sozialwirtschaft? Was werden wir gesundheitspolitisch in Erinnerung behalten?

Claudia Schürmann-Schütte: Die Verabschiedung des Krankenhausversorgungsverbesserungsgesetzes (KHVVG) ist meines Erachtens das krankenhauspolitisch prägende Ereignis des Jahres 2024.

Aber ist das ohne die vielen noch ausstehenden, im Bundesrat zustimmungspflichtigen Rechtsverordnungen nicht nur ein unvollständiger Torso?

Schürmann-Schütte: Nein, auf keinen Fall. Wir hören dieses Argument immer wieder, insbesondere von Personen, die meinen, man müsse sich auf die Folgen des Gesetzes nicht zeitnah einstellen. Da sind wir aber anderer Meinung. Das Gesetz nennt drei Rechtsverordnungen: Eine nach § 135e SGB V zur Ausgestaltung der Leistungsgruppen. Diese umfasst die Leistungsgruppen als solche, ihre Definition und die Qualitätskriterien. Eine weitere neue Rechtsverordnung nach § 135f SGB V regelt die sogenannten Mindestvorhaltezahlen. Diese müssen zunächst vom Institut für Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen erarbeitet werden. Es ist aktuell völlig unklar, ob für alle Leistungsgruppen Mindestvorhaltezahlen kommen. Aber selbst wenn sie gar nicht kämen, bleibt das KHVVG in seinen wesentlichen Teilen wirksam. Die dritte Rechtsverordnung bezieht sich auf § 12b KHG und regelt den Transformationsfonds. Die Verordnung ist stark im Interesse der Länder und es ist davon auszugehen, dass sie noch im 1. Halbjahr 2025 zustande

kommt. Allerdings wird sie mit großer Wahrscheinlichkeit vom Bundesverfassungsgericht überprüft werden. Das KHVVG ist beschlossen und es dürfte die deutsche Krankenhauslandschaft grundlegend verändern.

Matthias Henke: Das KHVVG und die daraus resultierende Restrukturierung der Krankenhauslandschaft werden sicher in gewisser Weise in die Geschichte eingehen. Das System der Leistungsgruppen, dessen Grundkonzept der Krankenhausplanung in NRW entnommen wurde, ist weitgehend parteiübergreifend Konsens und wird uns nun die nächsten Jahrzehnte begleiten. Dies bedeutet nicht, dass es in den nächsten Jahren völlig unverändert bestehen bleibt. Auch das GKV-Gesundheitsreformgesetz aus dem Jahr 2000, mit dem die DRG-Einführung beschlossen wurde, ist seither vielfach an sich verändernde Anforderungen angepasst worden. Die regulatorischen Rahmenbedingungen waren also immer im Fluss, und sie werden es weiter bleiben.

Wie gestalten sich aus dieser Perspektive die Herausforderungen der Träger?

Schürmann-Schütte: Seit 2024 sind die diversen krisenbedingten Transferzahlungen der Jahre 2021 bis 2023 entfallen. Dies gilt es zu kompensieren. Wir rechnen im Mittel in 2025 mit einem demografischen Leistungszuwachs von circa 1,5 %. Damit bleibt aber das Leistungsniveau gut 6 % unter 2019. Gerade auch im Hinblick auf die reformbedingt noch zu erwartenden Leistungsveränderungen können wir vielen Trägern eine kritische Bestandaufnahme als Basis für Sanierungs- und Restrukturierungsüberlegungen nur dringend anraten.

Erwarten Sie denn schon vor 2027 relevante Leistungsveränderungen?

Schürmann-Schütte: Ja. Gerade kleine, insbesondere solitäre Krankenhäuser und solche mit geringen Fallmengen pro Leistungsgruppe haben vor dem Hintergrund des KHVVG nur noch geringe Wachstumsperspektiven. Sie müssen sich eher auf Leistungsbeschneidungen gefasst machen. Für sie wird auch die Vorhaltevergütung eher weniger auskömmlich sein als das aktuelle DRG-

System. Es macht Sinn, sich proaktiv auf diese Situation einzustellen. Wir gehen dementsprechend davon aus, dass der Bedarf an Unterstützung bei Sanierungen weiter steigen wird. Auch auf dem Transaktionsmarkt wird sich die Dynamik weiter fortsetzen.

Noch einmal ein politischer Blick nach vorn. Wir bekommen eine neue Bundesregierung, die Krankenkassenbeiträge sind so hoch wie nie, die Wirtschaft stagniert und auch den Krankenhäusern geht es schlecht. Was erwarten Sie im Jahr 2025?



Claudia Schürmann-Schütte

Schürmann-Schütte: Immerhin dürfte die Gesetzesflut der vergangenen Jahre zu nächst abebben. Nach Lage der Dinge beginnen die gesetzgeberischen Aktivitäten so richtig erst wieder nach der parlamentarischen Sommerpause. Bei dem Vorlauf, den Gesetze formal haben, sind relevante Neuerungen im Gesundheitswesen nicht vor dem 1. Quartal 2026 zu erwarten.

Erwarten Sie einen Politikwechsel durch eine neue Regierung?

Henke: Nein, nicht wirklich. Von CDU, CSU, SPD und FDP liegen die Wahlprogramme mit den entsprechenden Kernaussagen zur Gesundheitspolitik ja schon vor. Keine der genannten Parteien setzt sich für eine bessere Finanzierung der Krankenhausbehandlungen ein. Stattdessen werden Effizienzsteigerungen thematisiert. Das ist vor



Matthias Henke

dem Hintergrund knapper öffentlicher Kassen auch kein Wunder. Eine gewisse Einigkeit kann man beim Thema Reform des Rettungsdienstes und Notfallversorgung erkennen. Hier stammt der vorliegende, aber nicht mehr zur Abstimmung gekommene Reformvorschlag der Ampel überwiegend bereits aus der Ära Spahn. Es ist also auch von einer unionsgeführten Bundesregierung ein Reformvorschlag bis Mitte 2026 zu erwarten. Für viele Krankenhäuser, insbesondere jene mit niedriger Notfallstufe und urbaner Lage, ist bei einer Reform der Notfallversorgung und des Rettungsdienstes von erheblichen Fallzahlverlusten auszugehen. Ich möchte damit unterstreichen, für wie wichtig wir es halten, dass die Träger sich mit ihrem mittelfristig zu erwartenden Portfolio auseinandersetzen. Und dabei haben wir das Thema Ambulantisierung noch nicht einmal angesprochen.

Aber wird es nicht auch beim Thema Ambulantisierung zu einem Stillstand durch den ungeplanten Regierungswechsel kommen?

Henke: Nein, ganz im Gegenteil. Die mit dem Krankenhaus-Pflegeentlastungsgesetz 2022 erstmals auf den Weg gebrachten Hybrid-DRG erhalten durch das KHVVG ab 2026 eine ganz neue Dynamik. Die Selbstverwaltung wurde durch das KHVVG verpflichtet, auf Basis eines bis Februar 2025 zu erstellenden Vorschlags des InEK bis zum März 2025 einen erweiterten Hybrid-DRG-Katalog vorzulegen, der bezogen auf die Leistungen des Jahres 2023 mindestens 1 Million stationäre Fälle umfasst. Bis 2030 soll sich dieser Katalog dann auf mindestens 2 Millionen Fälle, also auf gut 10 % des aktuellen Fallzahlkommens erstrecken.

Schürmann-Schütte: Wir können allen Krankenhäusern nur dringend raten, sich mit solchen ambulant-sensitiven Portfoliosegmenten tiefer zu befassen und schlanke Prozesse zu etablieren, damit auch unter schlechteren Refinanzierungsbedingungen die Leistungen wirtschaftlich erbracht werden können. Gerade auch die Bemessung der Vorhaltefinanzierung an das Portfolio der Jahre 2023/24 bietet hier die Chance, stationäre Fälle nun als Hybrid-DRG zu erbringen und trotzdem noch das anteilige Vorhaltebudget zu erhalten. Diese Möglichkeit der Übergangsförderung sollte man nutzen.

Das Vorhaltebudget ist sicher auch ein Thema, das im Moment alle Träger umtreibt. Wird es die Finanzierung insgesamt verbessern?

Henke: Eine endgültige Klarheit für die Träger setzt das Leistungsgruppen-Grouping der Falldaten, die Kalkulation der Vorhaltekosten durch das InEK, die Prüfung der Einhaltung der Strukturqualitätskriterien und die Zuweisung der Leistungsgruppen durch das Land voraus. Das alles wird nicht vor Ende 2026 vollzogen sein. Aber die grundsätzliche Methodik ist ja klar und man kann daraus in gewissem Umfang auch aktuell schon Schlüsse für einen Krankenhausstandort ziehen. Auch wird die Vorhaltefinanzierung primär nur eine Umschichtung des Budgets, aber keine Erhöhung mit sich bringen.

Wie sieht es denn im Sozialwesen aus? Auch hier hört man immer wieder etwas von einem Einrichtungssterben aufgrund der Rahmenbedingungen.

Henke: Grundsätzlich muss man sagen, dass wir schon im Jahr 2024 verstärkt feststellen mussten, dass Einrichtungen der Altenhilfe, der Eingliederungshilfe und auch der Kinder- und Jugendhilfe vor großen, insbesondere finanziellen Herausforderungen stehen. Das zeigt sich in defizitären Jahresergebnissen und angespannter Liquidität bis hin zur Insolvenzreife. Man muss aber sicherlich auch in Betracht ziehen, dass ein Bedarf für die Einrichtungen besteht, der in Zukunft sogar eher wachsen wird, so dass fast jede schließende Einrichtung im Sozialwesen mit großer Wahrscheinlichkeit eine Versorgungslücke eröffnet.



Welche Rahmenbedingungen führen die Einrichtungen in eine so prekäre Situation?

Schürmann-Schütte: In Zeiten des Mangels an Fach- und Hilfskräften ist die Herausforderung, eine qualitätsgerechte Leistung zu erbringen, natürlich groß. Sollte eine signifikante Anzahl an Pflege- und Betreuungsplätzen aufgrund von Personalmangel nicht belegt werden können, führt dies fast unweigerlich dazu, dass Einrichtungen nicht mehr wirtschaftlich agieren können. Zudem haben wir schon 2024 festgestellt, dass Einrichtungen, die sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden, oftmals Pflegesatz- und Vergütungssatzvereinbarungen geschlossen haben, die ihnen bei qualitätsgerechter Leistungserbringung gar kein positives Ergebnis ermöglichen. Die Einrichtungen müssen also ihre Verhandlungen professionalisieren und in der Lage sein, ihre berechtigten Forderungen durchzusetzen. Hier gibt es aber auch positive Beispiele. Immer mehr Einrichtungen holen sich hierzu Unterstützung bis hin zur Vertretung bei der Schiedsstelle und erzielen nun wieder Abschlüsse, die ein wirtschaftliches Handeln ermöglichen.



Was müssen die Einrichtungen konkret tun, um sich im Jahr 2025 gut aufzustellen?

Schürmann-Schütte: Die wesentlichen Punkte sind meines Erachtens: Finanzierung sichern, sich aktiv mit Personalkonzepten und der Dienstplangestaltung auseinandersetzen, Effizienz in Prozessen aufbauen und die Steuerung professionalisieren. Insbesondere das Thema Personal- und Dienstplanmanagement muss einen hohen Stellenwert bekommen.

Zukunftsfähiges Personalmanagement bedeutet ja nicht, einfach eine Stellenanzeige mehr zu schalten. Es bedarf vielmehr nachhaltiger Personalkonzepte, um im Wettbewerb um gutes Personal konkurrenzfähig zu sein. Hierzu gehört auch ein professionelles Dienstplanmanagement. Das Thema Prozesseffizienz muss als kontinuierlicher Faktor der Arbeitsanfallanalyse und der Arbeitsablaufplanung verstanden werden und steht oftmals in direkter Beziehung zum Dienstplanmanagement.

Der Personalbedarf ist ja branchenübergreifend ein ganz zentrales Thema. Was kommt da noch auf uns zu?

Henneke: Es ist davon auszugehen, dass sich der Fachkräftemangel bis in die 30er Jahre kontinuierlich weiter verschärfen wird. Schon heute ist es so, dass ein nicht zu unterschätzender Teil von Leistungsminderungen die Folge von Personalmangel ist. Allein durch die Akquise ausländischer Fachkräfte wird dieses Problem nicht zu lösen sein. Eine große Rolle spielt die Unternehmenskultur. Kliniken, die Wert auf sinnstiftende Arbeitsgestaltung, gut organisierte Prozesse, gute Einsatzplanung und kompetente Führungspersonen legen, sind klar im Vorteil. Es kann auch Sinn machen, sich aus Gründen des Personalmangels auf besonders profitable Portfoliosegmente zu beschränken, weil mehr schlicht nicht leistbar ist. Das kann im Krankenhaus beispielsweise bedeuten, ambulant-sensitive stationäre Leistungen zukünftig ambulant zu gestalten, um damit die Ressourcen auf not-

wendige oder besonders lukrative stationäre Leistungen zu konzentrieren.

Schürmann-Schütte: Und der Personalmangel betrifft nicht nur die primäre Leistungserbringung am Bett oder in der betreuten Werkstatt. Gerade auch in der Verwaltung und im Management hat er bedrohliche Ausmaße erreicht. Längst sind viele und gerade kleinere Träger kaum mehr in der Lage, die für die Unternehmenssteuerung notwendigen Daten verlässlich bereitzustellen. Das Controlling zum Beispiel muss in der Lage sein, zeitnah ein zutreffendes Bild der Geschäftstätigkeit zu vermitteln. Nur so ist es möglich, Fehlentwicklungen zu erkennen und gegenzusteuern. Tabellenkalkulationsprogramme kommen hier an ihre Grenzen. Es braucht Business-Intelligence-Lösungen, um den verengten Steuerungsspielräumen mit aktuellem Controlling-Wissen und modernen Softwarelösungen entgegenzutreten. Ein professionalisiertes Projekt Management Office als zentrales Steuerungsinstrument wäre sinnvoll. In der Etablierung einer solchen Struktur, aber auch in der projektbezogenen Bereitstellung sehen wir dementsprechend für uns ein breites Tätigkeitsfeld.

Sehen Sie aus Ihrer Beraterperspektive noch weitere Querschnittsthemen?

Schürmann-Schütte: Ja, Nachhaltigkeit zum Beispiel. Ab 2025 wird auch für viele Unternehmen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft die Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichtend. Grundlage dafür ist eine Wesentlichkeitsanalyse, die nach definierten Richtlinien erhoben werden muss. Da kommt einem aus der Branchenperspektive natürlich als erstes das Thema Bürokratieabbau in den Sinn, aber es ist wohl nicht damit zu rechnen, dass es hier noch einmal Ausnahmeregelungen für den Gesundheits- und Sozialbereich geben wird. Nachhaltigkeit wird aktuell vorrangig mit den Begriffen Umwelt und Ökologie verknüpft. Gleichermaßen wichtig sind aber Themen aus den Bereichen Social und Governance, die auch für die Personalgewinnung und die Personalbindung sehr relevant sind. Man sollte also das Beste daraus machen und schauen, ob sich im Rahmen eines solchen Prozesses nicht auch wirtschaftliche Potenziale identifizieren lassen. Auch solche Themen gehören zu unserem Beratungsrepertoire. Sie sehen, 2025 bleibt spannend, auch wenn politisch eher Stillstand herrschen dürfte.

Frau Schürmann-Schütte, Herr Henneke, wir danken Ihnen für das Gespräch!



Beratung aktuell

Corporate-Governance-Systeme als Baustein guter und verantwortungsvoller Führung

Von Ulf Werheit und Leonie Stuthmann

Wie steuere ich mein Unternehmen? Welche Risiken und Chancen bestehen dabei und wie kann ich mit diesen umgehen oder sie mir sogar zu Nutze machen? Antworten auf Fragen wie diese kann die Auseinandersetzung mit dem Konzept der Corporate-Governance-Systeme liefern. Der Begriff Governance, also der Ordnungsrahmen einer Organisation, ist dabei eng verbunden mit allgemeingültigen Grundsätzen guter und verantwortungsvoller Führung und Überwachung. Doch wie kann Corporate Governance zielführend in die Kontrolllandschaft einer Organisation eingebettet werden? Wo gibt es Schnittmengen innerhalb der einzelnen Bestandteile eines Corporate-Governance-Systems? Und wie gelingt es, das Thema von einem theoretischen Konstrukt zu einem lebendigen und integrierten System voranzubringen? Der vorliegende Beitrag bildet den Anfang einer Artikelreihe, die sich mit diesen Fragen befasst.

Risiken einer Organisation erkennen und greifbar machen

Ein möglicher negativer Ausgang bei einer Unternehmung, mit dem Nachteile, Verluste und Schäden verbunden sind – so einfach es ist, den Begriff des Risikos allgemein zu beschreiben, so herausfordernd ist es für Organisationen, ihre individuellen Risiken zu bestimmen und zu kontrollieren. In einer zunehmend digitalisierten und regulierten Welt wirken diverse Faktoren auf Prozesse und Abläufe von Organisationen ein und bergen dabei jeweils vielschichtige Risikopotenziale.

Umso bedeutender ist es, bei der Identifikation und Bewertung von Risiken einen ganzheitlichen Blickwinkel einzunehmen. Ganz allgemein gesprochen müssen sowohl externe als auch interne Risikofaktoren beachtet werden. Steigt man tiefer in die Analyse ein, so zeigt sich,

dass bei einer ganzheitlichen Betrachtung des Risikoprofils einer Organisation weitaus kleinteiliger vorgegangen werden muss. Risiken können etwa durch die Branche oder den Standort einer Organisation geprägt werden. So sind für Organisationen aus der Gesundheits- und Sozialwirtschaft beispielsweise teils komplexe gesetzliche Regulierungen zu beachten, um nicht den Verlust der Gemeinnützigkeit zu riskieren. Auch je nach Standort variieren Risiken – ein unterschiedlich stark ausgeprägter Fachkräftemangel bringt ein unterschiedlich hohes Risiko mit sich, dass Stellen unbesetzt bleiben und dadurch Leistungsangebote nicht mehr im vollen Umfang erbracht werden können.

Überdies beeinflussen organisationsspezifische Gegebenheiten die jeweilige Risikolandkarte. Von der gelebten Unternehmenskultur über Kommunikationsstrukturen bis hin zur Nutzung bestimmter Software-Lösungen bilden sämtliche Entscheidungen einer Organisation die Grundlage für das Vorhandensein von Risiken und den Umgang mit ihnen.

Um diese komplexen Sachverhalte greifbarer und auch bewertbar zu machen, bietet es sich an, Risiken zu bündeln bzw. zu kategorisieren. Beispiele für solche Kategorien liefert das Institute for Internal Auditors in seinen 2025 neu veröffentlichten Standards:

- » Unzuverlässigkeit und mangelnde Integrität von Finanz- und operativen Informationen,
- » Fehlende Wirksamkeit und Ineffizienzen bei Betriebsabläufen und Programmen,
- » Verlust von Vermögenswerten,
- » Verstoß gegen Gesetze und Vorschriften.

Beim Umgang mit Risiken muss die Route vorgegeben werden

Die übergeordnete Verantwortung für den Umgang mit Risiken obliegt dem Leitungs- und dem Aufsichtsgremium einer Organisation. Ein effektives Risikomanagement beginnt dabei bereits bei der Inventarisierung und Bewertung. Erst so kann die Basis für eine zielgerichtete Kontrolle und Steuerung gelegt werden. Mit einem verantwortungsvollen Vorgehen trägt das Leitungsgremium dabei selbst aktiv zur Begrenzung von Risiken bei und setzt darüber hinaus wichtige Zeichen in Richtung der Belegschaft. Es wird also der Rahmen festgelegt, in dem sich die Mitarbeiter bewegen können und sollen.

Doch so bedeutend eine klare und übergeordnete Struktur beim Umgang mit Risiken ist, so essenziell ist es, die

gesamte Organisation einzubeziehen. Insbesondere diejenigen Stellen, die die Prozesse mit Leben füllen, können im Risikomanagement zu wichtigen Informationsgebern und Partnern der Leitung werden. Das Einführen eines Managementsystems allein wird seinen Zweck nicht erfüllen, wenn dieses von den prozessbeteiligten Stellen nicht gelebt wird. Risiken entstehen nämlich nicht nur auf der übergeordneten Ebene, sondern auch und insbesondere im Tagesgeschäft der Mitarbeiter. Wo beispielsweise eine Bestellung ausgelöst, eine Rechnung verbucht oder das Personal eingestellt wird, entstehen tagtäglich Risikopotenziale. Ein eindeutiger „tone at the top“ ist also essenziell, um die gesamte Organisation zu sensibilisieren und zu einem risikobewussten Arbeiten zu befähigen.



Das Fundament guter Corporate Governance

Eine gute Corporate Governance basiert auf drei Fundamenten:

- » einem betrieblichen Risikomanagement,
- » einem Compliance-Management und
- » einem internen Kontrollsystem.

Eine interne Revisionsfunktion sichert zusätzlich die Managementansätze durch Prüfung, Beratung und ständige Weiterentwicklung ab.

Gute Governance muss in erster Linie von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsgremium eines Unternehmens ausgehen. In der Folge bilden die Mitarbeiter jedoch die Basis für die Entfaltung guter Governance, wenn es um die konkrete Umsetzung der Maßnahmen auf allen Ebenen eines Unternehmens geht. Der Deutsche Corporate Governance Kodex enthält eine Reihe von Grundsätzen, Empfehlungen und Anregungen, die zu einer Verbesserung der Governance beitragen sollen. Auch dort wird nochmal deutlich: Beim Führen des Unternehmens sollen die gesetzlichen Vertreter jederzeit die Belange von Eigentümern oder Anteilseignern, der Belegschaft und sonstigen Stakeholdern berücksichtigen. Gute Governance wird gleichermaßen mit nachhaltiger Wertschöpfung, Legalität sowie einem ethisch fundierten, eigenverantwortlichen Verhalten verbunden. Diese Ziele können nur erreicht werden, wenn auch der Umgang mit Chancen und Risiken im Fokus steht.

Gemeinsamkeiten innerhalb der Corporate Governance erkennen und nutzen

Das Risiko- und Compliance Management und das interne Kontrollsystem sind in Abhängigkeit von Größe und Komplexität eines Unternehmens in der Praxis meist unterschiedlich gut entwickelt. Häufig werden die Begriffe als abschreckend und abstrakt empfunden. Es ist allerdings ein Irrtum, dass die Umsetzung dieser Managementansätze die Schaffung völlig neuer Strukturen erfordert. Viele Dinge, die einer guten Governance zuträglich sind, werden bereits getan, sind aber nicht ausreichend mit dem Thema verknüpft. Allerdings sollten die Aktivitäten systematisch gesteuert und aufeinander abgestimmt sein, was in der Praxis oftmals nicht optimal funktioniert.

Alle Governance-Systeme haben die Gemeinsamkeit, dass sie auf Risiken fokussiert sind. Dabei werden verschiedene Blickwinkel auf unterschiedliche Risikobereiche eingenommen. So können beispielsweise klassische betriebliche Risiken betrachtet werden, zu denen finanzielle und nicht-finanzielle Risiken gehören können. Aus ei-

nem anderen Blickwinkel können Risiken betrachtet werden, die sich aus dem rechtlichen und regulatorischen Rahmen ergeben, in dem die Organisation tätig ist. Betrachtet man Risiken, die möglicherweise unerwünschte Auswirkungen auf die Umsetzung operativer Ziele in der Ablauforganisation des Unternehmens haben, richtet man den Blick auf die innere Betriebsorganisation. Bei allen Unterschieden zwischen diesen Betrachtungswinkeln ist die gute Botschaft, dass die methodische Herangehensweise sich nicht wesentlich unterscheidet und aus diesen Gemeinsamkeiten wichtige Synergieeffekte gehoben werden können.

Praxis-Hinweis

Eine ganzheitliche Herangehensweise an Risiken ist sinnvoll und stiftet langfristig die größten Mehrwerte und Synergieeffekte. Am Anfang sollte das Bewusstsein stehen, dass die meisten Organisationen schon über Ansätze guter Corporate Governance verfügen. Diese Ansätze müssen oft nur sinnvoll miteinander verknüpft werden, um auf diesem Wege wertvolle Ressourcen zu schonen. In der nächsten Ausgabe werden wir auf die Schnittmengen zwischen Risiko- und Compliance-Management und dem internen Kontrollsystem eingehen und Anregungen dazu geben, wie hier in der Praxis durch eine Verknüpfung Ressourcen gespart werden können.



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



KHZG-Zwischen- und Schlussnachweise 2025

Von Thomas Heithausen und Alexander Gottwald

Dass die Digitalisierung der Krankenhauslandschaft in Deutschland mit dem Krankenhauszukunftsgesetz (KHZG) einen weiteren Schub erhalten hat, bezweifelt niemand. Ebenso ist aber offensichtlich, dass es zusammen mit dem KHZG zu einer weiteren Ausweitung der bürokratischen Verpflichtungen gekommen ist, denn die Nachweispflicht und die Bestätigung durch einen berechtigten (d. h. zertifizierten) IT-Dienstleister gehören zu den jährlichen Pflichtaufgaben.

Wer KHZG-Fördergelder beantragt und einen positiven Bescheid erhalten hat, der weiß: Das erste Quartal des Jahres ist in der Regel die Zeit für den jährlichen Zwischennachweis. Zusätzlich zu einem aktuellen Projektbericht muss zu den meisten Fördertatbeständen (2 bis 6, 8 und 10) die Bestätigung eines berechtigten IT-Dienstleisters eingereicht werden. Die Frist zur Einreichung kann sich von Bundesland zu Bundesland unterscheiden

(z. B. Bayern: 20. Januar, Nordrhein-Westfalen: 1. Februar, Hamburg: 28. Februar, Rheinland-Pfalz: 1. März). Ebenso gibt es teilweise spezielle Anforderungen zu den Angaben in den Projekt-Sachberichten der Antragsstelle, insbesondere in Bayern. Diese Regelungen und Fristen sind für die Einhaltung der Förderbedingungen von entscheidender Bedeutung und müssen von den Antragstellern strikt beachtet werden, um den Erhalt der Fördermittel nicht zu gefährden.

Umfang der Bestätigung des berechtigten IT-Dienstleisters

Die Bestätigung muss in der Regel folgende Inhalte umfassen:

- » (wahrscheinliche) Umsetzung der für den jeweiligen Fördertatbestand definierten MUSS-Kriterien
- » Interoperationalität der Schnittstellen sowie Verwendung international anerkannter technischer, syntak-



tischer und semantischer Standards zur Herstellung einer durchgehenden internen und externen Interoperabilität digitaler Dienste (Vorgaben des ehemaligen § 291d SGB V)

- » Anbindung an die Telematikinfrastruktur und die elektronische Patientenakte
- » Einhaltung der Maßgabe, dass 15 % der bewilligten Mittel für Maßnahmen zur IT-Sicherheit ausgegeben werden
- » Angemessenheit der Maßnahmen zur Informationssicherheit nach dem Stand der Technik (z. B. nach dem Branchenstandard B3S)
- » Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorschriften

In Bezug auf nicht abgeschlossene Projekte gilt dabei, dass für den Zwischennachweis grundsätzlich noch keine Pflicht zur vollständigen Umsetzung der inhaltlichen Anforderungen wie der MUSS-Kriterien, der Schnittstellen sowie der Maßnahmen nach den Vorgaben der Informationssicherheit und des Datenschutzes geben muss. Hier reichen Planungsannahmen sowie Angaben der Hersteller meist aus. Der Status „in Planung“ oder „teilweise umgesetzt“ stellt daher beim Zwischennachweis kein Problem dar.

Einbiegen auf die Zielgerade

Grundsätzlich gilt, dass mit dem Ausstellen des Förderbescheids eine Frist von drei Jahren für die Umsetzung gilt. Wenn der Bescheid der jeweiligen Landesbehörde

zum Beispiel das Datum 20. August 2022 trägt, muss dieses Projekt bis zum 20. August 2025 abgeschlossen sein. Und auch hier gilt: Ja nach Bundesland gelten andere Fristen für die Bereitstellung der Schlussnachweise (z. B. NRW und Bayern: sechs Monate nach Projektende, Rheinland-Pfalz: 30. Januar 2026, Hamburg: 30. April 2026). Insbesondere für NRW und Bayern gilt damit, dass für Projekte, die im ersten Halbjahr 2025 enden, die Schlussnachweispflicht bis zum 31. Dezember 2025 erfüllt werden muss. Und diesmal muss die Umsetzung der oben genannten Kriterien nachgewiesen und vom berechtigten IT-Dienstleister bestätigt werden – Planungen und Annahmen sind dann nicht mehr relevant.

Das Bundesamt für soziale Sicherung (BAS) hat mit Schreiben vom 24. Juli 2023 eindeutig festgelegt, wann ein Vorhaben final abgeschlossen ist: „Ein Vorhaben ist dann abgeschlossen, wenn die Maßnahmen umgesetzt, d. h. die Hardware besorgt, die Software installiert und die MUSS Kriterien erfüllt sind.“ Ein vollständiges Ausrollen der Lösung im Haus ist also nicht notwendig, um ein Projekt abzuschließen.

Nachweispflicht zum Datenschutz und zur Informationssicherheit

Neben der fachlichen Prüfung der MUSS-Kriterien und der Schnittstellenanforderungen sind Maßnahmen zum Datenschutz und zur Umsetzung von Maßnahmen zur Informationssicherheit relevant. Während die Anforde-

rungen des Datenschutzes aus der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) sowie dem evangelischen (DSG-EKD) und dem katholischen Datenschutzrecht (KDG) entnommen werden können, bietet sich im Bereich der Informationssicherheit der branchenspezifische Sicherheitsstandard B3S „Medizinische Versorgung“ an:

Datenschutz

- » Einordnung der zu verarbeitenden Daten
- » Rechtliche Grundlage der Verarbeitung
- » Lösungsverfahren, Konzept
- » Dokumentation von technischen und organisatorischen Maßnahmen
- » Einordnung der Datenübermittlung in Drittländer
- » Dokumentation sämtlicher Erkenntnisse im Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten
- » Prüfung der Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten
- » Einordnung Auftragsverarbeitung/Übersicht auftragsverarbeitende Dienstleister
- » Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung
- » Abschluss von Auftragsverarbeitungsverträgen (AVV)
- » Betroffenenrechte
 - » Auskunftsanspruch
 - » Recht auf Berichtigung
 - » Recht auf Löschung
 - » Recht auf Einschränkung der Verarbeitung
 - » Mitteilungspflicht
 - » Recht auf Datenübertragbarkeit
- » Gegebenenfalls weitere Anforderungen je nach Projekthalt

Informationssicherheit

- » Schutzbedarfsfeststellung
- » IT-Risikoanalyse und -bewertung
- » Ausfallkonzept, Geschäftsfortführungskonzept, Alarmierungsplan, Wiederanlaufplan
- » Rollen- und Berechtigungskonzept
- » Sichere Authentisierung (Passwortregelungen)
- » Datensicherungskonzept
- » Protokollierungskonzept
- » Test- und Freigabeverfahren bzw. Nachweis
- » Datentransfer (Verschlüsselung)
- » Sicherheitskonzept für mobile Endgeräte und Speichermedien
- » IT-Netzwerkarchitektur (Segmentierung, Firewall-Konzept)
- » Absicherung von Fernzugriffen
- » Gegebenenfalls weitere Anforderungen je nach Projekthalt

In der praktischen Umsetzung kommt der Zusammenarbeit der Beauftragten für Datenschutz (DSB) und für Informationssicherheit (ISB) mit den Projektverantwortlichen eine herausragende Bedeutung zu. Eine nachträgliche Umsetzung der oben dargestellten Anforderungen ist hochgradig unpraktisch und führt im Negativfall zu einer nachträglichen Projektanpassung. Daher ist es sinnvoll, die Beauftragten für Datenschutz und Informationssicherheit ab Projektbeginn zu integrieren, spätestens aber dann einzubinden, wenn es an die Konzeption und Implementierung der fachlichen Lösung geht.

Praxis-Hinweis

Die Anpassung von Systemeinstellungen oder von Verantwortlichkeiten und Prozessen kurz vor Projektende sorgt für unnötigen Stress bei allen Projektbeteiligten. Für Häuser, die ihre DBS und/oder ISB immer noch nicht in die KHZG-Projekte einbezogen haben, bedeutet das im Nachhinein und konkret vor dem Schlussnachweis ein erhöhtes Stresslevel bei Dokumentation der Erfüllung der genannten Anforderungen. Nehmen Sie sich also der oben genannten Themen zeitnah an und dokumentieren Sie deren Umsetzung bereits vor und spätestens mit Projektende in einer für sachverständige Dritte nachvollziehbaren Form.



Thomas Heithausen

Wirtschaftsprüfer, Steuerberater,
CISA

Köln

T +49 2203 8997-116

t.heithausen@solidaris.de



Alexander Gottwald

Rechtsanwalt, Zertifizierter Datenschutzbeauftragter (GDDcert. EU),
AI-Privacy-Expert (GDDcert. EU)

Münster

T +49 251 48261-173

a.gottwald@solidaris.de

Intern

KI-Datenschutz-Experten



Alexander Gottwald

Wir gratulieren Herrn **Rechtsanwalt Alexander Gottwald, EMBA**, und Herrn **Adrian Hellekes, M. A.**, herzlich zur erfolgreichen Absolvierung des Lehrgangs „AI-Privacy-Expert“ der Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit (GDD). Wir freuen uns, dass hierdurch unsere Bereiche Datenschutzberatung und IT-Beratung nun in der Lage sind, unsere Mandanten umfassend und fundiert zu den strengen Anforderungen der KI-Verordnung für den Einsatz von KI-Systemen und zu den Herausforderungen, die sich in diesem Zusammenhang für die IT-Compliance und den Datenschutz ergeben, zu beraten.



Adrian Hellekes

Neue Kompetenzträgerin



Seit dem 15. Januar 2025 verstärkt uns Frau **Rechtsanwältin Dana Adler** an unserem Standort in Freiburg in den Bereichen Vereins-, Arbeits- sowie Pflege- und Heimrecht. Frau Adler betreute zu Beginn ihrer anwaltlichen Tätigkeit das sozialrechtliche Referat in einer mittelständischen Kanzlei in Stuttgart und absolvierte in diesem Zusammenhang den Fachanwaltskurs für Sozialrecht. Eine weitere wesentliche Station ihres beruflichen Werdegangs bildete die

Tätigkeit als Dozentin im Aus- und Fortbildungsbereich für Heil- und Pflegeberufe. Dort wirkte sie unter anderem bei der Zertifizierung von Pflegedienstleitern und in Prüfungsausschüssen mit. Seit 2018 war sie im Kinzigtal als Rechtsanwältin in den Bereichen des allgemeinen Zivilrechts, des Arbeits- und Sozialrechts sowie als Fachanwältin für Familienrecht tätig.

Wir begrüßen Frau Adler sehr herzlich und freuen uns, dass sie nun ihre umfangreiche interdisziplinäre Expertise in die Beratungsangebote unserer Unternehmensgruppe einbringt.

Berufsexamen



Unsere Kollegin **Katharina Basse, M.Sc.**, hat im Dezember 2024 erfolgreich ihr Wirtschaftsprüferexamen abgelegt. Wir gratulieren Frau Basse sehr herzlich und freuen uns auf eine weiterhin gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit!

Seminare

Aktuelle Seminare

Datum	Ort	Titel
26.02.2025	Online	Die flexible Stiftung – Zuwendungen richtig gestalten
13.03.2025	Berlin	Controlling für Einrichtungen der Eingliederungshilfe
16.05.2025	München	
03.07.2025	Köln	
14.03.2025	Berlin	Vergütungsverhandlungen in der Eingliederungshilfe – Vorbereitung, Strategie und Verhandlungsführung
19.03.2025	Köln	
15.05.2025	München	
18.03.2025	Online	Aufbau eines Verarbeitungsverzeichnisses
30.06.2025	Online	
10.09.2025	Online	
11.12.2025	Online	
18.03.2025	München	ABC des Umsatzsteuer- und Gemeinnützigkeitsrechts
20.03.2025	Berlin	
20.03.2025	Stuttgart	
21.03.2025	Erfurt	
25.03.2025	Köln	
01.04.2025	Freiburg	

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 Henke
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 8997-199
m.basangeac@solidaris.de

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 16. Januar 2025
Auflage: 3.500 Stück

Gestaltung: bplUSD communications GmbH, Köln
Druck: Warlich Druck RheinAhr GmbH & Co. KG, Grafschaft

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.