

## Wie verändert sich die Arbeitswelt durch Digitalisierung?

Die Digitalisierung der Arbeitswelt beschleunigt den Strukturwandel und den Jobwechsel in der Bundesrepublik Deutschland. Die Akademikerzahlen steigen nach oben, die Zahl der gering Qualifizierten nimmt gleichzeitig ab. Die Komplexität der auszuübenden Tätigkeiten wird stark wachsen und die Bedeutung von Bildung und Weiterbildung weiter zunehmen. Infolge des branchen- und berufsspezifischen Strukturwandels ergeben sich neue Qualifikationsanforderungen für die Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz. So ist abzusehen, dass in Zukunft aufgrund der Digitalisierung weniger Tätigkeiten auf Fachkräfteebene, aber dafür mehr hochkomplexe Tätigkeiten nachgefragt werden.

## Wer sind die Gewinner und Verlierer der Digitalisierung?

Der Wegfall von Arbeitsplätzen hängt nicht alleine vom Anteil der Routinetätigkeiten ab, deren Erledigung womöglich durch Maschinen ersetzt werden kann. Es kommt vielmehr auf den Mix von Tätigkeiten am Arbeitsplatz an. Konkret bedeutet das: Steigt der Maschinenbezug, also der Umfang von Tätigkeiten, die an und mit Maschinen erledigt werden, und steigen die kognitiven Anforderungen am Arbeitsplatz, dann steigen auch die Arbeitsmarktchancen - diese Beschäftigte sind Gewinner der Digitalisierung. Steigt der Maschinenbezug und sinken dagegen die kognitiven Anforderungen am Arbeitsplatz, dann sinken auch die Arbeitsmarktchancen - digitale Verlierer sind die Folge. Eine weitere Auswirkung von erhöhten kognitiven Anforderungen am Arbeitsplatz wird deshalb auch ein weiterer Bedeutungszuwachs von Bildung und Weiterbildung sein. Denn bei sich verändernden und steigenden Anforderungen am Arbeitsplatz kommt insbesondere der beruflichen Weiterbildung eine zentrale Rolle zu, um Kompetenzen laufend fortzuentwickeln und den Anforderungen einer digitalisierten Arbeitswelt zu entsprechen.

## Welche Berufsgruppen sind betroffen?

An erster Stelle stehen **Buchhalter** mit 98 % Wahrscheinlichkeit, die durch maschinelle Buchhaltungen ersetzt werden. Danach kommen Berufsgruppen wie Post- und Zustelldienste, Kassierer, Verkaufstandverkäufer, Lagerdienste und schleifende Metallarbeiter mit einer prognostizierten Wahrscheinlichkeit von 92 bis 93 %. Das Interesse der Bevölkerung an beruflicher Bildung ist parallel von 17,2 Mio im Jahr 2012 auf 15,4 Mio im Jahr 2016 gesunken. Das ist insgesamt eine gefährliche Entwicklung. Im Berufsstand der Wirtschaftsprüfer / Steuerberater sind im Schnitt 5 Tage pro Jahr an Fortbildung berufsrechtlich vorgeschrieben. Bei einem großen Energiekonzern waren es im Jahr 2016 im Schnitt 1,7 Tage.

## inhalt

- Pflegesatzverhandlungen Niedersachsen aktuell
- Feststellungsverfahren Deckungslücke Barmer
- Erhöhung Pflegemindestlohn
- Wegfall 75 %-Regelung im SGB XI
- Erste Änderungen 2017 durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG)
- Kurzhinweise

## Pflegesatzverhandlungen Niedersachsen 2017

### PSK-Empfehlung für 2017:

Mit Empfehlung vom 15. Dezember 2016 hat die Niedersächsische Pflegesatzkommission (PSK) für die Zeit bis zum Abschluss eines neuen Landesrahmenvertrags Vorgaben zu den Vergütungsverhandlungen 2017 gemacht. Als Anlage wurden zwei neue Kalkulationsschemata (Varianten A und B) für die Erhöhung der neuen, auf Pflegegrade abgestimmten Vergütungen in 2017 vorgelegt.

Nach den Beschlüssen über die Berichtigung einzelner Formelfehler können etwa seit Ende Februar 2017 Vergütungskalkulationen auf diesen Berechnungsschemata erstellt und vereinbart werden. Zugleich sind als Ergänzung weitere Formulare aus den Kalkulationsunterlagen vergangener Jahre wie Deckblatt, Anlage zur Ermittlung der Vertragsparteien und Berechnung des Zuschlags nach § 43b (früher 87b) SGB XI zu verwenden. Auch die Berechnung der Azubi-Kosten nach der PSK-Empfehlung vom 29. Januar 2016 bleibt weiterhin in Kraft.

### Unterschiedliche Vergütungsverfahren:

Grundsätzlich sind aufgrund der kurzfristig durch das PSG III eingefügten Neuregelung in § 84 SGB XI zukünftig drei Arten von Vergütungsverhandlungen möglich:

1. Verhandlungen von Pflegesätzen nach den vom Bundessozialgericht entwickelten Grundsätzen. Hiernach gilt die Vermutung der Richtigkeit der Vorvereinbarung einschließlich der einzelnen vereinbarten Vergütungspositionen zu den Personal- und Sachkosten. Auf der Basis dieser Vorvereinbarung sind lediglich die Erhöhungen mit den bisher üblichen Angaben und Unterlagen (z.B. zu Tarifsteigerungen oder Bezugnahme auf Bruttolohnsummensteigerung) zu plausibilisieren. Hierbei gelten keine gesteigerten Vorlage- oder Nachweispflichten (wie etwa Vorlage detaillierter Personalkostenlisten). Auf die Weitergeltung dieser Verhandlungsmöglichkeit wird ausdrücklich in der Empfehlung der PSK vom 15. Dezember 2016 verwiesen.

2. Die seit 2015 bestehende Möglichkeit zu Ist-Kostenverhandlungen für tarifgebundene Einrichtungen nach § 84 Abs. 2 Satz 4 und Abs. 7 SGB XI mit erhöhten Nachweispflichten (idR unter Nachweis der Ist-Personalkosten durch Vorlage ausführlicher Personalkostenlisten mit anonymisierten Daten) besteht weiterhin. Inzwischen ist diese Variante ausdrücklich mit dem Anspruch auf eine angemessene Vergütung für das Unternehmerrisiko verbunden, die auch für gemeinnützige Unternehmen gilt.

3. Die durch die neue Formulierung des § 84 Abs. 2 Satz 3 + 4 i.V.m. Abs. 7 SGB XI ab 1. Januar 2017 eingeführte Möglichkeit zur Refinanzierung von Personalkosten bis zur Höhe tariflich vereinbarter Vergütungen zuzüglich einer angemessenen Vergütung des Unternehmerrisikos steht jetzt allen – auch originär nicht tariflich gebundenen – Einrichtungen offen und ist ebenfalls verbunden mit detaillierten Nachweispflichten (siehe 2.). Zugleich gilt

eine Nachweispflicht für die Einhaltung der entsprechend vereinbarten Bezahlung.

Wegen der ungeklärten Höhe einer angemessenen Vergütung für das Unternehmerrisiko finden zurzeit in Niedersachsen aktuell keine Vergütungsverhandlungen zur Variante 3. statt. Bisher liegen für den Ausgleich des Schiedsstellensprüche Unternehmerrisikos aus einzelnen Bundesländern in der Größenordnung von 2 bis 3 % des Budgets vor. Diese Margen stellen jedoch in Hinblick auf die speziellen Unternehmerrisiken von Heimträgern (Minderauslastung, personelle Fluktuation, Fehlen von Fachkräften mit dem Zwang zur Beschäftigten von Leasingkräften) offenbar keine annähernd ausreichende Abfederung dar. Vor diesem Hintergrund werden zurzeit konkretere Vorgaben der Politik und die Durchführung von Musterverfahren vor Schiedsstellen und Gerichten abgewartet.

### Ankündigung von Vergütungserhöhungen:

Im Zusammenhang mit der Aufnahme von Vergütungsverhandlungen ist weiterhin die Aufforderungsfrist (Zugangsfrist zur Schiedsstelle) von sechs Wochen vor Beginn des neuen Vergütungszeitraums und die korrekte Information der Bewohner spätestens vier Wochen vorher wichtig. Das Erhöhungsschreiben an die Bewohner muss die Vorgaben des § 9 Abs. 2 WBVG erfüllen und sowohl eine Begründung für die Steigerung der Einzelpositionen als auch eine Gegenüberstellung der Entgelte und ihrer Bestandteile sowie des Zuschlags nach § 43b SGB XI und des EEE für alle Pflegegrade enthalten.

Bei Fehlern in Bezug auf Frist oder Form der Ankündigungsschreiben gelten die neuen Vergütungen ggf. erst später oder u.U. auch überhaupt nicht – so dass die Zahlung der erhöhten Entgelte von den Bewohnern nicht gefordert werden kann. Erste Gerichtsverfahren haben sogar dazu geführt, dass bereits gezahlte erhöhte Entgelte nach fehlerhaften Erhöhungsschreiben teilweise wieder an Bewohner zurückgezahlt werden mussten. Dies kann zu erheblichen Einbußen auf Seiten der Einrichtungen führen.

### Korrektur von Fehleinstufungen Barmer („Feststellungsverfahren Deckungslücke“)

Vor allem die Barmer hatte ab Mai 2016 im Rahmen der Umstellung von Pflegestufen auf Pflegegrade Mitteilungen zur eingeschränkten Alltagskompetenz ihrer Versicherten verschickt, die sich bei der endgültigen Einstufung Ende 2016 als fehlerhaft erwiesen. Bei einzelnen Sachbearbeitern war es zunächst zu Verwechslungen der Angaben zur eingeschränkten Alltagskompetenz nach § 45a SGB XI und zur Anspruchsberechtigung nach § 87b SGB XI gekommen.

Das hat bei einer Reihe von Einrichtungen zu einem fehlerhaft zu hohen PEA-Anteil in der Vergütungsumrechnung und damit zu geringeren umgerechneten Vergütungen und schlechteren Personalschlüsseln geführt.

Zur Kompensation dieser Deckungslücken bei den Vergütungen wurde ein pauschales Ausgleichsverfahren geschaffen, auch um die reihenweise Wiederholung von Vergütungsverfahren zu vermeiden. Hiernach wird dem Einrichtungsträger unter bestimmten Voraussetzungen für die Versicherten der Barmer 75 % der errechneten Differenz zwischen dem in der Überleitung aufgrund der fehlerhaften Meldung angenommenen und dem tatsächlich gezahlten Leistungsbetrag für einen Leistungszeitraum von bis zu einem Jahr erstattet. Für das entsprechende Feststellungsverfahren steht auf der Homepage der Barmer seit Ende März 2017 ein Antragsformular zur Verfügung.

Zu beachten ist hierbei jedoch, dass die in Bezug auf Versicherte der Barmer verfälschte Vergütungsumrechnung u.U. niedrigere Vergütungen für alle Bewohner insgesamt verursacht hat, der eingetretene Schaden also möglicherweise deutlich höher ist als die Vergütungsdifferenz bei den Versicherten der Barmer. Im Fall einer wesentlichen Veränderung der Vergütungen und des Gesamtbudgets einer Einrichtung besteht alternativ auch die Möglichkeit einer Neuverhandlung von Vergütungen im laufenden Vergütungszeitraum nach § 85 Abs. 7 Satz 1 + 2 SGB XI. Die Voraussetzungen eines derartigen Verfahrens können jedoch nur im Einzelfall rechnerisch durch Gegenüberstellung der Vergütungskalkulationen mit richtigem und falschem PEA-Anteil ermittelt werden.

#### Wegfall der 75 %-Regelung und weitere Abrechnungsfragen

Ab 1. Januar 2017 ist durch das PSG die Regelung in § 43 Abs. 2 Satz 3 SGB XI weggefallen, wonach bisher die Pflegekasse nur maximal 75 % des Gesamtheimengelds übernehmen durfte und ggf. die gezahlte Pauschale gekürzt wurde. In Zukunft übernimmt die Pflegekasse ggf. auch Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung, soweit die Pauschale den Pflegesatz übersteigt.

Bei Einzug, Auszug oder Tod des Pflegebedürftigen im laufenden Monat besteht auch für den Teilmonat Anspruch auf Zahlung des vollen Pauschbetrags einschließlich des Besitzstandsschutzbetrags nach § 141 Abs. 3 SGB XI, die Zahlungspflicht des Bewohners endet mit dem Todestag oder Entlassungstag. Die täglichen Aufwendungen für Pflege, Unterkunft und Verpflegung werden mit den tatsächlichen Tagen des Anspruchszeitraums multipliziert. Liegt die Summe der Auswendungen unter dem Pauschbetrag, ist eine Begrenzung vorzunehmen, ansonsten ist der Pauschbetrag zu zahlen.

Weitere Abrechnungshinweise z.B. bei Abwesenheit enthalten die Empfehlung des BMG zur Umsetzung einer einheitlichen und rechtssichereren Vergütungsabrechnung vom 9. November 2016 und die hierzu ergangenen Umsetzungshinweise der Verbände der Kostenträger und Einrichtungsträger in Niedersachsen.

#### Mehrstufige Erhöhung Pflegemindestlohn

Zum 1. Januar 2017 ist der Pflegemindestlohn in den alten Bundesländern von EUR 9,75 auf EUR 10,20 pro Stunde gestiegen. Weiter vorgesehen sind in den alten Bundesländern folgende Anhebungen:

Ab 1. Januar 2018: von 10,20 € auf 10,55 €  
Ab 1. Januar 2019: von 10,55 € auf 11,05 €  
Ab 1. Januar 2020: von 11,05 € auf 11,35 €

#### Erste Änderungen durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG)

Durch das BTHG sind in 2017 bereits folgende Änderungen in Kraft getreten:

-Erhöhung des Arbeitsfördergeldes in WfbM von 26 € auf 52 € - neuer Freibetrag 51,13 € (1/8 der Regelbedarfstufe 1) + 50 % des übersteigenden Entgelts;

-Erhöhung des Vermögensfreibetrags bei Bezug von Sozialhilfe: Erhöhung ab 1. April 2017 von 2.600 € auf 5.000 €;

-Heranziehung von Einkommen bei Bezug von EGH und HLU:

Freibetrag für Erwerbstätige: 40 % des Einkommens, im Höchstfall 65 % von RBS 1 (= 265,85 €);

-Heranziehung von Vermögen bei Bezug von EGH und HLU:

Schutz von maximal 25.000 € für Lebensführung und Alterssicherung, bei Bezug von HLU muss dieser Betrag überwiegend aus Tätigkeit des Leistungsberechtigten während des Bezugszeitraums stammen;

-Änderung bei den Unterkunftskosten ab 1. Juli 2017: kein Mietvertrag zwischen Eltern und mitwohnendem behinderten Kind mehr erforderlich, anerkannt wird RBS 1 mit 409 € monatlich;

-Verbot der Beschäftigung von Mitarbeitern oder Ehrenamtlichen, die wegen bestimmter Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung oder körperliche Unversehrtheit verurteilt worden sind (Änderung des § 75 Abs. 23 SGB XII), Vorlage erweiterter Führungszeugnisse sind bei Einstellung erforderlich.

#### Außerdem:

-Anhebung des monatlichen Taschengeldes für volljährige Heimbewohner auf 110,43 € ab 01.01.2017;

-Anhebung der Unterhaltsbeiträge von Eltern für erwachsene behinderte Kinder: bei EGH: 32,42 € monatlich – bei HLU 29,94 € monatlich – in vollstationären Behinderteneinrichtungen 57,36 € monatlich.

Kurzhinweise:

### Anhebung des Grundfreibetrages, des Unterhaltshöchstbetrages und des Kindergeldes

Gestiegen sind Anfang 2017 das Kindergeld, der Kinderfreibetrag sowie der steuerliche Grundfreibetrag, der unter anderem auch von Bedeutung ist für den Anspruch, der Eltern für ein erwachsenes Kind mit Behinderungen zustehen kann. Weitere Steigerungen sind für 2018 vorgesehen.

Dabei ist der Grundfreibetrag ab 2017 um EUR 168,00 auf EUR 8.820,00 erhöht worden. In 2018 soll dann eine weitere Erhöhung um EUR 180,00 auf EUR 9.000,00 erfolgen. In gleicher Höhe wird auch der Unterhaltshöchstbetrag angepasst, d.h. die Möglichkeit zum steuerlichen Abzug von Unterhaltsleistungen erweitert.

Zusätzlich wird auch der Kinderfreibetrag von derzeit EUR 4.608,00 auf EUR 4.716,00 (für 2017) bzw. EUR 4.788,00 (für 2018) erhöht. Das monatliche Kindergeld soll um EUR 2,00 pro Monat angehoben werden

### Zentrale Dienstleistungen begründen steuerpflichtigen Geschäftsbetrieb

Nach Auffassung der Finanzverwaltung sollen entgeltliche zentrale Dienstleistungen zwischen den Rechtsträgern eines gemeinnützigen Unternehmensverbundes einen steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb begründen, der mit seiner (ggf. fiktiven) Gewinnmarge steuerpflichtig ist. (OFD NRW Verf. v. 18.01.2017 – S 0174-2016/0006-St 15)

### Kündigung von Lizenzverträgen durch die GEMA und Angebot neuer Verträge

Die GEMA (Gesellschaft für musikalische Aufführungs- und Vervielfältigungsrechte) kündigt zurzeit reihenweise die bisherigen Lizenzverträge mit Heimen und bietet neue Verträge mit höheren Tarifen an.

Da es an sich auch in der Rechtsprechung umstritten ist, ob das Abspielen von Musik oder Hörfunksendungen in den Räumen von Heimen überhaupt eine öffentliche – kostenpflichtige – Wiedergabe darstellt, wird geraten, in einem ersten Schritt der GEMA die Kündigung des bisherigen Lizenzvertrags schriftlich zu bestätigen. Zugleich sollte aber von Seiten der Einrichtungsträger ernsthaft überlegt werden, ob der beigefügte Fragebogen zum neuen Vertragsabschluss oder entsprechende Vertragsangebote überhaupt ausgefüllt, unterschrieben und zurückgesandt werden.

Damit würden vertragliche Grundlagen für die Berechnung von GEMA-Gebühren nicht mehr bestehen. Die GEMA müsste dann den Tatbestand öffentlicher Wiedergabe beweisen.

**Unsere newsletter „einblicke“ finden Sie auch im Internet unter:**

**[www.frobenius-buerger.de](http://www.frobenius-buerger.de)**

 **Frobenius Bürger & Partner**  
Wirtschaftsprüfer · Steuerberater · Rechtsanwälte

Essener Straße 1  
30173 Hannover  
Tel. 05 11- 261437-0  
Fax 05 11- 261437-79  
[info@frobenius-buerger.de](mailto:info@frobenius-buerger.de)

Nähere Informationen unter  
**[www.frobenius-buerger.de](http://www.frobenius-buerger.de)**