

### Steuerliche Maßnahmen des Corona-Konjunkturpakets

Die Nachtsitzung des Koalitionsausschusses am 3. Juni endete mit einer Überraschung: Als bedeutendste Maßnahme des 15-seitigen Beschlusspapiers mit dem Titel „Corona-Folgen bekämpfen, Wohlstand sichern, Zukunftsfähigkeit stärken“ sollte ab 1. Juli 2020 eine bis zum Jahresende befristete Senkung der Mehrwertsteuer erfolgen – das entsprechende Gesetz ist inzwischen auf Bundesebene beschlossen worden. Der Finanz-Aufwand allein für diese Maßnahme wird mit 20 Mrd. Euro angegeben.

Die erste, wenn auch nur befristete Senkung der Mehrwertsteuer in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland stellt den vorläufigen Höhepunkt der seit März in atemberaubenden Tempo getroffenen Maßnahmen zur Bekämpfung der wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie dar. Das Beispiel der Gastronomie zeigt, dass dieses Tempo auch zu erheblichem Verwaltungsaufwand führen dürfte: Bereits im April wurde die Senkung der Mehrwertsteuer für Restaurantleistungen befristet vom 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021 auf 7 % beschlossen. Noch vor Inkrafttreten dieses Gesetzes wurde dann noch weiter auf 5 % reduziert, jedoch bereits im Januar 2021 erfolgt wieder eine Erhöhung auf 7 %. Nach Auslaufen des ursprünglichen Gesetzes wird dann ab Juli 2021 wieder eine Umsatzsteuer von 19 % auf das Speisen im Restaurant erhoben.

Jedoch nicht nur in den Restaurants, sondern auch bei vielen anderen Unternehmen wird die so noch nie dagewesene befristete Senkung der Umsatzsteuer viele Fragen auslösen. Es ist zu erwarten, dass spezielle Fragen insbesondere zu Übergangsregelungen noch im Rahmen von zukünftigen Verlautbarungen des Bundesfinanzministeriums behandelt werden.

Viele weitere vom Koalitionsausschuss angekündigte steuerliche Maßnahmen des Konjunkturpakets rücken angesichts der Mehrwertsteuersenkung in den Hintergrund. Dennoch finden sich auch in diesen Beschlüssen für viele Unternehmer interessante Vorhaben, z.B. die zeitweise Einführung von Sonderabschreibungen sowie deutlich ausgeweitete Möglichkeiten zur steuerlichen Verlustverrechnung. Die Formulierungen im Beschlusspapier der Koalition sind jedoch in vielen Punkten noch sehr kurz gefaßt. Hinsichtlich der konkreten Umsetzung verbleiben so gegenwärtig noch eine Reihe offener Fragen.

Es bleibt nur zu hoffen, dass das Corona-Konjunkturpaket sowie die in den Wochen zuvor bereits auf den Weg gebrachten Maßnahmen die gewünschte Wirkung entfalten können.

### inhalt

- Erlass des MS zum zeitweiligen Verlassen von Einrichtungen
- Corona-Prämien für Pflegekräfte – zweiter Meldetermin im Herbst
- Ergänzungsvereinbarungen zur Refinanzierung der Azubi-Umlage
- Weiterzahlung Investitionskosten für geförderte Pflegeeinrichtungen
- Mindestlohn, Pflegemindestlohn und Urlaub
- Ergänzungsvereinbarungen mit Sozialhilfeträger über Zuschlag 43 b
- Formale Voraussetzungen bei Entgelterhöhungen
- Mehrbedarf für Mittagessen vom WfbM-Beschäftigten
- Kurzhinweise

### Erlass des Nds. Sozialministeriums zum zeitweiligen Verlassen von Pflege- und Behinderteneinrichtungen nach der Nds. Verordnung über infektionsschützende Maßnahmen

Nach kontroversen Diskussionen in der Öffentlichkeit über die Umsetzung von Hygieneauflagen in vollstationären Einrichtungen und die damit verbundenen Kontakt- und Ausgangsbeschränkungen hat das niedersächsische Sozialministerium mit Erlass vom 26. Juni 2020 eine Klarstellung veröffentlicht.

Danach müssen Hygienekonzepte vollstationärer Einrichtungen auch Regelungen für das zeitweilige Verlassen der Einrichtungen durch Bewohnerinnen und Bewohner enthalten. Hierzu gibt es Empfehlungen des Sozialministeriums zu Maßnahmen der Infektionsprävention bei Covid-19 sowie ein Muster-Hygienekonzept für Besuche in Einrichtungen und für das zeitweilige Verlassen durch die Bewohner (siehe <https://www.niedersachsen.de/Coronavirus>).

Die Hygienekonzepte dürfen jedoch die Bewohner von Pflege- und Behinderteneinrichtungen nicht am zeitweiligen Verlassen der Einrichtung hindern. Das Ministerium weist insoweit darauf hin, dass die Verordnung über infektionsschützende Maßnahmen weder in der derzeit gültigen Fassung noch in vorherigen Fassungen eine Ausgangssperre enthält.

Das Zurückhalten von Bewohnern mit Verweis auf die Hygieneregeln würde daher eine rechtswidrige Einschränkung der persönlichen Bewegungsfreiheit darstellen, soweit ein Zurückhalten nicht aus anderen Gründen wie z.B. eine im Moment des Verlassens der Einrichtungen konkret vorliegende Eigen- oder Fremdgefährdung gerechtfertigt ist. Die latent vorhandene Gefährdung einer Infektion mit Covid-19 außerhalb der Einrichtung stellt dagegen keine Eigengefährdung dar, die es rechtfertigt, den Bewohner am Verlassen der Einrichtung zu hindern.

Hygienekonzepte können auch nicht bestimmen, dass Bewohner nach ihrer Rückkehr in das Heim durch den Betreiber der Einrichtung unter Quarantäne gestellt werden. Quarantäne ist nach § 28 Infektionsschutzgesetz nur vom zuständigen Gesundheitsamt anzuordnen. Auch eine Drohung mit möglichen Quarantänemaßnahmen ist unzulässig. Bewohner tragen selbst die Verantwortung für die Einhaltung des Infektionsschutzes während des Verlassens der Einrichtung.

Bei Beschwerden von Bewohnern, die sich auf den Ausgang und die im Hygienekonzept getroffene Regeln bezieht, ist das örtliche Gesundheitsamt für die Prüfung zuständig. Von dort ist das Hygienekonzept des Heims anzufordern und auf seine Verhältnismäßigkeit in Bezug auf das Ausgangsrecht unter Beachtung der Bestimmungen des Infektionsschutzes zu prüfen.

### Corona-Prämien für Pflegekräfte – zweiter Meldetermin im Herbst

Inzwischen sind durch die vom Bundesgesundheitsministerium genehmigten Festlegungen des GKV-Spitzenverbandes die allgemeinen Voraussetzungen für die Auszahlung der bundesrechtlichen Pflegeprämie von zunächst 1.000 € für Vollzeitkräfte in der Pflege bekannt.

Für Teilzeitkräfte gelten anteilige Beträge proportional zum Stellenanteil bzw. ab einer Wochenstundenzahl von 35 Stunden der Betrag von 1.000 €. Weitere Mitarbeiter, die mindestens 25 % ihrer Arbeitszeit tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sind, erhalten 667 € pro Vollzeitstelle. Die übrigen Mitarbeiter ambulanter oder stationärer Pflegeeinrichtungen erhalten 334 € pro Vollzeitstelle, Azubis in der Pflege 600 €, Fsjler 100 €.

Die jeweilige mit Versorgungsvertrag zugelassene Pflegeeinrichtung ermittelt die Erfüllung der Voraussetzungen (dreimonatige Tätigkeit im Zeitraum vom 1. März bis 31. Oktober 2020) und die Höhe der zu leistenden Beträge an die zuständige Pflegekasse und erhält dann eine Erstattung der insgesamt verauslagten Beträge.

Für Mitarbeiter, die z.B. wegen längerer Erkrankung etc. die Voraussetzungen bis zum ersten 1. Juni 2020 noch nicht erfüllt hatten, diese aber bis zum 31. Oktober 2020 erfüllen, kann eine Zahlung und Meldung zum zweiten Meldetermin am 15. November 2020 erfolgen.

Am 15. Juli 2020 hat der Nds. Landtag entschieden, auch in Niedersachsen – wie in anderen Bundesländern – den Betrag aus Landesmitteln um bis zu 500 € pro Vollzeitstelle – bis zum steuerfrei gestellten Gesamtbetrag von 1.500 € aufzustocken. Hierfür sind 50 Mio. Euro in den Landeshaushalt eingestellt. Die Auszahlung der Beträge kann von den Pflegeeinrichtungen unter Vorlage des Bescheids der Pflegekassen über die Auszahlung des Bundesanteils der Corona-Prämie ab 1. August 2020 beim Niedersächsischen Landesamt beantragt werden.

### Abschluss von Ergänzungsvereinbarungen mit den Kostenträgern zur Refinanzierung der Ausbildungsumlage-Kosten

Von Seiten der Pflegekassenvertreter wurde uns mitgeteilt, dass bisher nur ein Teil der voll- und teilstationären Pflegeeinrichtungen Gebrauch von der Möglichkeit des Abschlusses von Ergänzungsvereinbarungen zur Refinanzierung der Azubi-Umlage 2020 gemacht hat. Der Abschluss ergänzender Vergütungsvereinbarungen ist auch jetzt während einer laufenden Vergütungsperiode jederzeit noch möglich.

In Zusammenhang mit dem Abschluss von Ergänzungsvereinbarungen ist darauf hinzuweisen, dass diese nur befristet bis zum Ablauf des 31. Dezember 2020 abgeschlossen worden sind. Sofern die Azubi-Umlage nicht in eine laufende Vergütungsverhandlung mit aufgenommen wurde, ist daher nach Eingang des neuen Bescheides des Pflegeausbildungsfonds für 2021 im Herbst umgehend eine neue Ergänzungsvereinbarung zu beantragen.

### Weiterzahlung Investitionskosten nach dem NPflegeG während der Corona-Krise

Am 15. Juli 2020 hat der Nds. Landtag ebenfalls eine Änderung des NPflegeG beschlossen, nach der Pflegeeinrichtungen auch dann eine Investitionskostenförderung des Landes erhalten, wenn sie pandemiebedingt weniger Plätze belegen oder ihre Leistungen nicht bzw. nicht in vollem Umfang erbringen konnten. Das betrifft

in erster Linie geförderte Einrichtungen wie Tagespflegen, solitäre Kurzzeitpflegen und ggf. auch ambulante Anbieter. Das Sozialministerium wird hierzu in Kürze Ausführungsbestimmungen veröffentlichen.

### Entwicklung Mindestlohn

Die Mindestlohnkommission hat Ende Juni 2020 ihre Vorschläge für die weitere Erhöhung des Mindestlohns vorgelegt. Danach sollen die Mindestlöhne in den Jahren 2021 und 2022 wie folgt steigen:

- ab 01.01.2021 von 9,35 € auf 9,50 €
- ab 01.07.2021 von 9,50 € auf 9,60 €
- ab 01.01.2022 von 9,60 € auf 9,82 €
- ab 01.07.2022 von 9,82 € auf 10,45 €.

Das bedeutet eine Steigerung von 2020 bis 2022 von 11,81 %.

Die Steigerungen des Mindestlohns sind auch für soziale Einrichtungen von Bedeutung, sofern sie für das nichtpflegerische Personal keinem Tarifwerk unterliegen oder Leistungen fremdvergeben haben. Angesichts der halbjährigen deutlichen Steigerungen sollten diese Werte bei prospektiven Vergütungsverhandlungen in jedem Fall angemessen berücksichtigt werden.

Dies gilt ebenfalls für die gerade gestiegenen Mindestlöhne für Pflegehilfskräfte (ab 01.07.2020: 11,60 €; ab 01.04.2021: 11,80 €) und die ab 1. April 2021 bzw. 1. Juli 2021 eingeführten Mindestlöhne für Pflegehilfskräfte mit einjähriger Ausbildung (ab 01.04.2021: 12,50 €) und Pflegefachkräfte (ab 1.7.2021: 15,00 €).

Außerdem möchten wir noch einmal auf den ab 2021 in einer Fünf-Tage-Woche bei Mitarbeitern in der Pflege von 20 auf 25 Tage steigenden Urlaubsanspruch hinweisen. Auch dies verändert nicht nur die Urlaubs- und Dienstplanung in den Einrichtungen, sondern auch ggf. die Jahresarbeitszeit für Vergütungskalkulationen.

### Ergänzungsvereinbarungen zur Übernahme von Vergütungen für Betreuungsleistungen (§§ 43b, 84 Abs. 8 SGB XI) bei nicht pflegeversicherten Personen

Die Landkreise und kreisfreien Städte in Niedersachsen informieren zurzeit die teil- und vollstationären Einrichtungen über die Möglichkeit der Übernahme der Kosten für die zusätzliche soziale Betreuung nicht pflegeversicherter Bewohner/Tagesgäste.

Danach kann der zuletzt in Vergütungsverhandlungen mit den Pflegekassen für die Betreuung nach § 43 b SGB XI vereinbarte Zuschlag für nicht pflegeversicherte Personen vom Sozialhilfeträger übernommen werden, wenn die Einrichtung hierzu eine Ergänzungsvereinbarung abschließt. Die Einrichtungsträger werden dazu aufgefordert, ihr Interesse an einer derartigen Ergänzungsvereinbarung dem jeweiligen kommunalen Träger zu melden.

Im Rahmen laufender Vergütungsverhandlungen ist dies auch in die Vergütungsvereinbarung schriftlich mit aufzunehmen.

### Einhaltung der formalen Vorschriften bei Ankündigung einer Entgelterhöhung in Heimen

Aufgrund mehrerer Urteile sowohl aus dem Bereich der Pflegevergütungen als auch der Investitionskosten wird darauf hingewiesen, dass in vollstationären Einrichtungen bei Vergütungsverhandlungen und Entgelterhöhungen die Vorschriften des WVBG über die Ankündigung der Erhöhungen einzuhalten sind. Dabei geht es insbesondere um die fristgerechte schriftliche Ankündigung der Erhöhung spätestens vier Wochen vor deren Inkrafttreten. Das Schreiben muss ausführliche Begründungen für die Erhöhung enthalten – auch bei der Erhöhung von Selbstzahlersätzen bei Investitionskosten. Erforderlich ist nach § 9 Abs. 2 WVBG eine Benennung der Positionen, bei denen eine Erhöhung eintritt und die Angabe des Umlagemaßstabs sowie die Gegenüberstellung der alten und neuen Entgeltbestandteile.

Erfahrungen aus Gerichtsverfahren haben gezeigt, dass Mängel und Unklarheiten in den Erhöhungsschreiben in der Regel zu Lasten des Einrichtungsträgers gehen, da es sich beim WVBG um ein Verbraucherschutzgesetz handelt. In Einzelfällen ist es deshalb zu erheblichen Rückzahlungen seitens des Heimträgers gekommen, da ein oder mehrere Erhöhungsverlangen aus formalen Gründen unwirksam waren.

Auch im Rahmen von Vergütungsverhandlungen werden formale Kriterien von den Gerichten immer mehr in den Vordergrund gerückt. So hat das BSG kürzlich entschieden, dass vor Aufnahme von Verhandlungen bzw. vor einem Abschluss zwingend eine Stellungnahme der Bewohnervertretung über die ausführliche Unterrichtung zur vorgesehenen Erhöhung durch die Einrichtung vorliegen muss.

### Mehrbedarf für Mittagsverpflegung von WfbM-Beschäftigten und Nutzern von Tageseinrichtungen

Mit dem Sozialschutzpakt II wurde ein neuer § 142 SGB XII als Übergangsregelung eingeführt. Sofern im Februar 2020 ein Mehrbedarf für gemeinschaftliche Mittagsverpflegung anerkannt war, wird für die Zeit vom 1. Mai bis 31. August 2020 weiterhin ein Mehrbedarf in gleicher Höhe für WfbM-Beschäftigte und Nutzer von Tagesangeboten (z.B. Tagesförderstätten) anerkannt. Auf eine Gemeinschaftlichkeit der Essenseinnahme und die Essenseinnahme in der Verantwortlichkeit des Leistungserbringers kommt es hierbei vorübergehend nicht an.

Die Regelung kann ggf. bis zum 31. Dezember 2020 verlängert werden.

## Kurzhinweise:

### **Steuerfreier Zuschuss zum Kurzarbeitergeld**

Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und zum Saison-Kurzarbeitergeld für Lohnzahlungszeiträume werden bis Ende 2020 entsprechend der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung bis 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt steuerfrei gestellt.

Die Regelung – die im am 5. Juni vom Bundesrat verabschiedeten Corona-Steuerhilfegesetz enthalten ist – gilt bereits rückwirkend für Zuschüsse, die ab März 2020 gezahlt wurden.

### **Verlängerung des Entschädigungsanspruchs bei Verdienstauffällen wegen Kinderbetreuung**

Der im Infektionsschutzgesetz geregelte Entschädigungsanspruch von Eltern für Verdienstauffälle, die durch die Betreuung Ihrer Kinder und dem damit verbundenen Arbeitsausfall aufgrund der Corona-Pandemie entstehen, wird von bislang 6 Wochen auf 10 Wochen verlängert. Bei Alleinerziehenden gilt der Anspruch nunmehr für 20 Wochen.

Ferner wird der Entschädigungsanspruch erwerbstätigen Personen zugänglich gemacht, die hilfebedürftige Menschen mit Behinderungen betreuen, deren Betreuungseinrichtungen, Werkstätten oder Tagesförderstätten coronabedingt geschlossen sind.

### **Corona als Berufskrankheit bei Pflegekräften – Meldung bei der BGW**

Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) hat auf ihrer Homepage darauf hingewiesen, dass Corona-Erkrankungen von versicherten Personen, die im Gesundheitsdienst oder der Wohlfahrtspflege arbeiten, als Berufskrankheit anerkannt werden, sofern die Infektion nachweislich beruflich erworben wurde.

Im Falle des Verdachts einer COVID-19-Erkrankung aufgrund eines direkten beruflichen Kontakts mit einer nachweislichen infizierten Person übernimmt die BGW sogar ggf. die Kosten eines PCB-Tests und eines Wiederholungstests.

Eine Berufskrankheitenanzeige – ggf. über den behandelnden Arzt – wird von Einrichtungsträgerverbänden empfohlen, da über die BGW in der Regel eine bessere Absicherung der Mitarbeiter besteht als über die Krankenversicherung.

### **Sicherung der Entgelte von WfbM-Beschäftigten**

Die Bundesregierung will 70 Mio. Euro aus der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe zur Verfügung stellen, um die Entgelte der Werkstattbeschäftigten für 2020 abzusichern und Entgelteinbußen aufgrund der Corona-Krise zu vermeiden. Die Integrationsämter entscheiden über Höhe und Auszahlung der Leistungen und ggf. vorzulegende Nachweise.

Unsere newsletter „einblicke“ finden Sie auch im Internet unter: [www.frobenius-buerger.de](http://www.frobenius-buerger.de)



**Frobenius Bürger & Partner**

Wirtschaftsprüfer · Steuerberater · Rechtsanwälte

Osterstraße 63  
30159 Hannover  
Tel. 0511-261437-0  
Fax 0511-261437-79  
info@frobenius-buerger.de

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