

Geschäftsführergehälter zu hoch ???

Schon die Bibel beschäftigt sich mit Fragen der Angemessenheit von Entlohnungen– das ist heute noch brandaktuell. In einem Gleichnis wird das Reich Gottes mit einem Hausherrn verglichen, der am Morgen Arbeiter einstellt, damit sie seinen Weinberg bestellen. Er vereinbart mit ihnen einen Tageslohn von einem Denar. Der Weinbergbesitzer geht nach jeweils drei Stunden weitere drei Mal und zum Schluss nach elf Stunden letztmals auf den Marktplatz, um Arbeiter einzustellen. Am Ende des Arbeitstages nach zwölf Stunden bezahlt er zuerst den zuletzt Eingestellten, die nur eine Stunde gearbeitet haben, einen Denar. Auch alle anderen erhalten diesen Lohn. Die Arbeiter, die den ganzen Tag gearbeitet haben, beschwerten sich darüber beim Hausherrn. Sie fordern mehr Lohn, weil sie mehr gearbeitet haben. Der Hausherr weist die Kritik aber zurück, indem er die verärgerten Arbeiter daran erinnert, dass sie mit ihm doch zuvor über die Bezahlung eines Denars übereingekommen waren und zudem sei sein Maßstab für die Gerechtigkeit seine Güte.

Im BFH-Urteil vom 12. März 2020 AZ: VR 5/17/0 hat sich der Bundesfinanzhof rechtlich mit einer ähnlichen Frage der Angemessenheit beschäftigt. Für die Praxis hat der BFH einige Hinweise gegeben, allerdings bleiben auch viele Fragen im Hinblick auf die Angemessenheit offen und bedürfen der Auslegung.

Folgende Kernaussagen werden hier exemplarisch dargestellt:

- Ob eine Geschäftsführervergütung als angemessen angesehen werden kann und keinen Verstoß gegen das Begünstigungsverbot im Gemeinnützigkeitsrecht darstellt, ist im Einzelfall zu entscheiden; allgemeingültige Aussagen hierzu sind nur schwer möglich.
- Da es keine allgemeingültigen Regeln für die Angemessenheitsprüfung bei gemeinnützigen Körperschaften gibt, ist die Angemessenheit im Wege der Schätzung unter Hinzuziehung der Grundsätze über die verdeckte Gewinnausschüttung vGA zu beurteilen. Zur Feststellung einer vGA durch überhöhte Vergütungen eines Gesellschafter-Geschäftsführers kann die Vergütung entweder mit den Entgelten verglichen werden, die Geschäftsführer oder Arbeitnehmer des betreffenden Unternehmens beziehen (interner Fremdvergleich) oder mit den Entgelten, die unter gleichen Bedingungen an Fremdgeschäftsführer anderer Unternehmen gezahlt werden, (sog. externer Fremdvergleich - BFH-Urteil vom 05.10.1994 - I R 50/94, BFHE 176, 523, BStBl II 1995, 549). Beide Vergleiche beziehen sich auf die "Gesamtausstattung" des Geschäftsführers.
- Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist die Gesamtvergütung (Grundvergütung, Prämien, Pensionszusagen, Kfz-Gestellung, etc.) zu Grunde zu legen.
- Als Vergleichsmaßstab können auch Vergütungsstudien herangezogen werden, die im Einzelfall auf Plausibilität und Übertragbarkeit zu überprüfen sind.
- Der Vergleich mit Vergütungen in nicht gemeinnützigen Körperschaften ist zulässig, wenn die Maßstäbe vergleichbar sind (Umsatz, Bilanzsumme, Mitarbeiterzahl, etc.).
- Abschläge von 10 % sind zu berücksichtigen, wenn der Geschäftsführer als Organ bei einem Verbundunternehmen bestellt ist.
- Eine geringfügige Überschreitung der Angemessenheitsgrenze (bis zu 20 % bzw. EUR 10.000,00) rechtfertigt noch nicht die Aberkennung der Gemeinnützigkeit.

Wie hoch sind die Gehälter denn konkret: der Verdienst in der Geschäftsführung gemeinnütziger Körperschaften liegt zurzeit zwischen 75.523 Euro und 157.455 Euro pro Jahr. Geschäftsführer und Vorstände in mittelständischen Unternehmen verdienen im Schnitt 232.000 Euro pro Jahr.

Von Bedeutung ist auch die Aussage, dass die Grundsätze zur Ermittlung einer gemeinnützigkeitsschädlichen Mittelfehlverwendung aus Rechtsbeziehungen mit anderen Angestellten und Geschäftspartnern herangezogen werden, dies gilt insbesondere für die Zahlung von überhöhten Mieten oder Zinsen.

Ergänzend sei noch auf das Urteil des OLG Hamm vom 9. September 2019 hingewiesen, dass sich mit den gesellschaftsrechtlichen Auswirkungen einer unangemessenen Vergütung befasst. Ein Gesellschafterbeschluss, der eine zu hohe Vergütung festlegt, ist anfechtbar oder nichtig.

inhalt

- Refinanzierung der Azubi-Umlage 2021 stationär und ambulant
- Entwicklung Pflegemindestlöhne 2021
- Zuschlagfinanzierung zusätzliche Pflegehilfskraft-Stellen
- Verlängerung Pflegerettungsschirm
- Weiterzahlung Investitionskosten - vollstationär, teilstationär, ambulant
- Neue Förderprogramme für soziale Einrichtungen
- Kostenerstattung PoC-Tests – Schulung Personal
- Entgelterhöhungen + Nachträge zu WBVG-Verträgen/Behindertenhilfe
- Verlängerung SodEG
- Kurzhinweise

Abschluss von Ergänzungsvereinbarungen mit den Kostenträgern zur Refinanzierung der Ausbildungsumlage-Kosten 2021

Vor wenigen Tagen hat der Pflegeausbildungsfonds die Umlagebescheide für 2021 an die Pflegeeinrichtungen in Niedersachsen verschickt. Bei nahezu allen Einrichtungen liegt die Umlage für 2021 deutlich höher als für 2020.

Alle stationären und teilstationären Einrichtungen, die in 2020 eine Ergänzungsvereinbarung über die Azubi-Umlage bis zum 31. Dezember 2020 abgeschlossen und seitdem noch keine Vergütungsverhandlungen geführt haben, sollten noch im Dezember 2020 bei der zuständigen Pflegekasse den Abschluss einer neuen Ergänzungsvereinbarung auf der Basis des neuen Umlagebescheids beantragen.

Anderenfalls dürfen den Bewohnern bzw. Gästen mit Auslaufen der Ergänzungsvereinbarung aus 2020 weder die bisher in Rechnung gestellten Umlagebeträge weiter berechnet noch erhöhte Beträge für 2021 in Rechnung gestellt werden. Bei anschließenden Vergütungsverhandlungen in 2021 werden ggf. dann die ergänzend vereinbarten Umlagen in den neuen Abschluss mit einbezogen.

Refinanzierung Ausbildungsumlage ambulant

Für die Refinanzierung der Ausbildungsumlage im ambulanten Bereich hat die Pflegevergütungskommission Niedersachsen eine mit wenig Aufwand verbundene Lösung entwickelt:

Die Pflegedienste müssen unter Angabe ihres Landkreises und des Vergütungsbeginns der aktuellen Vergütungsvereinbarung nur den eingescannten Umlagebescheid per Email an alle Landesverbände der Pflegekassen (AOK, vdek, BKK, IKK, Knappschaft) übersenden. Ab dem ersten Tag des Folgemonats kann dann der im Bescheid genannte Punktwertzuschlag für die Azubi-Umlage (kaufmännisch gerundet auf vier Stellen nach dem Komma) auf den vereinbarten Punktwert aufgeschlagen werden.

Voraussetzung ist weiter, dass die Pflegebedürftigen rechtzeitig – spätestens zwei Wochen vor dem Erhöhungszeitpunkt – über die erhöhten Punktwerte schriftlich informiert wurden.

Entwicklung Pflegemindestlohn und Mindestlohn

Bei aktuellen Vergütungsverhandlungen teil- und vollstationär sind bei der prospektiven Berechnung von Personalkostensteigerungen ggf. auch die Erhöhungen der Pflegemindestlöhne und Mindestlöhne in 2021 zu beachten.

Der Mindestlohn steigt ab 1. Januar 2021 von 9,35 € auf 9,50 € und ab 1. Juli 2021 von 9,50 € auf 9,60 €.

Ab 1. April 2021 steigt der Pflegemindestlohn

- für Pflegehilfskräfte von 11,60 € auf 11,80 €
- für einjährige PHK von 11,60 € auf 12,50 €
- für Examierte auf mindestens 15,00 €.

Finanzierung von 20.000 zusätzlichen Pflegehilfskraftstellen durch gesonderten Zuschlag

Durch neue Regelungen des Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetzes (GPVG) sollen in Pflegeeinrichtungen bundesweit 20.000 zusätzliche Vollzeitstellen für Pflegehilfskräfte geschaffen und über einen ausschließlich von den Kassen getragenen Zuschlag (nach § 8 Abs. 6a SGB XI-Entwurf) finanziert werden. Die Hilfskräfte sollen idR eine Helfer- oder Assistentenausbildung abgeschlossen haben.

Mit Inkrafttreten des Gesetzes ab 1. Januar 2021 sollen vollstationäre Pflegeeinrichtungen Vergütungszuschläge zwischen 0,016 (je Bewohner Pflegegrad 1) bis 0,036 (je Bewohner Pflegegrad 5) Vollzeitäquivalenten beantragen können. Daraus soll sich pro Heim durchschnittlich mindestens eine Vollzeitstelle ergeben, die ausschließlich von den Pflegekassen über einen Zuschlag finanziert wird.

Verlängerung Pflegerettungsschirm

Durch das Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz (GPVG) ist der Rettungsschirm für Pflegeeinrichtungen und Pflegedienste über den 31. Dezember 2020 hinaus bis zum 31. März 2021 verlängert worden. Die Beantragung des Ausgleichs von Mehrkosten bzw. Mindereinnahmen aufgrund der Corona-Pandemie nach § 150 Abs. 2 SGB XI bleibt daher auch für das erste Quartal 2021 weiterhin möglich.

Weiterzahlung Investitionskosten nach dem NPflegeG während der Corona-Krise

In Zusammenhang mit der Weiterzahlung von Investitionskosten für Pflegeeinrichtungen bei Belegungseinbußen durch die Corona-Pandemie sind die neuen §§ 7a, 7b und 7c in das NPflegeG eingefügt worden.

Nach § 7a wird geförderten Einrichtungen (Tagespflegen, solitären Kurzzeitpflegen, ambulanten Pflegediensten) bei einer Corona bedingten Minderbelegung bzw. Minderinanspruchnahme gegenüber dem Referenzzeitraum vom 1. Januar bis 16. März 2020 die Möglichkeit eröffnet, die Zahlung von Investitionskostenbeträgen für die vorherige durchschnittliche Belegung/Beauftragung - minus 10 % - zu beantragen.

§ 7b eröffnet diese Möglichkeit auch nicht geförderten vollstationären Pflegeeinrichtungen, bei denen Corona bedingt Mindereinnahmen bei den betriebsnotwendigen Investitionskosten entstehen. Sie können Zuschüsse für ihre Investitionsaufwendungen in Höhe der mit dem Sozialhilfeträger nach §§ 76 ff SGB XII vereinbarten Beträgen beantragen. Auch hier wird gegenüber den im Referenzzeitraum belegten Pflegeplätzen ein Abschlag von 10 % vorgenommen.

Bei Neueinrichtungen, die nach dem 31. Dezember 2019 ihren Betrieb aufgenommen haben, können jeweils pauschal 60 % der verfügbaren Plätze zugrunde gelegt werden.

Antragsvoraussetzung ist gemäß § 7c der Nachweis einer Erstattung von Mindereinnahmen gemäß § 150 Abs. 2 SGB XI für den jeweiligen Abrechnungszeitraum. Dieser Nachweis ist nicht erforderlich bei niedersachsenweit aufgrund des Infektionsschutzgesetzes geschlossenen Einrichtungen. Zuständig für Erstattungsanträge ist die nach § 12 Abs. 1 NPflegeG zuständige Stelle (Landkreis, kreisfreie Stadt).

In der Praxis profitieren in erster Linie vollständig geschlossene Einrichtungen (z.B. Tagespflegen) mit langsam steigender Belegung nach der Wiederöffnung und Neueinrichtungen von diesen Regelungen.

Neue Förderprogramme

Für Soziale Einrichtungen wurden von der Bundesregierung zwei neue Förderprogramme aufgelegt:

- Klimaanpassung in sozialen Einrichtungen (Beratung zu Klimaanpassungskonzepten und Förderung baulicher Maßnahmen wie Fassadenbegrünung, Regenwasserspeicher, Aufbau von Pavillons oder Sonnensegeln etc.)
- Sozial & Mobil – Flottenaustausch für soziale Dienste (Förderung der Umstellung auf Elektrofahrzeuge).

Kostenerstattung für PoC-Tests –Schulung von Testpersonal

Am 30. November 2020 hat das Bundesgesundheitsministerium die Coronavirus-Testverordnung (TestV) mit Wirkung zum 2. Dezember 2020 angepasst.

Für Pflegeeinrichtungen und Einrichtungen der Behindertenhilfe ergeben sich folgende Änderungen:

- In stationären Einrichtungen können durch den öffentlichen Gesundheitsdienst bis zu 30 PoC-Antigentests pro Bewohner genehmigt werden.
- In ambulanten Einrichtungen kann der öffentliche Gesundheitsdienst bis zu 15 PoC-Tests pro Pflegebedürftigen/Betreutem genehmigen.
- Die Erstattung der Sachkosten für die PoC-Antigentests (Point of Care –„Schnelltests“) wird auf maximal 9,00 pro Test angehoben. Basis der Abrechnung sind die tatsächlichen Beschaffungskosten.
- Die Tests müssen den Kriterien des Paul-Ehrlich-Instituts bzw. des Robert-Koch-Instituts entsprechen.

Der GKV-Spitzenverband wird in Kürze ein überarbeitetes Antragsformular zur Verfügung stellen.

Das Niedersächsische Ministerium für Gesundheit und Soziales und das Landesgesundheitsamt (NGLA) haben Hinweise und ein Musterkonzept zur Durchführung der Antigentests entwickelt., z.B. zu Fragen der Beschaffung und Kostentragung für die Tests sowie zur Auswahl und Schulung des testenden nichtärztlichen Personals (Pflegekräfte). (siehe www.niedersachsen.de/Coronavirus unter den Hinweisen für Pflegeeinrichtungen).

Das NGLA bietet bis Mitte Dezember 2020 Online-Tutorials für Einrichtungen an, die ihr Personal bisher noch nicht für Testungen haben schulen können.

[Nachträge zu Wohn- und Betreuungsverträgen in besonderen Wohnformen für Behinderte – Erhöhung Warmmiete, Kosten Fachleistung und Kostensatz gemeinschaftliche Mittagsverpflegung in der Tagesstruktur](#)

Die Gemeinsame Kommission nach dem LRV-FFV hat für 2021 die Vorgabewerte für die Erhöhung der Vergütungen für Fachleistungen festgestellt. Danach sollen die Personalkosten für 2021 um 3 % steigen, die Sachkosten um 1,2 %. Das niedersächsische Landesamt versendet zurzeit die auf dieser Basis ermittelten neuen Vergütungsvereinbarungen 2021 mit den entsprechenden Erhöhungen.

Zugleich teilen die Landkreise und kreisfreien Städte die für 2021 geltende sozialhilferechtliche Obergrenze für Warmmieten mit. In der Regel handelt es sich um gegenüber 2020 erhöhte Beträge, deren 1,25facher Wert idR die maßgebliche Obergrenze für die Warmmieten (inkl. Heizung, Nebenkosten und Zuschlägen) für die Bemessung der Miete in besonderen Wohnformen darstellt.

Außerdem ist für 2021 eine Erhöhung des vom BMAS auf der Basis der Erhöhung der Verbraucherpreisindizes ermittelten Regelsatzes für die Mittagsverpflegung auf 3,47€ pro Mittagessen bzw. 65,93 € Monatspauschale in Aussicht gestellt. Dieser Betrag kann von den Betreuern als sozialhilferechtlicher Mehrbedarf beantragt werden.

Diese Erhöhungen sind den Bewohnern der besonderen Wohnform bzw. ihren Betreuern durch ein entsprechendes Informationsschreiben nach WBVG mitzuteilen, zusätzlich sollten die neuen Sätze in einem von beiden Seiten unterzeichneten Nachtrag zum WBVG-Vertrag vereinbart werden.

[Verlängerung Zuschussregelungen nach SodEG für Behinderteneinrichtungen](#)

Der Bundestag hat im November 2020 die Verlängerung der Zuschüsse bzw. Erstattungsmöglichkeiten für Behinderteneinrichtungen durch das Sozialdienstleister-Einsatzgesetz (SodEG) in modifizierte Form bis zum 31. März 2021 verlängert.

Damit wird es auch im ersten Quartal 2021 grundsätzlich möglich sein, bei Beeinträchtigungen des Einrichtungsbetriebs durch Corona, Zuschüsse von bis zu 75 % der bisherigen Vertragsleistungen von der Deutschen Rentenversicherung, der Agentur für Arbeit und den Sozialämtern zu erhalten, sofern alle anderen Corona-Hilfen ausgeschöpft sind.

Kurzhinweise:

Abrechnung der Corona-Prämien noch in 2020

Mit den Festlegungen des GKV-Spitzenverbandes nach § 150a Abs. 7 SGB XI wurde das konkrete Verfahren zur Auszahlung der Prämien geregelt. Die Meldung der Auszahlung muss unmittelbar nach der jeweiligen Prämienauszahlung erfolgen, spätestens aber bis zum 15. Februar 2021. Bis dahin können Arbeitgeber ggf. zu wenig erhaltene Beträge geltend machen. Um die Steuerfreiheit des Bonus für die Arbeitnehmer zu gewähren, muss allerdings die Corona-Prämie bis zum Jahresende 2020 ausbezahlt sein.

Inklusionsprojekte

Anrechnung von Werkstattbeschäftigten auf die Beschäftigungsquote bei Vorliegen einer Organschaft

In dem von **uns erstrittenen** Urteil vom 27. Februar 2020 – V R 10/18 – zur Umsatzsteuer 2005 hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden, dass Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) bei der Bestimmung der für ein Inklusionsprojekt als Zweckbetrieb maßgeblichen Beschäftigungsquote zu berücksichtigen sein können.

In dem zu entscheidenden Fall betrieb ein Verein eine WfbM und zusätzlich ein Inklusionsprojekt in der Rechtsform einer 100 %-igen Tochter-GmbH. Zwischen den beiden Unternehmen besteht nach Auffassung des Vereins und des Finanzamtes eine umsatzsteuerliche Organschaft. Im Rahmen der Umsatzsteuererklärung für den Organkreis wurden die Umsätze des Inklusionsprojektes mit dem ermäßigten Umsatzsteuersatz versteuert. Die Außenprüfung durch das Finanzamt kam zu dem Schluss, dass die maßgebliche Beschäftigungsquote von 40 % nach § 68 Nr. 3 Buchst. c AO für das Inklusionsprojekt nicht erfüllt sei und versagte insoweit die Anwendung des ermäßigten Umsatzsteuersatzes. Der Kläger hatte bei der Ermittlung der Beschäftigungsquote neben den behinderten Arbeitnehmern des Inklusionsprojektes auch Werkstattbeschäftigte auf ausgelagerten Arbeitsplätzen einbezogen, was vom Finanzamt nicht akzeptiert wurde.

Das Niedersächsische Finanzgericht (FG) bestätigte mit Urteil vom 1. September 2017 – 5 K 51/16 – die Auffassung des Finanzamtes, dass bei der Ermittlung der Beschäftigungsquote die Beschäftigten aus der WfbM nicht zu berücksichtigen seien. Sie verfügen nicht über Anstellungsverträge mit der GmbH und seien daher keine Betriebsbeschäftigten gewesen. Das FG ließ die Revision seines Urteils nicht zu. Die Nichtzulassungsbeschwerde des Vereins vor dem BFH hatte Erfolg. Der BFH führt im Revisionsverfahren aus, dass sozialrechtlich die Beschäftigung von Werkstattbeschäftigten in einem Inklusionsprojekt im Rahmen sogenannter Außenarbeitsplätze zulässig sei. Es handele sich um ausgelagerte Arbeitsplätze, die bei dem Arbeitgeber zu berücksichtigen seien, bei dem sich der ausgelagerte Arbeitsplatz befänden. Finanzamt und Finanzgericht haben bei ihrer Entscheidung nicht hinreichend berücksichtigt, dass eine umsatzsteuerrechtliche Organschaft dazu führt, die im Inland gelegenen Unternehmensteile des Organkreises als ein Unternehmen zu behandeln. Besteht zwischen den Beteiligten eine Organgesellschaft, sind die Angehörigen der vom Verein betriebenen Werkstatt bei der Ermittlung der Beschäftigungsquote des Integrationsprojektes, das von der Organgesellschaft betrieben wird, mit einzubeziehen.

Ogleich die Mitarbeiter arbeitsrechtlich der Werkstatt für behinderte Menschen zuzuordnen seien, fänden sie Berücksichtigung in dem Bereich, bei dem sich der ausgelagerte Arbeitsplatz innerhalb der Organschaft befinde. Zur Förderung der Integration von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt sollen Anreize für die Schaffung von ausgelagerten Arbeitsplätzen geschaffen werden. Die arbeits- und steuerrechtliche Sichtweise des FG entspreche dem nicht. § 132 SGB IX a.F. enthalte keine Anweisung zur Quotenberechnung. Die Finanzverwaltung stelle auf die Grundsätze des § 75 SGB IX a.F. ab. Zu beachten sei auch die Geschäftsanweisung zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Es gehe nicht um die Erbringung einer Arbeitsleistung. Die Beschäftigung diene der Rehabilitation des behinderten Menschen im Rahmen des Rehabilitationsauftrags der Werkstatt.

Der Einsatz von Menschen mit Schwerbehinderung in einem Integrationsprojekt führt jedoch nicht nur zu einer Erhöhung der Anzahl der dort mit Schwerbehinderung Beschäftigten, sondern auch zu einer Erhöhung der Gesamtzahl der Beschäftigten. Eine Anrechnung, wie sie der Verein befürwortet, müsste sich daher auch auf die Gesamtzahl der Beschäftigten beziehen.

Da das Finanzgericht keine näheren Feststellungen getroffen hat, ob die Voraussetzungen für eine Organschaft vorliegen, muss diese Feststellung im zweiten Rechtsgang vor dem Finanzgericht nachgeholt werden. Wir werden Sie über den Ausgang des Verfahrens auf dem Laufenden halten.

Stiftungsrechtsreform

Der Entwurf eines Gesetzes zur Vereinheitlichung und Vereinfachung des Stiftungsrechts wurde jetzt vorgelegt.

Unsere newsletter „einblicke“ finden Sie auch im Internet unter: www.frobenius-buerger.de



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

Nähere Informationen unter
www.frobenius-buerger.de