

Vorlagenvordruck Klarastift Service GmbH	TOP Umlaufbeschluss
Auskunft: Dr. Michael Lucas	Datum: 15.09.2017

Vorlage zum Umlaufbeschluss „ Auswirkungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)“ der Klarastift Service GmbH

Betrifft

Unternehmensbezogene rechtliche und strukturelle Anpassungen auf Basis des neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes / AÜG (Informationsvorlage)

1. Ausgangssituation
 - 1.1 Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)
 - 1.2 Zeitliche Anforderungen des AÜG
 - 1.3 Monetäre Auswirkungen

2. Wirtschaftliche Bewertung
 - 2.1 Entwicklung der Personalaufwendungen
 - 2.1.1 Gesamtaufwendungen
 - 2.1.2 Trägervergleich

 - 2.2 Auswirkungen auf die Pflegeentgelte
 - 2.3 Lokale Markt Betrachtung

3. Arbeitsrechtliche Bewertung und Lösungsstrategien
 - 3.1 Überleitung des Versorgungsvertrages auf die Klarastift Service GmbH
 - 3.2 Gründung eines Gemeinschaftsbetriebes

4. Auswirkungen auf die gemeinnützige Klarastift Service GmbH
 - 4.1 Abschluss eines Versorgungsvertrag (§ 72 SGB XI)
 - 4.2 Übertragungsvertrag

5. Allgemeines
 - 5.1 Austausch mit dem Betriebsrat
 - 5.2 Erhalt des Status Quo
 - 5.3 Steuerliche Auswirkungen

6. Gesellschaftsvertragliche Erfordernisse

7. Beschlussfassungen

Beratungsfolge

- Umlaufbeschluss des Aufsichtsrates der Klarastift Service GmbH
- 11.10.2017 Sozialausschuss der Stadt Münster
- 18.10.2017 Rat der Stadt Münster
- XXXXX Gesellschafterversammlung

1. Ausgangssituation

Mit der Gründung der Klarastift Service GmbH hat der Aufsichtsrat seinerzeit nachstehende Zielsetzungen verfolgt:

1. Die lange Zeit von der AKL gGmbH erbrachten nicht bewohnerbezogenen Dienstleistungen Küche, Reinigung und Wäscherei wurden auf eine eigene Gesellschaft, die Klarastift Service GmbH übertragen. Mit der neuen Gesellschaft sollte die Marktfähigkeit der AKL gGmbH gesichert werden. Hierzu werden in der Klarastift Service GmbH die Vergütungen in Anlehnung an die Tarifverträge Nahrung, Genuss und Gaststätten (NGG) vereinbart.
2. In diesem Zusammenhang nimmt die Klarastift Service GmbH auch Arbeitnehmerüberlassungen an die anderen Gesellschaften vor. Hierzu liegt die von der Bundesagentur für Arbeit ausgestellten Erlaubnis nach § 1 und 2 des Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung vor. Die tarifliche Zuordnung erfolgt gemäß der Anforderung der Bundesagentur nach dem Tarifvertrag BAP.

1.1 Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Die arbeitsrechtlichen Grundlagen der Zeitarbeitsbranche sind in der Bundesrepublik Deutschland seit dem 11. Oktober 1972 im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt. Der Bundestag hat im Oktober 2016 den „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und damit eine Novellierung des Gesetzes“ beschlossen. Das Gesetz ist zum 1. April 2017 in Kraft getreten.

1.2 Zeitliche Anforderungen des AÜG

Das AÜG sieht künftig eine arbeitnehmerbezogene Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten vor. Nach 18 Monaten muss das Überlassungsverhältnis beendet werden oder der überlassene Arbeitnehmer muß übernommen werden.

1.3 Monetäre Auswirkungen

Eine maßgebliche Veränderung im Rahmen der Novellierung ergibt sich durch den sogenannten Equal Pay-Anspruch. Innerhalb der Arbeitnehmerüberlassung hat der überlassene Arbeitnehmer seit dem 1. April 2017 grundsätzlich nach 9 Monaten ununterbrochener Überlassung einen gesetzlichen Anspruch auf das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Beschäftigten. Bei Überlassung von der Klarastift Service GmbH an die AKL gGmbH wäre ab dem 10. Monat die Vergütung nach TVöD anzuwenden.

2. Wirtschaftliche Bewertung

Insgesamt ergeben sich durch die gesetzlichen Änderungen signifikante, finanzielle Auswirkungen, die den Gesamtbetrieb kritisch beeinflussen könnten.

2.1 Entwicklung der Personalaufwendungen

Im Folgenden ist die mögliche Veränderung der Personalaufwendungen auf der Grundlage des Equal-pay dargestellt, zunächst eine Tabelle mit der Anzahl der überlassenen Mitarbeiter (Tab. 1), dann eine Gegenüberstellung der Vergütungen (Tab. 2) und eine Zusammenfassung der gesamten Auswirkungen.

Tab. 1

Funktionen	Personalausstattung nach Köpfen		Personal nach Köpfen Gesamt	Vollzeitkräfte nach Stunden Gesamt
	Teilzeit	Vollzeit		
PflegehelferInnen	15	0	15	7,3
Betreuungskräfte § 43 b SGB XI	12	0	12	5,5
Therapeutische MitarbeiterInnen	3	0	3	1,1
Hauswirtschaftskräfte Archen	11	0	11	6,2
Total entliehendes Personal	41	0	41	20,1
Betreuungskräfte	19	0	19	9,2
KüchenmitarbeiterInnen	3	9	12	10,0
Hauswirtschaftskräfte	5	0	5	2,6
ReinigungsmitarbeiterInnen	15	1	16	8,8
WäschereimitarbeiterInnen	6	0	6	3,5
Menu Mobil	14	0	14	4,0
Leitungskräfte	2	2	4	3,0
Haustechniker	1	1	2	1,9
Total nicht entliehendes Personal	65	13	78	43,0
Personal Gesamt	106	13	119	63,1

Die Trägerschaft der Wohngemeinschaften Casa Mauritz und des Irmgard Buschmannhaus befindet sich ausschließlich in der Verantwortung der gemeinnützigen Klarastift Service GmbH. Eine Arbeitnehmerüberlassung findet hier nicht statt.

2.1.1 Gesamtaufwendungen

Eine Vergütung nach TvÖD der aktuell entliehenen Mitarbeiter/-innen im pflegerischen und betreuerischen Bereich führt zu einem Mehraufwand von mindestens jährlich 180 TSD Euro führen. Eine Refinanzierung durch die Anpassung der Pflegeentgelte wird die Wettbewerbsfähigkeit negativ beeinflussen.

2.2 Auswirkungen auf die Pflegeentgelte

Die oben dargestellte Erhöhung der Personalaufwendungen hat somit einen erheblichen, direkten Einfluss auf die Pflegeentgelte.

Mit dem ab dem 1.1.2017 neu eingeführten „einrichtungseinheitlichen Eigenanteil“ (eeE) wurde ein für die Bewohner pflegegradunabhängiger Zuzahlungsbetrag eingeführt. Der eeE deckt zusammen mit dem von den Pflegekassen pflegegradabhängig zu finanzierenden Anteil die Aufwendungen für die Pflege, also im Wesentlichen die Personalkosten Pflege. Je nach individuellen bewohnerbezogenen Überleitungskriterien und Gesamtaufwendungen für die Pflege wurden für die Pflegeeinrichtungen unterschiedliche eeE ermittelt. Da der Anteil der Bewohnerinnen und Bewohner des Klarastifts mit einer vorliegenden „eingeschränkten Alltagskompetenz“ niedrig war, ist der zu leistende Eigenanteil der Bewohner ab 1.1.2017 im Vergleich zu anderen Einrichtungen relativ hoch. Der oben dargestellte Anstieg der Personalaufwendungen in Höhe von 180 TSD Euro wirkt sich auf die Höhe des eeE aus.

Ermittlung des eeE für die AKL gGmbH

	Vereinbarung ab 1.4.2017	Erhöhung nach Anpassung AÜG
Monatliches Pflegebudget (PG 2 - PG 5)	224.387,68 €	239.387,68 €
Gesamtbetrag Leistungspauschalen PV	127.683,62 €	127.683,62 €
Differenz	96.704,06 €	111.704,06 €
Anzahl Bewohner der Pflegegrade 2 - 5	97,462	97,462
Einrichtungseinheitlicher Eigenanteil im Monat	992,22 €	1.146,13 €
Einrichtungseinheitlicher Eigenanteil am Tag	32,62 €	37,68 €

Monatliches Pflegebudget

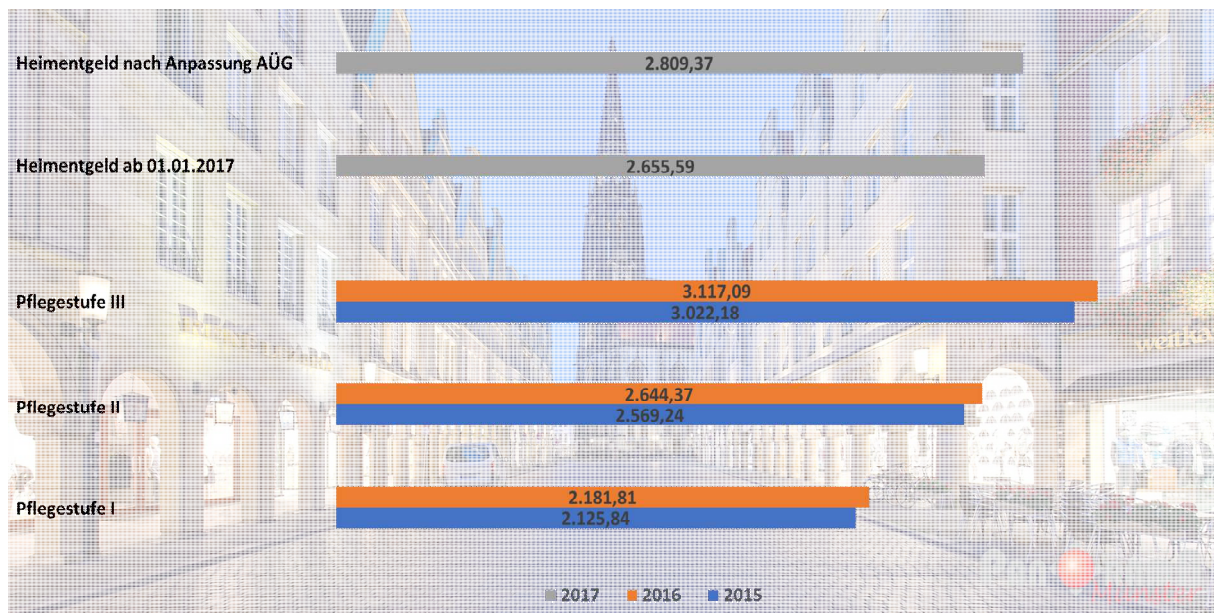
Der einrichtungseinheitliche Eigenanteil (eeE) stellt eine wichtige Kennzahl für das Preisniveau der Einrichtung dar. Durch die vorgenommene gesetzliche Überleitung und die Berücksichtigung individueller bewohnerbezogener Kriterien hat sich für das Klarastift ein überdurchschnittlicher eeE im Vergleich zu der Mehrzahl lokaler Anbieter ergeben. Mit einem möglichen Anstieg der Personalaufwendungen wird eine Veränderung des eeE erfolgen, der den Abstand weiter verstärkt.

Entsprechend der oben angeführten Berechnung erhöht sich der eeE um 15,5 % auf 1.146 Euro. Dieses lässt das gesamte Pflegeentgelt um 5,8 % gegenüber dem bis dato bestehenden Entgelt in Höhe von 2.655,59 Euro auf 2.809,37 Euro anwachsen.

Die nachstehende Abbildung (Abb.) 1 zeigt sowohl die Entwicklung der Pflegeentgelte der letzten Jahre als auch den aufgezeigten sich möglicherweise ergebenden Kostensprung auf.

Abb.1

Heimentgeltentwicklung Altenzentrum Klarastift 2015 – 2017 / (Werte in Euro)



2.3 Lokale Marktbetrachtung

Der durchschnittliche einrichtungseinheitliche Eigenanteil (eeE) liegt in Deutschland bei 576 Euro pro Monat und Bewohner.¹ Die Verteilung und Höhe der durchschnittlichen einrichtungseinheitlichen Eigenanteile (eeE) variiert je nach Trägerschaft der Pflegeeinrichtung.

Die Bandbreite der gesamten Eigenanteile liegt in Münster zwischen 2.051,53 EUR und 2.655,59 EUR für die AKL gGmbH. Damit hebt sich die AKL gGmbH schon jetzt von den anderen Marktteilnehmern ab.

3. Arbeitsrechtliche Bewertung und Lösungsstrategien

Um auch zukünftig den neuen Anforderungen gerecht zu werden, wurde dieser Sachverhalt an die uns seit Jahren beratende Kanzlei Kelp & Blättermann übergeben. Diese Kanzlei hat bereits seinerzeit sowohl die Geschäftsführung als auch den Aufsichtsrat bei der Neugründung der Klarastift Service GmbH und dem Aufbau der Sozialholding beraten.

Sachstand:

Zurzeit besteht ein Versorgungsvertrag der Altenzentrum Klarastift gGmbH, zur Erfüllung dieses Vertrages werden die bei der Klarastift Service GmbH tätigen Mitarbeiter in der Pflege an die Altenzentrum Klarastift gGmbH überlassen. Es handelt sich dabei um eine Arbeitnehmerüberlassung, die Gesellschaft ist dazu berechtigt, da eine Arbeitnehmerüberlassungsgenehmigung vorliegt. Die Mitarbeiter werden nach dem maßgeblichen Tarifvertrag vergütet. Auf diese Gesellschaft findet der TVöD keine Anwendung. Demgegenüber werden die im Altenzentrum Klarastift gGmbH beschäftigten Mitarbeiter weiterhin nach dem für diese Gesellschaft maßgeblichen Tarifvertrag TVöD vergütet.

¹ PFLEGEMARKT.COM, am Puls der Pflege, <https://www.pflegemarkt.com/2017/03/30/einrichtungseinheitlicher-eigenanteil-pflegeheim/>, 15.06.2016

Die beschriebenen Strukturen entsprechen den gesetzlichen Vorgaben und waren bis zur Änderung des Gesetzes zur Arbeitnehmerüberlassung auch sinnvoll. Mit Änderung des AÜG, mit Wirkung ab dem 01.04.2017, ist es erforderlich, eine Anpassung der Strukturen vorzunehmen.

Dabei stehen rechtlich zwei Möglichkeiten zur Verfügung, entweder wird der bisher bestehende Versorgungsvertrag auf die Klarastift Service GmbH übergeleitet bzw. neu begründet oder es wird ein Gemeinschaftsbetrieb vereinbart zwischen der Altenzentrum Klarastift gGmbH und der Service GmbH, und zwar mit Wirkung zum 01.01.2018.

3.1 Überleitung des Versorgungsvertrages auf die Klarastift Service GmbH

Dieser Vorschlag knüpft an die im AÜG ab dem 01.04.2017 vorgesehene und privilegierte Regelung der sogenannten Personalgestellungen auf der Grundlage von Tarifverträgen des Öffentlichen Dienstes an.

Die in § 1 Abs. 3 Nr. 2b AÜG vorgesehene Regelung sieht eine zulässige Form der dauerhaften Arbeitnehmerüberlassung ausdrücklich vor. Nach der Protokollerklärung zu der Gesetzesneuregelung ist unter „Personalgestellungen“ die unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten geregelt und vorgesehen. Dies knüpft an die ohnehin im TVöD praktizierte Beschäftigung von Arbeitnehmern bei einem anderen Arbeitgeber an, dies ist im Öffentlichen Dienst ausdrücklich vorgesehen und wird auch so praktiziert. Es werden Mitarbeiter aus dem öffentlichen Dienst an andere Gesellschaften (Dritte) auf Dauer (zulässig) ausgeliehen.

Diese Neuregelung im AÜG greift die Aufgabenverlagerung auf eine andere Gesellschaft ausdrücklich auf, denn diese Praxis ist gerade im Rahmen der Wahrnehmung von öffentlichen Aufgaben anzutreffen. Dort erfolgt die Verlagerung von öffentlichen Aufgaben auf privatrechtliche Gesellschaften, zum Teil auf Eigenbetriebe oder Dritte. Dazu gehört z.B. die Verlagerung der Aufgabe der Speisenversorgungen in Krankenhäusern und Altenheimen. Diese Aufgabe wird auf eine andere Gesellschaft übertragen und wahrgenommen. Dazu werden häufig von kommunalen Arbeitgebern Service Gesellschaften gegründet oder die Aufgabe wird an einen Dritten vergeben.

Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben wurden in der Praxis die bei der öffentlichen Hand beschäftigten Mitarbeiter der Service Gesellschaft oder dem Dritten „beigestellt“ und somit ausgeliehen. Der Arbeitsvertrag und die Vergütung dieser Mitarbeiter blieben dabei unangetastet.

Eine Übernahme der Mitarbeiter durch die den Auftrag ausführende Gesellschaft erfolgte nicht, da die Mitarbeiter die Gefahr der Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen befürchteten und eine Übernahme von lang erdienten Altersversorgungen rechtlich nicht erfolgen konnte.

Die Neuregelung im AÜG greift diese Praxis auf und erklärt die Arbeitnehmerüberlassung dieser Mitarbeiter dauerhaft für zulässig. Diese Mitarbeiter sind nach dem Gesetzeszweck nicht schutzbedürftig, da ein Tarifvertrag aus dem öffentlichen Dienst Anwendung findet und die Arbeitsverhältnisse unangetastet bleiben.

Die öffentliche Hand soll nicht gehindert werden, Aufgabenverlagerungen vorzunehmen und damit notwendige Reformen umzusetzen.

Auf diese Konstellation hat die Gesetzgebung nun reagiert und diese sogenannten „Personalgestellungen im öffentlichen Dienst“ ausdrücklich zugelassen, auch bei Überlassung an einen Dritten, sofern der Tarifvertrag des

Öffentlichen Rechts auf das Arbeitsverhältnis weiter angewendet wird und das Arbeitsverhältnis zu dem bisherigen Arbeitgeber weiterbesteht.

Da die Personalgestellung/Beistellung, also nun ausdrücklich im AÜG gestattet und vorgesehen ist, sollte erreicht werden, dass der derzeitige Versorgungsvertrag von der Altenzentrum Klarastift gGmbH auf die gemeinnützige Klarastift Service GmbH übertragen wird.

Dies hat zur Folge, dass die in der gemeinnützigen Klarastift Service GmbH tätigen Mitarbeiter dort weiterhin, und zwar ohne Anwendung der Arbeitnehmerüberlassung, dauerhaft tätig werden können. Dies führt dazu, dass die Mitarbeiter zukünftig nicht mehr im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung entliehen, sondern dauerhaft bei der Klarastift Service GmbH beschäftigt werden.

Auf Grund dieser Neuregelung können die im Altenzentrum Klarastift gGmbH beschäftigten Mitarbeiter zur Umsetzung des Versorgungsvertrages zulässig und dauerhaft der Service Gesellschaft beigestellt werden. Dies unter Beibehaltung der arbeitsvertraglichen Regelungen, denn diese werden in keinster Weise verändert.

Durch die Überleitung des Versorgungsvertrages auf die Klarstift Service GmbH ist auch die Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens gewährleistet, denn die genannten Gesellschaften wenden zulässig verschiedene tarifvertragliche Regelungen an. Darüber hinaus wird es dauerhaft keine Arbeitnehmerüberlassung mehr in der Klarstift Service GmbH geben, dies ist erfahrungsgemäß auch gegenüber den Beschäftigten ein positives Signal. Auch von den Arbeitnehmervertretungen wird dies äußerst positiv gesehen.

3.2 Gründung eines Gemeinschaftsbetriebes

Auf Grund des Umstandes, dass eine Arbeitnehmerüberlassung nach der Neuregelung in der hier vorliegenden Konstellation nur bis zum 31.12.2017 durchgeführt werden sollte, wird angeregt, bei Nichtübertragung des Versorgungsvertrages auf die Klarastift Service GmbH zukünftig einen Gemeinschaftsbetrieb zwischen der Altenzentrum Klarastift gGmbH und der gemeinnützigen Klarastift Service GmbH zu begründen.

Nach allgemeinen Grundsätzen liegt dann keine Arbeitnehmerüberlassung vor, wenn verschiedene rechtlich selbständige Arbeitgeber im Rahmen einer unternehmerischen Zusammenarbeit mit dem Einsatz ihrer Arbeitnehmer einen gemeinsamen Betriebszweck verfolgen. Dies wird nicht als Umgehung einer Arbeitnehmerüberlassung angesehen, wenn eine sogenannte gemeinsame Führung zwischen den rechtlich selbständigen Unternehmen vereinbart wird. Dies bedeutet, dass die Altenzentrum Klarastift gGmbH und die gemeinnützige Klarastift Service GmbH maßgeblich im Hinblick auf die Personalentscheidungen, eine einheitlich Leitung haben müssen. Auch in dieser Konstellation bleiben die genannten Gesellschaften rechtlich selbständig.

4. Auswirkungen auf die gemeinnützige Klarastift Service GmbH

Um die Anforderungen an die Nichtanwendung des AÜG gem. § 1 Abs. 3 Nr. 2b AÜG zu erfüllen, ist es erforderlich, dass

- die Aufgaben der AKL gGmbH auf die Klarastift Service GmbH verlagert werden
- auf Grund des Tarifvertrages TVÖD das Arbeitsverhältnis mit der AKL gGmbH weiter besteht und
- die Arbeitsleistung zukünftig bei der Klarastift Service GmbH erbracht wird.

Voraussetzung für die Übertragung der Aufgaben der AKL gGmbH auf die Klarastift Service GmbH ist u.a., dass der derzeitige Versorgungsvertrag der AKL gGmbH auf die gemeinnützige Klarastift Service GmbH übertragen wird und die Klarastift Service GmbH somit das Recht erhält, die stationären Pflegeleistungen zu erbringen. Im Zusammenhang mit der Übertragung bzw. Neuansatzstellung kann die Alternative eines sogenannten, seitens des Gesetzgebers begrüßten Gesamtversorgungsvertrags, angefragt werden.

4.1 Abschluss eines allgemeinen Versorgungsvertrages

Basis der Leistungserbringung ist ein gültiger allgemeiner Versorgungsvertrag gem. den Ausführungen des § 71 Abs 1,2 oder des 72 ff SGB XI.

Die Vertreter der Pflegekassen und der überörtliche Sozialhilfeträger haben auf Anfrage die Bereitschaft zum Abschluss eines allgemeinen Versorgungsvertrages gem. §§ 71 Abs. 1, 2 und § 72 ff SGB XI signalisiert.

Voraussetzung hierzu ist die Aufnahme der Stationären Pflege in den Aufgabenkatalog des § 2 des Gesellschaftsvertrages der Klarastift Service GmbH. Die vorgeschlagene Erweiterung des Gesellschaftsvertrages ist in der Anlage zu dieser Vorlage aufgeführt.

4.2 Übertragungsvertrag

Mit Abschluss eines Versorgungsvertrages nach § 72 SGB XI durch die Klarastift Service GmbH erhält die Gesellschaft das Recht stationäre und möglicherweise auch ambulante Pflegeleistungen zu erbringen. Im Anschluss daran ist der Übergang des Betriebes zwischen den beiden Gesellschaften zu regeln. Die bestehende Belegschaft der Altenzentrum Klarastift gGmbH verbleibt in der Gesellschaft und behält ihren arbeitsrechtlichen Status. Auch zukünftig werden Pflegedienstmitarbeiter/-innen in dieser Gesellschaft eingestellt und ausschließlich im Rahmen des TVÖD vergütet.

Im Rahmen des Betriebsübergangs sind im Weiteren sowohl die Übernahme der Pachtverpflichtungen gegenüber der Stiftung Magdalenenhospital, die Nutzung bzw. der Übergang des beweglichen Vermögens sowie eine ausreichende Kapitalausstattung vertraglich zwischen den beiden Gesellschaften zu regeln.

Diese Regelung soll im Anschluss an die Beantragung des Versorgungsvertrages im Rahmen der Wirtschaftspläne 2018 erarbeitet und dem Aufsichtsrat vorgetragen werden.

5. Allgemeines

Ergänzend zu den obenstehenden Ausführungen sollen ausgehend von der getroffenen Entscheidung weitere Aspekte ihre Berücksichtigung finden.

5.2 Austausch mit dem Betriebsrat

Seitens der gemeinnützigen Klarastift Service GmbH besteht derzeit kein aktiver Betriebsrat. Dieser hatte sich bereits vor einigen Jahren aufgelöst. Trotz des wiederholten Angebots der Geschäftsführungen haben sich bis dato keine Verantwortlichen gefunden, die die Gründung eines Betriebsrates forcieren würden.

Im Gegensatz hierzu verfügt die Altenzentrum Klarastift gGmbH über einen aktiven Betriebsrat der die umfassenden Möglichkeiten einer Betriebsratstätigkeit wahrnimmt. Auf Basis der bestehenden Arbeitnehmerüberlas-

sung zwischen den Gesellschaften vertritt er die entliehenen MitarbeiterInnen und hat selbstverständlich ein Interesse an einer Überführung in das Tarifgefüge des TvÖD, gleichwohl es sich nicht um die Belegschaft dieser Gesellschaft handelt.

Wie in der Vergangenheit besteht ein enger Kontakt zwischen dem Betriebsrat und den Geschäftsführungen. Bereits in mehreren Rücksprachen wurde der Betriebsrat darüber informiert, dass die rechtliche Bewertung geprüft und mit dem Aufsichtsrat thematisiert wurde.

5.3 Erhalt des Status Quo

Entscheidend für die beiden oben dargestellten Lösungsansätze ist, dass sich der bis dato bestehende Status Quo der einzelnen MitarbeiterInnen nicht ändern wird. Das examinierte Pflegepersonal wird auch zukünftig in der Altenzentrum Klarastift gGmbH verbleiben und auch nur dort zukünftig auf der Grundlagen des TvÖD eingestellt und beschäftigt werden. Für die Belegschaft der Klarastift Service GmbH ergeben sich ebenso keine Änderungen. Der Status Leiharbeitnehmer wird zugunsten der Festanstellung aufgegeben. Die hier beschäftigten Mitarbeiter werden unter den gleichen Bedingungen weiterbeschäftigt und Neueinstellungen finden ebenfalls unter den bewährten Bedingungen statt.

5.4 Steuerliche Auswirkungen

Für die beiden betroffenen Gesellschaften wurde geprüft, wie die Veränderung der Leistungserbringung ertragsteuerlich und umsatzsteuerlich zu beurteilen sind.

AKL gGmbH

Die Überlassung von Pflegekräften an eine andere gemeinnützige Einrichtung ist als Zweckbetrieb gem. § 66 AO einzustufen und ist damit von der Körperschaft- und Gewerbesteuer befreit. Solange die Voraussetzungen für eine umsatzsteuerliche Organschaft bestehen, sind die Entgelte aus der Personalgestellung als Innenumsätze nicht umsatzsteuerbar.

Klarastift Service GmbH

Der Betrieb einer stationären Pflegeeinrichtung kann von der gemeinnützigen Klarastift Service GmbH im Rahmen eines steuerbefreiten Zweckbetriebes Körperschaft- und Gewerbesteuerfrei unterhalten werden. Die Umsätze aus den Pflegeleistungen sind gem. § 4 Nr. 16 UStG von der Umsatzsteuer befreit.

6. Gesellschaftsvertragliche Erfordernisse

Der derzeitige Gegenstand der gemeinnützigen Klarastift Service GmbH ist laut Gesellschaftsvertrag § 2 der Betrieb von Wohngemeinschaften für an Demenz erkrankte Menschen und sonstige hilfsbedürftige Personen im Sinne der Gemeinnützigkeitsvorschriften der Abgabenordnung (AO).

Hinzu kommt die Leistungserbringung gegenüber den im Verbund stehenden Gesellschaften des Klarastifts.

Für den Abschluss des Versorgungsvertrages gem. § 71 SGB XI wird seitens der Kostenträger die Ergänzung des § 2 um den Betrieb von Altenwohnheimen, Pflegeheimen, sonstigen sozialen Einrichtungen, ambulanten und stationären Einrichtungen auf dem Gebiet der Altenhilfe für Bedürftige im Sinne der Gemeinnützigkeit verlangt.

7. Beschlussfassungen

Die Geschäftsführung wird beauftragt:

1. Änderung der § 2 und 3 des Gesellschaftsvertrages der Klarastift Service GmbH lt. Anlage.
2. Abschluss eines Gesamt- bzw. Versorgungsvertrages mit der Pflegekasse und dem örtlichen Sozialhilfeträger, vertreten durch den Landschaftsverband Westfalen Lippe.
3. Vorbereitung der Übernahme des Betriebs der stationären Pflege vorbehaltlich eines vorliegenden Versorgungsvertrages.
4. Erstellung eines Übertragungsvertrages hinsichtlich des Betriebsüberganges.