

Unser Schwerpunkt:
Digitalisierung

DIGITAL

> GO!

St. Augustinus Gruppe –
eine erfolversprechende
Umsetzung der Digitalstrategie

Digitale Pflegekonzepte
für Krankenhäuser –
Anspruch und Wirklichkeit

Digital sozial –
Digitalisierung in der
Sozialwirtschaft

Inhalt


Unser Schwerpunkt: Digitalisierung

- 04** Digital-Assessment als Basis einer Digitalstrategie
- 06** Digital sozial – Digitalisierung in der Sozialwirtschaft
- 08** Digitalisierung – Chance für echte Prozessoptimierung

Interview

- 10** Eine erfolgsversprechende Umsetzung der Digitalstrategie
Im Gespräch mit Rainer Pappert, Geschäftsführer der St. Augustinus Gruppe

Gastbeitrag

- 12** Digitale Pflegekonzepte für Krankenhäuser – Anspruch und Wirklichkeit
Prof. Dr. Horst Kunhardt
- 14** Digital Fit: wenn digitale und analoge Welt harmonieren
- 15**  Digitalisierung in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft –
ist sie wirklich bereits angekommen?

Aktuelles Steuerrecht

- 16** Elektronische Kassen – ein Thema für NPO?

Aktuelles Recht

- 18** Digitalisierung im Rahmen des PPSG

Letzte Seite

- 19** Fachtage und Grundlagenseminare
- 19** Wissenswertes



EDI- TO- RIAL

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die strategische Bedeutung der Digitalisierung ist inzwischen allen bewusst. Selbst die Politik arbeitet richtungsweisend, indem sie digitale Transformation in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft durch verschiedenste Gesetze fordert und fördert. Denken Sie an das Pflegestärkungsgesetz, das Terminservice- und Versorgungsgesetz und künftig auch das „Digitale-Versorgung-Gesetz“ (Referentenentwurf).

Nun gilt es, sich den Herausforderungen zu stellen, welche mit der Gestaltung einer unternehmensindividuellen Digitalisierung verbunden sind – der Einsatz innovativer Technologie und digitaler Methoden bietet viele Chancen und Möglichkeiten.

Wir blicken deshalb mit unseren Expertenbeiträgen auf wichtige Aspekte der Digitalisierung und befassen uns unter anderem mit dem Status quo und der strategischen Ausrichtung, mit Prozessen und Fördermöglichkeiten – wertvolle Denkanstöße für Sie in Bezug auf anstehende Entscheidungen in diesem Themenkomplex.

Wir wünschen Ihnen den ein oder anderen Erkenntnisgewinn und viel Spaß mit unserer aktuellen Curacontact!

Jörg Redmann

Partner
Leiter Geschäftsfeld IT-Management

3

Dinge,
die Sie
wissen
wollen

Die echte Vernetzung von Prozessen, Köpfen und Leistungsangeboten **beginnt erst mit digitalen Lösungen** über Sektorgrenzen hinweg.

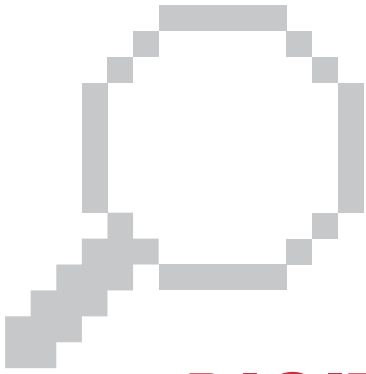
Seite 10 - 11

Der **Investitionsstau** in deutschen Kliniken wird auf einen **zweistelligen Milliardenbereich** geschätzt. Ein Grund dafür könnte die fehlende politische Planungssicherheit sein.

Seite 12 - 14

Bis 2021 kann einmalig ein **Zuschuss für die Förderung der Digitalisierung** in Höhe von 12.000 Euro beantragt werden – förderfähig sind Kosten für Anschaffung, Inbetriebnahme, Schulungen und Lizenzen.

Seite 18



DIGITAL-ASSESSMENT

ALS BASIS EINER DIGITALSTRATEGIE

Die Digitalisierung ist Treiber eines tiefgreifenden Wandels in nahezu allen gesellschaftlichen Bereichen. Doch wie gut sind die einzelnen Leistungserbringer auf diese Veränderungen vorbereitet? Kennen Sie Ihre Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung? Ein Digital-Assessment stellt eine sinnvolle Maßnahme zur initialen Standortbestimmung dar.

Digitalisierung wozu?

Die Digitalisierung von Prozessen soll deren Effektivität steigern. Es gilt, Organisationsstrukturen zukunftsorientiert zu gestalten. Hierzu müssen deren Komplexität und die Dynamik der künftigen Arbeitswelt adäquat und anwenderorientiert abgebildet werden.

Das Assessment ermittelt den digitalen Reifegrad und bestimmt so das Stadium der Digitalisierung, in dem sich ein Unternehmen befindet. Dabei müssen alle relevanten Dimensionen der Digitalisierung betrachtet sowie die Besonderheiten der jeweiligen Branche berücksichtigt werden. Das Ergebnis dient als Ausgangsbasis für die Entwicklung einer umfassenden und zukunftsorientierten Digitalstrategie.



Das Assessment ermittelt den digitalen Reifegrad eines Unternehmens.

Christoph Dessel
Experte für ITAudit und Digitalisierung

3. Mitarbeiter & Organisation

Weiterhin wichtig für die erfolgreiche Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen sind die digitalen Kompetenzen der Beschäftigten, deren Veränderungsbereitschaft sowie das Vorhandensein geeigneter Organisationsstrukturen. Innerhalb kürzester Zeit haben Social Media wie WhatsApp, Facebook und Twitter das Kommunikationsverhalten der jüngeren Generation tiefgreifend verändert. Dies muss bei der Kommunikation mit Partnern systemisch berücksichtigt werden, da sonst die Gefahr besteht, von den Nutzern dieser Generation nicht mehr wahrgenommen zu werden.

4. Führung & Kultur

Gleichzeitig müssen Führungskräfte die Bedeutung und Notwendigkeit des digitalen Wandels erkennen und proaktiv vorantreiben. Sie prägen maßgeblich die Unternehmenskultur und die allgemeine Haltung gegenüber Veränderungen.

5. Kundenerlebnis

Künftig wird auch im Gesundheits- und Sozialwesen das „Kundenerlebnis“ als Wettbewerbsvorteil immer wichtiger werden. So können sich Leistungserbringer bspw. gezielt durch digital unterstützte, individualisierte Dienstleistungen, Interaktion und Kommunikation mit Patienten, Bewohnern oder Klienten von den Wettbewerbern differenzieren.

Dimensionen der Digitalisierung

1. Technologie

Zum einen gilt es zu überprüfen, ob im Unternehmen die notwendigen Kompetenzen und Infrastrukturen vorhanden sind, um neue Technologien bewerten und implementieren zu können.

2. Prozessdigitalisierung

Zum anderen ist zu ermitteln, inwieweit Unternehmensprozesse bereits optimiert, automatisiert, digital unterstützt und ohne Medienbrüche miteinander verschränkt sind. Prozessbedingte Notwendigkeiten sind dabei ebenso zu berücksichtigen wie Aspekte der IT-Sicherheit und eine sinnhafte Transparenz.



Digitalisierung ist nicht gleich Digitalisierung. Die Besonderheiten der unterschiedlichen Branchen müssen zwingend berücksichtigt werden.

Dr. Henning Kropp
Experte für Digitalisierungsstrategie

6. Strategie & Geschäftsmodelle

Gerade hierbei spielt eine langfristig tragfähige Unternehmensstrategie eine weitere wichtige Rolle, um bspw. durch den Aus- und Aufbau digitaler Geschäftsmodelle die Wertschöpfung des Unternehmens nachhaltig zu verbessern.

Zusätzlich ist zu beachten, dass die digitale Welt kein rechtsfreier Raum ist. Gesetzen und regulatorischen Anforderungen aus dem Datenschutz, dem Steuerrecht oder dem IT-Sicherheitsgesetz müssen Unternehmen daher auch mit digitalisierten Prozessen gerecht werden. Dies gilt es bei der Standortbestimmung und insbesondere der Entwicklung einer Digitalstrategie unbedingt zu berücksichtigen.

Maßgeschneidert für das Gesundheits- und Sozialwesen

In das Digital-Assessment sind unsere umfassenden Branchenkenntnisse aus dem Sozial- und Gesundheitswesen sowie die Kenntnis der spezifischen Besonderheiten verschiedener Trägerschaften eingeflossen. Dies trifft sowohl auf den ambulanten und stationären Bereich wie auch auf die unterschiedlichen Helfefelder, wie beispielsweise Alten-, Jugend- und Behindertenhilfe, zu. Für den Gesundheitsbereich haben wir unsere Kenntnisse der Prozesse aus Krankenhäusern und Reha-Kliniken integriert. Fundierte Erfahrungen aus der Begleitung und Umsetzung von Digitalisierungsprozessen in kommunalen und konfessionellen Einrichtungen wurden bei dem Aufbau des Digital-Assessments ebenfalls berücksichtigt, um für alle Unternehmen und Organisationen aus dem Gesundheitswesen, der Sozialwirtschaft und dem kommunalen Bereich praxisnahe Ergebnisse sicherzustellen.

Von der Standortbestimmung zur Digitalstrategie

Das Curacon Digital-Assessment ermöglicht eine umfassende und branchenindividuelle Standortbestimmung. Der Fokus liegt dabei auf den strategischen Aspekten der Digitalisierung. Aus dem

Ergebnis können erste Handlungsfelder identifiziert und grundlegende strategische Maßnahmen abgeleitet werden. Diese stellen die Grundlage dar, auf der im Anschluss zielgerichtet eine individuelle Digitalstrategie entwickelt werden kann. Hierfür hat Curacon spezielle Lösungen, Werkzeuge und Vorgehensweisen entwickelt. So bietet z. B. unser Digitalisierungsatlas eine umfassende Übersicht zentraler digitaler Handlungsfelder, Technologien, Produkte und Anbieter im Umfeld der Digitalisierung. ●

FAZIT

Die Digitalisierung ist für unterschiedlichste Prozesse von Unternehmen Antwort und Treiber zugleich. Menschliche Denk- und Kommunikationsleistungen werden durch den Einsatz neuer Technologien unterstützt und ergänzt. Elektronische Systeme können die Sammlung und Bewertung von Informationen in verstärktem Maße unterstützen. Digitalisierung sollte als Chance gesehen werden, um für die Zukunft gerüstet zu sein. Wir unterstützen Sie bei der Standortbestimmung, entwickeln gemeinsam mit Ihnen eine individuelle Digitalstrategie und begleiten Sie bei der erfolgreichen Umsetzung von digitalen Projekten.

Christoph Dessel
CISA, CRISC
christoph.dessel@curacon.de

Dr. Henning Kropp
Unternehmensberatung
henning.kropp@curacon.de



DIGITAL SOZIAL –

DIGITALISIERUNG IN DER

SOZIALWIRTSCHAFT

Der Begriff Digitalisierung bezeichnet im Allgemeinen die Veränderungen von Prozessen, Objekten und Ereignissen, welche durch eine zunehmende Nutzung von digitalen Geräten erfolgt. Bei der Betrachtung der Sozialwirtschaft ergeben sich drei Gebiete und Praxisbeispiele, in denen Digitalisierung die Prozesse maßgeblich beeinflusst und verändert.

Digitalisierung interner Prozesse innerhalb der Organisation

Die Umstellung auf digitale Methoden zur Regelung interner Prozesse kann in Pflegeeinrichtungen beispielsweise über eine digitale Stecktafel erfolgen. Der Einsatz einer digitalen Stecktafel dient dabei insbesondere der digitalen Vereinheitlichung bestimmter Versorgungsstrukturen pro Bewohnergruppe auf dem Wohnbereich und unterstützt gleichwohl die Wohnbereichsleitung in der digitalen Prozesssteuerung. Die Informationsweitergabe an die Mitarbeitenden erfolgt dann über Smartphones, die den Mitarbeitenden während ihrer Dienstzeit zur Verfügung gestellt werden können. Die Wohnbereichsleitung erhält durch eine digitale Stecktafel darüber hinaus die Möglichkeit, Veränderungen über die im Planungsprogramm hinterlegten Informationen des Bewohners (hier: Strukturierte Informationssammlung) an die Stecktafel weiterzuleiten, so dass ihre Mitarbeitenden unmittelbar für die Pflege relevante Informationen erhalten.

Einsatz digitaler Medien in der Arbeit mit Menschen

In der direkten Arbeit mit Menschen, Klienten und/oder Patienten kann innovative Technologie eingesetzt werden. So existieren bereits hoch entwickelte „Ambient Assisted Living“ – Systeme, die das alltägliche Leben älterer und behinderter Menschen situationsabhängig und unaufdringlich unterstützen. Digitale Methoden, Konzepte, (elektronische)

Systeme, Produkte sowie Dienstleistungen werden mit dem Ziel, alltagstaugliche Assistenzlösungen für ein selbstbestimmtes Leben zu bieten, entwickelt. Darüber hinaus werden bereits technische Assistenzsysteme, sogenannte „Smart-Home“-Modelle, zur ambulanten Betreuung eingesetzt. Über „TeleCare“ ist außerdem eine standortunabhängige Online-Befragung möglich, so dass stark eingeschränkte Patienten von zuhause aus Beratungsangebote in Anspruch nehmen können. Eine langfristige Zukunftsvision ist zudem der Einsatz von Assistenzrobotern, um Fachkräftemangel zu kompensieren und Pflegekräfte zu entlasten, wie im Ausland bereits erfolgreich projiziert wird.

Digitales Personalmanagement

Digitalisierung bietet Organisationen der Sozialwirtschaft zudem umfassende Chancen zur Personalgewinnung, wie z. B. neue Möglichkeiten der Stellenausschreibung zur Gewinnung jüngerer, nachkommender Generationen. Das sogenannte „Active Sourcing“ könnte ein Ansatzpunkt sein, dem Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft entgegen zu wirken. Active Sourcing bezeichnet die aktive Suche nach und die direkte Ansprache von potentiellen Bewerber/-innen in Karrierenetzwerken, Lebenslaufdatenbanken, sozialen Netzwerken usw. Insbesondere das Kommunikationsverhalten mit potentiellen (jungen) Bewerbern muss partizipative Ansätze mit Elementen aus der Social Media Welt enthalten. ●

FAZIT

Die vorgestellten Dimensionen der Digitalisierung bieten insbesondere im Hinblick auf Flexibilität und Unabhängigkeit viele Chancen. Diesen Dimensionen stehen allerdings auch Herausforderungen gegenüber. So entlastet der Einsatz innovativer Technologien zwar Fach- und Führungskräfte, verringert zugleich aber die persönliche Zuwendung und birgt die Gefahr der sozialen Entfremdung. Sie sind daher als langfristige Visionen zu betrachten, die im Zuge des Personalmanagements soziale Aspekte und nachhaltige Strukturen fokussieren müssen. In diesem Zusammenhang sollten die Fördermöglichkeiten nicht außer Acht gelassen werden: Um die Entwicklung und den Einsatz neuer technischer und organisatorischer Lösungen weiterhin zu stärken, hat das Ministerium für Bildung und Forschung im Jahr 2017 den Cluster „Zukunft der Pflege“ gestartet. Bis zum Jahr 2022 stehen dafür insgesamt 20 Millionen Euro bereit. Die Fördermaßnahme gehört zum Forschungsprogramm „Technik zum Menschen bringen“. Digitalisierung ist und bleibt somit in der nächsten Zeit einer der Megatrends, der mittlerweile auch von der Politik den erforderlichen Zuspruch erhält.



Annemarie Fajardo
Unternehmensberatung
annemarie.fajardo@curacon.de



Alina Hövelmann
Unternehmensberatung
alina.hoevermann@curacon.de

DIE 7 WICHTIGSTEN SCHRITTE

ZUR EINFÜHRUNG EINER DIGITALEN STECKTAFEL IN EINER STATIONÄREN PFLEGEEINRICHTUNG:

- 1 Prüfung vorhandener Organisationsinstrumente zur Koordination von Arbeitsabläufen
- 2 Identifizierung von Instrumenten, die sich für die Digitalisierung von Prozessen eignen, z. B. eine analoge Stecktafel
- 3 Überprüfung entsprechender Fördermittel zur Anschaffung einer Software, die eine digitale Stecktafel ermöglicht (vgl. § 8 Absatz 8 SGB XI)
- 4 Installation der Software und der für die digitale Stecktafel erforderlichen Hardware, wie etwa ein großer Bildschirm in jedem Besprechungszimmer (z. B. Dienstzimmer, wo die gemeinsame Übergabe aller Wohnbereiche/Etagen stattfindet)
- 5 Überprüfung einer auskömmlichen technischen Ausstattung innerhalb der Arbeitsbereiche der Pflege- und Betreuungspersonen (z. B. ausreichende Anzahl an Handgeräten, wie etwa ein Smartphone zur Abbildung der Zuständigkeiten für die jeweilige Schicht)
- 6 Einführung einer Testphase der technischen Ausstattung zur ausführlichen Einarbeitung und Begleitung der Mitarbeitenden (hier: mindestens 3 Monate inkl. monatlicher Evaluierung)
- 7 Verschriftlichung der Prozesse sowie Transformation in das bestehende QM-System



DIGITALISIERUNG – CHANCE FÜR ECHTE PROZESSOPTIMIERUNG

Wer seine Prozesse verbessern möchte, sucht oftmals nach einer digitalen Unterstützung. Vorsicht ist jedoch bei der bloßen Übersetzung aktuell problembehafteter Prozesse in die digitale Welt geboten. Denn nur wer den zugrunde liegenden Prozess beherrscht, kann Nutzen aus der Digitalisierung ziehen.

Erste Schritte einer gelungenen Prozessoptimierung

Vor dem Start erster Maßnahmen ist der tatsächliche Grund für die Ablaufschwierigkeiten zu suchen. Hierfür ist zunächst die aktuelle Situation inklusive gefundener Hemmnisse detailliert zu erfassen. Zur übersichtlichen Darstellung bietet sich z. B. eine grafische Aufbereitung der betrachteten Abläufe mit Hervorhebung der aufgedeckten Probleme an (in der Prozessskizze oben rechts anhand eines möglichen Behandlungsablaufs vereinfacht dargestellt). Der Prozess der Patientenbehandlung besteht aus vielen kleineren Teilprozessen, die jeweils Einfluss auf weitere Prozesse im Krankenhaus nehmen. Das heißt, der Gesamtprozess ist an etlichen Punkten durch Schnittstellen geprägt, welche es umfänglich zu transkribieren gilt. Da Schnittstellen selten nur eine Abteilung oder nur einen Fachbereich betreffen, ist es wichtig, dass die Erfassung der Ist-Situation in einem interdisziplinären Team erfolgt, um tatsächlich alle beteiligten Bereiche abbilden zu können. Bei einseitigen Lösungen werden in der Praxis häufig keine tatsächlichen Verbesserungen beobachtet, sondern vielmehr ein Weiterreichen von Problemen.



Prozess niemals unkontrolliert digitalisiert werden. Denn ein schlecht laufender analoger Prozess, dessen Schwachstellen nicht behoben wurden, wird mit digitaler Unterstützung ebenso anfällig für Fehler sein wie zuvor. Das heißt, die gefundenen Schwachstellen im oben dargestellten Prozessausschnitt müssen individuell bewertet und bereits vor Etablierung einer technischen bzw. digitalen Unterstützung gelöst werden. Wenn für alle am Prozess beteiligten Parteien ein pragmatischer und sinnvoller Ansatz für die Prozessoptimierung gefunden wurde und dieser in der Praxis reibungslos funktioniert, kann in einem zweiten Schritt die stufenweise Übersetzung in die digitale Welt erfolgen.

Denn nur wer den zugrunde liegenden Prozess beherrscht, kann Nutzen aus der Digitalisierung ziehen.

Sarah Braun
Expertin für Prozessoptimierung

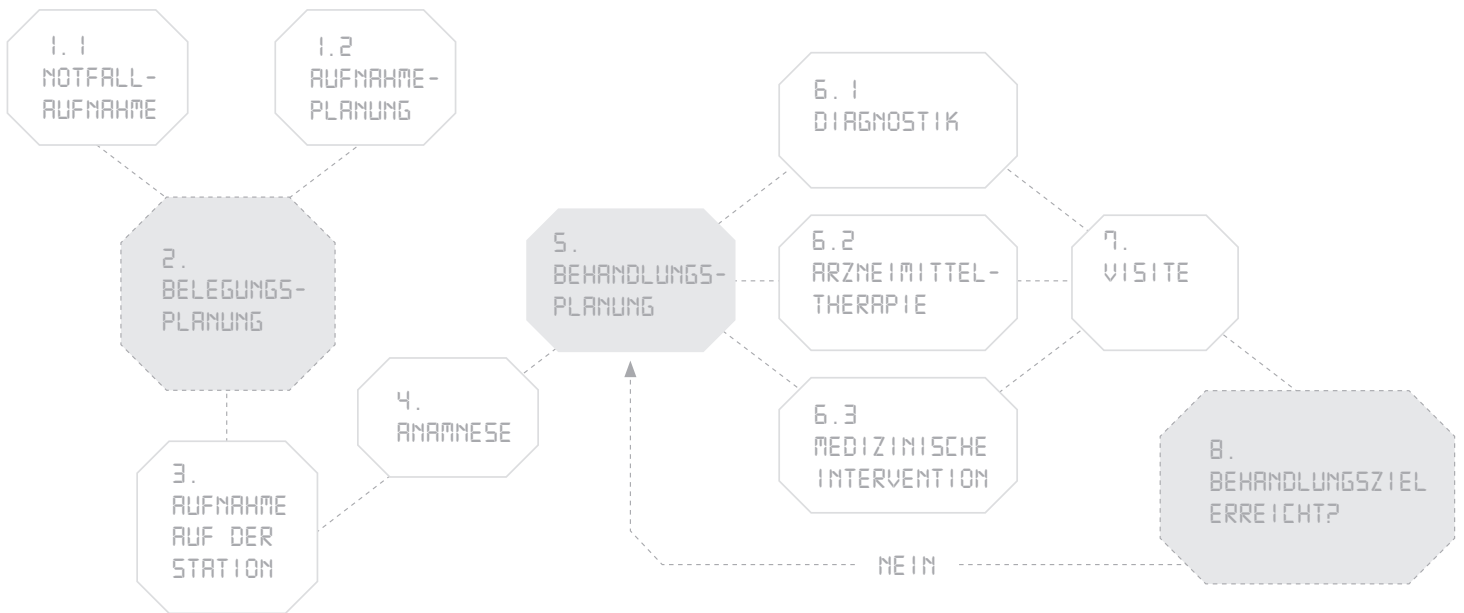
Dem Ruf nach mehr Digitalisierung gerecht werden

Nach einer umfassenden Bewertung der aktuellen Abläufe stellt sich oftmals die Frage, ob der Prozess nicht schlanker und anwenderfreundlicher wäre, wenn er digital unterstützt würde. Grundsätzlich ist eine Übersetzung in einen digitalen Prozess jederzeit möglich, jedoch sollte ein problembehafteter

Betroffene Mitarbeiter in den Wandel einbeziehen

Für den dauerhaften Erfolg digitalisierter Prozesse zeigt sich in der Praxis, dass die Einbindung betroffener Mitarbeiter in die Erarbeitung neuer Abläufe essenziell für deren Gelingen ist.

Dazu gehören neben der initialen Bildung einer Projektgruppe unter Teilnahme aller beteiligten Berufsgruppen auch das ständige Hinterfragen der Sinnhaftigkeit der angestrebten Lösungen und die tatsächliche praktische Anwendbarkeit. Um eine breite Akzeptanz für neue digitale Lösungen zu schaffen, sollten diese spürbare Vorteile mit sich bringen. Spätere Anwender sollten möglichst früh



für die Programmnutzung entsprechend befähigt werden. Denn: Ein hilfreiches neues Programm, z. B. zur Erfassung der Pflegekurve, wird kaum genutzt werden, wenn die Oberfläche nicht der gelebten Praxis entsprechend parametrierung wurde und einzelne Dokumentationsbestandteile demzufolge nicht gefunden werden.

Für die Digitalisierung krankenhauser Prozesse ist ein stufenweises Vorgehen notwendig, welches stets eng durch eine interdisziplinäre Projektgruppe mit allen Stakeholdern begleitet werden muss. ●

FAZIT

Prozesse können mit Unterstützung digitaler Methoden und Werkzeuge gezielt optimiert werden. Damit dies gelingen kann, ist jedoch ein abgestuftes und anwenderorientiertes Vorgehen notwendig, das zuerst alle bestehenden Ablaufprobleme auflöst.

Dr. med. Kirsten Klug
Unternehmensberatung
kirsten.klug@curacon.de

Sarah Braun
Unternehmensberatung
sarah.braun@curacon.de

**Der Erfolg jeder
technischen Lösung liegt
in der Parametrierung
der gelebten Praxis.**

Dr. med. Kirsten Klug
Expertin für Organisationsberatung



>>> EINE ERFOLGVERSPRECHENDE UMSETZUNG DER DIGITALSTRATEGIE



Im Gespräch mit Rainer Pappert,
Geschäftsführer der St. Augustinus Gruppe

Was sind die Hauptziele Ihres Unternehmens für die nächsten Jahre und welche Strategien verfolgen Sie, um diese Ziele zu erreichen?

Das oberste Ziel ist und bleibt unser Bestreben, den Menschen, die sich uns anvertrauen, die bestmögliche Therapie, Pflege oder Betreuung in einem immer komplexeren Gesundheits- und Sozialwesen zu ermöglichen. Wir haben da eine hohe Verantwortung und eine wichtige Lotsenfunktion. Letztlich bieten wir gleiche „Leistung“ zu gleicher „Vergütung“ an wie der Wettbewerb, was als logische Konsequenz eine Differenzierungsstrategie zur Folge hat. Deren Erfolgsfaktoren liegen in der Effizienz und Qualität. Um diese Potenziale zu realisieren, fokussieren wir uns sehr stark auf die Vernetzung unserer Leistungsangebote,

te, die Entwicklung innovativer Behandlungs- und Betreuungskonzepte und einer umfassenden Digitalisierungsstrategie mit einem Planungshorizont für die nächsten fünf Jahre.

Über allem steht immer die Frage: Was ist das Beste für unsere Patienten, unsere Mitarbeitenden und damit für unser Unternehmen?

Unsere christliche Identität ist uns dabei Kompass und Straßenkarte zugleich: Alles was wir tun, muss Sinn stiften, nachhaltig sein und Nutzen bringen.

Gibt es eine separate Digitalstrategie und was beinhaltet diese?

Wie grenzt sie sich von der IT-Strategie ab?

Mit unserer Digitalstrategie bis zum Jahr 2025 beschreiben wir das „Was“: Was wollen wir bis 2025 erreichen, z. B. bei Themen wie künstlicher Intelligenz, Sensorik und Robotik, klinischen Entscheidungs-Unterstützungssystemen oder personalisierter Medizin? Die Digitalstrategie ist unser Masterplan zur digitalen Transformation des gesamten Unternehmens. Unsere IT-Strategie beschreibt dagegen das „Wie“: Wie erreichen wir das Zielbild 2025? Welche Schritte auf unserem technologischen Weg bis dorthin müssen wir gehen? Was benötigen wir an Technik, Ressourcen und Know-how? Wie müssen wir unsere Anwendungslandschaft und Infrastruktur anpassen, um die gesetzten Ziele zu erreichen und zu unterstützen? Damit operationalisiert die IT-Strategie unsere Digitalstrategie im Alltag.

Welche Veränderungen im Unternehmen werden durch die IT und speziell durch die Digitalisierung getrieben?

Ich greife mal drei unserer Projekte heraus, mit denen wir uns gerade intensiv beschäftigen und die durch die IT und die Digitalisierung überhaupt erst ermöglicht werden. Erstens: eine universelle und

„Bei allem Hype um Digitalisierung bleibt es dabei: Was bringt es? Und was kostet es?.“

Rainer Pappert

allgegenwärtige Spracherkennung und Sprachsteuerung – und damit meine ich nicht nur das Krankenhausinformationssystem (KIS) oder die elektronische Patientenakte, sondern wirklich überall und mit beliebigen Endgeräten.

Zweitens: Die E-Mail ist tot. Daher testen wir die digitale Kommunikation über beliebige Endgeräte, eine Art WhatsApp innerhalb unseres Konzerns in allen Bereichen zur Regel- und Notfallkommunikation.

Drittens: In unseren psychiatrischen Fachkliniken beginnen wir mit dem Einsatz von VR-Brillen („Virtuelle Realität“) bei der Behandlung von Patienten mit spezifischen Ängsten, wie Höhenangst oder Soziophobien.

Das Land der Möglichkeiten in der IT wird jeden Tag größer. Daher ist es wichtig, sich zu fokussieren und die wirklich wichtigen Trends aufzugreifen und im Unternehmen zu treiben, ansonsten treiben die Trends das Unternehmen vor sich her.

Seit wann beschäftigt sich die St. Augustinus Gruppe mit dem Thema Digitalisierung als eigenem Themenschwerpunkt?

Das Thema Digitalisierung hat in der St. Augustinus Gruppe einen hohen Stellenwert und ist ein wichtiger Wettbewerbsfaktor. Unsere Gremien haben das erkannt und sich entschieden, die Digitalisierung zusammen mit den Themen Vernetzung und Innovation als eigenen Bereich in der Konzern-Geschäftsführung zu verankern. Seit April dieses Jahres darf ich mich dieser spannenden und herausfordernden Aufgabe widmen. Alle Fäden zu diesen Themen fließen jetzt in meinem Bereich zusammen, und die Themen und Projekte werden gemeinsam mit unserem IT-Leiter und seinen Teams koordiniert und realisiert.

Das hilft, die Digitalisierung nicht nur isoliert in der Somatik zu sehen, sondern alle Unternehmensbereiche, auch die der Senioren- und Behindertenhilfe, im Blick zu behalten. Damit werden echter Wissenstransfer und die Skalierbarkeit von unternehmensweit passenden Lösungen über Sektorengrenzen hinweg möglich. Sind diese Grenzen einmal technisch überwunden, beginnt die echte Vernetzung von Prozessen, Köpfen und Leistungsangeboten.

Dann sind da aber auch Themen wie IT-Sicherheit oder IT-Governance, die eine immer höhere Bedeutung haben. Daher ist bei einem divers aufgestellten Gesundheits- und Sozialkonzern wie der St. Augustinus Gruppe eine zentrale Bündelung der Digitalisierung in all ihren Facetten in der Geschäftsführung sehr sinnvoll. Wir können so bei der Umsetzung der Projekte schneller Entscheidungen treffen und den Projekten auch den nötigen Schwung geben.

Was würden Sie einem Geschäftsführerkollegen eines anderen Trägers empfehlen: Welches sind die drei wesentlichen Erfolgsfaktoren zu diesem Thema?

Erstens: Einen schlechten Prozess zu digitalisieren, ergibt einen schlechten digitalen Prozess. Daher immer erst optimieren, dann digitalisieren. Zweitens: Auf hübschen PowerPoint-Folien funktioniert immer alles. Daher bei neuen Anwendungen oder Verfahren immer einen Proof-of-Concept unter echten Alltagsbedingungen in der eigenen Infrastruktur verlangen. Drittens: Kommunikation. Auf die Anwender hören und sie einbeziehen. Was genau sind die Anforderungen? Was ist der tatsächliche Bedarf? Das erhöht die Akzeptanz der Lösung und minimiert das Risiko, am Ende eine Lösung zu haben, die nicht zum Problem passt.

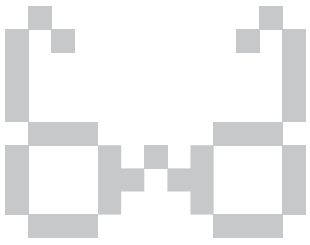


Vielen Dank für das Interview!

Das Interview wurde geführt von:

Birgitta Lorke

Geschäftsführende Partnerin
birgitta.lorke@curacon.de



DIGITALE PFLEGEKONZEPTE FÜR KRANKENHÄUSER – ANSPRUCH UND WIRKLICHKEIT

Krankenhausinformationssysteme (KIS) wurden in den 1990er Jahren in vielen Kliniken aufgebaut. Der Fokus lag zunächst auf Lösungen aus dem Bereich der Administration. Dann kamen Systeme zur Stationskommunikation und zur Unterstützung der medizinischen Prozesse hinzu. Die Pflegedokumentation wurde häufig erst später eingeführt. Wo sind die Ursachen zu finden, dass die Digitalisierung der Pflegedokumentation erst relativ spät erfolgte?

Der Markt für integrierte Krankenhausinformationssysteme wird in Deutschland hauptsächlich von sieben Unternehmen geprägt. Dazu zählen Agfa Healthcare, Cerner, CompuGroup, i-Solutions Health, Meierhofer, Nexus und die Telekom mit SAP. Der Markt für Pflegedokumentationssysteme für den ambulanten Bereich und für Alten- und Pflegeheime wird in Deutschland von ca. 18 Anbietern bedient.

Bedarf an digital unterstützten Prozessen in der Pflege

Obwohl es einen großen Bedarf an digitaler Unterstützung für die vielschichtigen, komplex vernetzten Pflegeprozesse in Krankenhäusern und Pflegeheimen gibt, werden überwiegend Basisaufgaben unterstützt. Dienstplansysteme, Pflegeanamnese, Pflegebasisdokumentation, Anforderungsmanagement, Wundmanagement und Dekubitusdokumentation sind häufig zu wenig mit den Prozessen der anderen Berufsgruppen im Krankenhaus verknüpft und führen dadurch zu Paralleldokumentation, Redundanz und Fehleranfälligkeit. Dabei wären z. B. Überleitungsberichte für die nachfolgenden Versorgungsbereiche ein wichtiger Beitrag zu einer immer notwendiger werdenden Vernetzung der ambulanten und stationären Versorgung mit der Rehabilitation und dem Heimbereich. Es bedurfte großer Anstrengungen in den letzten Jahren, die sogenannten Hauskataloge überzuführen in eine einheitliche Pflegefachsprache und Systeme, die Wissensmanagement und Evidenzbasierung unterstützen. Pflegediagnosen und die Referenzklassifikation ICNP (International

Classification of Nursing Practice) liefern die Basis für eine IT-basierte Implementierung und strukturieren den Pflegebedarf auf der Basis von Pflegephänomenen, Pflegehandlungen und Pflegeergebnissen. Verschiedene Assessmentinstrumente unterstützen die Pflegeprozesse und die Aufwandserhebung.

Gründe für die langsam voranschreitende Digitalisierung in der Pflege

Nur wenige Krankenhäuser verfügen über eine umfassende IT-Strategie, die am Bedarf ausgerichtet ist und eine kontinuierliche Weiterentwicklung der eingesetzten Hard- und Software aufzeigt. Der Investitionsstau in deutschen Kliniken wird auf einen zweistelligen Milliardenbereich geschätzt. Ein Grund liegt sicher darin, dass im deutschen Gesundheitssystem seit über 15 Jahren über die Einführung der Telematikinfrastruktur zur Vernetzung der Sektoren ergebnisoffen diskutiert wird und damit für die Softwareindustrie, die Krankenhäuser und die Krankenkassen keine Planungssicherheit besteht. Nun liegen (wieder) große Hoffnungen auf dem Jahr 2021, in dem die elektronische Patientenakte und die Telematikinfrastruktur verfügbar sein sollen. Der Pflegebereich ist hier außen vor, von einer Ausgabe der Health Professional Card für Pflegekräfte kann noch lange nicht gesprochen werden. In Krankenhäusern übliche IT-Budgets bewegen sich je nach Größe des Hauses zwischen 1 und 2 % des Gesamtbudgets. Dies ist deutlich zu niedrig, denn die Grundvoraussetzungen für eine berufsgruppenübergreifende Kommunikation im Krankenhaus sind

die Versorgung der Stationen, Funktionsräume und Patientenzimmer mit leistungsstarken und schnellen Funknetzwerken und die Ausstattung des Personals mit mobilen Endgeräten sowie ein reversionssicheres Rechte- und Rollenkonzept mit digitaler Authentifizierung.

Hemmnisse auf dem Weg der Digitalisierung im Gesundheitswesen

Das große Potenzial der Digitalisierung wird im Gesundheitswesen nur ansatzweise ausgeschöpft. Es gibt großen Nachholbedarf im Vergleich zu anderen Branchen, die bereits einen IT-Durchdringungsgrad von 60-70 % aufweisen können, wie z.B. der Bereich Medien und Rundfunk. Eine Prognos-Studie stellte 2017 fest, dass es im Gesundheits- und Sozialwesen gerade einmal 2 % sind. Handlungsbedarf ist also dringend angesagt. Viele Jahre wurde die Digitalisierung als ein Problem der IT, als ein technisches Problem, gesehen. Die Digitalisierung erfordert jedoch inter- und multidisziplinäre Zusammenarbeit. Die Bereitschaft zur Zusammenarbeit und die dafür notwendigen Kompetenzen sind in unserem Gesundheitswesen allerdings nur gering ausgeprägt. Das jahrelange Ringen um die Telematikinfrastruktur, die auch weiterhin bestehende mangelhafte Vernetzung der Leistungserbringer, die geringe Bereitschaft, in moderne IT-Lösungen zu investieren und auf die gesetzlichen Vorgaben zum Datenschutz und zur Datensicherheit zu vertrauen, werden auch weiterhin die notwendige Digitalisierung der Prozesse im Gesundheitswesen blockieren. Neben der Angst vor Veränderung, den knappen Ressourcen für den Netzausbau und den fehlenden Ressourcen für die Ertüchtigung und die Erneuerung der IT-Infrastruktur in den Krankenhäusern kommen zwei Entwicklungen zusammen, die sich gegenseitig ungünstig verstärken: Der Fachkräftemangel im Pflegebereich und der Mangel an Spezialisten aus Medizin- und Gesundheitsinformatik, IT-Fachkräften und Spezialisten im Change Management von Organisationen. Diese gravierenden Änderungen verlangen nach Kompetenzen wie z. B. IT-Literacy bei den Pflegeberufen und nach praxistauglichen Strategien für die Digitalisierung. IT-Strategien und Leitbilder sind nun gefragt, die einen Wandel vom Papierprozess zu digital unterstützten bis hin zu durchgehend digitalen Pflegeprozessen ermöglichen, die optimal mit den medizinischen, therapeu-

tischen und administrativen Prozessen vernetzt sind. Damit wird redundante Datenhaltung vermieden und die Mehrerfassung von Daten minimiert.

Die Digitalisierung der Prozesse wird neue Potenziale heben und damit die Grundlage für einen Entwicklungssprung in der Gesundheitsversorgung schaffen.

Prof. Dr. Horst Kunhardt



Potenzial der Digitalisierung im Gesundheitswesen

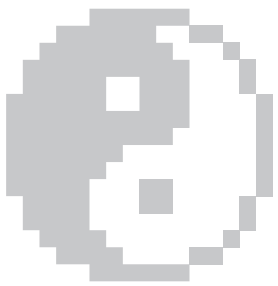
Die Integration von Sensorik in den Pflegeprozess im Krankenhaus, im Pflegeheim und in den Wohnungen und Häusern der Pflege- und Hilfebedürftigen hat in Modellprojekten gerade erst einmal begonnen. Die Vernetzung der Akteure auf digitalen Plattformen, die Integration der Hilfs- und Rettungsdienste, die Aktivierung von Ehrenamtlichen und die auf validen Daten basierende Entscheidungsunterstützung im Hilfs- und Pflegefall könnten Ressourcen schaffen, um den demografischen Wandel zu meistern. Erst wenn die Basisaufgaben gelöst sind, kann die Digitalisierung der Prozesse einen Mehrwert gegenüber der aktuellen Situation schaffen. ●

FAZIT

Die weitere Digitalisierung und Vernetzung der Prozesse im Gesundheitswesen über die verschiedenen Sektoren hinweg hat das Potenzial, die Fragmentierung der Angebote und Prozesse in Richtung Kooperation und Integration zu verändern. Dazu sind allerdings erweiterte Kompetenzen und auch neue Berufsbilder und Rollenverständnisse bei den Akteuren Voraussetzung. Daten und Vernetzung verändern unser Gesundheitssystem bereits jetzt. Die Digitalisierung im Gesundheitswesen kann Potenziale und Freiräume schaffen und unser derzeit fragmentiertes Versorgungssystem hin zu einem kollaborativen System weiterentwickeln.

Prof. Dr. Horst Kunhardt

Vizepräsident für den Bereich Gesundheit
Technische Hochschule Deggendorf
horst.kunhardt@th-deg.de



DIGITAL FIT: WENN DIGITALE UND ANALOGE WELT HARMONISIEREN

Technischer Fortschritt, digitale Transformation und der stete Wirtschaftswandel lassen in Einrichtungen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft sowie in kirchlichen und kommunalen Organisationen Altbewährtes kopfstehen. Die eigentliche Ursache dafür bleibt häufig unentdeckt – der mangelhafte Digital^{fit}!

Dem fehlenden harmonischen Zusammenspiel von digitaler und analoger Welt begegnen wir im Rahmen unserer Beratungsprojekte an verschiedensten Stellen. Sowohl im Rahmen von Internen Revisionen wie auch in Controlling- und Compliance-Projekten als auch bei Beratungen rund um die Aufbau- und Ablauforganisation finden sich Schwachstellen, die den Digital^{fit} betreffen.

Was konkret ist der Digital^{fit}?

Analog zum Cultural oder Structural Fit beschreibt der Digital^{fit}, inwieweit ein EDV-System ausgereift ist und mit den vor- und nachgelagerten EDV-Systemen harmoniert. Und wir gehen noch einen Schritt weiter, wenn wir vom Digital^{fit} sprechen,



Ohne Betrachtung des Software-Umfelds wird auch eine noch so gute EDV-Lösung nicht die erhofften Ergebnisse erzielen.

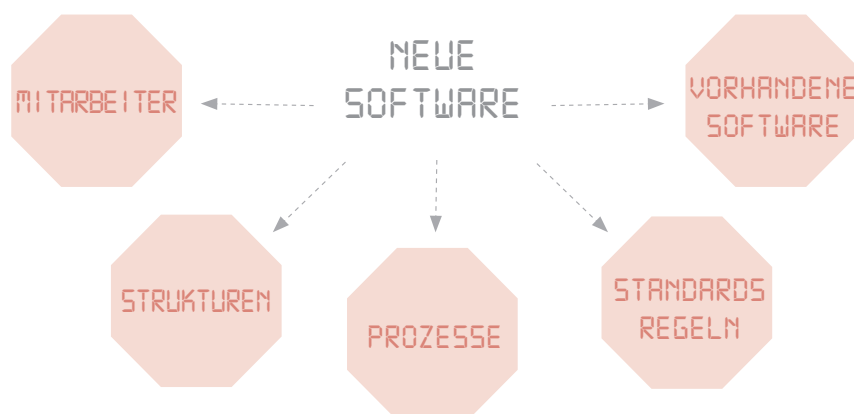
Sarina Reisenauer
Expertin für Prozessoptimierung

denn ein System kann nicht seinem Selbstzweck dienen.

Das bedeutet, dass zum Digital^{fit} auch die Kompatibilität des betrachteten EDV-Systems mit den bestehenden Unternehmensstrukturen und -prozessen zählt sowie die Fähigkeit der Mitarbeiter,

das EDV-System zu bedienen. Einen weiteren, im Zuge von DSGVO, Wikileaks & Co. nicht unwesentlichen Einflussfaktor auf den Digital^{fit} stellt die Konformität mit internen und externen Regelungen dar (Stichwort: Berechtigungskonzepte und Datendiebstahl). Die folgende Skizze zeigt die

fünf Dimensionen, die in der Gesamtbetrachtung den Digital^{fit} wiedergeben und plastisch aufzeigen, an welchen Stellen im Unternehmen es aus Systemsicht hakt.



Die fünf entscheidenden Dimensionen bei der Prüfung des Digital^{fit}

Digitalisierung in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft – **ist sie wirklich bereits angekommen?**

Kommentar von Dr. Uwe Günther

Dass die Digitalisierung im Gesundheits- und Sozialwesen unaufhaltsam voranschreitet, ist unstrittig. Die Frage ist nur: Wie sind Kliniken, Pflegeeinrichtungen und Sozialträger auf diese Entwicklung strategisch vorbereitet?

Digitalisierung in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft ist nicht neu. Informationssysteme für Patienten, Klienten und Bewohner sowie die klassischen ERP-Systeme sind seit vielen Jahren Standard in deutschen Einrichtungen. Neu ist aber die digitale Verzahnung dieser Systeme mit innovativen Technologien, wie z. B. Smart Hospital, künstliche Intelligenz, Decision Support, Robotic und Apps.

Aktuelle Umfragen attestieren der Gesundheits- und Sozialwirtschaft einen eher geringen digitalen Reifegrad. Dabei ist festzustellen, dass zwar über Digitalisierung im Sinne von Industrie 4.0 gesprochen wird, jedoch der Ausbau der Bestandssysteme weitgehend ignoriert wird.

Immerhin grob ein Drittel der Marktteilnehmer gibt an, eine formulierte Digitalisierungsstrategie zu besitzen. Doch die Investitionshöhe ist gering, der Großteil investiert weniger als 2,5 % des Umsatzes in IT. Dieses Volumen ist angesichts der zahlreichen Chancen und der hierfür zu schaffenden infrastrukturellen Voraussetzungen viel zu gering.

Viele reden über Digitalisierung – höchste Zeit, sie konkret zu machen.



Dr. Uwe Günther

Partner
Leiter Geschäftsfeld IT-Management
und Datenschutz
uwe.guenther@curacon.de

Digital^{fit} in der Software-Software-Kombination

Besonders häufig begegnen uns in der Praxis Fälle, in denen die Kompatibilität zwischen den Systemen nicht gegeben ist. In der Regel handelt es sich dann um Schnittstellen-Probleme. Das heißt, das System als solches funktioniert einwandfrei, allerdings hakt es an der Anbindung zu vor- oder nachgelagerten Systemen, beispielsweise zwischen dem Dienstplan- und dem Lohnabrechnungsprogramm.

Das hat zur Folge, dass den Mitarbeitenden die Anwendung erschwert wird und Mehrarbeit entsteht, da in solchen Fällen nicht selten Behelfslösungen per Excel geschaffen werden. In Summe werden die Abläufe im gesamten Unternehmen verlangsamt und deutlich fehleranfälliger.

Der Digital^{fit} kann in dieser Dimension auch dann ungünstig ausfallen, wenn entweder das führende System und/oder die vor- bzw. nachgelagerten Systeme nicht optimal ausgestaltet sind. Dieser Aspekt wird häufig vergessen, wenn es um die Einführung einer neuen Software geht. Daher empfehlen wir stets, vorab eine genaue Analyse der Systemlandschaft durchzuführen. Die Identifikation der eigentlichen Störfaktoren hilft der Geschäftsführung und den betroffenen Abteilungsleitungen, die richtige Entscheidung zu treffen. ●

FAZIT

Eine Software neu einzuführen oder zu ersetzen ist eine strategische Entscheidung, da hierdurch in der Regel alle fünf Dimensionen betroffen sind. Ebenso gilt, dass ein System nur so gut funktionieren kann wie die analoge und sonstige digitale Welt, in die es eingebettet wird. Im Idealfall sind alle Dimensionen optimal ausgestaltet und harmonisieren zusätzlich mit dem einzuführenden System – dann sprechen wir vom optimalen Digital^{fit} Ihres Unternehmens.

Sarina Reisenauer

Unternehmensberatung
sarina.reisenauer@curacon.de



ELEKTRONISCHE KASSEN – EIN THEMA FÜR NPO?

Neues BMF-Schreiben zu § 146 a AO verschärft Anforderungen an die Ordnungsmäßigkeit der Kassenbuchführung ab dem 01. Januar 2020.

Ab dem 01. Januar 2017 schreibt der Gesetzgeber elektronische Kassensysteme vor, die sämtliche Geschäftsvorfälle vollständig und unveränderbar speichern (siehe Beitrag Curacontact 1/2017). Für die mit dem sogenannten „Kassengesetz“ eingeführten neuen Ordnungsvorschriften (Kassenordnungsrecht, § 146a AO und Kassenaufsichtsrecht, § 146bAO), die erstmals ab dem 1. Januar 2020 anzuwenden sind, hat das BMF mit Schreiben vom 17. Juni 2019 weitere Anwendungshinweise erteilt. Der nachfolgende Beitrag skizziert die Regelungen und beschreibt zunächst, für welche Geschäftsbetriebe steuerbegünstigter Unternehmen diese ggf. in Betracht kommen können.

Ein Fall aus der Praxis:

Bei einem steuerbegünstigten Inklusionsbetrieb stellt der Betriebsprüfer bei der Überprüfung der Kasse verschiedene sog. „Kassenmängel“ fest, sodass die Ordnungsmäßigkeit der Buchführung nicht gegeben ist. Der Prüfer belässt es mit einem Hinweis an die Geschäftsführung, die Mängel zukünftig abzustellen. Daneben fordert er zur Abgeltung der festgestellten Kassenmängel – und für die bisher zu niedrig vermuteten deklarierten Umsätze – allerdings einen Sicherheitszuschlag von jährlich 20.000 Euro, im Ergebnis eine Gewinnerhöhung, die zwar dem ertragsteuerbefreiten Zweckbetrieb zugeordnet wird, aber zu einer zusätzlichen Umsatzsteuerbelastung führt. Eine Auseinandersetzung über die Angemessenheit unterbleibt mit Blick auf die nicht weiter thematisierte Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung und mögliche Auswirkungen auf die Gemeinnützigkeit.

Neben steuerbegünstigten Beschäftigungsbetrieben der Behindertenhilfe dürfte das „Kassenthema“ auch z. B. bei Sozialkaufhäusern, bei Cafeterien in Krankenhäusern und Altenheimen, Mensabetrieben oder bei der Veräußerung von Sachspenden eine Rolle spielen. Dabei ist daran zu denken, dass o.g. „Sicherheitszuschläge“ im Rahmen steuerpflichtiger wirtschaftlicher Geschäftsbetriebe zusätzlich einer 30%-Ertragsbesteuerung unterliegen. Die Grundsätze der Ordnungsmäßigkeit der Kassenführung dürften grundsätzlich auch Anwendung finden auf sogenannte „Nebenkassen“ von Kirchengemeinden, soweit diese im Rahmen steuerbegünstigter oder ertragsteuerpflichtiger Betriebe gewerblicher Art oder einer nach § 2 b UStG zukünftig umsatzsteuerbaren Tätigkeit geführt werden.

Kassenführung nicht freiwillig

Die Verpflichtung zur Kassenführung ergibt sich sowohl aus dem Handelsrecht als auch aus dem Steuerrecht (AO/UStG): Wer nach HGB buchführungspflichtig ist oder freiwillig Bücher führt, ist regelmäßig auch zu Kassenbuchführung verpflichtet. Allerdings können Unternehmen die Kassenart frei entscheiden:

Offene Ladenkasse: Die offene Ladenkasse wird ohne technische Unterstützung geführt (z. B. Geldkassette). Die rechnerische Ermittlung der Tageseinnahmen in Form von täglich zu führenden Kassenberichten ist mit hohem Aufwand verbunden.

Registrierkassen: Elektronische Registrierkassen haben in der Praxis eine hohe Verbreitung, sie erfassen alle einzelnen Kasseneinnahmen/-ausgaben und bieten Erleichterungen durch

Speicher. Die Tageseinnahmen und -ausgaben müssen im Kassenbericht einzeln erfasst werden.

PC-Kassensysteme: Im Unterschied zu elektronischen Registrierkassen ist die Speicherfähigkeit von PC-gestützten Kassen nahezu unbeschränkt und jeder einzelne Tagesumsatz über Jahre hinweg speicherbar. Für die ordnungsgemäße Kassenführung ist es jedoch unbedingt erforderlich, dass Sicherung oder Sperren eingebaut sind, die nicht erkennbare Änderungen/Löschungen verhindern.

Anforderung an das System

Auch zukünftig gibt es keine Pflicht, eine elektronische Kasse einzusetzen oder von einer „offenen Ladenkasse“ auf elektronische Kassensysteme umzusteigen. Entschließt sich das Unternehmen allerdings dazu, ein elektronisches Aufzeichnungssystem einzusetzen, dann muss dieses die Anforderungen des § 146 a AO erfüllen.

Sicherheit geht vor

Das elektronische Aufzeichnungssystem und die digitalen Aufzeichnungen sind durch eine zertifizierte technische Sicherheitseinrichtung zu schützen (BSI), die aus einem Sicherheitsmodul, einem Speichermedium und einer einheitlichen digitalen Schnittstelle bestehen muss. Ausgenommen davon bleiben nicht aufrüstbare Kassen, die nach dem 25. November 2010 und vor dem 01. Januar 2020 angeschafft wurden, die – nach Maßgabe des BMF-Schreibens vom 26. November 2010 – bis zum 31. Dezember 2022 genutzt werden dürfen. Die Ausnahme gilt nicht für PC-Kassensysteme. Die abgesicherten Anwendungsdaten müssen im Rahmen einer steuerlichen Außenprüfung oder (seit 2018 neu) Kassen-Nachschau dem Prüfer zur Verifikation der Protokollierung zur Verfügung gestellt werden.

Ohne Quittung nur auf Antrag

Mit § 146 a Abs. 2 AO wird ab dem 01. Januar 2020 eine Pflicht zur Ausgabe von Quit-

tungen an Kunden (elektronisch oder in Papierform) geregelt. Auf Antrag wird eine Befreiung von der Belegausgabepflicht gewährt, wenn Waren an eine Vielzahl von nicht bekannten Personen verkauft werden. Für eine Befreiung hat das Unternehmen eine sachliche oder persönliche Härte nachzuweisen. Vor diesem Hintergrund sind mögliche Erfolgsaussichten eines Antrags bei NPO schwer einzuschätzen.

Mitteilungspflicht bei Ausfall

§ 146 a Abs. 4 AO normiert eine Mitteilungspflicht des Unternehmers über den Einsatz oder die Außerbetriebnahme eines elektronischen Aufzeichnungssystems innerhalb eines Monats an die zuständige Finanzbehörde. Für vor dem 01. Januar 2020 angeschaffte Aufzeichnungssysteme ist die Mitteilung bis zum 31. Januar 2020 zu erstatten. ●

FAZIT

Mit dem BMF-Schreiben vom 17. Juni 2019 konkretisiert die Verwaltung die Anforderungen an den Einsatz elektronischer Kassensysteme. Wir empfehlen, die kommenden Monate zu nutzen, um zu evaluieren, ob derzeit eingesetzte elektronische Registrierkassen den ab 01. Januar 2020 geltenden Anforderungen entsprechen. Aufrüstbare Modelle sollten bis zum 01. Januar 2020 aufrüstet werden, für nicht aufrüstbare Modelle gilt gegebenenfalls der Übergangszeitraum bis zum 31. Dezember 2022 (vgl. BMF-Schreiben vom 26. November 2010). Ob die Kassen den Anforderungen an das elektronische Aufzeichnungssystem sowie an das Sicherheitsmodul entsprechen, kann bei den Herstellern erfragt werden. Für das Sicherheitsmodul muss der Hersteller über eine Zertifizierungs-ID verfügen. In diesem Zusammenhang ist zugleich an eine entsprechende Ergänzung gegebenenfalls bestehender Handlungsanweisungen (Kassenrichtlinie) als Bestandteil des TCMS (Tax Compliance Management Systems) zu denken.



Andreas Seeger
Steuerberater
andreas.seeger@curacon.de

DIGITALISIERUNG

IM RAHMEN DES PPSG

Jede ambulante und jede stationäre Pflegeeinrichtung kann in den Jahren 2019 bis 2021 einmalig einen Zuschuss für die Förderung der Digitalisierung erhalten. Damit sollen die Pflegekräfte entlastet werden, um so ihren Arbeitsalltag zu erleichtern und damit mehr Zeit für die Pflegebedürftigen bleibt.

Förderungsfähig sind dabei die Kosten für die Anschaffung digitaler oder technischer Ausstattung, deren Inbetriebnahme sowie damit zusammenhängende Schulungen und Lizenzen. Hauptzweck muss die Entlastung der Pflegekräfte sein. Dabei ist es unerheblich, ob die Investition zeitlich und sachlich unterschiedliche Maßnahmen betrifft, solange sie dabei einem Gesamtkonzept zugeordnet werden kann. Je Pflegeeinrichtung sind Maßnahmen mit bis zu 40%, maximal aber 12.000 Euro, förderfähig.

Anträge müssen bis zum 31. Dezember 2021 gestellt sein

Der Antrag kann seit Inkrafttreten der Richtlinie und muss spätestens am 31. Dezember 2021 gestellt werden. Er muss Anschaffungen betreffen, die nicht vor dem 01. Januar 2019 getätigt worden sind, ist dabei aber sowohl prospektiv als auch retrospektiv möglich.



Das PpSG soll für Förderungen in diversen Bereichen in Pflegeeinrichtungen sorgen – dieser Ansatz kann tatsächlich die Digitalisierung in Pflegeeinrichtungen unterstützen.

Matthias Braun
Experte für Pflegerecht

Insofern bietet sich die Chance, bereits vor Beginn der Umsetzung der Maßnahme das Antragsverfahren abzuschließen und mit Gewissheit die Zuschüsse einzuplanen. Sollten sich jedoch Änderungen in der Planung oder Umsetzung ergeben, müssen gegebenenfalls zu viel gezahlte Beträge auch erstattet werden.

Auch Leasingkosten sind erfasst

Der Antrag ist an eine als Partei der Pflegesatzvereinbarung beteiligte Pflegekasse, deren Landesverband oder den Verband der Ersatzkassen e.V. in dem Bundesland zu richten, in dem die Pflegeeinrichtung zugelassen ist. Dabei sind die Kosten für Leasingverträge in Verbindung mit den entsprechenden Anschaffungen, die die übrigen Voraussetzungen erfüllen, für die Dauer der möglichen Förderung förderfähig, allerdings ohne die Kosten für Wartung, Reparatur oder Service. Ausgenommen sind also solche Betriebskosten, die nicht mit der erstmaligen Inbetriebnahme und der Installation zu tun haben. ●

FAZIT

Im Vergleich zum Verfahren bzgl. der zusätzlichen Stellen erscheint dieser Aspekt des PpSG zumindest nicht völlig ungeeignet, sein Ziel auch tatsächlich zu erreichen – die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege. Das hängt natürlich auch von der konkreten Umsetzung in den Einrichtungen sowie der Bescheidungspraxis der Pflegekassen ab. Daher kann dies die Chance sein, Ihre Einrichtung in Sachen Digitalisierung auf den neuesten Stand zu bringen, davon profitieren alle Beteiligten.

Matthias Braun
Rechtsanwalt
matthias.braun@curacon-recht.de

VERANSTALTUNGEN

4. QUARTAL 2019



Ihr Ansprechpartner
Philipp Tolksdorf
0251/92208-292
philipp.tolksdorf@curacon.de

Anmeldung und Informationen unter
curacon.de/veranstaltungen

Grundlagenseminar Gemeinnützigkeit

11.09.2019 Leipzig
17.09.2019 Münster

Management Impulse

16.09.2019 Düsseldorf
25.09.2019 Berlin
09.10.2019 München

Fachtag Gemeinnützigkeit & Steuerrecht

08.10.2019 Leipzig
09.10.2019 Dortmund
15.10.2019 München
17.10.2019 Mannheim
22.10.2019 Nürnberg
23.10.2019 Berlin
12.11.2019 Hamburg
19.11.2019 Hannover
19.11.2019 Stuttgart
20.11.2019 Düsseldorf
05.12.2019 Hannover

Fachtag Rechnungslegung

22.10.2019 Hannover
05.11.2019 Neumünster
12.11.2019 Leipzig
19.11.2019 Berlin
26.11.2019 Münster
26.11.2019 Nürnberg
03.12.2019 Stuttgart
04.12.2019 Düsseldorf
12.12.2019 Darmstadt

NEUE FORMATE

Workshop Lohnsteuer

12.11.2019 Mannheim

Praxisseminar Inklusive Wohnangebote

25.11.2019 Stuttgart

Fachtag Fachkräftemangel in der Pflege

26.11.2019 Berlin

WISSENS- WERTES

Ergebnisse der Curacon Komplexträger-Studie 2019 liegen vor: Personalmanagement, das Schlüsselement des Wachstums?

Die aktuellen Megathemen „Digitalisierung“, „demografischer Wandel“ und „Fachkräftemangel“ sowie sich ändernde gesetzliche Rahmenbedingungen lassen vor allem die Herausforderungen für Komplexträger, die sich in vielen Hilfeldern bewegen, immens wachsen.

Der Fokus der aktuellen Komplexträger-Studie 2019 liegt auf dem Spannungsfeld zwischen Wachstum und Personalmanagement. Die Gesamtbetrachtung zeigt einen Wachstumskurs, der hauptsächlich durch Erschließung neuer Bereiche und Ausweitung bestehender Angebote entsteht und bei den größten Komplexträgern durch Zusammenschlüsse und Zukäufe verstärkt wird. Ein Drittel der Komplexträger verankert dieses Wachstum sogar in den Unternehmenszielen.

Viele Einrichtungen sind in ihrer Wachstumsstrategie jedoch durch rechtliche Rahmenbedingungen und den – durch den demografischen Wandel verschärften – Fachkräftemangel gehemmt. Anstehende Generationenwechsel stellen eine zusätzliche Herausforderung dar. Fordern Sie gern eine kostenlose Ausgabe unserer Studie an unter cc.studien@curacon.de



Berufsexamina

Wir gratulieren herzlich zum bestandenen

STEUERBERATER-EXAMEN

Johannes Freisfeld, Andreas Greschek, Antje Kolbaske, Christopher Schlegel und Sabrina Troll.



Wir gratulieren Matthias Voge herzlich zum bestandenen

WIRTSCHAFTSPRÜFER-EXAMEN!



IMPRESSUM

Stand: September 2019

Herausgeber: CURACON GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Redakt. Verantw.: Tobias Allkemper (Geschäftsführender Partner CURACON GmbH)



Curacon GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

www.curacon.de

Berlin • Darmstadt • Freiburg • Hamburg • Hannover • Leipzig • München • Münster • Nürnberg • Ratingen • Rendsburg • Saarbrücken • Stuttgart