

Newsletter 2/2011

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser,

zu Beginn des 2. Quartals 2011 erhalten Sie unseren aktuellen Newsletter, der vor allem Hinweise für unsere Mandanten aus dem Krankenhausbereich und einen Schwerpunkt mit steuerlichen und rechtlichen Themenstellungen enthält.

Wir informieren über Kennzahlen aus unserem Krankenhausbetriebsvergleich und stellen die Entwicklung der Landesbasisfallwerte zu einem bundesweiten Basisfallwert dar. Die steuerlichen Hinweise befassen sich vor allem mit der immer schärfer werdenden Auffassung der Finanzverwaltung zur umsatzsteuerlichen Organschaft, die rechtlichen Hinweise stellen die aktuelle Rechtsprechung der Obergerichte und Gesetzesinitiativen der Bundesregierung dar. Herausragend ist hierbei ein Urteil des LAG Hamm zum Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen, das grundsätzliche Ausführungen zum sog. 'dritten Weg' enthält.

In eigener Sache stellen wir Ihnen Herrn Rechtsanwalt Christian Staiber vor, der das Team der BPG Rechtsanwaltsgesellschaft verstärkt.

Wir möchten Sie aufmerksam machen auf unseren 2. BPG-Altenhilfetag, der am 27. Juni 2011 im Mövenpick-Hotel in Münster stattfindet. Im Mittelpunkt steht die Optimierung der Rahmenbedingungen für die handelnden Personen in stationären Altenhilfeeinrichtungen. Einen Impulsvortrag zum Thema Qualitätssicherung in der Pflege wird Herr Dr. Fritz Baur, 1. Landesrat und Kämmerer des LWL-Münster a.D., halten.

Wir wünschen Ihnen vielfältige Erkenntnisse für Ihre tägliche Arbeitspraxis.

Dipl.-Ing. Jochen Hartung, Wirtschaftsprüfer
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Golo Busch, Rechtsanwalt
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft

Dipl.-Kfm. Andreas Kamp
BPG Unternehmensberatungsgesellschaft

Inhalt

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Krankenhausbetriebsvergleich 2009 [Seite 3](#)

Auswirkung des bundesweiten Basisfallwertes auf die Entwicklung der Landesbasisfallwerte [Seite 4](#)

Umsatzsteuerliche Organschaft bei Gründung einer gemeinsamen Servicegesellschaft mit dem bisherigen Dienstleistungsunternehmen [Seite 7](#)

Überlassung von einem Zweckbetrieb gewidmeten Räumen einer gemeinnützigen Körperschaft an eine von ihr beherrschte steuerpflichtige Dienstleistungs-GmbH [Seite 7](#)

Umsatzsteuer: Steuerbefreiung für die Verpflegung bei Seminaren [Seite 8](#)

Rechtsanwaltsgesellschaft

Gesetzentwurf vom 1. Februar 2011 zur Förderung ehrenamtlicher Tätigkeit im Verein
– Weitere Haftungsbeschränkungen im Vereinsrecht [Seite 9](#)

Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen – Urteil des LAG Hamm vom 13. Januar 2011 [Seite 10](#)

Berücksichtigung Schwerbehinderter bei einer Stellenbesetzung
– Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Januar 2011 [Seite 11](#)

Neues zur Aufwandspauschale bei erfolglosen MDK-Prüfungen [Seite 11](#)

Initiativen des Gesetzgebers: Das Familienpflegezeitgesetz [Seite 12](#)

Urlaubsanspruch bei Wechsel in Teilzeit [Seite 12](#)

Rückwirkende Aberkennung der Gemeinnützigkeit bei verdeckter Gewinnausschüttung an Gesellschafter – BFH-Beschluss vom 12. Dezember 2010, I R 59/09 [Seite 13](#)

Pauschalabgeltung von Überstunden kann unwirksam sein [Seite 14](#)

Beschluss des BAG zur fehlenden Tariffähigkeit der CGZP vom 14. Dezember 2010
– Drohende Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen [Seite 14](#)

Wirken die nach den neuen AVR vorgesehenen Einmalzahlungen entgelterhöhend im Sinne der Vergütung der geringfügig Beschäftigten (GfB)? [Seite 15](#)

Unternehmensberatungsgesellschaft

Fachtagung Strategische Planung im Krankenhaus [Seite 16](#)

BPG-Altenhilfetag
27. Juni 2011 im Mövenpick Hotel Münster [Seite 16](#)

Intern

Personalia [Seite 17](#)

Impressum [Seite 17](#)



Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Krankenhausbetriebsvergleich 2009

Nach den Ergebnissen des Altenheimbetriebsvergleiches wollen wir Ihnen in diesem Newsletter den Krankenhausbetriebsvergleich der BPG sowie ausgewählte Ergebnisse des Jahres 2009 vorstellen. Die Datenbasis bilden dabei die durch uns geprüften Jahresabschlüsse von mehr als 60 Krankenhäusern. Es handelt sich um Krankenhäuser aus insgesamt acht Bundesländern wobei nordrhein-westfälische und niedersächsische Häuser den Schwerpunkt bilden.

Die im Betriebsvergleich einbezogenen Krankenhäuser haben zwischen 35 und 1080 Planbetten.

Ein Teil der Krankenhäuser verfügen darüber hinaus über psychiatrische Abteilungen bzw. sind reine Psychiatrien, so dass wir auch aus diesem Bereich einige ausgesuchte Kennzahlen darstellen werden.

Als statistisches Maß wird im Folgenden der Median verwendet. Der Median (bzw. Zentralwert) halbiert in der Statistik eine Verteilung, d. h. 50 % der Werte der Verteilung sind größer bzw. kleiner als der Median. Er ist gegenüber Ausreißern (extrem abweichenden Werten) deutlich robuster und daher aussagekräftiger als der Mittelwert.

Der BPG-Krankenhausbetriebsvergleich 2009 umfasst u.a. die Leistungsdaten und Erfolgskennzahlen der Krankenhäuser sowie diverse Auswertungen zum Personalaufwand. Anhand des Betriebsvergleiches lassen sich Trendanalysen und langjährige Entwicklungen aufzeigen, die wir Ihnen anhand einiger ausgesuchter Kennzahlen darstellen wollen.

Leistungsstruktur und -entwicklung

Der Case-Mix-Index (CMI) beschreibt die durchschnittliche Schwere der stationären Fälle gemessen an einer Skala, die dem Gesamt-Ressourcenaufwand entspricht. Der Median unserer Vergleichshäuser liegt im Jahr 2009 mit 0,919 um 1,5 % über dem Wert des Vorjahres. Im Vergleich zum Jahr 2007 ist er insgesamt um 1,7 % gestiegen.

Die Anzahl der stationären Fälle nahm von 2008 auf 2009 um etwa 1,1 % zu.

Als Produkt aus steigender Fallzahl und höherem CMI konnten die in unseren Betriebsvergleich einbezogenen Krankenhäuser in diesem Zeitraum einen Anstieg der Case-Mix-Punkte von etwa 2,4 % verzeichnen.

Die Verweildauer war im gleichen Zeitraum (2007 bis 2009) um 11,3 % rückläufig.

Die Auslastung schwankte in den vergangenen Jahren zwischen 75,9 % und 77,5 %.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die beschriebenen Kennzahlen:

Kennzahl - Leistungsstruktur und -entwicklung -	BPG-Betriebsvergleich (Median)		
	2007	2008	2009
Case-Mix-Index	0,9035	0,9050	0,9190
durchschnittliche Verweildauer in Tagen	8,18	7,39	7,25
Auslastungsgrad in %	77,3%	75,9%	77,5%

Personalkennzahlen

Der Personalaufwand stellt im Krankenhaus mit knapp 60 % naturgemäß den größten Anteil an den Gesamtkosten.

Seit Einführung des DRG-Systems können die Vollkräftezahlen für die verschiedenen Dienstarten in einer aussagekräftigen Relation zur Leistung, d.h. zu den Case-Mix-Punkten dargestellt werden.

Die Entwicklung der letzten drei Jahre für die wichtigsten Dienstarten sowie für eine Vollkraft insgesamt wird anhand folgender Tabelle deutlich:

Kennzahl - Personal -	BPG-Betriebsvergleich (Median)		
	2007	2008	2009
Case-Mix-Punkte je Vollkraft			
- ärztlicher Dienst	162,8	165,0	170,0
- Pflegedienst	58,3	61,9	63,6
- medizinisch-technischer Dienst	174,3	183,2	186,1
- Vollkraft gesamt	24,4	25,6	26,1

Die Übersicht zeigt, dass die von den Mitarbeitern der verschiedenen Dienstarten erbrachten Leistungen gemessen an den Case-Mix-Punkten über die Jahre stetig gestiegen sind. Insgesamt entfallen auf eine Vollkraft im Jahr 2009 2,0 % mehr Case-Mix-Punkte als im Vorjahr und 6,9 % mehr als im Jahr 2007.

Der Aufwand je Vollkraft hat sich im selben Zeitraum wie folgt entwickelt:

Kennzahl - Personal -	BPG-Betriebsvergleich (Median)		
	2007	2008	2009
Aufwand je Vollkraft in Tsd. €			
- ärztlicher Dienst	89,8	94,3	100,5
- Pflegedienst	45,6	47,3	48,3
- medizinisch-technische Dienst	44,7	46,1	47,5
- Vollkraft gesamt	52,5	55,0	56,1

Insgesamt nahm der Aufwand je Vollkraft von 2007 bis 2009 um 6,9 % zu. Auffällig ist, dass der Anstieg der Aufwendungen für eine ärztliche Vollkraft im selben Zeitraum bei 11,9 % lag, wohingegen eine Pflegekraft 5,9 % mehr verdiente.

Die dargestellten Entwicklungen im Personalbereich zeigen, dass sich der 6,9 %-ige Anstieg der Leistung je Vollkraft gemessen an den Case-Mix-Punkten in den Jahren 2008 und 2009 die Waage mit dem Anstieg der Aufwendungen je Vollkraft insgesamt hält.

Erfolgskennzahlen

Eine aussagekräftige Kennzahl für die Ertrags- und Selbstfinanzierungskraft eines Krankenhauses ist der Brutto-Cashflow in Relation zum Umsatz. Ausgangspunkt für den Brutto-Cashflow ist das Jahresergebnis, dass im Wesentlichen um die nicht zahlungswirksamen eigenfinanzierten Abschreibungen sowie Veränderungen im Bereich der langfristigen Rückstellungen bereinigt wird.

Kennzahl - Erfolg -	BPG-Betriebsvergleich (Median)		
	2007	2008	2009
Brutto-Cashflow in % vom Umsatz	3,0%	2,6%	3,7%
eigenmittelfinanzierte Abschreibungen in % vom Umsatz (GuV 1-4)	-	1,17%	1,45%
eigenmittelfinanzierte Zinsen in % vom Umsatz (GuV 1-4)	-	0,34%	0,22%

Die Übersicht zeigt, dass die Krankenhäuser aus unserem Betriebsvergleich in den vergangenen drei Jahren einen positiven Brutto-Cashflow erwirtschaften konnten, d.h. von 100 € Umsatz standen nach Abzug der laufenden Aufwendungen (im Wesentlichen Personal- und Sachaufwendungen) zwischen 2,60 € und 3,70 € für eigenfinanzierte Investition oder Darlehenstilgungen zur Verfügung.

Mit Einführung der Baupauschale in NRW haben wir in unserem Betriebsvergleich auch Kennzahlen aufgenommen, die die Ergebnisbelastung durch eigenfinanzierte Abschreibungen und Zinsen beschreiben.

Die Kennzahlen zeigen, dass mittlerweile im durchschnitt 1,45 % vom Umsatz für eigenfinanzierte Abschreibungen und 0,22 % für eigenfinanzierte Zinsaufwendungen verwendet werden müssen. Umsatz, der im dualen Finanzierungssystem grundsätzlich zur Finanzierung von Personal- und Sachaufwendungen zur Verfügung stehen sollte. Wir gehen davon aus, dass die Ergebnisbelastung aufgrund der weiter steigenden eigen- und fremdfinanzierten Investitionen durch Abschreibungen und Zinsaufwendungen zukünftig deutlich zunehmen wird.

Psychiatrische Kennzahlen

Kennzahl - Psychiatrie -	BPG-Betriebsvergleich (Median)		
	2007	2008	2009
durchschnittliche Verweildauer in Tagen	26,1	23,2	23,9
Ertrag je Fall in €	4.901 €	4.955 €	5.054 €

Die durchschnittliche Verweildauer in den von uns geprüften psychiatrischen Kliniken lag im Jahr 2009 bei 23,9 Tage. Dabei muss erwähnt werden, dass die Verweildauer in den einzelnen Häusern eine deutliche Differenzierung aufweist. So lagen die Verweildauern zwischen 10 und 53 Tagen. Diese erhebliche Bandbreite ist auch bei den Erträgen je Fall mit im Minimum 3.349 € und im Maximum 10.956 € festzustellen.

Kennzahlen zur Vermögens- und Finanzlage

Aus dem Bereich der Vermögens- und Finanzlage möchten wir Ihnen folgende ausgewählte Kennzahlen darstellen:

Kennzahl - Vermögens- und Finanzlage -	BPG-Betriebsvergleich (Median)		
	2007	2008	2009
Eigenkapitalquote (einschl. Sopo) in %	71,3	74,5	76,4
Deckungszeitraum der Liquiditätsreserve in Tagen	49	37	38
Debitorenreichweite in Tagen	50	47	47

Auffällig ist, dass die Krankenhäuser in unserem Betriebsvergleich mit etwa 75 % eine deutlich bessere Eigenkapitalquote aufweisen als die Krankenhäuser im Bundesdurchschnitt (ca. 60 %).

Im Bereich der kurzfristigen Liquidität und der Debitorenreichweite waren in den Jahren 2008 und 2009 nur geringe Veränderungen festzustellen.

Ihr Ansprechpartner:

Dipl.-Kfm. Jürgen Groteschulte,
Wirtschaftsprüfer/Steuerberater
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Tel. 0251/48204-25
j.groteschulte@bpgwp.de

Auswirkung des bundesweiten Basisfallwertes auf die Entwicklung der Landesbasisfallwerte

Mit Einführung des Krankenhausentgeltgesetzes hat der Gesetzgeber die Vertragsparteien verpflichtet einheitliche Landesbasisfallwerte zu ermitteln, auf die jeweils die krankhausindividuellen Basisfallwerte in der Zeit von 2005 bis 2010 konvergierten. Darüber hinaus wird seit dem Jahr 2010 ein bundesweiter Basisfallwert ermittelt. In der Zeit von 2010 bis 2014 sollen die landesweiten Basisfallwerte gem. § 4 Abs. 8 KHEntgG in einen um den bundesweiten Basisfallwert errichteten Basisfallwert-korridor konvergieren. Der Basisfallwertkorridor wird in Höhe von + 2,5 % bis - 1,25 % um den einheitlichen Bundesbasisfallwert errichtet.

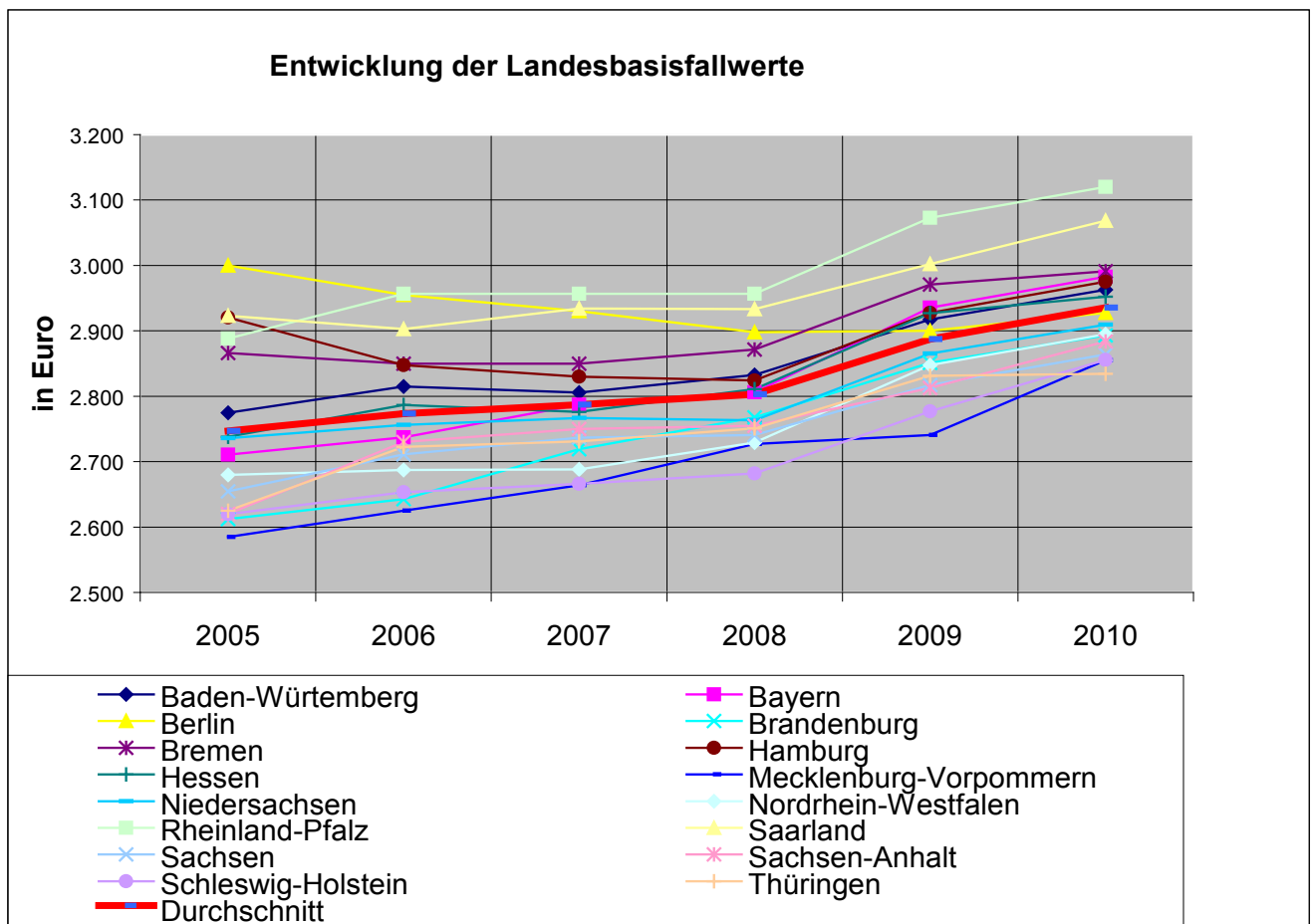
Der Bundesbasisfallwert für das Jahr 2010 beträgt 2.935,78 €, sodass die obere Korridorergrenze 3.009,17 € und die untere Korridorergrenze 2.899,08 € beträgt.

Im folgenden soll die Entwicklung der landesweiten Basisfallwerte im Zeitverlauf von 2005 bis 2010 dargestellt werden und die Auswirkungen des Basisfallwertkorridors auf die weitere Entwicklung der landesweiten Basisfallwerte erläutert werden.

Die landesweiten Basisfallwerte haben sich wie folgt entwickelt:

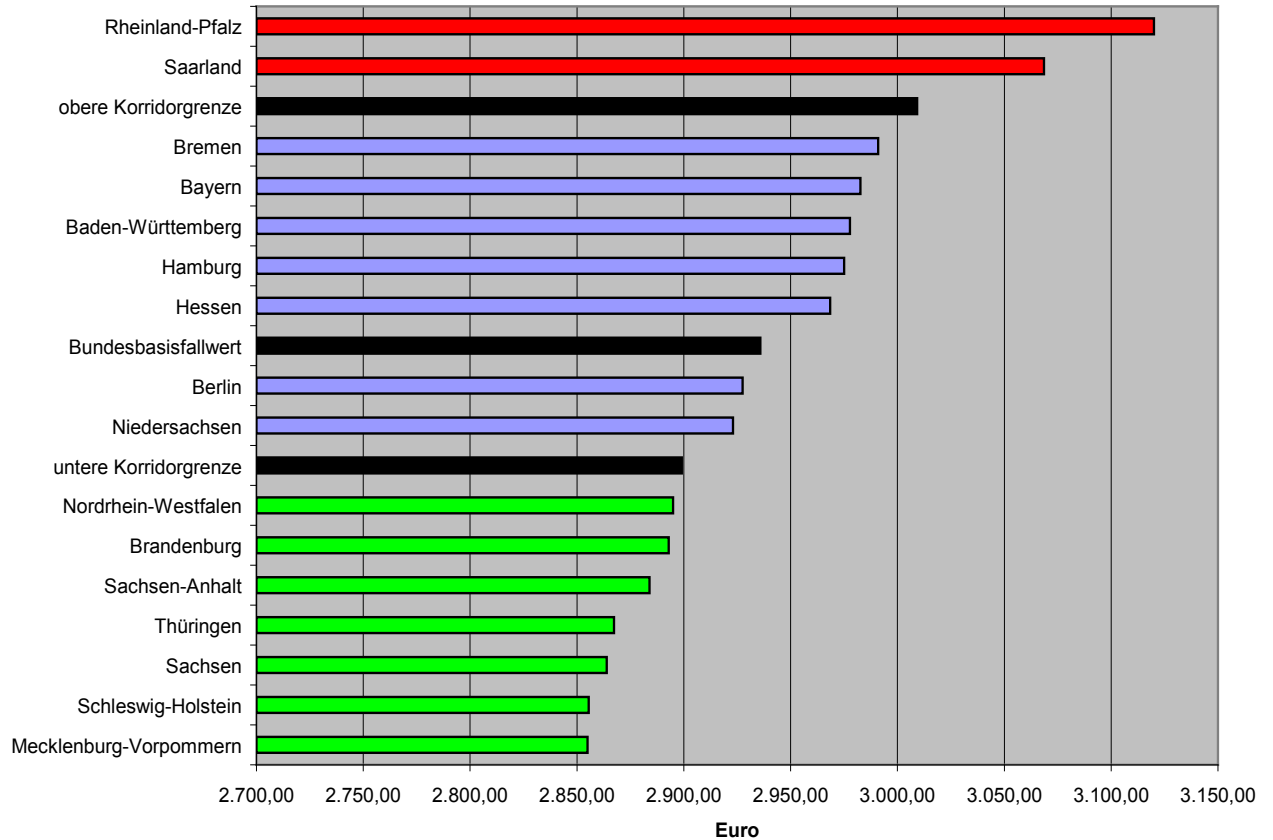
Anhand der Grafik ist festzustellen, dass sich die Basisfallwerte im Durchschnitt von 2.747,- € im Jahr 2005 auf einen Wert von 2.935,- € im Jahr 2010 erhöht haben. Nur in Berlin sank der Basisfallwert in dem Zeitraum von 2005 bis 2010 um 72,- €. Mit 280,- € verzeichnete der Basisfallwert des Landes Brandenburg den stärksten Anstieg, gleichwohl liegt er im Jahr 2010 im unteren Mittelfeld, auch noch unter der unteren Korridorergrenze. Die Differenz zwischen dem niedrigsten und dem höchsten Basisfallwert hat sich im Zeitverlauf von 414,- € im Jahr 2005 auf 285,- € im Jahr 2010 vermindert. Hieraus ist ersichtlich, dass auch ohne gesetzliche Verpflichtung zur Konvergenz auf einen bundesweiten Basisfallwert eine Annäherung der einzelnen Basisfallwerte erfolgte.

Insgesamt ist festzustellen, dass sich die Reihenfolge der Länder im Zeitverlauf, sortiert nach der Höhe des vereinbarten Basisfallwertes, nur geringfügig verändert hat. Allein in Berlin, wo in 2005 der höchste Basisfallwert vereinbart war, ist eine Reduzierung zum Jahr 2010 zu erkennen, so dass sich dieser Basisfallwert im Mittelfeld der vereinbarten Fallwerte für 2010 einsortiert.



Die folgende Abbildung zeigt die Landesbasisfallwerte des Jahres 2010 einschließlich des bundesweiten Basisfallwerts sowie der unteren bzw. oberen Korridorgrenze.

Landesbasisfallwerte 2010



Unter der Annahme eines unveränderten Bundesbasisfallwerts werden die Krankenhäuser in den Ländern mit einem grün dargestellten Basisfallwert in der Zukunft steigende Budgets erzielen (bei gleichbleibendem Case-Mix-Volumen). Die Krankenhäuser in den Ländern mit einem rot dargestellten Basisfallwert werden dagegen Budgeteinbußen hinnehmen müssen. Für die Krankenhäuser in den Ländern mit blau dargestellten Basisfallwerten werden sich keine Budgetveränderungen ergeben. Bemerkenswert ist, dass die Basisfallwerte der fünf ostdeutschen Bundesländer unter der unteren Korridorgrenze liegen. Hier werden in Zukunft ebenfalls die Budgets der einzelnen Krankenhäuser steigen.

Dies ist nun durch das GKV-Finanzierungsgesetz, welches am 12. November 2010 verabschiedet wurde und zum 1. Januar 2011 in Kraft tritt, verworfen worden. Damit werden sich die, bei zur Zeit gültiger Gesetzeslage, auf Landesebene zu vereinbarenden Basisfallwerte weiter innerhalb des Basisfallwertkorridors bewegen.

Ihr Ansprechpartner:

Dipl.-Vw. Dirk Boelke, Steuerberater
 BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
 Tel.: 0221/77109-200
 e-mail: d.boelke@bpgwp.de

Gemäß § 10 Abs. 13 S. 1 KHEntgG sollte das Bundesministerium für Gesundheit bis zum 30. Juni 2011 eine wissenschaftliche Untersuchung in Auftrag geben, die die Ursachen der unterschiedlichen Landesbasisfallwerte ermitteln sollte.

Wenn das Ergebnis der Studie eine Vergleichbarkeit der Kostenstrukturen in den einzelnen Bundesländern ergeben würde, sollte das Bundesministerium für Gesundheit gem. § 10 Abs. 13 S.2 KHEntgG a.F. bis zum 31. Dezember 2013 einen gesetzlichen Verfahrensvorschlag vorlegen, wie die Landesbasisfallwerte über den Basisfallwertkorridor weiter auf einen bundeseinheitlichen Basisfallwert angeglichen werden könnten.

Umsatzsteuerliche Organschaft bei Gründung einer gemeinsamen Servicegesellschaft mit dem bisherigen Dienstleistungsunternehmen

Die umsatzsteuerliche Organschaft wird zunehmend von steuerbegünstigten Trägern mit vorsteuerabzugsschädlichen Umsätzen (Krankenhäuser, Alten- und Pflegeheime) eingesetzt, um die bisher von einem fremden Dienstleistungsunternehmen erbrachte Reinigungs- oder Versorgungsleistungen durch die Gründung einer gemeinsamen Servicegesellschaft von der Umsatzsteuer zu entlasten.

An der gemeinsamen Servicegesellschaft ist der steuerbegünstigte Träger mehrheitlich beteiligt und von ihm wird der Geschäftsführer gestellt. Gleichzeitig erbringt der Minderheitsgesellschafter (das fremde Dienstleistungsunternehmen) die Managementleistungen für die gemeinsame Servicegesellschaft und stellt gegebenenfalls sogar das für die Reinigungs- und Versorgungsleistungen erforderliche Personal.

Nach uns vorliegenden Informationen soll diese Gestaltung einer umsatzsteuerlichen Organschaft zukünftig seitens der Finanzverwaltung kritisch hinterfragt werden. Dabei verfestigt sich zunehmend innerhalb der Finanzverwaltung die Auffassung, dass diese Variante insgesamt als Gestaltungsmissbrauch im Sinne von § 42 AO gewertet werden kann, da die zwischengeschaltete Servicegesellschaft ausschließlich dazu dient, die Umsatzsteuerbelastung zu vermeiden. Final, so die Finanzverwaltung, erbringt das fremde Dienstleistungsunternehmen dieselben Leistungen mit regelmäßig denselben Arbeitskräften wie vor der Errichtung der gemeinsamen Servicegesellschaft.

Fazit: Aufgrund der zunehmenden kritischen Haltung der Finanzverwaltung in der Frage der umsatzsteuerlichen Organschaft bei einer gemeinsamen Servicegesellschaft mit einem fremden Dienstleistungsunternehmen, sollte die aktuelle steuerliche Entwicklung in diesem Bereich aufmerksam verfolgt und der steuerliche Berater bei einem solchen Projekt hinzugezogen werden. Darüber hinaus ist bei der Errichtung einer umsatzsteuerlichen Organschaft die Absprache mit dem zuständigen Finanzamt empfehlenswert.

Ihr Ansprechpartner:

Dipl.- Kfm. Oliver Rulle, Steuerberater
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Tel. 0251/48204-21
e-Mail: o.rulle@bpgwp.de

Überlassung von einem Zweckbetrieb gewidmeten Räumen einer gemeinnützigen Körperschaft an eine von ihr beherrschte steuerpflichtige Dienstleistungs-GmbH

Zu der Frage, ob es für die Gemeinnützigkeit einer steuerbegünstigten Körperschaft, wie zum Beispiel einer Krankenhaus-GmbH schädlich ist, wenn diese nicht begünstigte Leistungen, wie zum Beispiel den Reinigungsdienst oder die Küche im Rahmen einer Betriebsaufspaltung in eine steuerpflichtige Dienstleistungs-GmbH ausgliedert und dieser entgeltlich Personal und bisher dem Zweckbetrieb gewidmete Räume einschließlich des Inventars zur Verfügung stellt, hat das Bayerische Landesamt für Steuern mit Verfügung vom 2. November 2010 wie folgt Stellung genommen:

1. Die entgeltliche Überlassung der Räume einschließlich des Inventars an die Dienstleistungs-GmbH stellt keine für die Gemeinnützigkeit schädliche Verwendung von Mitteln dar. Das Entgelt muss angemessen sein (marktüblicher Preis).
2. Die Vermietung von Wirtschaftsgütern ist zwar grundsätzlich eine vermögensverwaltende Tätigkeit. Wenn die Voraussetzungen einer Betriebsaufspaltung erfüllt sind, wird aber auch bei der Besteuerung gemeinnütziger Körperschaften eine der Art nach vermögensverwaltende Tätigkeit als steuerpflichtiger wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb behandelt.
3. Der Erwerb der Anteile an der steuerpflichtigen Dienstleistungs-GmbH darf nicht aus zeitnah zu verwendenden Mitteln, wozu auch der Gewinn des steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetriebes gehört, sondern nur aus dem zulässig gebildeten Vermögen einschließlich der freien Rücklagen finanziert werden.
4. Es liegt ein Verstoß gegen das Gebot der zeitnahen Mittelverwendung vor, wenn ein Gebäude und/oder Inventar des ideellen Bereichs einschließlich der Zweckbetriebe, das mit zeitnah für die steuerbegünstigten Zwecke zu verwendenden Mitteln angeschafft oder hergestellt wurde, an eine steuerpflichtige Körperschaft vermietet wird.

Die Vermietung ist unschädlich für die Gemeinnützigkeit, wenn zulässig gebildetes Vermögen (insbesondere freie Rücklage) in Höhe des Werts der in den Bereich der Vermögensverwaltung bzw. im Fall der Betriebsaufspaltung des steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetriebs verlagerten Wirtschaftsgüter zeitnah für die steuerbegünstigten Zwecke verwendet wird.

Die Finanzverwaltung problematisiert in Betriebsprüfungen verstärkt die zeitnahe und zweckentsprechende Mittelverwendung im Rahmen der Betriebsaufspaltung. Die Erstellung einer fundierten Mittelverwendungsrechnung unter Berücksichtigung der gebildeten freien Rücklagen gewinnt daher vermehrt an Bedeutung.

Ihre Ansprechpartnerin:

Simone Scheffer, Rechtsanwältin/Steuerberaterin
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Tel. 0251/48204-54
e-Mail: s.scheffer@bpgwp.de

Umsatzsteuer: Steuerbefreiung für die Verpflegung bei Seminaren

Gemäß § 4 Nr. 22 Buchst. a) Umsatzsteuergesetz (UStG) sind Vorträge, Kurse und andere Veranstaltungen wissenschaftlicher oder belehrender Art, die von juristischen Personen des öffentlichen Rechts, von Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien, von Volkshochschulen oder von Einrichtungen, die gemeinnützigen Zwecken oder dem Zweck eines Berufsverbandes dienen, durchgeführt werden, von der Umsatzsteuer befreit, wenn die Einnahmen überwiegend zur Deckung der Kosten verwendet werden.

Die Steuerfreiheit erstreckt sich grundsätzlich nicht auf die Verpflegung der Seminarteilnehmer. Insoweit handelt es sich nicht um eine mit der Aus- oder Fortbildung eng verbundene Dienstleistung. Die Verpflegung der Seminarteilnehmer kann jedoch als Nebenleistung zu der steuerfreien Unterrichtsleistung selbst von der Umsatzsteuer gemäß § 4 Nr. 22 Buchst. a) UStG befreit sein. Das ist dann der Fall, wenn die Verpflegung keinen eigenen Zweck erfüllt, sondern nur Mittel ist, um die Hauptleistung unter den bestmöglichen Bedingungen zu erhalten.

In einem aktuellen Urteil vom 7. Oktober 2011 (AZ: V R 12/10) führt der Bundesfinanzhof (BFH) dazu Folgendes aus:

Ist die Verpflegung von Seminarteilnehmern für die Unterrichtsleistung nicht zwingend erforderlich, sondern nur eine nützliche Maßnahme, die vorrangig dazu dient, den Komfort und das Wohlbefinden der Teilnehmer bei der Inanspruchnahme der Bildungsmaßnahme zu steigern, ist die Verpflegung umsatzsteuerpflichtig. Ist die Verpflegung der Seminarteilnehmer für die Durchführung der Bildungsmaßnahme unerlässlich, so erstreckt sich die Steuerbefreiungsvorschrift des § 4 Nr. 22 Buchst. a) UStG auch auf die Verpflegungsleistung als sog. Nebenleistung.

Bei Tagesseminaren nimmt der BFH nur dann eine steuerfreie Nebenleistung an, wenn sie aus kalten oder kleinen Gerichten besteht, die im Seminarraum eingenommen werden, z.B. bei Kaffeepausen. Eine Teilnehmerverpflegung in größerem Umfang, z.B. mit separatem Mittag- und Abendessen, ist dagegen

umsatzsteuerpflichtig. Wird für die Teilnahme ein einheitlicher Preis berechnet, muss dieser entsprechend aufgeteilt werden. Der Anteil darf dabei geschätzt werden, wenn die Verpflegung keinen wesentlichen Anteil an der Gesamtleistung hat.

Ist die Verpflegungsleistung nicht von § 4 Nr. 22 Buchst.

a) UStG umfasst z.B. bei Mittagessen im Rahmen von Tagesseminaren, so kommt für gemeinnützige Bildungsträger der ermäßigte Umsatzsteuersatz gemäß § 12 Abs. 2 Nr. 8 Buchst. a) UStG in Betracht, da diese Verpflegungsleistungen zum Zweckbetrieb nach § 68 Nr. 8 AO gehören.

Ihre Ansprechpartnerin:

Simone Scheffer, Rechtsanwältin/Steuerberaterin
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Tel. 0251/48204-54
e-Mail: s.scheffer@bpgwp.de



Rechtsanwalts-gesellschaft

Gesetzentwurf vom 1. Februar 2011 zur Förderung ehrenamtlicher Tätigkeit im Verein – Weitere Haftungsbeschränkungen im Vereinsrecht

Erst mit Wirkung zum 31. Oktober 2009 hat der Gesetzgeber mit der Einführung des neuen § 31 a BGB eine Haftungserleichterung für ehrenamtlich tätige Vorstandsmitglieder nach § 26 BGB eingeführt und sowohl im Bereich der Innenhaftung die persönliche Haftung der Vorstandsmitglieder im Fall der einfachen Fahrlässigkeit ausgeschlossen als auch im Außenverhältnis dem betroffenen Vorstandsmitglied im Fall der einfachen Fahrlässigkeit einen Befreiungsanspruch gegenüber dem Verein eingeräumt. Überraschend haben die Bundesländer Baden-Württemberg und Saarland mit der BR-Drucksache 41/11 vom 1. Februar 2011 eine erneute Gesetzesinitiative gestartet.

Die jetzige Regelung des § 31 a BGB

Voraussetzung der zur Zeit geltenden Haftungserleichterung für Vorstandsmitglieder ist, dass für die ehrenamtliche Tätigkeit nicht mehr als 500 € pro Jahr an Vergütung gezahlt wird und die Schadensverursachung auch nicht grob fahrlässig oder vorsätzlich herbeigeführt wird.

Was der Gesetzgeber im Jahre 2009 nicht geregelt hat

Bei der im Jahr 2009 erfolgten Verabschiedung der Gesetzesregelung ist der Vorstoß gescheitert, die Haftungserleichterung für Vorstände auch auf den Bereich der Sozialversicherung (§ 28e SGB V) und des Steuerrechts (§§ 69 und 34 AO) auszudehnen. Damals scheiterte der Vorstoß am Widerstand des Bundesrates. Durch eine Änderung der Abgabenordnung sowie des Sozialgesetzbuches die bisher enthaltenen besonderen Haftungsregelungen für die gesetzlichen Vertreter der Vereine herauszunehmen war nicht gewollt.

Die aktuelle Regelung des § 31a BGB wirkt sich daher zugunsten der Vorstände nur auf den zivilrechtlichen Bereich, also bei Schadensersatzansprüchen etc., aus.

Was bringt der Gesetzesvorstoß den Vereinen genau?

Die Landesregierungen Baden-Württemberg und Saarland haben nun die Forderung vieler Verbände zur ergänzenden Haftungsbefreiung aufgegriffen. In den Bundesrat wurde der Entwurf eines Gesetzes zur Förderung ehrenamtlicher Tätigkeit im Verein als Gesetzesantrag eingebracht (BR-Drucksache 41/11 vom 1. Februar 2011). Dieser Entwurf enthält einen Passus, der auch eine Haftungsfreistellung für die gesetzlichen Vertreter der Vereine/Verbände und der gemeinnützigen Organisationen vorsieht, soweit leicht fahrlässig gegen steuerliche Pflichten verstoßen wurde.

Neuer § 34 Abs. 1 AO

Der Gesetzentwurf sieht einen neuen § 34 Abs. 1 AO vor. Dieser regelt die Haftungsbefreiung für Vorstandsmitglieder, wenn das Mitglied nach vorheriger schriftlich festgelegter Aufgabenverteilung für die Erfüllung steuerlicher Pflichten nicht verantwortlich ist. Somit werden auch weitere Vorstandsmitglieder von der persönlichen Haftung freigestellt, wenn ein anderes Vorstandsmitglied einen „Steuerfehler“ begangen hat, der Vorwurf eines Überwachungsverschuldens entfällt damit im Regelfall.

Keine Änderung der Haftung im Sozialversicherungsbereich

Von einer Änderung der Haftung im Sozialversicherungsbereich wurde abgesehen, weil eine Haftung eines ehrenamtlich tätigen Vorstandsmitglieds für die Abführung der zutreffenden Sozialversicherungsbeiträge schon nach geltender Rechtslage nur für Vorsatzfälle in Betracht kommen kann.

Neuer § 31b BGB

Über einen neuen § 31b BGB soll zudem die Haftungserleichterung über die Vorstände hinaus für jedes Vereinsmitglied gelten, das bei Durchführung von ehrenamtlichen Aufgaben im Verein einen Schaden verursacht.

Damit können auch ehrenamtlich tätige Vereinsmitglieder bei leicht fahrlässiger Schadensverursachung von der persönlichen Haftung freigestellt werden, soweit das Vereinsmitglied entweder unentgeltlich tätig ist oder nur eine geringe Vergütung erhält, die wie beim Vorstand

nicht mehr als 500 € jährlich beträgt. Gegenwärtig lautet die regelmäßige Empfehlung, in der Satzung eine Regelung zur Haftungsbeschränkung zu schaffen, damit nicht nur ehrenamtliche Vorstandsmitglieder gem. § 26 BGB von der Haftungsbeschränkung profitieren, sondern alle ehrenamtlich tätigen Vereinsmitglieder. Dadurch soll ein unbilliges „Haftungsgefälle“ vermieden werden.

Anmeldung zum Vereinsregister: Amtsgerichte und Registergerichte müssen öffentlich beglaubigen

Eine wichtige Änderung soll es auch für Anmeldungen zum Vereinsregister geben. Zum „Bürokratieabbau“ sieht der Gesetzesentwurf vor, dass Erklärungen zum Vereinsregister künftig auch von den Amtsgerichten/dem Registergericht öffentlich beglaubigt werden können. Der zeitaufwändige Weg, bei einer Neuanmeldung, Änderung der Satzung bis hin zur Mitteilung über den Vorstandswechsel als vertretungsberechtigter Vorstand sich erst eine Unterschriftsbeglaubigung über den Notar einzuholen und dann erst die Anmeldung beim Vereinsregister einzureichen, könnte damit abgekürzt werden. Denn das soll nun beim Amtsgericht/Vereinsregister in einer Hand bleiben. Ermöglicht wird das durch eine Änderung des Beurkundungsgesetzes.

Ob der Gesetzesentwurf nunmehr die Hürde des Bundesrates passieren wird, bleibt abzuwarten.

Ihr Ansprechpartner:

Golo Busch, Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft
Tel.: 0251/48204-13
E-mail: g.busch@bpgra.de

Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen – Urteil des LAG Hamm vom 13. Januar 2011

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm hat mit Urteil vom 13. Januar 2011 (Az.: 8 Sa 788/10) einen Kurswechsel in der Rechtsprechung eingeleitet. Danach sollen Streiks auch in einer kirchlichen Einrichtung nicht grundsätzlich unzulässig sein. Begründet wird dies damit, dass in aller Regel auch Arbeitnehmer beschäftigt sind, deren Tätigkeit nicht zum „christlichen Dienst am Nächsten“ zählt. Die Gewerkschaft ver.di bezeichnet das Urteil des LAG Hamm als „kleines Erdbeben in der Rechtsgeschichte“.

Ver.di war es auch, die im Jahre 2008 den Verband der Diakonischen Dienstgeber erfolglos zu Tarifverhandlungen aufgefordert hatte. Im Anschluss fand eine „Streik- und Aktionswoche“ statt; zur Teilnahme hieran hatte ver.di alle Mitarbeiter in Diakonischen Einrichtungen aufgefordert. Mehrere Einrichtungen, u.a. die Evangelische Kirche von Westfalen, klagten gegen diese Maßnahmen.

Das LAG Hamm urteilte, dass gewerkschaftlich organisierte Streikmaßnahmen auch in kirchlichen Einrichtungen nicht

grundsätzlich ausgeschlossen sind. Die Anforderungen an eine Zulässigkeit des Streiks konkretisierte das Gericht dahingehend, dass diese dann vorliege, wenn in der kirchlichen Einrichtung auch Arbeitnehmer beschäftigt sind, deren Aufgabenbereich nicht zum „christlichen Dienst am Nächsten“ gehört. Zu solchen Tätigkeiten zählen beispielsweise niederschwellige Dienstleistungen wie etwa Reinigungsdienstleistungen oder die Küche, die ausgegliedert bzw. auf fremde (nicht konfessionell geprägte) Dritte übertragen werden können.

Die Sensation in rechtlicher Hinsicht ist darin zu sehen, dass das LAG Hamm das Argument des in unserer Verfassung verankerten Selbstbestimmungsrechts der Kirche, dem die Befugnis zu eigenständigen Besonderheiten auch im arbeitsrechtlichen Bereich immanent ist (sog. „Dritter Weg“) nicht hat gelten lassen:

Weder das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften gem. Art. 140 GG, 137 WRV als solches, noch deren Entscheidung gegen konflikthafte Auseinandersetzungen um die Regelung der Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag und Arbeitskampf und für den „Dritten Weg“, noch das Wesen der Dienstgemeinschaft rechtfertigen nach Ansicht des LAG Hamm den umfassenden Ausschluss von Arbeitskämpfen im Bereich kirchlicher Einrichtungen.

Lt. LAG Hamm stellt die Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission kein gleichwertiges System zur Regelung der Arbeitsbedingungen nach § 9 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG) dar. Diesbezüglich wird argumentiert, dass, weil zwei Drittel der Arbeitnehmervertreter dieser Kommission im kirchlichen Dienst tätig sein müssen, hauptamtliche Gewerkschaftsvertreter hier keinen maßgeblichen Einfluss ausüben können. Zudem hätten sich die Arbeitnehmervertreter aus allen in der Einrichtung vertretenen Mitarbeitervereinigungen zusammensetzen, womit eine weitere Einschränkung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung verbunden sei. Die Verfahrensregeln der „Arbeitsrechtlichen Kommission“ schließen eine Verhandlungsführung durch Gewerkschaft und Arbeitnehmervereinigungen aus und beschränken diese im Wesentlichen auf eine Beratungsfunktion, ohne dass hierfür die Eigenheiten des kirchlichen Dienstes eine Rechtfertigung bieten. Diese Argumentation, hier für den Diakonischen Bereich ergangen, wird man auf den Katholischen Bereich übertragen können.

Zu betonen ist, dass das Urteil nicht rechtskräftig ist und auch viele Fragen offen lässt. Die Revision ist unter dem Az. 1 AZR 179/11 beim Bundesarbeitsgericht anhängig. Ob und ggf. welche Einschränkungen des Streikrechts etwa aus dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen folgen und wie denn der „Dritte Weg“ ggf. auszugestaltet ist, um eine Gleichwertigkeit der Gestaltung der Arbeitsbedingungen annehmen zu können, musste das LAG Hamm nämlich nicht entscheiden.

Ihr Ansprechpartner:

Christoph Noelke, Rechtsanwalt
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft
Tel. 0251/48204-17
E-mail: c.noelke@bpgra.de

Berücksichtigung Schwerbehinderter bei einer Stellenbesetzung – Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Januar 2011

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) befasste sich in einer Entscheidung vom 27. Januar 2011 mit der Berücksichtigung der besonderen Rechte der Schwerbehinderten.

§ 81 Abs. 1 Satz 1 des neunten Buches des Sozialgesetzbuchs (SGB IX) lautet:

„Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Sie nehmen frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit auf [...]“.

Bereits die Tatsache, dass überhaupt die Behörde über offene Stellen zu unterrichten ist, ist leider vielen Arbeit- und Dienstgebern nicht bekannt. Dabei sind die Rechtsfolgen bei Verstößen durchaus massiv: So kann die fehlende Information an die Behörde die Zustimmungsverweigerung des Mitbestimmungsorgans zur Folge haben und außerdem die fehlende Information an die Agentur für Arbeit die Vermutung einer Benachteiligung gem. § 7 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) begründen mit den Folgen eines Beweislastproblems und ggf. einer Schadensersatzpflicht. Für öffentliche Arbeitgeber gehen die Verpflichtungen noch erheblich weiter; so sind grundsätzlich schwerbehinderte Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen.

Mit der Frage, wie der Informationsverpflichtung Genüge zu tun ist, hatte sich kürzlich das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz zu beschäftigen:

Im zu entscheidenden Fall hatte der Arbeitgeber die Agentur für Arbeit telefonisch informiert. Das genügt lt. der o.g. Entscheidung selbst dann nicht, wenn - wie im entschiedenen Fall - dem Arbeitgeber telefonisch keine geeigneten Bewerber benannt wurden.

Bereits im Jahre 1992 hatte übrigens BAG gefordert, dass der Agentur für Arbeit eine Kopie der innerbetrieblichen Stellenausschreibung zu übersenden sei.

Abgemildert wird der gesamte Komplex „Berücksichtigung der besonderen Rechte der Schwerbehinderten“ durch eine aktuelle Entscheidung des BAG vom 27. Januar 2011 (Az.: 8 AZR 580/09): Danach kann derjenige, der zwar behindert, aber nicht im Sinne des Gesetzes schwerbehindert ist, sich zwar auf das AGG berufen, nicht jedoch die Bestimmungen des SGB IX (analog) heranziehen. Begründet hat das BAG dies damit, dass seit der durch das AGG erfolgten Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG eine (entsprechende) Anwendung der Bestimmungen des SGB IX nicht mehr in Betracht komme. Auch hier ist aber Vorsicht geboten: So

gibt es im SGB IX durchaus Bestimmungen, die nicht nur für Schwerbehinderte, sondern für alle Arbeitnehmer gelten. Genannt seien hier insbesondere die Grundsätze bzgl. des sog. betrieblichen (Wieder-) Eingliederungsmanagements (BEM) bei Langzeiterkrankung gem. § 84 Abs. 2 SGB IX.

Praxistipp: Die Problematik „Rechte (Schwer-) Behinderter“ sollte durchaus ernst genommen und im Einzelfall geprüft werden, welche Rechte der (Schwer-) Behinderten im Einzelfall zu berücksichtigen sind.

Ihr Ansprechpartner:

Christoph Noelke, Rechtsanwalt
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft
Tel. 0251/48204-17
E-mail: c.noelke@bpgra.de

Neues zur Aufwandspauschale bei erfolglosen MDK-Prüfungen

Laut einem rechtskräftigen Urteil des Landessozialgerichts (LSG) Rheinland-Pfalz vom 19. August 2010 (Az.: L 5 KR 184/09) muss der MDK keine Aufwandspauschale zahlen, wenn Gegenstand der (erfolglosen) Prüfung die stationäre Aufnahme einer Patientin zur Entbindung nach § 197 RVO gewesen ist.

Der Fall

Der Entscheidung lag im Wesentlichen folgender Sachverhalt zugrunde:

Eine Patientin war zur Entbindung in ein Krankenhaus der Klägerin aufgenommen worden. Die Entbindung erfolgte per Kaiserschnitt. Das Krankenhaus rechnete die Leistung nach DRG O01E (Sectio caesarea mit komplizierter Diagnose) ab. Die beklagte Krankenkasse leitete daraufhin eine MDK-Prüfung ein, die zu dem Ergebnis kam, dass sowohl die Verweildauer medizinisch nachvollziehbar gewesen sei, als auch die Diagnosen korrekt kodiert worden seien. Das Krankenhaus forderte daraufhin die Zahlung der Aufwandspauschale für eine erfolglose MDK-Prüfung in Höhe von 100 € von der Krankenkasse. Dies lehnte die Krankenkasse mit der Begründung ab, dass § 275 Abs. 1c Satz 3 SGB V sich ausschließlich auf Krankenhausbehandlungen nach § 39 SGB V beziehe. Hier liege jedoch eine stationäre Aufnahme zur Entbindung nach § 197 RVO vor. Die dagegen erhobene Klage wies das Sozialgericht Koblenz ab. Auch die Berufung vor dem LSG Rheinland-Pfalz blieb erfolglos.

Die Entscheidung des LSG Rheinland-Pfalz

Das LSG Rheinland-Pfalz bestätigte die Auffassung der Vorinstanz, wonach die stationäre Aufnahme zur Entbindung keine Krankenhausbehandlung darstellt. Die Zahlung der Aufwandspauschale nach § 275 Abs. 1c Satz 3 SGB V sei jedoch ausdrücklich nach ihrem Wortlaut auf den Fall einer Krankenhausbehandlung nach § 39 SGB V begrenzt. Wegen des ausdrücklichen Wortlauts dieser Regelung komme

eine über den Wortlaut hinausgehende Auslegung nicht in Betracht.

Konsequenzen für die Praxis

Mit diesem Urteil hat das LSG Rheinland-Pfalz eine für Krankenhausträger bisher offene Frage leider negativ entschieden. Zwar ist es durchaus konsequent, eine Schwangerschaft nicht als Krankheit im Sinne des § 39 SGB V zu qualifizieren, das LSG hätte jedoch dann auch einen Schritt weiter gehen und sich die Frage stellen müssen, ob die Aufnahme zur Entbindung dann überhaupt einer Prüfung durch den MDK zugänglich ist. Eine solche Prüfung ist nach dem eindeutigen Wortlaut des Gesetzes nur bei Krankenhausbehandlungen nach § 39 SGB V zulässig. Konsequent zu Ende gedacht, würde die Auffassung des LSG dazu führen, dass eine MDK-Prüfung von stationären Aufnahmen zur Entbindung unzulässig ist. Dies dürfte der Gesetzgeber wohl kaum gewollt haben.

Leider entscheidet das BSG in dieser Sache nicht mehr. Zwar hat das LSG Rheinland-Pfalz die Revision zugelassen, diese ist jedoch von der Klägerin nicht eingelegt worden, sodass diese grundsätzliche Rechtsfrage wohl in einem anderen Rechtsstreit entschieden werden muss.

Ihre Ansprechpartnerin:

Sylvia Köchling, Rechtsanwältin/Fachanwältin für Medizinrecht
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft
Tel.: 0251/48204-19
E-mail: s.koechling@bpgra.de

Initiativen des Gesetzgebers: Das Familienpflegezeitgesetz

Bundesfamilienministerin Kristina Schröder hat am 23. März 2011 das neue Gesetz zur Einführung einer Familienpflegezeit in das Bundeskabinett eingebracht. Der Gesetzentwurf soll abhängig Beschäftigte bei der Pflege von Angehörigen unterstützen und fördern. Wunsch der Ministerin ist, dass das Gesetz am 1. Januar 2012 in Kraft tritt. Es muss nun vom Bundestag verabschiedet werden.

Nach dem Gesetzentwurf sollen Beschäftigte das Recht haben, zur häuslichen Pflege eines nahen Angehörigen für die Dauer von bis zu zwei Jahren ihre Arbeitszeit auf bis zur Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu reduzieren (Familienpflegezeit). Der Anspruch soll erstmals nach einer Beschäftigungsdauer von sechs Monaten und nur gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten bestehen.

Das Arbeitsentgelt ist während der Dauer der Familienpflegezeit um die Hälfte der Differenz zwischen dem bisherigen und dem verringerten Entgelt aufzustocken. Die Aufstockung erfolgt zu Lasten eines bestehenden Wertguthabens des Beschäftigten oder, wenn ein solches nicht oder nicht in ausreichender Höhe besteht, durch den Arbeitgeber. Für

die Aufstockung soll der Arbeitgeber auf Grundlage der gesetzlichen Förderbedingungen ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragen können. In der Nachpflegephase, in der der Arbeitnehmer wieder zu seiner ursprünglichen Arbeitszeit zurückgekehrt ist, soll der Arbeitgeber dann die jeweiligen Rückzahlungsraten vom Lohn einbehalten und an das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zurückerstatten. Gegen das Risiko des Todes sowie der Erwerbs- und Berufsunfähigkeit muss der Beschäftigte auf eigene Kosten eine sogenannte Familienpflegezeitversicherung abschließen. Es soll der Kündigungsschutz der §§ 5 und 6 des Pflegezeitgesetzes Anwendung finden.

Der Gesetzgeber hat darauf verzichtet, einen gesetzlichen Anspruch auf Familienpflegezeit für Beschäftigte einzuführen. Die Rechte aus dem Familienpflegezeitgesetz sollen nur aufgrund eines Tarifvertrages, einer Betriebsvereinbarung, einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber beansprucht werden können. Dies wird von zahlreichen Sozialverbänden scharf kritisiert.

Ihr Ansprechpartner:

Golo Busch, Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft
Tel.: 0251/48204-13
E-mail: g.busch@bpgra.de

Urlaubsanspruch bei Wechsel in Teilzeit

Neues aus Luxemburg: Bereits im April 2010 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) eine ebenso wichtige wie vielfach übersehene Entscheidung zum Urlaubsrecht gefällt. Zwar wissen inzwischen viele Geschäftsführer, Personal- und Einrichtungsleiter, dass sich durch die Rechtsprechung des EuGH die Rechtslage des Urlaubsanspruchs bei (Langzeit-) Erkrankung massiv geändert hat, jedoch ist vielen nicht bekannt, ob nach der aktuellen Rechtsprechung der in Vollzeit erworbene (Rest-) Urlaubsanspruch nach Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung geschmälert werden darf. Der EuGH hat dies mit Urteil vom 22. April 2010, sog. „Tirol-Entscheidung“, klar verneint und sich damit über die bisher durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) vertretene nationale Auffassung (etwa BAG, Urteil vom 28. April 1998, Az.: 9 AZR 314/97) hinweggesetzt.

Das BAG hatte damals den Fall zu entscheiden, dass eine Kraft bis zum 31. Dezember 1995 zunächst an fünf Tagen in der Woche gearbeitet hatte (Vollzeit), ab 1. Januar 1996 jedoch an weniger Tagen in der Woche (Teilzeit). Der Arbeitgeber wollte einen Resturlaubsanspruch von zehn Tagen auf Grundlage der geänderten Arbeitszeit nur noch in Höhe von fünf Tagen gewähren, was das BAG damals als zulässig angesehen hatte, weil sich mit der Reduzierung der Wochenarbeitszeit auch die Bezugsgröße für den Urlaub ändere.

Die jetzt geäußerte abweichende Rechtsauffassung des EuGH hat insbesondere den Grund einer abweichenden Terminologie, denn es ist zu differenzieren zwischen dem deutschen und dem durch den EuGH vertretenen unionsrechtlichen Urlaubsbegriff: Nach deutschem Recht ist der (Urlaubs-) Entgeltanspruch keine besondere Entgeltform, sondern das während der Freistellung fort zu zahlende Arbeitsentgelt, basierend auf § 611 BGB oder § 11 BUrlG bzw. nach tariflichen Berechnungsregelungen. Der EuGH hingegen versteht den Begriff des „bezahlten Jahresurlaubs“ nach Art. 7 der Richtlinie 93/104/EG (akt.: Richtlinie 2003/88/EG) hingegen dahingehend, dass der Jahresurlaub und das Urlaubsentgelt zwei Teile eines einheitlichen Anspruchs sind.

Basierend hierauf hat der EuGH seine Entscheidung damit begründet, dass die spätere Realisierung eines vorher erworbenen Urlaubsanspruchs in keiner Beziehung zu der im Realisationszeitraum erbrachten Arbeitszeit stehe und eine zwischenzeitliche Veränderung den Urlaubsanspruch nicht mindere. Als Teil eines einheitlichen Anspruchs erstreckt sich dies mithin auch auf das Urlaubsentgelt. Auch hier kann, der o.g. Argumentation folgend, durch eine Verringerung der Arbeitszeit keine Minderung eintreten.

Auch für deutsche Arbeitnehmer wird die Entscheidung insofern Auswirkungen haben, als dass sich die nationalen Gerichte (inkl. BAG) der neuen Rechtsprechung des EuGH anschließen müssen mit der Folge, dass das Urlaubsentgelt nach der vorherigen höheren Arbeitszeit zu bemessen ist.

Praxistipp: Es empfiehlt sich, bei einem Wechsel von einer Vollzeit- in eine Teilzeittätigkeit bzw. bei einer Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch noch während der Phase des erhöhten Beschäftigungsumfanges vollständig nimmt. Selbst wenn er ein Begehren nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) stellt, sollte das möglich sein wegen des zeitlichen Vorlaufs nach § 8 Abs. 2 TzBfG.

Ihr Ansprechpartner:

Christoph Noelke, Rechtsanwalt
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft
Tel. 0251/48204-17
E-mail: c.noelke@bpgra.de

Rückwirkende Aberkennung der Gemeinnützigkeit bei verdeckter Gewinnausschüttung an Gesellschafter – BFH-Beschluss vom 12. Dezember 2010, I R 59/09

In einem Beschluss aus Oktober 2010 nimmt der Bundesfinanzhof (BFH) Stellung zur Auswirkung verdeckter Gewinnausschüttungen an Gesellschafter.

In dem nunmehr entschiedenen Fall schüttete eine gemeinnützige GmbH nach Übernahme durch eine andere gemeinnützige GmbH erhebliche Anteile ihres Gewinns vergangener Jahre im Rahmen eines Geschäftsführervertrags mit dem ehemaligen Gesellschafter aus. Offen konnte bleiben, ob es sich um eine Gewinnausschüttung an den ehemaligen oder den neuen Gesellschafter handelte. Auf Grundlage der Schriftwechsel zwischen der ausschüttenden Gesellschaft und dem Geschäftsführer im Zusammenhang mit der Geschäftsführerbestellung wertete das Finanzamt die Zahlungen im Rahmen des Geschäftsführervertrages als gemeinnützigkeitsschädliche verdeckte Gewinnausschüttungen und hob die Anerkennung der Gemeinnützigkeit der Tochtergesellschaft rückwirkend auf.

Dem schloss sich der BFH in seiner Begründung an:

Zwar führt ein Verstoß gegen die gemeinnützigkeitsrechtlichen Vorschriften der selbstlosen Mittelverwendung in der Regel lediglich zum Wegfall der Steuerbegünstigung für den jeweiligen Besteuerungszeitraum. Für den Fall der (verdeckten) überwiegenden Gewinnausschüttung thesaurierter Gewinne an die Gesellschafter nimmt der BFH jedoch einen derart schwerwiegenden Verstoß gegen gemeinnützigkeitsrechtliche Grundsätze an, dass von einem „Wegfall des bisherigen Zwecks“ der Gesellschaft auszugehen sei.

Gleichzeitig konkretisiert der BFH in seinem Beschluss die Grenze der Kaufpreisberechnung gemeinnütziger Einrichtungen: So sind die Anteile an einer gemeinnützigen GmbH, deren steuerbegünstigte Zwecke auch nach dem Anteilseignerwechsel weiterverfolgt werden sollen, für einen (steuerpflichtigen) Erwerber nicht mehr wert als höchstens den Nominalwert der Anteile zuzüglich des gemeinen Werts der bisherigen geleisteten Sacheinlagen. Gewinne dürfen gem. § 55 Abs. 1 Nr. 1 der Abgabenordnung nicht ausgekehrt werden. Zahlt daher eine steuerbegünstigte Körperschaft für Anteile an einer gemeinnützigen Kapitalgesellschaft einem (steuerpflichtigen) Anteilseigner mehr als diese Beträge, liegt darin regelmäßig eine Mittelverwendung i. S. des § 55 Abs. 1 Nr. 1 S. 1 AO.

Auswirkungen für die Praxis

Dem Beschluss kommt aufgrund seiner Tragweite für die gesellschafts- und steuerrechtliche Beratungspraxis zur Übernahme von steuerbegünstigten Gesellschaften erhebliche Bedeutung zu. Die mögliche Auswirkung des Wegfalls der Steuerbegünstigung für den Zeitraum der letzten 10 Jahre kann Anlass sein, die Gestaltungsmöglichkeiten im Licht der vorliegenden Entscheidung kritisch zu überdenken.

Ihr Ansprechpartner:

Christian Staiber, Rechtsanwalt
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft
Tel.: 0251/48204-19
E-mail: c.staiber@bpgra.de

Pauschalabgeltung von Überstunden kann unwirksam sein

Laut einem Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 1. September 2010 (Az: 5 AZR 517/09) ist eine pauschale Überstundenabgeltung unwirksam, wenn sich der Umfang der danach ohne zusätzliche Vergütung zu leistenden Überstunden nicht hinreichend deutlich aus dem Arbeitsvertrag ergibt.

Die Entscheidung des BAG:

Eine Klausel, wonach „erforderliche Überstunden mit dem Monatsgehalt abgegolten sind“, ist – so das BAG – nicht klar verständlich und daher mangels hinreichender Transparenz unwirksam. Für den Arbeitgeber dürfen keine unge-rechtfertigten Beurteilungsspiel-räume entstehen. Der Um-fang der Leistungspflicht muss zumindest bestimmbar sein, sodass der Arbeitnehmer bei Vertragsabschluss erkennen kann, was auf ihn zukommt und welche Leistung er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss. Im Ergeb-nis musste der Arbeitgeber dem klagenden Arbeitnehmer alle geleisteten Überstunden bezahlen.

Praxishinweis:

Die Formulierungshilfe der DKG zum Chefarztvertrag ent-hält in § 8 Absatz 5 eine Regelung, wonach mit der Ver-gütung „Überstunden sowie Mehr-, Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit jeder Art sowie Bereitschafts-dienst und Rufbereitschaft abgegolten sind“. Vor dem Hin-tergrund der aktuellen Rechtsprechung des BAG sind sol-che Regelungen unwirksam.

Auch das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat kürzlich so entschieden und eine pauschale Abgeltung der Verpflich-tung zur Teilnahme am Rufbereitschaftsdienst wegen Ver-stoßes gegen das für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltende Transparenzgebot des § 307 BGB für unwirksam erklärt (Urteil vom 6. Mai 2010, Az: 13 Sa 1129/09).

Aus dem Chefarztvertrag muss sich also klar erge-ben, ab wann der Chefarzt für eine etwaige Mehrarbeit eine Vergütung oder wahlweise Freizeitausgleich beanspruchen kann. Außerdem ist die Begrenzung der höchstzulässigen Arbeitszeit nach § 3 Arbeitszeitgesetz zu beachten.

Ihre Ansprechpartnerin:

Sylvia Köchling, Rechtsanwältin/Fachanwältin für Medizin-recht
BPG Rechtsanwalts-gesellschaft
Tel.: 0251/48204-19
E-mail: s.koechling@bpggra.de

Beschluss des BAG zur fehlenden Tariffähigkeit der CGZP vom 14. Dezember 2010 – Drohende Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen

Der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Az. 1 ABR 19/10) zur fehlenden Tariffähigkeit der Tarifgemeinscha-Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-service-Agenturen (CGZP) vom 14. Dezember 2010 wirft zahlreiche Fragen auf.

Die Entscheidung des BAG wurde mit großer Spannung erwartet. Das BAG hat entschieden, dass die CGZP nicht tariffähig ist. Sie kann und konnte daher keine Tarifverträge abschließen.

Zahlreichen Zeitarbeitsunternehmen und auch Servicege-sellschaften drohen nun empfindliche Nachforderungen. Es wird erwartet, dass viele Zeitarbeitsunternehmen die Nachwehen dieses Beschlusses des BAG nicht überleben und zukünftig einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzver-fahrens werden stellen müssen. Grund für diese Sorge ist, dass vielen Zeitarbeitsunternehmen Nachforderungen von zwei Seiten drohen: Betroffene Leiharbeiter können die gleiche Vergütung wie die Stammebelegschaft des Ent-leihers geltend machen (Grundsatz des „Equal pay“). Zu zahlen wäre diese Nachforderung vom Verleihunternehmen (§ 10 Absatz 4 AÜG). Der Anspruch besteht auf Zahlung der Vergütungsdifferenz zwischen der Vergütung als Leiharbei-nehmer und der Vergütung eines vergleichbaren Mitarbei-ters der Stammebelegschaft des Entleihers. Zum anderen können auch die Sozialversicherungsträger rückwirkend Ansprüche geltend machen.

Die Spitzenorganisation der Sozialversicherungsträger hat in einer Pressemitteilung vom 18. März 2011 deutlich Stellung bezogen. Nach Überzeugung der Deutschen Rentenversi-cherung Bund, des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung sowie der Bundesagentur für Arbeit ist die CGZP bereits seit Beginn ihrer Tätigkeit nicht tariffähig. Aus der Tariffunfähigkeit folgt nach Ansicht der Sozialversicherungsträger, dass alle mit der CGZP ge-schlossenen Tarifverträge von Anfang an unwirksam wa-ren. Aufgrund der Unwirksamkeit der Tarifverträge haben die betroffenen Leiharbeiter „Equal pay“-Ansprüche. Die „Equal pay“-Ansprüche sind Bemessungsgrundlage für die zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge. Die Leiharbeiter, die die unwirksamen CGZP-Tarifverträge angewendet haben beziehungsweise anwenden, sind des-halb nach Ansicht der Sozialversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, auf Grundlage des „Equal pay“-Anspruches für ihre Beschäftigten Beiträge nachzuzahlen und Entgeltmel-dungen und Lohnnachweise entsprechend zu korrigieren. Das betrifft alle Beschäftigungszeiten seit einschließlich Dezember 2005. Für Beitragsansprüche, die die betref-fenen Leiharbeiter nicht erfüllen, haften kraft Geset-zes auch deren Kunden. Sollten die Leiharbeiter ihrer

Verpflichtung bis zum 31. Mai 2011 nicht nachgekommen sein, haben die Sozialversicherungsträger schon angekündigt, dass Säumniszuschläge auf die ausstehenden Sozialversicherungsbeiträge erhoben werden. Dies gilt dann rückwirkend ab Verkündung der Entscheidung des BAG am 14. Dezember 2010. Ab Juli 2011 werden die Rentenversicherungsträger zur Kontrolle Betriebsprüfungen durchführen. Für Fälle, in denen sich die Höhe der „Equal Pay“-Ansprüche nicht oder nicht ohne unverhältnismäßigen Aufwand ermitteln lässt, sind für die Sozialversicherungsträger Vereinfachungslösungen denkbar. Solche Lösungen und entsprechende Handlungsempfehlungen für die Leiharbeitgeber könnten zwischen den betroffenen Akteuren vereinbart werden. Sofern betroffene Unternehmen vorübergehend in ernsthafte Zahlungsschwierigkeiten geraten, empfehlen die Sozialversicherungsträger den betroffenen Zeitarbeitsunternehmen, bei den zuständigen Krankenkassen (Einzugsstellen), beziehungsweise wegen der Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung bei der zuständigen Berufsgenossenschaft, die Stundung der Beiträge zu beantragen. Diese prüfen dann im Einzelfall, ob die Möglichkeit einer Stundung besteht. Voraussetzung ist, dass die Realisierung des Beitragsanspruchs durch ein Hinausschieben der Zahlung nicht gefährdet wird. Darüber hinaus kann die Vollziehung von Beitragsbescheiden, die von den betroffenen Unternehmen mit Widersprüchen oder Klagen angefochten werden, in Härtefällen ausgesetzt werden.

Empfehlung:

Betroffenen Zeitarbeitsunternehmen wird empfohlen umgehend mit den Sozialversicherungsträgern Kontakt aufzunehmen, um das weitere Vorgehen, insbesondere die von den Sozialversicherungsträgern angebotenen „Vereinfachungslösungen“ zu erörtern.

Ihr Ansprechpartner:

Golo Busch, Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft
Tel.: 0251/48204-13
E-mail: g.busch@bpgra.de

Wirken die nach den neuen AVR vorgesehenen Einmalzahlungen entgelterhöhend im Sinne der Vergütung der geringfügigen Beschäftigten (GfB)?

Nachdem die Beschlüsse der Bundes-AK und der Regionalkommissionen bekannt wurden, kam die Frage auf, ob die beiden Einmalzahlungen bei den GfB-Arbeitnehmern entgelterhöhend wirken oder nicht. Bei einer entgelterhöhenden Wirkung einer Zahlung führt diese nämlich bei einem GfB-Arbeitnehmer, der schon das Maximum i.H.v. 4.800,00 € p.a. erhält, dazu, dass dieser die sog. Gleitzone (400,01 € - 800,00 €) erreicht, mit der Folge, dass er netto weniger hat als zuvor, was selbstverständlich i.d.R. nicht gewollt sein wird.

Bei der Arbeitslohngrenze ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Zum „regelmäßigen“ Arbeitsentgelt gehören anteilig auch einmalige Zahlungen, wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, wenn diese mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten sind, so das Bundessozialgericht (BSG), Urteil vom 28. Februar 1984, 12 RK 21/83, USK 8401. Handelt es sich bei den Einmalzahlungen dagegen um nicht jährlich wiederkehrende Beträge, so werden diese nicht berücksichtigt. Dies gilt zum Beispiel für Jubiläumszuwendungen (Besprechungsergebnis der Sozialversicherungsträger vom 30. Mai 2000, veröffentlicht in: DB 2000, Seite 1466) und Zahlungen aus ruhenden Beschäftigungsverhältnissen wie etwa einer Elternzeit. Vorliegend handelt es sich um zwei Zahlungen, die einmalig in 2011 gezahlt werden, wenn nicht die zweite Einmalzahlung bereits in 2010 erbracht wurde, was möglich war.

Indes bestanden Zweifel, weil es sich bei der zweiten Einmalzahlung letztlich um die kumulierten Erhöhungsbeträge für 2010 handelt. Wären diese sukzessive monatlich ausgezahlt worden, wäre sehr sicher von einer entgelterhöhenden Wirkung auszugehen gewesen. Wegen dieser Unsicherheit ist die BPG Rechtsanwaltsgesellschaft mit E-Mail vom 7. Dezember 2010 unter Beifügung der relevanten Beschlüsse an die Knappschaft Bahn-See (KBS) als zuständiger Einzugsstelle herangetreten mit der Kernfrage, ob die Einmalzahlungen entgelterhöhend wirken oder nicht. Diese E-Mail wurde an das Grundsatzdezernat für Versicherungs-, Melde- und Beitragswesen weitergeleitet. Mit Schreiben vom 27. Dezember 2010 antwortete die KBS:

„[...] Unter der Voraussetzung, dass in vorliegender Fallgestaltung - wie von Ihnen dargestellt - eine regelmäßige Wiederkehr der Zahlungen nicht unterstellt werden kann, wirken diese sich nicht auf den Status der geringfügigen Beschäftigung aus. [...]“

Hiernach wirken die Einmalzahlungen bzgl. der GfB-Arbeitnehmer also nicht entgelterhöhend. Vorsicht bleibt dennoch geboten.

Ihr Ansprechpartner:

Christoph Noelke, Rechtsanwalt
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft
Tel. 0251/48204-17
E-mail: c.noelke@bpgra.de



Unternehmensberatungsgesellschaft

Fachtagung Strategische Planung im Krankenhaus

Am 14. Januar 2011 fand im Panoramasaal des Franziskus-Hospitals Harderberg, das den Niels-Stensen-Kliniken angehört, die Fachtagung „Strategische Planung im Krankenhaus“ unter der Wissenschaftlichen Leitung von Herrn Prof. Dr. Winfried Zapp statt.

Knapp 70 Teilnehmer, darunter Führungskräfte aus unterschiedlichen Bereichen des Krankenhauswesens, erlebten eine ausgesprochen gelungene Veranstaltung mit sehr interessanten Fachvorträgen.

Initial wurden die Ergebnisse des Forschungsprojektes „Strategische Planung – Portfoliomanagement in Krankenhäusern“ von Prof. Dr. Zapp vorgestellt. Die Kernaussage daraus: die Großzahl der befragten Krankenhäuser gibt an, strategisch zu planen. Die genutzten Instrumente müssen jedoch verstärkt eingesetzt und besser aufeinander abgestimmt werden.

Daran anschließend wurde das Thema aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet und verschiedenste Ansätze der strategischen Planung dargestellt.

Die BPG Unternehmensberatung konnte sich mit dem Thema Risikomanagement in die bereichernde Vortragsreihe einbringen. Herr Andreas Kamp, Geschäftsführer der BPG Unternehmensberatung, erläuterte auf sehr anschauliche Art und Weise die Bedeutung eines Risikomanagementsystems für eine aktive Steuerung und den dauerhaften Unternehmenserfolg. Der Vortrag war durch anschauliche Praxisbeispiele geschmückt und ging neben den strategischen Aspekten des Risikomanagements auch auf die praktische Anwendung und die Umsetzung ein.

Der abschließende Vortrag von Herrn Dr. Runde, Leiter für Personalmanagement der Niels-Stensen-Kliniken, befasste sich mit dem Aspekt der Personalbindung und insbesondere mit den Vorteilen der Entwicklung einer Dachmarke für einen Klinikkonzern. Ein Ansatzpunkt auch für die BPG

Unternehmensberatung, die zu diesem Themenkomplex demnächst eine Studie veröffentlichen wird.

Die Vorträge stießen auf eine große Akzeptanz bei den Zuhörern und die praktischen Bezüge der vermittelten Inhalte wurden gelobt.

Die Teilnehmer und Referenten nutzten sowohl die Kaffeepause als auch das anschließende Mittagessen für einen regen Austausch über die aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen des Marktes und äußerten sich insgesamt positiv über die einzelnen Vorträge sowie den gesamten Verlauf der Veranstaltung.

Ihr Ansprechpartner:

Dipl.-Kfm. Andreas Kamp
BPG Unternehmensberatungsgesellschaft
Tel. 0251/41832-0
e-mail: a.kamp@bpgub.de

BPG-Altenhilfetag 27. Juni 2011 im Mövenpick Hotel Münster

Mit dem diesjährigen BPG-Altenhilfetag führen wir unsere Seminare unter dem Motto „Option Zukunft“ fort, eine Informations- und Diskussionsplattform für Führungskräfte der Altenhilfe anzubieten. Im Mittelpunkt steht die Optimierung der Rahmenbedingungen für die handelnden Personen in der stationären Einrichtung.

Schlagkräftige Entscheidungsstrukturen stehen in klassischen Rechtsformen wie e.V. und Stiftung oftmals nicht hinreichend zur Verfügung. Der Personalmangel ist im Markt bereits spürbar. Die Gewinnung von Mitarbeitenden fällt zunehmend schwerer. Der Wegfall des Zivildienstes verschärft die Situation. Neue Pflegekonzepte führen zu einer stärkeren Zusammenarbeit der Berufsgruppen und neuen Berufsbildern. Leitungsaufgaben und Verantwortungsbereiche sind zu prüfen. Die Nahtstellen wollen aktiv gestaltet werden.

Wir werden u.a. auf folgende Fragestellungen eingehen

- Wie sehen die aktuellen Vergleichsdaten zur Einschätzung der eigenen Einrichtung im Verhältnis zu anderen Marktteilnehmern aus?
- Was sollte wie für eine effektive Zusammenarbeit in der Hierarchie (Träger/Einrichtungsleitung/PDL) und der Fachlichkeit (Pflege, Sozialdienst, Hauswirtschaft) klar geregelt werden?
- Welche Strategien und Ansätze können Einrichtungen verfolgen, damit qualifiziertes Personal zu ihnen kommt und dauerhaft bleiben möchte?
- Gibt es die optimale Rechtsform für Einrichtungsträger?
- Welche Kriterien sind für die Rechtsform entscheidend?

Darüber hinaus wird Dr. Fritz Baur, 1. Landesrat und Kämmerer des LWL Münster a. D. einen Impuls-Vortrag zum Thema Qualitätssicherung in der Pflege halten.

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website. Alternativ freuen wir uns auch, wenn Sie einen persönlichen Kontakt aufnehmen.

Wir laden Sie herzlich ein!

Ihr Ansprechpartner:

Dipl.-Kfm. Andreas Kamp
BPG Unternehmensberatungsgesellschaft
Tel. 0251/41832-0
e-mail: a.kamp@bpgub.de

Intern

Personalveränderung

Seit dem 1. Februar 2011 verstärkt Herr Rechtsanwalt Christian Staiber die BPG Rechtsanwalts-gesellschaft. Herr Staiber hat nach dem Studium der Rechtswissenschaften an den Universitäten Münster und Erlangen und dem Referendariat im Bezirk des OLG Düsseldorf ein 18-monatiges Trainee-programm im Bereich Krankenhausmanagement bei der LWL Klinik Dortmund in Verbindung mit dem Berufsbildungswerk Deutscher Krankenhäuser e.V. in Arn-sberg absolviert. Seine Schwerpunkte liegen auch in der vereins- und stiftungsrechtlichen Beratung gemeinnütziger Körperschaften.

Herr Staiber ist Mitglied des Vorstandes der Kolpingfamilie Münster-Zentral, seit Januar 2011 deren stellvertretender Vorsitzender. Seit April 2010 ist er stellvertretender Vor-sitzender des Kolpingwerk Diözesanverband Münster e.V. sowie Vorsitzender des Aufsichtsrates der Kolpingwerk Diözesanverband Münster Trägergesellschaft mbH und Aufsichtsratsvorsitzender weiterer Einrichtungen des Kol-pingwerkes.

Impressum

Herausgeber

Beratungs- und Prüfungsgesellschaft BPG mbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nevinghoff 30
48147 Münster
Telefon 0251/48204-0
Fax 0251/48204-40
sekretariat@bpgwp.de
www.bpgwp.de

Redaktionsschluss für diese Ausgabe: 25. März 2011

Redaktion

Dipl.-Kfm. Matthias Pick
Wirtschaftsprüfer/Steuerberater
Bereichsleiter
Telefon 0251/48204-0