

Newsletter 2/2012

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser,

kurz vor Ostern erhalten Sie unseren Newsletter für das 2. Quartal 2012 mit aktuellen Hinweisen für unsere Mandanten aus dem Gesundheits- und Sozialbereich.

Aus steuerlicher Sicht geben wir Ihnen Informationen zur neueren Entwicklung zum Thema "Geprägetheorie" und zur umsatzsteuerlichen Behandlung der Abgabe von Zytostatika an ambulante Patienten im Krankenhaus. Die Sozialgerichte haben wichtige Entscheidungen getroffen zur Zulässigkeit von MDK-Prüfungen und zur Rechtmäßigkeit der Festsetzung von Mindestmengen durch den Gemeinsamen Bundesausschuss.

Der arbeitsrechtliche Schwerpunkt unseres Newsletters befasst sich mit wichtigen Urteilen zum Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis, zur Fortgeltung der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR-Caritas) bei Übernahme von privaten Krankenhäusern und mit den Beschlüssen der arbeitsrechtlichen Kommission zum Leistungsentgelt. Zur Umsetzung in der Praxis dieses neuen Instruments bieten wir Ihnen unsere Unterstützung an u.a. mit einem Seminar am 16. Mai 2012 in Münster.

Die BPG Unternehmensberatungsgesellschaft veranstaltet am 5. Juni 2012 ein IT-Forum zu Office-Anwendungen in der Sozialwirtschaft in Kooperation mit dem FINSOZ, Fachverband Informationstechnologie in Sozialwirtschaft und Sozialverwaltung. Wir informieren Sie in unserem Newsletter und laden Sie herzlich zur Teilnahme ein.

In eigener Sache informieren wir Sie über unsere Präsenz auf dem 79. Deutschen Fürsorgetag vom 8. bis 10. Mai 2012 in Hannover. Wir freuen uns auf Ihren Besuch an unserem Messestand.

Wir wünschen Ihnen eine schöne Osterzeit!

Dipl.-Ing. Jochen Hartung, Wirtschaftsprüfer
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Golo Busch, Rechtsanwalt
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft

Dipl.-Kfm. Andreas Kamp
BPG Unternehmensberatungsgesellschaft

Inhalt

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Neues Krankenhausgesetz in Niedersachsen [Seite 3](#)

Offenlegung von Jahresabschlüssen im Dateiformat XML [Seite 3](#)

Bilanzierungs- und Offenlegungserleichterungen für Kleinunternehmen [Seite 4](#)

Neuer Anwendungserlass zur Abgabenordnung [Seite 4](#)

Angemessene Entschädigung für ehrenamtliche Tätigkeiten;
Umsatzsteuerbefreiung nach § 4 Nr. 26b UStGn [Seite 5](#)

Lieferung oder sonstige Leistung? - Neue Rechtsentwicklung bei der
Umsatzbesteuerung von Speisen [Seite 6](#)

Zytostatika; Entscheidung des Bundesfinanzhofes [Seite 6](#)

Rechtsanwaltsgesellschaft

LSG Berlin-Brandenburg kippt auch die Mindestmengenregelung für Frühgeborene [Seite 7](#)

Zeitnahe Durchführung einer MDK-Prüfung nach § 275 SGB V [Seite 7](#)

Der Europäische Gerichtshof entscheidet zur Frage, ob ein Auskunftsanspruch
des abgelehnten Stellenbewerbers besteht [Seite 8](#)

Bei außerordentlichen Kündigungen kann auch weiterhin das sog. Nach-Tat-Verhalten
des Arbeitnehmers Berücksichtigung finden [Seite 9](#)

Interessante Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 22. Februar 2012
(4 AZR 24/10) – keine Ablösung einzelvertraglicher Inbezugnahme durch (Haus)-Tarifvertrag [Seite 10](#)

Beschluss zum Leistungsentgelt - Sitzung der Beschlusskommission der arbeitsrechtlichen
Kommission des deutschen Caritas-Verbandes am 15. März 2012 [Seite 11](#)

Keine Mehrmalige Inanspruchnahme der Pflegezeit [Seite 12](#)

Bundesarbeitsgericht zu sogenannten Stichtagsklauseln [Seite 12](#)

Reform des Insolvenzrechts durch das ESUG [Seite 13](#)

Unternehmensberatungsgesellschaft

Dienstleistungsmanagement in der Verwaltung Teil 3: Sourcingoptionen in der Verwaltung [Seite 15](#)

Zwei IT-Veranstaltungen in Kooperation mit FINSOZ [Seite 17](#)

Fachtag Altenhilfe „Betriebsvergleich & Personalsteuerung [Seite 17](#)

Stationäre Pflege ohne Pflegefachkräfte? [Seite 17](#)

Intern

Die BPG Unternehmensgruppe auf dem 79. Deutschen Fürsorgetag [Seite 18](#)

Impressum [Seite 18](#)



Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Neues Krankenhausgesetz in Niedersachsen

Mit Datum vom 19. Januar 2012 hat der Landtag in Niedersachsen ein neues Niedersächsisches Krankenhausgesetz (NKHG) verabschiedet, das zum 1. Januar 2012 in Kraft getreten ist. Die Sozialministerin, Aygül Özkan, ist sich sicher: „Mit diesem Gesetz leisten wir unseren Beitrag für die Zukunftsfähigkeit der niedersächsischen Krankenhäuser.“

Wichtigste Änderung für die Krankenhäuser ist wohl die Abkehr von einer reinen Bettenpauschale bei den pauschalen Fördermitteln. Nunmehr wird zwischen einer Grundpauschale, die je nach Investitionsintensität der Fachabteilungen variieren kann, und einer Leistungspauschale unterschieden.

§ 7 NKHG, der die pauschalen Fördermittel regelt, enthält unter anderem auch einen „Bestandsschutz“, der Krankenhäusern, die nach der neuen Regelung einen geringeren Förderbetrag als bisher erhalten, mindestens Fördermittel in Höhe der alten Regelung garantiert. Dieser Bestandsschutz greift solange, bis die Förderhöhe nach neuer Regelung mindestens einmal die Fördermittel nach alter Gesetzesfassung übersteigt.

Des Weiteren ist im NKHG jetzt die Möglichkeit normiert, durch Verordnung Planbettenverringerungen ohne Auswirkungen auf die Grundpauschale zu ermöglichen. Diese Vorgehensweise, bei der Reduzierung von Planbetten die pauschalen Fördermittel zumindest für einen bestimmten Zeitraum nicht zu kürzen, gehörte in der Praxis ja schon lange zum Instrumentarium des Landes, Krankenhausträgern die Planbetteneinsparungen schmackhaft zu machen.

Ob die Abkehr von der allein betten- zur zum Teil leistungsbezogenen pauschalen Förderung die Wende bei den aus Sicht der Krankenhäuser nicht ausreichenden öffentlichen Fördermitteln bringt, darf bezweifelt werden. Denn dass durch die neue Regelung mehr Geld in das System kommt, ist nicht abzusehen. Dann dürfte es aufgrund der Leistungskomponente nur auf eine Umverteilung unter den Häusern hinauslaufen, der den (Verdrängungs-)Wettbewerb im Gesundheitswesen

weiter forciert und dadurch eine qualitativ hochwertige und wohnortnahe Gesundheitsversorgung in einem Flächenland wie Niedersachsen gefährdet.

Den Volltext des NKHG finden Sie im Internet unter anderem hier: NKHG bei voris.

Ihr Ansprechpartner:

Dipl.-Kfm. (FH) Dirk Nösing
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Tel. 0251/48204-23
E-mail: d.noelsing@bpgwp.de

Offenlegung von Jahresabschlüssen im Dateiformat XML

Kapitalgesellschaften sind gemäß § 325 HGB dazu verpflichtet, den Jahresabschluss unverzüglich nach Vorlage an die Gesellschafter, spätestens jedoch vor Ablauf des nachfolgenden Geschäftsjahres, beim elektronischen Bundesanzeiger elektronisch einzureichen. Technisch erfolgt die Offenlegung beim elektronischen Bundesanzeiger durch Übermittlung der Daten in Dateiform. Zur Veröffentlichung haben wir Ihnen bisher Dateien in einer Kombination aus Word- und Excel-Dokumenten zur Verfügung gestellt.

Für Veröffentlichungen, die im Jahr 2012 vorzunehmen sind, also insbesondere die Veröffentlichung des Jahresabschlusses 2011, werden wir Ihnen die zur Veröffentlichung bestimmten Unterlagen mit der neusten technischen Möglichkeit „XML-Format“ zur Verfügung stellen. Das Dateiformat XML ist ein international verbreiteter Standard für den elektronischen Datenaustausch von Unternehmensinformationen und wird durch den Betreiber des elektronischen Bundesanzeigers akzeptiert. Das Dateiformat ist derzeit die kostengünstigste Möglichkeit der Veröffentlichung.

Da der elektronische Bundesanzeiger nur eine Datei akzeptiert, müssen neben den von uns erstellten Dokumenten, insbesondere Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung und Anhang,

von Ihnen weitere Unterlagen zur Einbindung in die XML-Datei zur Verfügung gestellt werden. Dies betrifft beispielsweise das Datum der Feststellung des Jahresabschlusses und einen Beschluss über die Ergebnisverwendung.

Nach Erarbeitung und Aufbereitung des offenzulegenden Jahresabschlusses und der weiteren Unterlagen erhalten Sie die XML-Datei per E-Mail und zu Kontrollzwecken eine Version als PDF-Datei. Die erforderlichen Arbeiten zur Offenlegung werden wir im 2. Halbjahr 2012 durchführen.

Ihr Ansprechpartner:

B.A. Phillip-André Hoffmann
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Tel. 0251/48204-0
E-mail: p.hoffmann@bpgwp.de

Bilanzierungs- und Offenlegungserleichterungen für Kleinunternehmen

Das Bundesministerium der Justiz (BMJ) hat in einer Pressemitteilung vom 22. Februar 2012 veröffentlicht, dass die Bundesregierung in der Europäischen Union Erleichterungen bei Bilanzregelungen und Offenlegungspflichten für Kleinunternehmen mit auf den Weg gebracht hat. Der Rat der Wirtschafts- und Finanzminister in Brüssel verabschiedete am 21. Februar 2012 die sogenannte **Micro-Richtlinie** mit den Stimmen Deutschlands. Ziel der Regelung ist es, besonders den kleinsten Unternehmen bürokratische Lasten bei der Erstellung von Bilanzen abzunehmen. Gerade für als GmbH oder GmbH & Co. KG geführte Unternehmen mit geringem Umsatz und nur wenigen Mitarbeitern stellen die Bilanzregelungen eine große Belastung dar.

Die jetzt von Deutschland noch umzusetzende Richtlinie enthält u.a. folgende Erleichterungen:

- Befreiung von bestimmten Bilanzierungspflichten. Kleinunternehmen dürfen beispielsweise auf den umfangreichen Anhang zur Bilanz verzichten.
- Einschränkung der Veröffentlichungspflicht. Die Offenlegung der Rechnungslegungsunterlagen von Kleinunternehmen gegenüber der breiten Öffentlichkeit ist nicht mehr zwingend erforderlich. Vielmehr können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass es ausreicht, wenn Kleinunternehmen ihre Jahresabschlüsse nur noch an ein Register übersenden, wo sie nur bei Nachfrage an Dritte zur Information herausgegeben werden.

Von den Befreiungen profitieren Unternehmen, die mindestens zwei der folgenden drei Schwellenwerte unterschreiten:

- 350.000 Euro Bilanzsumme,
- 700.000 Euro Jahresumsatz und
- zehn Mitarbeiter.

Bundesjustizministerin Sabine Leutheusser-Schnarrenberger begrüßt die Erleichterungen. Das BMJ hatte sich sogar für noch weitergehende Entlastungen ausgesprochen. Vorbehalte aus anderen Mitgliedsstaaten konnten gemeinsam mit Frankreich in einem Kompromiss entkräftet werden. Die

Richtlinie 2012/6/EU ist im Amtsblatt der Europäischen Union L 81 vom 21. März 2012 veröffentlicht worden und gibt den Mitgliedstaaten nun die Möglichkeit, Erleichterungen umzusetzen und Unternehmen künftig zu entlasten.

Ihr Ansprechpartner:

Dipl.-Kfm. Reinhold Jucks
Wirtschaftsprüfer/Steuerberater
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Tel.: 0251/48204-15
E-mail: r.jucks@bpgwp.de

Neuer Anwendungserlass zur Abgabenordnung

Aufgabe der Gepräge Theorie

Mit Schreiben vom 17. Januar 2012 hat das Bundesministerium für Finanzen (BMF) den Anwendungserlass zur Abgabenordnung (AEAO) in zahlreichen Punkten geändert. Dabei sind die Jahressteuergesetze 2009 und 2010 sowie eine Vielzahl von Urteilen des Bundesfinanzhofes (BFH) und Verwaltungsschreiben eingearbeitet worden.

Im bisherigen Anwendungserlass hieß es in Nr. 2 zu § 55 Abs. 1 Nr. 1 AO: „Unterhält eine Körperschaft einen steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb, ist zwischen ihrer steuerbegünstigten und dieser wirtschaftlichen Tätigkeit zu gewichten. Die Körperschaft ist nicht steuerbegünstigt, wenn ihr die wirtschaftliche Tätigkeit bei einer Gesamtbetrachtung das Gepräge gibt.“

Die Frage, wann die Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit einer steuerbegünstigten Körperschaft das Gepräge gibt, hat in der Vergangenheit häufig zu Streit zwischen dem Finanzamt und dem Steuerpflichtigen geführt, denn es war nicht eindeutig geregelt, nach welchen Maßstäben ein wirtschaftliches Gepräge überhaupt zu bemessen ist.

Unter Beachtung des BFH-Urteils vom 4. April 2007 (Az. I R 76/05) gibt die Finanzverwaltung im geänderten Anwendungserlass die „Gepräge Theorie“ auf. Nunmehr will die Finanzverwaltung die Vereinbarkeit einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit dem Gemeinnützigkeitsstatus nur noch anhand des Ausschließlichkeitsgebots gemäß § 56 AO prüfen.

Demnach ist die Mittelbeschaffung durch das Unterhalten steuerpflichtiger wirtschaftlicher Geschäftsbetriebe solange unschädlich für die Steuerbegünstigung, wie sie kein Hauptzweck der Körperschaft darstellt und sie der Verwirklichung der steuerbegünstigten Zwecke dient.

Fazit

Die geänderte Auffassung der Finanzverwaltung zur „Gepräge Theorie“ wird sich insbesondere bei steuerbegünstigten Körperschaften auswirken, die als Holding ausgestaltet sind. Denn bisher mussten diese, um den Status der Steuerbegünstigung zu erhalten, überwiegend steuerbegünstigte Zwecke verfolgen.

Neuregelung zur Hilfsperson im Sinne des § 57 AO

Eine weitere Änderung des Anwendungserlasses betrifft die seit langem kontrovers diskutierte Frage, ob eine steuerbegünstigte Körperschaft, die als Hilfsperson für eine andere steuerbegünstigte Körperschaft tätig wird, ihre Steuerbegünstigung insoweit verliert. Bisher konnte nach Auffassung der Finanzverwaltung eine Hilfsperson nicht steuerbegünstigt sein.

Die Finanzverwaltung übernimmt nun im geänderten Anwendungserlass die Sichtweise des BFH-Urteils vom 17. Februar 2010, wonach eine Körperschaft nicht zwangsläufig die Steuerbegünstigung verliert, wenn sie als Hilfsperson für eine andere Körperschaft tätig wird.

Fazit

Die Neuregelung zur Hilfspersonenregelung vereinfacht die Ausgliederungen von steuerbegünstigten Tätigkeiten. Zukünftig muss bei der ausgliedernden steuerbegünstigten Körperschaft kein steuerbegünstigter Zweck verbleiben, denn die Gemeinnützigkeit kann durch die steuerbegünstigten Aktivitäten der Tochtergesellschaft erreicht werden.

Tätigkeitsvergütungen für Vorstände von Stiftungen

Die Forderung der Finanzverwaltung nach einer ausdrücklichen Satzungsregelung für die Zahlung von Tätigkeitsvergütungen an Vorstände von steuerbegünstigten Stiftungen hat Eingang in den geänderten Anwendungserlass gefunden.

Die Finanzverwaltung stellt im geänderten Anwendungserlass zu § 55 Abs. 1 Nr. 3 AO klar, dass die Zahlung von Tätigkeitsvergütungen an Vorstände von Stiftungen, wie schon bei Vereinen, einer satzungsmäßigen Grundlage bedarf. Falls diese nicht vorliegen sollte, verstößt die Stiftung gegen das Begünstigungsverbot. Damit wäre der Status der Steuerbegünstigung gefährdet.

Fazit

Steuerbegünstigte Stiftungen, die Vergütungen an den Vorstand zahlen, sollten ihre Satzung prüfen, ob diese Zahlungen von der aktuellen Satzung gedeckt sind. Anderenfalls sollte die Satzung angepasst werden.

Ihre Ansprechpartnerin:

Simone Scheffer
Rechtsanwältin/Steuerberaterin
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Tel.: 0251/48204-54
E-mail: s.scheffer@bpgwp.de

Angemessene Entschädigung für ehrenamtliche Tätigkeiten; Umsatzsteuerbefreiung nach § 4 Nr. 26b UStG

Nach § 4 Nr. 26b UStG ist die ehrenamtliche Tätigkeit von der Umsatzsteuer befreit, wenn das Entgelt für diese Tätigkeit nur in Auslagenersatz und einer angemessenen Entschädigung für Zeitversäumnis besteht. Unklar war bislang, was unter einer angemessenen Entschädigung zu verstehen ist.

In seinem Schreiben vom 2. Januar 2012 (Az. IV D 3 – S 7185/09/10001) stellt das Bundesfinanzministerium (BMF) nun klar, dass die Entgelte für die ehrenamtliche Tätigkeit dann als angemessen im Sinne des § 4 Nr. 26b UStG anzusehen sind, wenn die Entschädigung den Betrag von 50 € je Tätigkeitsstunde nicht übersteigt. Voraussetzung für die Angemessenheit ist jedoch, dass die gesamte Vergütung einer Person für die ehrenamtliche Tätigkeit den Betrag von 17.500 € im Kalenderjahr nicht übersteigt. Vor diesem Hintergrund ist, nach Auffassung der Finanzverwaltung, der tatsächliche Zeitaufwand nachvollziehbar zu dokumentieren.

Geht das Entgelt über die angemessene Entschädigung für Zeitversäumnisse hinaus, besteht in vollem Umfang eine Umsatzsteuerpflicht. Eine vom tatsächlichen Zeitaufwand unabhängige, laufend gezahlte pauschale monatliche oder jährliche Vergütung führt dabei ebenfalls zur Nichtanwendbarkeit der Befreiungsvorschrift des § 4 Nr. 26b UStG, so dass sämtliche für diese Tätigkeit gezahlten Vergütungen ebenfalls der Umsatzsteuer unterliegen.

Fazit

Steuerbegünstigte Körperschaften sollten bei der Entschädigung ihrer ehrenamtlich tätigen Personen die dargestellten Grenzen des BMF-Schreibens vom 2. Januar 2012 beachten und zusätzlich den tatsächlichen Zeitaufwand dokumentieren, damit die gezahlten Entschädigungen gemäß § 4 Nr. 26b UStG nicht der Umsatzsteuer unterliegen. Rechtsprechung zu beachten.

Ihr Ansprechpartner:

Dipl.-Bw. (FH) Matthias Kock
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Tel.: 0251/48204-24
E-mail: m.kock@bpgwp.de

Lieferung oder sonstige Leistung? - Neue Rechtsentwicklung bei der Umsatzbesteuerung von Speisen

Bereits im März 2011 musste sich der Europäische Gerichtshof (EuGH) im Rahmen von insgesamt vier Vorabentscheidungsersuchen mit der Rechtsfrage auseinandersetzen, ob die Abgabe von Speisen und Getränken an Ort und Stelle (Restaurationsumsätze) dem allgemeinen Umsatzsteuersatz von 19 % unterliegen oder mit dem ermäßigten Umsatzsteuersatz von 7 % ausgeführt werden können.

Nach Auffassung des EuGH stellt die Zurverfügungstellung von verzehrfertigen Speisen grundsätzlich eine einheitliche Leistung dar, die nicht in eine Dienstleistung und eine Lieferung von Lebensmitteln aufgeteilt werden kann. Als Dienstleistungselement sieht der EuGH dabei die kundenspezifische, individuelle Zubereitung und das Servieren der Speisen an.

Da bei den klassischen Restaurationsleistungen nach Auffassung des EuGH das Dienstleistungselement überwiegt (Zubereitung und Servieren), unterliegen diese Leistungen weiterhin dem allgemeinen Umsatzsteuersatz von 19 %.

Werden lediglich „Standardspeisen“ erwärmt und in entsprechenden Behältnissen zum Verzehr zur Verfügung gestellt, stellt diese Zubereitung nach Auffassung des EuGH kein wesentliches, die Gesamtleistung prägendes Element dar, so dass eine Lieferung von Lebensmitteln vorliegt, die mit dem ermäßigten Umsatzsteuersatz von 7 % ausgeführt werden kann.

In seinem Urteil vom 12. Oktober 2011 (Az. V R 66/09) hat der Bundesfinanzhof (BFH) Bezug auf die neue Rechtsprechung des EuGH genommen. In dem Streitfall betrieb eine GmbH eine Großküche in einem Altenwohn- und Pflegeheim. In der Großküche wurden die Speisen für die Heimbewohner zubereitet, die dann in entsprechenden Behältnissen unportioniert und auf die einzelnen Stationen der Heime transportiert wurden.

In dem zu entscheidenden Fall hat der BFH die Speisenvorsorgung als sonstige Leistung angesehen, die dem allgemeinen Umsatzsteuersatz von 19 % unterliegt. Er begründet seine Entscheidung damit, dass die von der GmbH zubereiteten Speisen keine „Standardspeisen“ als Ergebnis einfacher und standardisierter Zubereitungsvorgänge nach Art eines Imbissstandes darstellen, sodass deren Abgabe zu festen Zeitpunkten keine Lieferung beinhaltet.

Fazit

Betroffene Einrichtungen sollten ihre bestehenden Verträge über die Belieferung von Speisen dahingehend prüfen, ob dabei lediglich „Standardspeisen“ abgegeben werden. Nur in diesem Fall kann aufgrund der aktuellen Rechtsprechung des BFH noch der ermäßigte Umsatzsteuersatz Anwendung finden. Um nicht einem umsatzsteuerlichen Risiko ausgesetzt zu sein, sollte gegebenenfalls der Vertrag angepasst werden. Bei dem Abschluss von Neuverträgen ist zwingend die neue Rechtsprechung zu beachten.

Ihr Ansprechpartner:

Dipl.-Bw. (FH) Matthias Kock
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Tel.: 0251/48204-24
E-mail: m.kock@bpgwp.de

Zytostatika; Entscheidung des Bundesfinanzhofes

Zu der strittigen Frage, wie die Abgabe von Zytostatika an ambulante Patienten im Krankenhaus umsatzsteuerlich zu bewerten ist, hat der Bundesfinanzhof (BFH) im Gerichtsentscheid vom 26. Januar 2012 (V R 19/11) Stellung genommen.

In dem Gerichtsentscheid bestätigte der BFH die Entscheidung des Finanzgerichts Münster (5 K 435/09 U), dass die Abgabe von Zytostatika an ambulante Patienten des Krankenhauses nach § 4 Nr. 16 b UStG a.F. umsatzsteuerfrei ist. Dabei ist, so der BFH weiter, nicht zwischen stationär und ambulant im Krankenhaus behandelten Patienten zu differenzieren. Entscheidend ist vielmehr, dass die Abgabe von Zytostatika für die verfolgte therapeutische Zielsetzung (Heilbehandlung) zwingend notwendig ist. Insoweit ist es auch irrelevant, ob die ambulanten Patienten Patienten des Krankenhauses oder des selbständig tätigen Krankenhausarztes sind.

Fazit

Erfreulicherweise hat der BFH bestätigt, dass die Abgabe von Zytostatika an ambulante Patienten eine umsatzsteuerfreie Leistung des Krankenhauses darstellt. Betroffene Krankenhäuser sollten daher an die Finanzverwaltung herantreten und nunmehr die Erstattung der entsprechenden Umsatzsteuer verlangen.

Leider hat der BFH in dem Gerichtsentscheid nicht klargestellt, ob die Abgabe von Zytostatika an ambulante Patienten zum steuerbegünstigten Zweckbetrieb Krankenhaus im Sinne von § 67 AO gehört oder einen steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb begründet. Insoweit ist hier eine weitere höchstrichterliche Entscheidung abzuwarten.

Ihr Ansprechpartner:

Dipl.-Kfm. Oliver Rulle
Steuerberater
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Telefon 0251/48204-21
E-mail: o.rulle@bpgwp.de



Rechtsanwalts-gesellschaft

LSG Berlin-Brandenburg kippt auch die Mindestmengenregelung für Frühgeborene

Mit unserem Newsletter 4/2011 (siehe dort Seite 9) haben wir über ein Urteil des Landessozialgerichts (LSG) Berlin-Brandenburg vom 17. August 2011 berichtet, mit dem das Gericht die Mindestmengenregelung für Kniegelenk-Totalendoprothesen (Knie-TEP) für nichtig erklärt hat. Nunmehr hat das LSG mit mehreren Urteilen vom 21. Dezember 2011 (Az: L 7 KA 64/10 KL u. a.) auch die Mindestmengenregelung für die Versorgung Früh- und Neugeborener mit einem Geburtsgewicht von unter 1.250 Gramm für nichtig erklärt.

Die Fälle

Zum 1. Januar 2010 hatte der Gemeinsame Bundesausschuss (GBA) eine Mindestmenge von 14 für die stationäre Behandlung Frühgeborener mit einem Geburtsgewicht von unter 1.200 Gramm eingeführt. Durch Beschluss vom 17. Juni 2010 erhöhte der GBA diese Mindestmenge mit Wirkung zum 1. Januar 2011 auf 30 pro Jahr.

Dagegen hatten 41 deutsche Krankenhäuser aus neun Bundesländern, darunter je zwei aus Berlin und Brandenburg, 15 aus Baden-Württemberg und 14 aus Nordrhein-Westfalen geklagt. Diese Krankenhäuser bieten derzeit noch die Versorgung Frühgeborener mit einem Geburtsgewicht unter 1.250 Gramm an (Perinatalzentren Level 1). Mit den Klagen wehrten sich die klagenden Krankenhäuser gegen die beabsichtigte Zentralisierung der Versorgung von Frühgeborenen.

Die Urteile des LSG Berlin-Brandenburg

Das LSG Berlin-Brandenburg gab den Klagen statt, nachdem bereits im Eilverfahren durch Beschlüsse vom 26. Januar 2011 die Erhöhung der Mindestmenge mit Wirkung zum 1. Januar 2011 gestoppt worden war. Die schriftlichen Urteilsgründe liegen noch nicht vor.

In dem Pressebericht des LSG Berlin-Brandenburg heißt es, dass die vom Gesetz geforderte besondere Abhängigkeit der Leistungsqualität von der Leistungsmenge nicht hinreichend belegt sei. Dabei misst das Gericht dem Gutachten des

Instituts für Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen (IQWiG) vom August 2008 besonderes Gewicht bei. Das IQWiG war zu dem Ergebnis gelangt, dass ein kausaler Zusammenhang zwischen der Leistungsmenge und der Leistungsqualität im Bereich der Versorgung Frühgeborener nicht nachweisbar sei. Die Grenzziehung bei einem Geburtsgewicht von 1.250 Gramm sei willkürlich. Außerdem sei nicht nachvollziehbar, warum der GBA gleichzeitig jegliche Mindestmenge für die Versorgung von Frühgeborenen mit einem Geburtsgewicht zwischen 1.250 und 1.500 Gramm aufgegeben habe.

Konsequenzen für die Praxis

Der GBA hat durch Beschluss vom 19. Januar 2012 die Mindestmengenregelungen für Perinatalzentren Level 1 mit Wirkung zum 1. Februar 2012 bis zur Entscheidung des Bundessozialgerichts (BSG) vorläufig ausgesetzt und wird nach einer Entscheidung des BSG erneut einen Beschluss darüber fassen, ob und in welcher Höhe eine Mindestmenge festgelegt wird. Die tragenden Gründe zu diesem Beschluss werden demnächst auf der Homepage des GBA unter www.g-ba.de veröffentlicht.

Ihre Ansprechpartnerin:

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

Zeitnahe Durchführung einer MDK-Prüfung nach § 275 SGB V

Das Bayerische Landessozialgericht (LSG Bayern) hat mit Urteil vom 4. Oktober 2011 (Az: L 5 KR 14/11) erfreulicherweise Klarheit zu der Frage geschaffen, wann ein MDK-Prüfverfahren nach § 275 SGB V noch „zeitnah“ durchgeführt worden ist.

Der Fall

Ein bei der klagenden Krankenkasse versicherter Patient wurde in einem Krankenhaus der Beklagten in der Zeit vom

23. April 2007 bis zum 3. Mai 2007 wegen komplexer Multimorbidität behandelt. Das Krankenhaus stellte am 24. Mai 2007 eine Rechnung aus, die am 5. Juni 2007 von der Krankenkasse bezahlt wurde. Noch am gleichen Tage beauftragte die Krankenkasse den MDK mit einer Einzelfallprüfung nach § 275 SGB V. Die Anzeige gegenüber dem Krankenhaus erfolgte am 15. Juni 2007. Danach passierte erst mal über einen Zeitraum von mehr als sieben Monaten nichts, so dass das Krankenhaus am 4. Februar 2008 der Krankenkasse mitteilte, dass es die angezeigte MDK-Prüfung nunmehr für unzulässig halte und den Fall als abgeschlossen betrachte, nachdem seit Einleitung der Prüfung mehr als sechs Monate ohne Prüfung verstrichen seien.

Das Sozialgericht verurteilte das Krankenhaus zur Herausgabe der Behandlungsunterlagen an den MDK. Die hiergegen eingelegte Berufung des Krankenhauses war erfolgreich.

Das Urteil des LSG Bayern

Nach Auffassung des LSG Bayern hat das Krankenhaus gegenüber dem Herausgabeanspruch der Krankenkasse eine dauerhafte Einrede, da die MDK-Prüfung nicht „zeitnah“ im Sinne des § 275 Abs. 1c Satz 1 SGB V durchgeführt worden sei. Das Gericht führt aus, dass das in § 275 Abs. 1c Satz 1 SGB V geregelte Gebot der zeitnahen Durchführung der Prüfung in engem Zusammenhang mit dem Gebot der gegenseitigen Rücksichtnahme von Krankenkassen und Krankenhäusern stehe, wonach im Interesse der Leistungsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit der gesetzlichen Krankenversicherung alle Einrichtungen des Gesundheitswesens eng zusammenarbeiten haben. Daraus folgen gegenseitige Rücksichtnahmepflichten, die sich u.a. im Beschleunigungsgebot zur Durchführungen von MDK-Prüfungen niederschlagen. Seitens der Krankenhäuser bestehe ein Bedarf an beschleunigter Durchführung der Fallprüfungen, da Krankenhäuser oftmals in der Rechtsform der juristischen Person des Privatrechts mit entsprechenden Bilanzierungspflichten betrieben werden. Nicht abgeschlossene Einzelfallprüfungen bedeuten, dass entsprechende Rückstellungen gebildet werden müssen. Dies erschwere die auf das Bilanzjahr bezogene sachgerechte Bewertung. Außerdem seien die Finanzmittel der gesetzlichen Krankenversicherungen wirtschaftlich zu verwenden und betriebswirtschaftlich sinnvoll einzusetzen. Auch dies erfordere eine zügige Abwicklung von Fallprüfungen. Letztlich erfordern die jährlich stattfindenden Pflegesatzverhandlungen ein gewisses Maß an Sicherheit für die Ermittlung des Finanzbedarfs. Berücksichtigt man, dass in den Krankenhäusern aufgrund einer durchschnittlichen Prüfquote von über 10 % eine Vielzahl nicht abschließend zu beurteilender Fälle mit erheblichen finanziellen Auswirkungen existiere, sei es erforderlich, diese Fallprüfungen so schnell wie möglich durchzuführen.

Konsequenzen für die Praxis

Das Urteil bietet erfreuliche Klarheit, was die Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffs der Zeitnähe angeht. Bisher existierten hierzu nur unterschiedlich lautende Entscheidungen der Sozialgerichte. Leider ist das Urteil nicht rechtskräftig, da die Krankenkasse Revision zum Bundessozialgericht (BSG) eingelegt hat (Az: 1 KR 24/11 R).

Sollte der MDK also das Prüfverfahren länger als sechs Monate ab Anzeige gegenüber dem Krankenhaus nicht betreiben, kann den betroffenen Krankenhäusern nur empfohlen werden, unter Hinweis auf die Rechtsprechung des LSG Bayern die weitere Mitwirkung an dem Prüfverfahren, insbesondere die Herausgabe von Befundunterlagen, zu verweigern.

Das gilt erst Recht, wenn die Krankenkasse die Sechs-Wochen-Frist, innerhalb derer sie die Einleitung der MDK-Prüfung beim Krankenhaus ankündigen muss, versäumt hat. Da es sich bei der Sechs-Wochen-Frist, die mit dem Zugang der Krankenhausrechnung bei der Krankenkasse beginnt, um eine gesetzliche Ausschlussfrist handelt, kann das Krankenhaus die weitere Mitwirkung an der MDK-Prüfung zu Recht verweigern (so zuletzt LSG Niedersachsen-Bremen mit Urteil vom 13. Juli 2011, Az: L 1 KR 501/10, nicht rechtskräftig, Az. des BSG: B 3 KR 14/11 R).

Ihre Ansprechpartnerin:

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

Der Europäische Gerichtshof entscheidet zur Frage, ob ein Auskunftsanspruch des abgelehnten Stellenbewerbers besteht

Abgelehnte Stellenbewerber versuchen des Öfteren, eine Klage auf Basis des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), mithin eine sog. Diskriminierungsklage zu erheben mit dem Ziel, einen Schadensersatzanspruch geltend zu machen. Hier stellt sich die Frage, ob der abgelehnte Bewerber gegen den ihn ablehnenden Arbeitgeber einen Anspruch auf Auskunft des Inhaltes hat, wer letztendlich eingestellt wurde und welche Kriterien für die Einstellung der ausgewählten Person maßgeblich waren.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sah im nationalen Recht zwar keine Anspruchsgrundlage, ist jedoch aufgrund der Erfahrungen mit dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) aus den letzten Jahren offenbar vorsichtiger geworden und sah Anlass, die Rechtsfrage dem EuGH als sog. Vorlagefrage zur Vorabentscheidung vorzulegen.

Der Sachverhalt

Die Klägerin, eine russischstämmige, in Deutschland lebende Frau, hatte sich auf eine Stelle für „eine/n erfahrene/n Softwareentwickler/in“ beworben und wurde abgelehnt. Zu einem Vorstellungsgespräch kam es nicht, Ablehnungsgründe wurden ihr nicht mitgeteilt. Frau Meister war der Auffassung, sie sei wegen ihres Geschlechts, ihrer Herkunft und ihres Alters benachteiligt worden, und erhob Klage auf Entschädigung (§ 15 AGG). Dabei hat sie sinngemäß vorgetragen, dass gar nicht denkbar sei, dass es einen qualifizierteren Bewerber als sie hätte geben können.

Inzwischen liegen die Schlussanträge des Generalanwaltes vom 12. Januar 2012 (Az.: C-415/10) vor. Dazu muss man wissen, dass der EuGH den Schlussanträgen der Generalanwälte nahezu immer vollumfänglich folgt. In diesen Schlussanträgen spricht sich der Generalanwalt gegen die Annahme eines Auskunftsanspruchs aus. Weder eine Auslegung des Wortlautes, noch eine teleologische Auslegung (also eine solche nach Sinn und Zweck) der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien würden zu der Annahme führen, dass einem Stellenbewerber im Falle seiner Ablehnung ein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Auskunft zusteht, ob und aufgrund welcher Kriterien er eine/n andere/n Bewerber/in eingestellt hat. Nach Auffassung des Generalanwaltes gilt das auch dann, wenn der abgelehnte Bewerber vorträgt, er erfülle die Voraussetzungen für die vom Arbeitgeber ausgeschriebene Stelle.

Indes meint der Generalanwalt, dass es die Richtlinien hergäben, dass das nationale Gericht (hier also das BAG) die Auskunftsverweigerung differenziert zu beurteilen habe. Bei der Frage, ob ein Auskunftsanspruch besteht, habe das Gericht den Gesamtzusammenhang zu würdigen und dabei insbesondere folgende Gesichtspunkte zu beachten:

- die offensichtliche Kongruenz von Bewerberqualifikation und ausgeschriebener Stelle
- die unterbliebene Einladung zu einem Vorstellungsgespräch und
- das eventuelle erneute Unterbleiben einer Einladung desselben Bewerbers zum Vorstellungsgespräch, wenn der Arbeitgeber eine erneute Bewerberauswahl für dieselbe Stelle durchgeführt hat.

Bewertung / Praxistipp

Es ist zusammenfassend damit zu rechnen, dass der EuGH den Auskunftsanspruch ablehnen wird; dieses grundsätzliche „Nein“ des EuGH zu einem Auskunftsanspruch ist sicherlich zu begrüßen. Das betrifft zum einen die Datenschutzrechte des tatsächlich eingestellten Bewerbers, zum anderen und vor allem jedoch die Tatsache, dass die Bejahung eines Auskunftsanspruchs einen schwer erträglichen Verstoß gegen die Privatautonomie darstellen würde.

Laut EuGH kann aber in Einzelfällen die Rechtslage anders zu beurteilen sein; diese Sachverhaltsfacetten, von denen der Generalanwalt meint, dass das nationale Gericht diese zu berücksichtigen habe, sind problematisch, denn deren Berücksichtigung könnte zu einer Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers i. S. d. § 22 AGG [Beweislast] führen.

Bis zu einer Entscheidung des EuGH, mit der zeitnah zu rechnen ist, tun Arbeitgeber gut daran, in Absageschreiben auch weiterhin keinerlei Gründe für die Ablehnung zu benennen. Selbst die Mitteilung, dass man sich für einen anderen Bewerber entschieden habe, sollte prophylaktisch „gegendert“ werden, d.h. in „für eine/n andere/n Bewerber/in“. Zudem sollte das Bewerbungsverfahren sorgfältig dokumentiert werden. Grundsätzlich gilt, dass man Auskunftsbegehren – selbst solchen von Rechtsanwälten – niemals ungeprüft Folge leisten sollte. Denn was mit dem Auskunftsanspruch intendiert ist, ist oftmals ersichtlich negativ für den Arbeitgeber.

Ihre Ansprechpartner:

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

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

Bei außerordentlichen Kündigungen kann auch weiterhin das sog. Nach-Tat-Verhalten des Arbeitnehmers Berücksichtigung finden

Nachfolgend stellen wir Ihnen ein Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Berlin-Brandenburg vor (Urteil vom 1. Januar 2012, Az.: 2 Sa 2015/11 u.a.), das klarstellt, dass auch das Nach-Tat-Verhalten des Arbeitnehmers bzgl. der Kündigung Berücksichtigung finden kann:

Unter Nach-Tat-Verhalten versteht man dabei das Verhalten des Arbeitnehmers, das sich nach Begehung des Verstoßes gegen arbeitsvertragliche Pflichten (oder gar die Verwirklichung von Straftatbeständen), aber vor Ausspruch der Kündigung ereignet. Eine Berücksichtigung dieses Nach-Tat-Verhaltens zu Lasten des Arbeitnehmers kommt etwa dann in Betracht, wenn der Arbeitnehmer die Pflichtverletzung beharrlich leugnet und lügt. Das LAG hat klargestellt, dass dem die sog. „Emmely“- bzw. „Pfandbon“-Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG, Urteil vom 10. Juni 2010, Az.: 2 AZR 541/09) nicht entgegensteht, obwohl der Senat im Fall Emmely das hartnäckige Leugnen des Tatvorwurfs nicht berücksichtigt hat.

Der Sachverhalt

Der Kläger arbeitete seit 1997 bei der Beklagten als Kraftfahrer. Im Juli 2010 wurde er abgemahnt, weil er im Bereich einer Tankstelle eine Pause eingelegt hatte, ohne diese zu dokumentieren. Im April 2010 warf der Vorgesetzte des Klägers diesem wiederum einen unberechtigten Aufenthalt an einer Tankstelle vor. Es dauerte keine drei Tage, bis der Kläger – nachweislich – erneut Pausen in einer Länge von einer halben bzw. einer Stunde einlegte, was er auch in diesen Fällen in der Arbeitszeitdokumentation nicht erwähnte. Mit diesem Umstand konfrontiert, leugnete der Kläger zunächst die Aufenthalte. Erst auf Vorhalt einer Zeugenaussage hin gab er zu, die Tankstelle angefahren zu haben, wobei er als Grund ein Magenproblem angab.

Die Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger wegen Arbeitszeitbetrugs fristlos. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage und gewann in erster Instanz. Das LAG hob diese Entscheidung auf und wies die Klage ab.

Die Gründe

Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger wirksam fristlos gekündigt. Ein Arbeitszeitbetrug ist grds. geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung i. S. d. § 626 BGB darzustellen. Ein Arbeitgeber muss sich auf die Richtigkeit einer Arbeitszeitdokumentation verlassen können. Vorsätzliche Falschangaben stellen grds. einen schweren Vertrauensbruch dar, der grds. geeignet ist, eine fristlose Kündigung zu tragen.

Relevant wird das Nach-Tat-Verhalten im Rahmen der bei einer fristlosen Kündigung vorzunehmenden Interessenabwägung. Hier fällt zu Lasten des Arbeitnehmers in die Waagschale, dass er die Pflichtverletzung zunächst geleugnet und erst nach Konfrontation mit der Zeugenaussage eingeräumt hat. Dass ein solches Verhalten sich zu Lasten des Arbeitnehmers auswirken kann, war langjährige Rechtsprechung des zweiten Senates des BAG (z.B. Urteil vom 24. November 2005, Az.: 2 AZR 39/05). Die o.g. „Emmely“-Entscheidung des BAG steht dem lt. LAG nicht entgegen: Zwar hatte der Zweite Senat hier den Umstand, dass die dortige Klägerin in den Gesprächen mit dem Arbeitgeber mehrfach und beharrlich gelogen hatte, nicht in die Interessenabwägung einbezogen und nur festgestellt, dass das Prozessvorbringen der Klägerin (sie hatte im Prozess mehrfach unterschiedlichste Varianten vortragen lassen, wie denn die Bons in ihr Portemonnaie gelangen konnten) nicht auf den Kündigungsgrund zurückwirken könne. Der Vortrag im Prozess ist jedoch rein chronologisch kein Nach-Tat-Verhalten mehr, weil dieses nur bis zum Ausspruch der Kündigung reicht.

Das LAG hat die Revision zum BAG nicht zugelassen, womit sich der Kläger derzeit mittels Nichtzulassungsbeschwerde zur Wehr zu setzen versucht.

Praxistipp

Die Rechtslage bzgl. der Wirksamkeit von Kündigungen nach Arbeitszeitbetrug oder auch wegen sog. „Bagatelldelicten“ ist nicht einfacher geworden. Die Fragen, ob eine fristlose oder eine ordentliche Kündigung in Betracht kommt, oder ob der Fall ggf. nur zur Abmahnung berechtigt, bedürfen einer sorgfältigen rechtlichen Prüfung. Unabhängig davon sollte auch bei schweren Verstößen neben der außerordentlichen stets hilfsweise auch die ordentliche Kündigung ausgesprochen werden, wobei das Mitbestimmungsorgan (Mitarbeitervertretung, Betriebsrat) zu beiden (unterschiedlichen) Beendigungstatbeständen anzuhören ist. Gern beraten wir Sie im Einzelfall.

Ihre Ansprechpartner:

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

Christoph Noelke
Rechtsanwalt
BPG Rechtsanwalts-gesellschaft
Tel.: 0251/48204 -17
E-Mail: c.noelke@bpgra.de

Interessante Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 22. Februar 2012 (4 AZR 24/10) – keine Ablösung einzelvertraglicher Inbezugnahme durch (Haus)-Tarifvertrag

Der vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat mit Urteil vom 22. Februar 2012 entschieden, dass ein nachfolgender Tarifvertrag selbst bei beiderseitiger Tarifgebundenheit die Inbezugnahme eines anderen Tarifvertrages oder tarifvertragsähnlichem Regelungswerk der Kirche in einem Arbeitsvertrag nicht ablösen kann.

In dem nunmehr durch das BAG entschiedenen Verfahren stritten die Parteien über die Fortgeltung der Arbeitsvertragsrichtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des deutschen Caritas-Verbandes (AVR) nach einem Betriebsübergang.

Die Kläger gehörten lange Jahre zum nicht ärztlichen Personal eines von der Beklagten betriebenen Krankenhauses und sind Mitglieder der Gewerkschaft ver.di. Das Krankenhaus stand ursprünglich in der Trägerschaft der Caritas. Die Arbeitsverträge der Kläger enthielten deshalb eine Bezugnahme auf die „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des deutschen Caritas-Verbandes“ (AVR-Caritas) in ihrer jeweils gültigen Fassung. Die AVR-Caritas sind auch nach einem Betriebsübergang auf eine GmbH jahrelang weiterhin dynamisch auf die Arbeitsverhältnisse der Kläger angewendet worden.

Mit Wirkung zum 1. Mai 2007 hat die Helios Kliniken GmbH die Gesellschaftsanteile an der Beklagten übernommen. Die Helios Kliniken GmbH als Konzernmutter hatte zuvor am 16. Januar 2007 mit der Gewerkschaft ver.di verschiedene Tarifverträge für die Unternehmen des Konzerns abgeschlossen. Außerdem schloss die Helios Kliniken GmbH am 1. November 2007 mit ver.di einen Nachtragstarifvertrag ab, der für die Beklagte gelten sollte und nach dessen Maßgabe die Tarifverträge für die Unternehmen des Konzerns auch bei der Beklagten zur Anwendung kommen sollten.

Die Kläger machten mit zahlreichen Zahlungs- und Feststellungsklagen die Weitergeltung der AVR-Caritas geltend. Die Klage hatte nunmehr auch letztinstanzlich vor dem BAG Erfolg.

Nach Auffassung des BAG sind auf die Arbeitsverhältnisse der Kläger die AVR-Caritas weiterhin anzuwenden. Ein Haustarifvertrag kann die einzelvertraglich begründete Anwendbarkeit der AVR-Caritas nicht ablösen. Das gilt selbst dann, wenn beide Arbeitsvertragsparteien tarifgebunden sind. Das Verhältnis der Ansprüche aus den AVR-Caritas und der tariflichen

Ansprüche zueinander bestimmt sich nach dem Günstigkeitsprinzip gemäß § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz (TVG). Da die AVR-Caritas für die Kläger günstiger sind als der Haustarifvertrag, sind die Bestimmungen der AVR-Caritas weiterhin anzuwenden. Im Übrigen scheidet eine Ablösung der AVR-Caritas auch deshalb aus, weil der abgeschlossene Nachtragstarifvertrag für die Beklagte nicht gilt. Die Beklagte ist weder durch ihre Konzernmutter ordnungsgemäß vertretene Tarifvertragspartei gewesen, noch hat ein tariffähiger Verband für sie gehandelt.

Tipps für die Praxis

Das BAG hat in diesem Urteil noch einmal deutlich die Bedeutung des tarifvertragsrechtlichen Günstigkeitsprinzips klargestellt. Das Günstigkeitsprinzip besagt, dass eine rangniedrigere Regelung dann anwendbar ist, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger ist. Gesetzlich geregelt ist das Günstigkeitsprinzip in § 4 Abs. 3 TVG. Ist also eine in einem Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung getroffene Regelung für den Arbeitnehmer günstiger als die in einem Tarifvertrag getroffene Regelung, soll die günstigere Regelung auch für den tarifgebundenen Arbeitnehmer immer Vorrang haben. Dies gilt es zu bedenken, wenn bspw. ein katholischer Rechtsträger ein Krankenhaus auf einen privaten Träger überträgt.

Es ist im Weiteren auch zu beachten, dass auch in einem Konzern nicht ohne weiteres die Konzernmutter für ihre Tochtergesellschaften Tarifverträge abschließen kann. Tarifvertragsparteien können nach § 2 Abs. 1 TVG nur Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern sein. Eine Ausnahme hiervon ist auch in einem Konzern nicht möglich.

Ihre Ansprechpartner:

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

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

Beschluss zum Leistungsentgelt - Sitzung der Beschlusskommission der arbeitsrechtlichen Kommission des deutschen Caritas-Verbandes am 15. März 2012

Auf der Sitzung der Beschlusskommission (BK) der arbeitsrechtlichen Kommission am 15. März 2012 ist der erwartete Beschluss zum Leistungsentgelt gefasst worden. Mit dem Beschluss zum Leistungsentgelt wird das Gesamtvolumen des Leistungsentgelts und/oder der Sozialkomponente in den Anlagen 31 bis 33 für 2012 auf 1,75 % der gezahlten ständigen Monatsentgelte festgesetzt. Wird im Jahr 2012 keine Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt und/oder zur Sozialkomponente abgeschlossen, kommen nur 1,5 % des Gesamtvolumens aus 2012 im Januar 2013 als eine Einmalzahlung zur Ausschüttung. Die übrigen 0,25 %-Punkte des zur Verfügung stehenden Gesamtvolumens bleiben „im Topf“ und erhöhen das Gesamtvolumen für das Kalenderjahr 2013.

Durch diesen Beschluss soll ein Anreiz zum Abschluss von Dienstvereinbarungen zum Leistungsentgelt und/oder zur Sozialkomponente geschaffen werden. Die BK will verhindern, dass sich das Leistungsentgelt zu einem zusätzlichen Entgelt entwickelt und der Sinn und Zweck der Leistungs- bzw. Sozialkomponente verloren geht.

Mit dem Beschluss wurde auch die Auszahlung des Leistungsentgeltes für die Regionalkommissionen Mitte und Nord geregelt, da diese die neuen Anlagen zu den AVR 2011 unterjährig bereits übernommen haben. In den Regionen Mitte und Nord wird das Leistungsentgelt innerhalb der ersten zwölf Monate nach der Überleitung monatlich ausgezahlt. Für die in das Kalenderjahr 2012 fallenden Monate erhalten die Mitarbeiter 1,75 % des gezahlten ständigen Monatsentgelts.

Gegenwärtig ist bei den Trägern noch eine Zurückhaltung bezüglich der Umsetzung der variablen Vergütung zu beobachten. Die Zurückhaltung hinsichtlich des Leistungsentgelts ist auch nachvollziehbar, da das Kriterium Leistung als Bewertungsbasis für Vergütungsbestandteile häufig erst bei den Trägern entwickelt und auch messbar gemacht werden muss. Hier bedarf es eines durchdachten Kriterienkatalogs. Die Umsetzung wird sicherlich bei zahlreichen Trägern noch einige Zeit in Anspruch nehmen.

Um erfolgreich variable Vergütungselemente einzuführen, bedarf es der Entwicklung eines Konzeptes, welches die Absichten des Dienstgebers und insbesondere auch die Bedürfnisse und Interessen der Dienstnehmer ausreichend berücksichtigt. Es gilt auch zu berücksichtigen, dass die Einführung variabler Vergütungssysteme sich nicht in der Gestaltung einer Dienstvereinbarung erschöpft, sondern auch der Erstellung von notwendigen Instrumenten (Zielvereinbarungssystem) und einer sensiblen Vermittlung gegenüber der Dienstnehmerseite bedarf.

Die Bestandteile „Leistungsentgelt“ und „Sozialkomponente“ als variable Vergütungselemente können in Zeiten des Fachkräftemangels ein strategisches Element sein und auch zu einem größeren Erfolg bei der Personalgewinnung beitragen. Gerne beraten wir Sie bei der Erstellung und Umsetzung eines entsprechenden Vergütungskonzeptes. Wir unterstützen Sie bei der Formulierung einer Dienstvereinbarung sowie der Erstellung der notwendigen Instrumente. Wir stehen Ihnen für ein professionelles Projektmanagement bei der Einführung leistungsorientierter Entgeltsysteme zur Verfügung.

Zum Thema Leistungsentgelt/Sozialkomponente bieten wir Ihnen am 16. Mai 2012 in Münster ein Seminar an. Nähere Informationen finden Sie auf unserer Homepage unter www.bpg-muenster.de.

Ihre Ansprechpartner:

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

Christoph Noelke
Rechtsanwalt
BPG Rechtsanwalts-gesellschaft
Tel.: 0251/48204-17
E-Mail: c.noelke@bpgra.de

Krankenhausbetriebswirt (VKD) Boris Vering
Leiter Geschäftsbereich Personal
BPG Unternehmensberatungsgesellschaft
Tel.: 0251/41832-73
E-Mail: b.venting@bpgrab.de

Keine Mehrmalige Inanspruchnahme der Pflegezeit

Nachfolgend informieren wir Sie über eine „arbeitgeberfreundliche“ Klarstellung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 15. November 2011, Az.: 9 AZR 348/10) zum Pflegezeitgesetz (PflegeZG).

Gemäß § 3 Abs. 1 S. 1 PflegeZG sind Beschäftigte in Betrieben, in denen der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Dabei kennt das PflegeZG in § 2 die kurzzeitige Arbeitsverhinderung bei Pflege bis zu zehn Tagen und die Pflegezeit nach § 3 PflegeZG, die für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens sechs Monate beträgt (sog. Höchstdauer gem. § 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG).

Der Sachverhalt

Am 12. Februar 2009 teilte der Kläger der Beklagten – seiner Arbeitgeberin – mit, er werde im Zeitraum vom 15. bis 19. Juni 2009 seine pflegebedürftige Mutter (Pflegestufe I) unter Inanspruchnahme von Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG in häuslicher Umgebung pflegen. Dem stimmte die Beklagte zu. Mit Schreiben vom 9. Juni 2009 zeigte der Kläger an, er werde seine Mutter auch am 28. und 29. Dezember 2009 pflegen. Die Beklagte widersprach dem. Der Kläger sei nicht berechtigt, für denselben Angehörigen Pflegezeit in mehreren Zeitabschnitten zu nehmen. Der Kläger begehrt die Feststellung, dass ihm weiterhin Pflegezeit bis zu einer Gesamtdauer von sechs Monaten abzüglich der bereits genommenen Woche zusteht.

Die Klage war vor dem Neunten Senat des BAG wie auch in den Vorinstanzen erfolglos.

Die Gründe

§ 3 Abs. 1 PflegeZG gibt dem Arbeitnehmer ein einmaliges Gestaltungsrecht, das er durch die Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber, Pflegezeit zu nehmen, ausübt. Mit der erstmaligen Inanspruchnahme von Pflegezeit ist dieses Recht erloschen. Dies gilt selbst dann, wenn die genommene Pflegezeit die Höchstdauer von sechs Monaten unterschreitet.

Praxistipp

Es gibt inzwischen eine für den juristischen Laien kaum mehr überschaubare Vielzahl unterschiedlichster Fallgestaltungen und Rechtsgründe arbeitnehmerseitiger Freistellungsbegehren. Was muss der Arbeitgeber gewähren? Was darf er aus welchen Gründen ggf. verweigern? In welchen Fällen besteht der Vergütungsanspruch fort? Wir beraten Sie gern.

Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme!

Ihre Ansprechpartner:

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

Christoph Noelke
Rechtsanwalt
BPG Rechtsanwalts-gesellschaft
Tel.: 0251/48204-17
E-Mail: c.noelke@bpgra.de

Bundesarbeitsgericht zu sogenannten Stichtagsklauseln

In diesem Artikel erhalten Sie Informationen zu einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 18. Januar 2012, Az.: 10 AZR 667/10) zur Frage der Zulässigkeit einer sog. Stichtagsklausel bzgl. der Zahlung einer Weihnachtsgartifikation.

Seit Einführung der AGB-Kontrolle auch im Arbeitsrecht gab es oftmals Unklarheiten bzgl. der Frage, ob die Zahlung bspw. des Weihnachtsgeldes etwa vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Stichtag abhängig gemacht werden darf.

So hatte das BAG im Jahre 2009 über eine Klausel zu entscheiden, die Folgendes anordnete: „Voraussetzung für die Auszahlung des Bonus ist ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis zum Abschluss des Geschäftsjahres“. Das BAG hatte sich nicht näher mit der Frage auseinandergesetzt, ob etwa zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkündigung zu unterscheiden ist und ob zu berücksichtigen ist, in wessen Sphäre der Kündigungsgrund fällt: Das BAG hat schlicht das „ungekündigt“ gestrichen (BAG, NZA 2009, S. 783) und sich mit diesen Details nicht befasst. Später hat ein anderer Senat des BAG entschieden, dass erfolgsabhängige Vergütungen in Betriebsvereinbarungen nicht vom Bestand eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses zum Stichtag abhängig gemacht werden können (BAG, Urteil vom 12. April 2011, Az.: 1 AZR 412/09).

Der Sachverhalt

Nunmehr hatte das BAG (Urteil vom 18. Januar 2012, Az.: 10 AZR 667/10) über folgende Klausel zu entscheiden:

„Der Arbeitnehmer erhält ein monatliches, nachträglich zu zahlendes Gehalt i. H. v. 1.900,00 €. Er erhält mit der Vergütung [...] jeweils für den Monat November eine Weihnachtsgatifikation i. H. v. 1.900,00 €. Der Anspruch auf die Gratifikation ist ausgeschlossen, wenn sich das Anstellungsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung in gekündigtem Zustand befindet.“

Der Arbeitgeber kündigte am 23. November zum 31. Dezember 2009.

Die Gründe

Das BAG hat die Klausel für wirksam erachtet, obwohl sie gerade nicht danach differenziert, wer warum gekündigt hat. Der 10. Senat des BAG begründet die Entscheidung damit, dass je nach Zweck der Zahlung der Sonderzuwendung diese davon abhängig gemacht werden kann, dass das Arbeitsverhältnis zum Auszahlungszeitpunkt noch besteht. Eine Anknüpfung der Zahlung an den Bestand des Arbeitsverhältnisses sei nicht zu beanstanden und halte der AGB-Kontrolle nach den §§ 305 ff. BGB stand.

Dabei hat das BAG nicht erwähnt, worin es im konkreten Fall den Zweck der Zahlung sah. Vergütungscharakter für erbrachte Arbeitsleistung scheidet indes als Zweck aus, denn dann hätte definitiv ein Anspruch des Arbeitnehmers bestanden, der über die Klausel nicht wirksam hätte ausgeschlossen werden können.

Praxistipp

Unzulässig wäre es, nur zur Vermeidung der Zahlung von Weihnachtsgeld zum entsprechenden Zeitpunkt Kündigungen auszusprechen. Das verhindert § 162 BGB [Verhinderung oder Herbeiführung des Bedingungseintritts].

Wir weisen darauf hin, dass die Rechtsprechung zu Stichtagsklauseln nach wie vor schwer überschaubar ist. Einigermä-

ßen klar ist die Rechtslage, wenn die Zahlung den Zweck der Vergütung für erbrachte Arbeitsleistung hat. Dann ist der Anspruch nicht ausschließbar. Ebenso ist anerkannt, dass in den Fällen, in denen die Zahlung Betriebstreue honorieren will, eine Einschränkung bzw. der Ausschluss möglich ist. Problematisch sind jedoch die zahlreichen Mischformen.

Wir beraten Sie gern bei einer rechtssicheren Vertragsgestaltung und den rechtlichen Möglichkeiten der Flexibilisierung von Vergütungsbestandteilen.

Ihre Ansprechpartner:

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

Christoph Noelke
Rechtsanwalt
BPG Rechtsanwalts-gesellschaft
Tel.: 0251/48204-17
E-Mail: c.noelke@bpgra.de

Reform des Insolvenzrechts durch das ESUG

Am 27. Oktober 2011 wurde das „Gesetz zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen“ (ESUG) in dritter Lesung vom Deutschen Bundestag angenommen und tritt am 1. März 2012 in Kraft tritt.

Die wichtigsten Neuerungen skizzieren wir für Sie wie folgt:

Das ESUG beinhaltet neben der Stärkung von Gläubigerrechten vor allem eine weitere Fokussierung auf die Sanierung des betroffenen Unternehmens. Beispielsweise kann künftig ein unter bestimmten Voraussetzungen frühzeitig vom Gericht eingesetzter vorläufiger Gläubigerausschuss deutlichen Einfluss auf die Insolvenzverwalterauswahl nehmen. Außerdem sieht das ESUG eine Stärkung der Eigenverwaltung vor. Hervorzuheben ist insbesondere auch die Möglichkeit eines sog. Debt-Equity-Swaps. Dabei handelt es sich, verkürzt dargestellt, um die Umwandlung von Forderungen von Gläubigern in Anteils- oder Mitgliedschaftsrechte an dem Gemeinschuldner.

Wichtiges Novum ist zudem das sog. „Schutzschirmverfahren“ zwischen Eröffnungsantrag und Verfahrenseröffnung:

Dieses gibt dem notleidenden Unternehmen bereits mit dem Eröffnungsantrag ein Recht auf Eigenverwaltung. Voraussetzung für ein solches Schutzschirmverfahren sind die Vorlage eines Insolvenzplans und die noch nicht eingetretene Zahlungsunfähigkeit, mithin geht es um die Insolvenzantragsgründe der drohenden Zahlungsunfähigkeit oder der Überschuldung. Ferner darf das Ziel der Sanierung „nicht offensichtlich aussichtslos“ sein.

Grund für die Einführung des Schutzschirmverfahrens ist insbesondere, dass bislang viele Verwalter das Planverfahren deswegen scheuten, weil dafür zu wenig Zeit vorhanden war; zudem bedeutet bislang der Insolvenzantrag i. d. R. den Kontrollverlust der bisher handelnden Personen. Das Schutzschirmverfahren soll dem entgegenwirken und erstens mehr Zeit für eine autonome Sanierung schaffen und zweitens über die Eigenverwaltung die Kontrolle bei den bisher Handelnden über das eigene Unternehmen belassen.

Gegenüber dem Regierungsentwurf hat es noch etliche Änderungen gegeben; es wurden insbesondere flankierende Regelungen geschaffen, die sicherstellen sollen, dass der Insolvenzplan zeitnah vollzogen werden kann. Dafür werden die Auswirkungen auf Verträge der insolventen Gesellschaft begrenzt und etwaige Abfindungsansprüche der Altgesellschafter begrenzt. Außerdem wird die Beschwerdemöglichkeit gegen den Insolvenzplan eingeschränkt.

Zusammenfassung

Das neue ESUG baut das Ziel der großen Insolvenzrechtsreform im Jahr 1998 „Sanieren statt Zerschlagen“ weiter aus. Hierzu eröffnet das ESUG neue Möglichkeiten bzw. erweiterte Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen von Sanierungen. Bislang spielten insbesondere die Möglichkeit der Eigenverwaltung und die des Insolvenzplanverfahrens in der Praxis eine deutlich untergeordnete Rolle, obwohl es hervorragende Beispiele für eine erfolgreiche Nutzung etwa des Planverfahrens gibt, sei es bei Herlitz, Leffers o.ä.

Das Gesetz soll nach fünf Jahren auf den Prüfstand gestellt werden; diesbzgl. hat das Parlament bereits einen Prüfkatalog vorgesehen. Es bleibt mit Spannung abzuwarten, ob und inwieweit von den neuen Möglichkeiten des ESUG Gebrauch gemacht werden wird.

Ihre Ansprechpartner:

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

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



Unternehmensberatungsgesellschaft

Dienstleistungsmanagement in der Verwaltung Teil 3: Sourcingoptionen in der Verwaltung

Der wirtschaftliche Druck hat bei vielen Trägern und Einrichtungen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft einen Umbruch von historisch entwickelten Zentralverwaltungen zu dienstleistungsorientierten Verwaltungszentren ausgelöst. Im dritten Teil unserer Serie zum Dienstleistungsmanagement in der Verwaltung stellen wir Ihnen die Organisations- und Betriebsformen – die Sourcingoptionen – für die klassischen Verwaltungsbereiche Finanzen, Personal und Informationstechnologie vor.

Geänderte Anforderungen an die Verwaltung

Die Verwaltungen in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft haben eine von der Verwaltungskultur und den Methoden der öffentlichen Verwaltungen geprägte Historie. Aus der öffentlichen Verwaltung wurden Tarifsysteme und klassische Verwaltungswerte wie Ordnungsmäßigkeit, Vollständigkeit, Gleichbehandlung sowie Rechtskonformität übernommen. Insbesondere bei den größeren Komplexträgern der Sozialwirtschaft haben sich machtvolle Zentralen entwickelt, die nicht als kundenorientierte Dienstleister, sondern als machtbesessene Verwaltungsinstanz wesentliche betriebliche Entscheidungen zu Finanzierung, Personal und Organisation geprägt haben.

Die Veränderungen auf Grund sich ändernder Finanzierungssysteme, dem intensiveren Wettbewerb und zunehmend unternehmerisch bewusster Fach- und Führungskräfte in den Leistungsbereichen führen zu drastisch veränderten Anforderungen an die Verwaltung:

- Fach- und Führungskräfte fordern integrierte Managementsysteme, in denen Finanzen, Personal, Leistungen und Qualität integriert geplant, verfolgt und gesteuert werden können.
- Die Anforderungen zur Ordnungsmäßigkeit von Rechnungswesen und Leistungsabrechnung gelten weiterhin, die Messlatte verschiebt sich in Richtung zeitnaher und steuerungsunterstützender Berichtssysteme und Unterstützungsleistungen.

- Die (nur) ordnungsgemäße Personalverwaltung begeistert nicht mehr. Die Fragen zur aktiven Unterstützung der Führungskräfte in Führung und Personalmanagement bleiben in vielen Einrichtungen weitgehend unbeantwortet.
- Der IT-Einsatz verliert zunehmend seine primär verwaltungsgetriebene Legitimation – die Herausforderungen liegen in der Unterstützung der Geschäftsprozesse und Steuerung in den Leistungsbereichen.

Entwicklungspfad Shared Service Center

Für die Entwicklung von der Zentralverwaltung zum kundenorientierten Verwaltungsdienstleister hat sich das Modell des Shared Service Centers (SSC) bewährt. Im Shared Service Center werden Verwaltungsdienstleistungen eines Trägers zentral erbracht, es unterscheidet sich aber in den folgenden Punkten von der klassischen Zentralverwaltung:

- aktiv gestaltete Zentralisierung von Verwaltungsleistungen
- klare Produkt- und Kundenorientierung
- Trennung von Management/Konzernführung von Verwaltungsdienstleistungen
- aktives Dienstleistungsmanagement – Vereinbarungen, Berichte und Steuerung
- Wettbewerbsorientierung (stufenweise nach Reifegrad)
- Leistungs- und Finanzierungsvereinbarung (von Umlagen zu Preissystemen)

Im Shared Service Center werden die Verwaltungsleistungen als Kerngeschäft verstanden und professionell weiterentwickelt. Der Dialog zu den Bedürfnissen und Anforderungen der Dienstleistungskunden (siehe vorheriges Kapitel) ist zentraler Bestandteil der Konzeption und führt neben der fachlichen und wirtschaftlichen Optimierung der Verwaltungsdienstleistungen zu geänderten Leistungsprofilen.

Das marktfähige Shared Service Center – also die Ausgründung einer Verwaltungstochter mit der Perspektive externe Verwaltungskunden zu gewinnen – kann eine weitere Entwicklungsstufe sein. Die praktischen Erfahrungen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft zeigen jedoch deutlich, dass die Leistungs- und Vertriebsrisiken häufig unterschätzt werden und die Effizienzvorteile durch höhere Mengengerüste häufig nicht realisiert werden können.

Schmerzhaftes Erfahrungen mussten Träger machen, die von der Zentralverwaltung direkt auf die ausgegründete Verwaltungstochter setzten. Die Rechtsform kann notwendige Entwicklungen im Leistungsangebot, der fachlichen und technischen Entwicklung, der Personalentwicklung bei den Verwaltungsmitarbeitenden etc. nicht ersetzen. Die Praxis zeigte, dass in diesen Modellen nahezu ausnahmslos das externe Geschäft gescheitert ist und die benannten nachhaltigen Entwicklungsschritte über Jahre hinweg und meist nicht systematisch gesteuert nachgeholt werden mussten.

Ausgegründete Tochtergesellschaft

Die ausgegründete Verwaltungstochter hat insbesondere im Personalbereich gute Akzeptanz gefunden – die ZGAST (zentrale Gehaltsabrechnungsstelle) ist ein etabliertes Modell für die externe Personalabrechnung. Entsprechend der verfügbaren technischen Mittel hat hier eine Leistungsdifferenzierung stattgefunden: Neben dem klassischen Belegverfahren setzt sich mittlerweile das Dialogverfahren durch, bei dem die ZGAST das Personalsystem betreibt und die Abrechnung inkl. Meldewesen leistet, die Personalfälle aber vom Kunden erfasst und gepflegt werden. Das Dienstleistungsangebot in Richtung Personalcontrolling und Personalmanagement entwickelt sich nach wie vor zurückhaltend – wesentliche Ursachen hierfür sind heterogene Anforderungen der potentiellen Kunden, die klassisch-verwaltungsgetriebene Ausrichtung vieler Dienstleister und das häufig noch nicht unbefriedigende Produktangebot der HR-Lösungsanbieter.

Bereits deutlich geringere Akzeptanz findet die externe IT-Tochter. Ein wesentlicher Produktivitätsfaktor für den wirtschaftlichen IT-Betrieb ist die Homogenität des IT-Anwendungsportfolios. Während es häufig gelingt, heterogene IT-Infrastruktur zu vereinheitlichen, ist die Konsolidierung der IT-Anwendungen in Verwaltung (Finanzen und Personal) und Leistungsbereichen (Krankenhausinformationssystem, Klientenverwaltung, Pflegemanagement etc.) häufig problematisch. Die Standardisierung der IT-Anwendungssysteme greift in die Fachlichkeit und Geschäftsprozesse tief ein und führt deshalb zu deutlich komplexeren und konfliktbehafteten Konsolidierungsvorhaben.

Auch im Finanzbereich konnten sich die ausgegründeten Verwaltungstöchter noch nicht recht durchsetzen. Der Nachfragedruck aus dem Betrieb der Finanzlösungen ist im Vergleich zum Personalbereich geringer und viele potenzielle Kunden scheuen die finanzielle Transparenz nach dem Motte „Erst der Betrieb der FiBu, dann die Übernahme“.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass viele ausgegründete Verwaltungstöchter die Erwartungen an das externe Geschäft nicht erfüllen konnten. Im Vergleich zum trägerinternen Shared Service Center sinkt häufig die Einbindung in das Unternehmen und die Individualinteressen der Verwaltungstochter führen zu Konflikten.

Outsourcing von Dienstleistungsangeboten

Die Entwicklung von der Zentralverwaltung über das Shared Service Center zur ausgegründeten Verwaltungstochter ist der Entwicklungspfad innerhalb eines rechtlichen Unternehmensverbunds der Sozial- und Gesundheitswirtschaft. Outsourcing bezeichnet die Vergabe von Verwaltungsdienstleistungen an rechtlich unabhängige Anbieter – innerhalb der Branche oder auch an private Anbieter.

Das Komplett-Outsourcing sowohl auf Ebene der Gesamtverwaltung als auch auf Ebene der Bereiche Finanzen, Personal und IT ist nach wie vor die Ausnahme. Das selektive Outsourcing benannter Leistungsfelder findet demgegenüber hohe Akzeptanz: Die Gehaltsabrechnung, der Betrieb von IT-Anwendungssystemen (SAP-Hosting etc.), der Betrieb von IT-Infrastruktur sind häufig anzutreffende und bewährte Formen des selektiven Outsourcing.

Verwaltungsstrategie

Die Ausführungen machen deutlich: Die Entwicklung der Verwaltungsdienstleistungen kann nicht mit Einzelmaßnahmen wie „Wir sourcen aus!“ oder „Dann gründen wir eben aus!“ realisiert werden. Nachhaltige Entwicklungen setzen an den folgenden Eckpunkten an:

- Bewertung der Verwaltungsleistungen im Branchenvergleich
- Konkretisierung des Bedarfs mit den Geschäftsfeldern
- Bewertung der Verwaltungskosten im Branchenvergleich (z.B. VW-Kostenquote)
- Fachliche und technische Entwicklungsplanung in den VW-Bereichen Finanzen, Personal, IT etc.
- Entwicklung Dienstleistungsmanagement – Organisation Verwaltung, Leistungsvereinbarungen, Finanzierung, Leistungsberichtswesen, Verfahren Leistungsanpassung etc.
- Personalentwicklung in der Verwaltung
- ...

Der Einstieg in diese nachhaltige Entwicklung ist häufig die VW-Analyse, in der die Ausgangssituation und das Entwicklungspotenzial erhoben und im Branchenvergleich bewertet werden.

Die Verwaltungsstrategie ist die Rahmenplanung für systematische und nachhaltige Entwicklung der Verwaltung. Im Rahmen der von uns begleiteten Verwaltungsstrategien konnten wir eine hohe Akzeptanz bei Aufsichtsgremien, Unternehmensleitung und Leistungsbereichen erzielen sowie die Motivation der Verwaltungsmitarbeitenden mit einer klaren Entwicklungsperspektive der Verwaltung unterstützen!

Ihr Ansprechpartner:

Peter Faiß
Leiter Organisationsberatung
BPG Unternehmensberatungsgesellschaft
Tel. 0173/2989716
E-mail: p.faiß@bpgub.de

Zwei IT-Veranstaltungen in Kooperation mit FINSOZ

Die BPG Unternehmensberatungsgesellschaft veranstaltet zwei Seminare mit dem FINSOZ, dem Fachverband Informationstechnologie in Sozialwirtschaft und Sozialverwaltung e.V. Wir kooperieren mit dem FINSOZ, um die Wertschöpfungspotenziale der Informationstechnologie auch über unsere Kundenprojekte hinaus zu fördern.

Das Seminar „IT-Kosten senken, IT-Wertschöpfung steigern!“ am 15. Mai 2012 in Kassel-Wilhelmshöhe wendet sich an Führungskräfte, die den IT-Einsatz aus kaufmännischer, fachlicher oder technischer Sicht verantworten und gestalten. Neben den Ansätzen für ein zeitgemäßes Kosten- und Leistungsmanagement wird die IT-Wertschöpfung in den Geschäftsprozessen der Geschäftsfelder (Pflege, Betreuung etc.) im Mittelpunkt des Seminars stehen.

Im FINSOZ-Forum „Office-Anwendungen in der Sozialwirtschaft“ am 5. Juni 2012 in Münster thematisieren wird die deutlich veränderte Lizenzierungspolitik des Marktführers Microsoft für gemeinnützige Träger und Einrichtungen. Herr Peter Faiß moderiert dieses FINSOZ-Forum – es werden namhafte Referenten von Trägern, Softwareanbietern der Fachsysteme, der Open-Source-Szene sowie Microsoft zum Thema Stellung nehmen. Wir erwarten neben Informationen aus erster Hand einen spannenden Austausch und rege Diskussionen!

Weitere Informationen zu den beiden Veranstaltungen finden Sie auf unserer Homepage unter <http://www.bpg-muenster.de/de/ub/seminarangebote/andere/> bzw. beim FINSOZ unter <http://www.finsoz.de/>. Es würde uns sehr freuen, Sie als Teilnehmer begrüßen zu dürfen.

Ihr Ansprechpartner:

Peter Faiß
Leiter Organisationsberatung
BPG Unternehmensberatungsgesellschaft
Tel. 0173/2989716
E-mail: p.faiss@bpgub.de

Fachtag Altenhilfe „Betriebsvergleich & Personalsteuerung“

Das Bischöfliche Generalvikariat, der Diözesancaritasverband (DiCV) und die BPG Unternehmensgruppe laden die katholischen Altenhilfeeinrichtungen im Bistum Münster am 20. Juni 2011 in das Gottfried Könzgen-Haus in Haltern ein.

Die Einrichtungen der Altenhilfe stehen in einem permanenten Wettbewerb um Wirtschaftlichkeit, Qualität, Kunden und Mitarbeiter. Es gilt Angebote zu platzieren, die den Bedürfnissen

der Menschen entsprechen. Zur Umsetzung zukunftssträchtiger Konzepte sind Managementinstrumente wie Betriebsvergleich und Personalsteuerung wichtige Erfolgsfaktoren. Der Fachtag zeigt Instrumente und Methoden auf, um das Spannungsfeld zwischen Finanzierung, Qualität (Bedarfe der Bewohner) und Zufriedenheit der Mitarbeitenden aufzulösen.

Die detaillierte Ausschreibung sowie Informationen zur Anmeldung erhalten Sie über Frau Kornelia Leusing (leusing@caritas-muenster.de, Tel. 0251/8901-330) (Anmeldeformular) sowie auf unserer Homepage unter: <http://www.bpgmuenster.de/de/wp/seminarangebote/altenheime/>.

Ihre Ansprechpartner:

Krankenhausbetriebswirt (VKD) Boris Vering
Leiter Geschäftsbereich Personal
BPG Unternehmensberatungsgesellschaft
Tel. 0251/41832-73
E-Mail: b.vering@bpgub.de

Stationäre Pflege ohne Pflegefachkräfte?

Der Fachkräftemangel bewegt den Gesundheits- und Sozialmarkt.

Nachdem wir im letzten Jahr den Personalmangel in deutschen Krankenhäusern untersucht haben, widmen wir uns in diesem Jahr der Altenhilfe. Die Personalsituation in deutschen Altenheimen rückt vermehrt in den Fokus der Verantwortlichen. Besonders Arbeitgeberattraktivität und Personalmanagement gewinnen an Bedeutung.

Unsere Vermutung: Die angesprochenen Themen sind für die Einrichtungen zwar schon bekannt, werden im Alltag aber nur selten aufgegriffen.

Um dies herauszufinden, haben wir im zweiten Halbjahr 2011 eine Befragung von Altenheimen und Altenheimverbänden in Deutschland durchgeführt. Insgesamt wurden ca. 2.000 Altenheime angeschrieben und zur Teilnahme an der Studie eingeladen. Ansprechpartner waren die Geschäftsführer und Heimleitungen der Einrichtungen bzw. Einrichtungsverbände.

Die Studienergebnisse zeigen: Der Fachkräftemangel ist bereits merklich in den Altenhilfeeinrichtungen angekommen. Besonders in den Gruppen der Pflegefachkräfte und der Leitungsebene beklagen die Einrichtungen eine Vielzahl an offenen Stellen. Dieser Mangel hat einen massiven Einfluss auf die Leistungserbringung und kann nachhaltige Effekte für die Zukunft haben.

Erkenntnisse

- Gründe für den Personalmangel sind aus Sicht der Teilnehmer der gestiegene Bedarf an Fachkräften, eine hohe Arbeitsbelastung sowie ein zu hoher Personalres-

sourcenverbrauch durch ineffiziente Arbeitsabläufe

- In ländlichen Gebieten ist die Situation angespannter
- Konsequenzen sind in allen Einrichtungen in gesteigerner Arbeitsbelastung und Mehrarbeit erkennbar, die zu einem Motivationsverlust des bestehenden Personals führen
- Die Umstellung des Zivildienstes auf den Bundesfreiwilligendienst erschwert die Situation für die Einrichtungen

Konzepte, Maßnahmen und Handlungen

- Maßnahmen werden bereits von allen Teilnehmern ergriffen
- Alle Teilnehmer sehen das strategische Personalmanagement als wichtig und unerlässlich im Hinblick auf die Zukunft an, viele Strategien befinden sich aber erst in der Konzeptphase
- Insgesamt werden verstärkt konservative Maßnahmen ergriffen, Einrichtungsverbände bilden in Bezug auf die
- Nutzung neuer Medien eine Vorbildfunktion

Sind die ergriffenen Maßnahmen erfolgversprechend?

- Ergriffene Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung und -bindung erzielen nur Teilerfolge; dabei kommt es nicht auf die Quantität der Maßnahmen oder die finanziellen Mittel an, sondern auf ein abgestimmtes, individuelles Gesamtkonzept
- Sowohl die Anzahl als auch die Passung der Bewerbungen sind oftmals nicht zufriedenstellend
- Eine aktive Mitarbeiterbindung ist entscheidender Erfolgsfaktor in der Altenhilfe. Es zeigt sich eine positive Auswirkung sowohl auf die Personalbindung als auch in der Wirkungskette auf die Mitarbeitergewinnung

Detaillierte Ergebnisse zur „Arbeitgeberattraktivität in der Altenhilfe“ können Sie unserer Studie entnehmen, die auf unserer Homepage unter <http://www.bpg-muenster.de/de/ub/studien/> erhältlich ist.

Ihre Ansprechpartner:

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

Intern

Die BPG Unternehmensgruppe auf dem 79. Deutschen Fürsorgetag

Unter dem Motto „Ohne Bildung keine Teilhabe – Von der frühen Kindheit bis ins hohe Alter“ veranstaltet der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. vom 8. bis 10. Mai 2012 den 79. Deutschen Fürsorgetag im Hannover Congress Centrum. Wir werden als BPG Unternehmensgruppe mit einem Messestand vertreten sein und freuen uns auf Ihren Besuch.

Bildung ist essenziell für das menschliche Dasein und Teil eines würdevollen Lebens. Sie ist – über die Generationen hinweg – Grundvoraussetzung für Teilhabe an allen gesellschaftlichen Bereichen und somit auch Voraussetzung für die soziale Realität und soziales Handeln. Der Kongress bietet Impulse, die Themen Bildung und die Chance auf Teilhabe daran aus der Perspektive der „Lernenden“, der Bildung vermittelnden Fachkräfte sowie aus der Perspektive der Institutionen und Rahmenbedingungen zu betrachten.

Rund 150 Expertinnen und Experten aus allen Bereichen der Sozialpolitik, der Sozialen Arbeit und des Sozialrechts haben ihren Beitrag zu drei Symposien, vierzig Workshops und Fachvorträgen zugesagt. Das Themenspektrum reicht von frühen Hilfen und frühkindlicher Bildung über das Bildungs- und Teilhabepaket hin zur Qualifizierung von Fachkräften, inklusiver Bildung, lebenslangen Lernen und aktiven Altern.

Mit dabei sind unter anderem Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder als Schirmherrin des Kongresses, Ministerpräsident David McAllister, sowie Prof. Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, und Prof. Dr. Susanne Baer, Bundesverfassungsrichterin.

Weitere Informationen erhalten Sie im Internet unter www.deutscher-fuersorgetag.de direkt beim Veranstalter.

Ihr Ansprechpartner:

Dipl.-Kfm. Matthias Pick
Wirtschaftsprüfer/Steuerberater
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Tel. 0251 / 48204-0
E-Mail: m.pick@bpgwp.de

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: 23. März 2012

Redaktion

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