

## Newsletter 2/2014

**Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser,**

zum Frühlingserwachen geben wir Ihnen wichtige Hinweise aus der täglichen Praxis und Informationen über die aktuelle Rechtsprechung der Obergerichte.

Aus der Bilanzierungspraxis stellen wir die Vorgehensweise bei den Erlösausgleichen der Krankenhäuser dar und geben Hinweise zur Bilanzierung offener Immobilienfonds, die geschlossen wurden. Steuerrechtlich interessant ist ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs zur umsatzsteuerlichen Behandlung von Zytostatika. Der gemeinsame Bundesausschuss hat Festlegungen zur ambulant Spezialfachärztlichen Versorgung getroffen und kündigt Sanktionen an, wenn im Qualitätsbericht des Krankenhauses nicht über finanzielle Anreize zur Durchführung von Operationen berichtet wird. Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte bleibt interessant: Diesmal geht es um den Entschädigungsanspruch einer konfessionslosen Bewerberin und um eine Verschärfung beim Betriebsübergang gemäß § 613 a BGB.

Bitte beachten Sie unser externes Stellenangebot: Wir suchen für einen Mandanten aus der Behindertenhilfe eine Führungspersönlichkeit.

Wir wünschen Ihnen viele sonnige Frühlingstage und eine schöne Osterzeit!

**Dipl.-Ing. Jochen Hartung, Wirtschaftsprüfer**  
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

**Golo Busch, Rechtsanwalt**  
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft

**Dipl.-Kfm. Andreas Kamp**  
BPG Unternehmensberatungsgesellschaft

## Inhalt

### Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Bilanzierung von Erlösausgleichen nach dem Krankenhausentgeltgesetz (KHEntgG)  
– Regelmäßige Anpassung der Erlösausgleiche für noch offene Jahre wird immer wichtiger – [Seite 3](#)

Offene Immobilienfonds in Abwicklung/Liquidation: Dauernde Wertminderungen  
führen zu Abschreibungsbedarf im Finanzanlagevermögen [Seite 4](#)

Abgabe von Zytostatika zur ambulanten Behandlung von Krankenhäusern  
durch hierzu ermächtigte Krankenhausärzte; Urteil des Europäischen Gerichtshof [Seite 5](#)

Neuerungen im Gemeinnützigkeitsrecht [Seite 6](#)

Notargebühren für gemeinnützige Einrichtungen unterliegen keiner Ermäßigung [Seite 7](#)

### Rechtsanwaltsgesellschaft

Gemeinsamer Bundesausschuss beschließt erste Konkretisierungen  
der ambulanten spezialfachärztlichen Versorgung [Seite 8](#)

Bundesärztekammer legt Forderungskatalog zur Krankenhausreform vor [Seite 9](#)

Qualitätsbericht der Krankenhäuser: Neben Auskünften zu „Chefarztverträgen“  
erstmalig auch finanzielle Sanktionsmöglichkeiten bei Verstoß gegen Berichtspflicht [Seite 10](#)

Stichtagsregelung beim Weihnachtsgeld unwirksam [Seite 10](#)

Der Betriebsrat hat keinen Anspruch auf Vorlage von Abmahnungen [Seite 11](#)

Kirchlicher Arbeitgeber – Entschädigungsanspruch einer konfessionslosen Bewerberin [Seite 11](#)

Betriebsübergang gem. § 613a BGB beim Wechsel eines Trägers von außerunterrichtlichen  
Ganztags- und Betreuungsangeboten im offenen Ganztage [Seite 12](#)

Überarbeitete Arbeitshilfe Nr. 182 „Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und Aufsicht“ [Seite 13](#)

Keine Gemeinnützigkeit bei verdeckter Gewinnausschüttung [Seite 14](#)

### Unternehmensberatungsgesellschaft

Organisationsentwicklung – Ist Ihre Verwaltung für die zukünftigen Herausforderungen gut aufgestellt? [Seite 16](#)

Eine Zukunft mit PEPP [Seite 17](#)

Die BPG auf dem 13. DRG-Forum in Berlin – ein kurzer Rückblick [Seite 18](#)

Externes Stellenangebot: Leitungsposition im Bereich Behindertenhilfe [Seite 18](#)

Interna [Seite 19](#)

Impressum [Seite 19](#)



Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

## Bilanzierung von Erlösausgleichen nach dem Krankenhausentgeltgesetz (KHEntgG) – Regelmäßige Anpassung der Erlösausgleiche für noch offene Jahre wird immer wichtiger –

Krankenhäuser und Krankenkassen sollen jährlich prospektiv ein Erlösbudget für das folgende Kalenderjahr vereinbaren. Da die tatsächlich im Kalenderjahr erbrachten Leistungen in Art und Menge oft von den vereinbarten Daten abweichen, entstehen im Vergleich zum vereinbarten Erlösbudget Mehr- oder Mindererlöse. Nach dem KHEntgG sind diese Abweichungen in Form von Mehr- oder Mindererlösausgleichen gemäß § 5 Abs. 4 KHEntgG über einen gemeinsamen Zu- oder Abschlag auf die abgerechnete Höhe der DRG-Fallpauschalen, Zusatzentgelte und sonstigen Entgelte zu verrechnen. Dabei sollen durch die Erlösausgleiche den Krankenhäusern nur die Mittel belassen werden, die bei Mehrleistungen zur Deckelung der zusätzlich entstandenen Kosten benötigt werden (Mehrerlösausgleich). Wird das vereinbarte Erlösbudget nicht erreicht, sollen die Fixkosten durch die Ausgleichszahlungen gedeckt werden (Mindererlösausgleich).

In dem KHEntgG bzw. KHG sind folgende Erlösausgleiche und Ausgleichssätze geregelt:

### Mehrerlösausgleiche

- Zahlbetragsausgleich (§ 15 Abs. 3 KHEntgG) **100 %**
- Erlösausgleich nach § 4 Abs. 3 KHEntgG für Gesamtbetrag aus Erlösbudget nach § 4 Abs. 1 und 2 KHEntgG und Erlössumme nach § 6 Abs. 3 KHEntgG
- Mehrerlöse aus Zusatzentgelten für Arzneimittel und Medikalprodukten **25 %**
- Mehrerlöse aus Fallpauschalen für Schwer-Verletzte, insbesondere polytraumatisierte oder schwer brandverletzte Patienten **25 %**
- sonstige Mehrerlöse **65 %**
- Bluter **0 %**
- Qualitätssicherungszuschläge **0 %**

- Ausbildungsbudget (§ 17a Abs. 3 Satz 11 KHG) **100 %**

### Mindererlösausgleiche

- Zahlbetragsausgleich (§ 15 Abs. 3 KHEntgG) **100 %**
- Erlösausgleich nach § 4 Abs. 3 KHEntgG für Gesamtbetrag aus Erlösbudget nach § 4 Abs. 1 und 2 KHEntgG und Erlössumme nach § 6 Abs. 3 KHEntgG
- Mindererlöse **20 %**
- Mindererlöse aus Zusatzentgelten für Arzneimittel und Medikalprodukten **0 %**
- Mindererlöse aus Fallpauschalen für Schwer-Verletzte, insbesondere polytraumatisierte oder schwer brandverletzte Patienten **20 %**
- Bluter **0 %**
- Qualitätssicherungszuschläge **0 %**
- Ausbildungsbudget (§ 17a Abs. 3 Satz 11 KHG) **100 %**

Für Fallpauschalen mit einem sehr hohen Sachkostenanteil sowie für teure Fallpauschalen mit einer schwer planbaren Leistungsmenge, insbesondere bei Transplantationen oder Langzeitbeatmung, sollen die Vertragsparteien im Voraus einen abweichenden Ausgleich vereinbaren (§ 4 Abs. 3 Satz 5 KHEntgG).

Die Berechnung der Erlösausgleiche nach § 4 Abs. 3 KHEntgG erfolgt in den Krankenhäusern meist frühzeitig anhand des Datenstands der E1- Daten aus Mitte Januar des auf den Vereinbarungszeitraum folgenden Kalenderjahres. Die sich aus den Erlösausgleichen ergebenden Forderungen bzw. Verbindlichkeiten sind in den Jahresabschluss des Kalenderjahres, das dem Vereinbarungszeitraum entspricht, einzustellen und unter den „Forderungen nach dem Krankenhausfinanzierungsrecht“ bzw. den „Verbindlichkeiten nach dem Krankenhausfinanzierungsrecht“ mit dem Vermerk „davon nach dem KHEntgG“ auszuweisen.

In den vergangenen Jahren war es bei nicht wenigen Krankenhäusern geübte Praxis, die einmal ermittelten

Erlösausgleiche erst in dem Jahr neu zu berechnen, in dem diese im Rahmen der Budgetverhandlungen endgültig gestellt wurden. Das konnte im Einzelfall bis zu 5 Jahre dauern.

Im Wesentlichen zwei Gründe sprechen dafür, diese Erlösausgleiche jährlich neu zu berechnen um die sich daraus ergebenden Änderungen ergebniswirksam im jeweils aktuellen Jahresabschluss berücksichtigen zu können:

- Bei Krankenhäusern die ihren Jahresabschluss sehr früh aufstellen, liegen der Ausgleichsberechnung E1-Daten zugrunde, die vielleicht noch nicht das tatsächliche Leistungsvolumen des entsprechenden Kalenderjahres abbilden. So waren zunächst evtl. noch nicht sämtliche Fälle kodiert und/oder abgerechnet oder Überlieger wurden nicht vollständig berücksichtigt.
- In den vergangenen Jahren haben Rechnungskorrekturen durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK) in Anzahl und Volumen deutlich zugenommen, so dass die für die Ausgleichsberechnung aus Mitte Januar des Folgejahres ursprünglich verwendeten E1-Daten in späteren Jahren noch erheblichen Veränderungen unterliegen können.

Beides kann im Einzelfall so erhebliche Auswirkungen auf die Höhe der Ausgleichsforderungen/-verbindlichkeiten haben, dass unter Berücksichtigung der Wesentlichkeitskriterien im handelsrechtlichen Jahresabschluss eine zeitnahe Bilanzierung geboten erscheint.

Erträge bzw. Aufwendungen aus der Anpassung der Ausgleichs aus Vorjahren sind unter den „sonstigen betrieblichen Erträgen“ bzw. „sonstigen betrieblichen Aufwendungen“ mit dem Vermerk „davon aus Ausgleichsbeträgen für frühere Geschäftsjahre“ auszuweisen.

Die bilanzielle Berücksichtigung der neuen Ergebnisse aus den Ausgleichsberechnungen entspricht sowohl den im HGB als auch in der KHBV kodifizierten Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung und Bilanzierung. Diese sollen der Klarheit, Vollständigkeit und Richtigkeit des Jahresabschlusses dienen.

Gemäß dem Vollständigkeitsgrundsatz (§ 246 HGB) sind sämtliche buchungspflichtigen Geschäftsvorfälle – d. h. alle eingetretenen positiven und negativen Vermögensänderungen sowie Vermögens- und Schuldumschichtungen – im Jahresabschluss zu erfassen. Demnach sollten zum Bilanzstichtag alle Forderungen und Verbindlichkeiten mit aktuellen Kenntnissen bewertet werden.

#### Fazit

Zusammenfassend ist festzustellen, dass eine frühe Aufstellung des Jahresabschlusses und gestiegene Rechnungskorrekturen durch den MDK Neuberechnungen der zunächst bilanzierten Erlösausgleiche in Folgejahren nötig machen. Vor dem Hintergrund der gesetzlichen Rechnungslegungsvorschriften sind sich daraus ergebende wesentliche Auswirkungen auf die Höhe der Ausgleichsforderungen bzw. -verbindlichkeiten dann auch im jeweils aktuellen Jahresabschluss zu berücksichtigen.

#### Ihr Ansprechpartner:

Dipl.-Kfm. (FH) Detlef Vinke,  
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Tel. 0251/48204-0  
E-mail: d.vinke@bpg-muenster.de

## Offene Immobilienfonds in Abwicklung/ Liquidation: Dauernde Wertminderungen führen zu Abschreibungsbedarf im Finanzanlagevermögen

In den vergangenen Jahren kam es bei einer Reihe von offenen Immobilienfonds (z. B. SEB ImmoInvest, CS Euroreal, KanAm etc.) infolge der Auswirkungen der Finanzmarktkrise bzw. der EURO-/Staatsschuldenkrise zunächst zur befristeten und anschließend zur endgültigen Aussetzung der Rücknahme der Fondsanteile. Die Fonds befinden sich nun in der Abwicklung bzw. Auflösung.

Hieraus ergeben sich Besonderheiten für die Bilanzierung, die sich zum einen auf die Bewertung der Fondsanteile am Abschlussstichtag und zum anderen auf die Behandlung von Ausschüttungsbeträgen beziehen.

#### Bewertung der Immobilienfondsanteile zum Abschlussstichtag

Grundsätzlich stellt der börsentäglich von den Kapitalanlagegesellschaften nach den Vorgaben des InvG festgestellte Anteilswert einen nach anerkannten Bewertungsmethoden ermittelten Marktpreis dar. Da die Anteilsrücknahme bei den Immobilienfonds in Liquidation i. d. R. ausgesetzt wurde, ist dieser Marktpreis auf einem aktiven Markt nicht mehr erzielbar und stellt daher lediglich eine Wertobergrenze zum Abschlussstichtag dar. Der Marktpreis ist regelmäßig um einen Abschlag zu korrigieren, der den voraussichtlichen Abwicklungskosten und potenziellen Risiken bei der Liquidation des Fonds angemessen Rechnung trägt. Grundsätzlich halten wir einen pauschalen Abschlag in Höhe von 15 bis 20 % des von der Kapitalanlagegesellschaft ermittelten Marktpreises für angemessen, wobei jedoch die Höhe des Abschlags fondsindividuell zu betrachten ist.

Für die Bewertung von Fondsanteilen, die im Anlagevermögen gehalten werden, gilt grundsätzlich das gemilderte Niederwertprinzip. Bei der beschriebenen Bewertung der Anteile an Fonds, die sich in Abwicklung befinden, handelt es sich i. d. R. um eine dauernde Wertminderung, so dass die aufwandswirksame Abschreibung des Buchwertes auf den pauschal verminderten Wert zum Bilanzstichtag auch für Fondsanteile im Anlagevermögen gilt.

Eine Wertuntergrenze zur Bewertung von im Umlaufvermögen gehaltenen Fondsanteilen stellen die börsentäglich ermittelten Sekundärmarktpreise (z. B. Fonds-handel der Börse Hamburg) dar. Die Sekundärmarktpreise der Fondsbörsen liegen zwischen 30 und 40 % unterhalb der von den Kapitalanlagegesellschaften veröffentlichten Marktpreisen.

### Behandlung von Ausschüttungsbeträgen

Wird ein Immobilienfonds abgewickelt bzw. aufgelöst, können sich die Ausschüttungen des Fonds grundsätzlich aus den folgenden drei Komponenten zu-sammensetzen:

- Ordentliche Gewinne (Mieten, Dividenden und Zinsen aus Immobilien bzw. Immobiliengesellschaften und Liquiditätsanlagen)
- Außerordentliche Gewinne (aus dem Verkauf von Immobilien und Immobiliengesellschaften)
- Auszahlungen aus der Fondssubstanz

Die Teile der Ausschüttung, die auf die ordentlichen und außerordentlichen Gewinne bzw. auf die ggf. enthaltenen Gewinnvorträge (aus Vorjahren) entfallen, sind ertragswirksam zu vereinnahmen. Sie stellen ordentliche Erträge aus Wertpapieren dar.

In einzelnen Fällen kann es bei Immobilienfonds in Abwicklung, aber auch bei „normalen“ Fonds vorkommen, dass eine Ausschüttung der ordentlichen Gewinne stattfindet, obwohl Nettoverluste aus Veräußerungsgeschäften entstanden sind, die den ausschüttbaren Nettogewinn vermindert haben. Ein Ausgleich erfolgt durch eine Zuführung aus dem Sondervermögen in entsprechender Höhe. Werden diese „aufgefüllten“ ordentlichen Gewinne ausgeschüttet, obwohl Nettoverluste aus Veräußerungsgeschäften (außerordentlicher Verlust) entstanden sind, ist dieser Teil der Ausschüttung ebenfalls erfolgswirksam zu vereinnahmen.

Hiervon abweichend zu behandeln sind die in der Ausschüttung enthaltenen Auszahlungen aus der Fondssubstanz. Eine Auszahlung der Fondssubstanz erfolgt regelmäßig bei Fondsvermögen, die sich in Abwicklung befinden. Im Rahmen der Abwicklung der Fondsvermögen werden die im Bestand befindlichen Immobilien veräußert. Der Zufluss an liquiden Mitteln auf Fondsebene wird dann im Rahmen der sukzessiven Auflösung des Fonds i. d. R. halbjährlich an die Fondsanteile-eigner ausgezahlt (ausgeschüttet). Die Ausschüttungen dieser Liquidität aus der Veräußerung der Vermögensgegenstände des Sondervermögens stellen eine (Teil-) Rückzahlung des investierten Kapitals dar und reduzieren somit den Wert des bilanzierten Anteilsbestandes. Dieser Teil der Ausschüttung ist somit nicht erfolgswirksam zu vereinnahmen, sondern der Wert des bilanzierten Anteilsbestands ist um diesen Betrag zu reduzieren (Behandlung als Abgang).

Informationen zur Zusammensetzung der Ausschüttungen können bei Fonds, die dem deutschen Investmentgesetz (InvG) unterliegen, der Ertrags- und Aufwandsrechnung gemäß § 8 der Investment-Rechnungslegungs- und Bewertungsverordnung (InvRBV) und insbesondere der Verwendung der Erträge des Sondervermögens gemäß § 9 InvRBV entnommen werden, die in der Regel auf den Internetseiten der jeweiligen Fonds zu finden sind.

Für weitergehende Erläuterungen bzw. Fragestellungen können Sie uns gerne ansprechen.

### Ihr Ansprechpartner:

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

## Abgabe von Zytostatika zur ambulanten Behandlung von Krankenhäusern durch hierzu ermächtigte Krankenhausärzte; Urteil des Europäischen Gerichtshof

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit Urteil vom 13. März 2014, C 366/12, zu der Frage Stellung genommen, ob die Abgabe von Zytostatika, die an ambulante Patienten eines Krankenhauses durch hierzu ermächtigte Ärzte verabreicht werden, der Umsatzsteuer unterliegt.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hatte im Revisionsverfahren, V R 19/11, diesen Sachverhalt dem EuGH zur Entscheidung vorgelegt.

In seiner Entscheidung kommt der EuGH zu dem Ergebnis, dass die Umsatzsteuerbefreiungsvorschriften des Art. 132 der Mehrwertsteuer-Systemrichtlinie eng auszulegen sind, da sie Ausnahmen von dem allgemeinen Grundsatz darstellen, dass jede Dienstleistung, die ein Steuerpflichtiger gegen Entgelt erbringt, der Mehrwertsteuer unterliegt.

Auch umfasst der in der Mehrwertsteuer-Systemrichtlinie verwendete Begriff der „ärztlichen Heilbehandlung“ Leistungen, die der Diagnose, Behandlung und, so weit wie möglich, Heilung von Krankheiten oder Gesundheitsstörungen dienen.

Aufgrund dieser Vorgaben, so der EuGH, können nur ärztliche Leistungen, die zum Zweck erbracht werden, die menschliche Gesundheit zu schützen, aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen, umsatzsteuerfrei gestellt werden. Dabei umfasst nach Auffassung des Gerichts die Umsatzsteuerfreiheit der Mehrwertsteuer-Systemrichtlinie nicht die mit einer ärztlichen Heilbehandlung eng verbundenen Umsätze.

Daraus folgert der EuGH, dass eine Lieferung von Arzneimitteln und anderen Gegenständen, sofern sie nicht im Zeitpunkt einer humanmedizinischen Heilbehandlung strikt notwendig ist, nicht unter die Steuerbefreiungsvorschrift der Mehrwertsteuer-Systemrichtlinie fällt.

Da der EuGH im Entscheidungsfall nicht abschließend erkennen konnte, ob die Abgabe von Zytostatika unerlässlich für die Erbringung der ärztlichen Leistungen im Rahmen der ambulanten Krebsbehandlung eines Patienten war, wurde dem BFH aufgetragen zu prüfen, ob eine solche Untrennbarkeit der Leistungen vorlag.

### Hinweis

Aufgrund der Entscheidung des EuGH kann die Abgabe von Zytostatika an ambulante Patienten eines Krankenhauses nur dann umsatzsteuerfrei gestellt werden, wenn die Medikamentenabgabe untrennbar mit der ärztlichen Heilbehandlung verbunden ist.

Da der EuGH die Klärung des entsprechenden Sachverhalts im Entscheidungsfall an den BFH zurückgegeben hat, bleibt abzuwarten, ob der BFH diesen aufklären oder abschließend über die Revision entscheiden wird.

Von dem Urteil des EuGH betroffene Krankenhausträger sollten daher die weitere Vorgehensweise des BFH abwarten, bevor mögliche umsatzsteuerliche Konsequenzen gezogen werden.

### Ihr Ansprechpartner:

Dipl.-Kfm. Oliver Rulle  
Steuerberater  
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Tel. 0251/48204-21  
E-Mail: o.rulle@bpg-muenster.de

## Neuerungen im Gemeinnützigkeitsrecht

Durch das Gesetz zur Stärkung des Ehrenamtes vom 21. März 2013 (Bundesgesetzblatt 2013 I S. 556) und durch Artikel 11 Nr. 4 und 5 des Amtshilferichtlinien-Umsetzungsgesetzes vom 26. Juni 2013 (Bundesgesetzblatt 2013 I S. 1809) wurden die §§ 53, 55, 58, 60a, 62, 63, 67a und 68 der Abgabenordnung (AO) geändert oder neu gefasst. Die Änderungen sind zu unterschiedlichen Zeitpunkten in Kraft getreten:

### 1. Inkrafttreten zum 1. Januar 2014

#### Erweiterung der Möglichkeit zur Mittelweitergabe an Dritte

Durch die Neufassung des § 58 Nr. 3 AO ist es möglich, dass eine steuerbegünstigte Körperschaft ihre Überschüsse aus der Vermögensverwaltung und ihre Gewinne aus wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben sowie darüber hinaus maximal 15 % der übrigen zeitnah zu verwendenden Mittel einer anderen steuerbegünstigten oder öffentlich-rechtlichen Organisation zur Vermögensausstattung für die gleichen steuerbegünstigten Zwecke zuwendet. Die Mittel, die auf diese Weise weitergegeben werden, und deren Erträge dürfen nicht für eine weitere Mittelweitergabe verwendet werden.

#### Neuerungen bei der Rücklagen- und Vermögensbildung

Die Regelungen zur Rücklagen- und Vermögensbildung steuerbegünstigter Körperschaften wurden aus § 58 AO herausgelöst und in § 62 AO neu gefasst. Erstmals gesetzlich normiert wurde dabei die sogenannte Wiederbeschaffungsrücklage (§ 62 Abs. 1 Nr. 2 AO). Steuerbegünstigte Körperschaften, die den Höchstbetrag für die freie Rücklage nicht ausgeschöpft haben, können dieses Volumen nunmehr in den nächsten

beiden Jahren nutzen (§ 62 Abs. 1 Nr. 3 Satz 2 AO). Die Bildung einer Rücklage zum Erwerb von Gesellschaftsrechten zur Erhaltung der prozentualen Beteiligung an Kapitalgesellschaften ist nun in § 62 Abs. 1 Nr. 4 AO geregelt. In § 62 Abs. 2 AO wird dargelegt, bis zu welchem Zeitpunkt eine Rücklage zu bilden ist und wann eine Auflösung der Rücklage zu erfolgen hat. § 62 Abs. 3 AO bestimmt, welche Mittelzuführungen nicht der zeitnahen Mittelverwendung nach § 55 Abs. 1 Nr. 5 AO unterliegen.

Der Zeitraum, in dem Stiftungen Überschüsse aus Vermögensverwaltung und Gewinne aus wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben ihrem Vermögen zuführen können, wurde von zwei auf drei Jahre verlängert (§ 62 Abs. 4 AO).

#### Wirtschaftliche Hilfsbedürftigkeit

§ 53 Nr. 2 AO legt die Grenzen der wirtschaftlichen Hilfsbedürftigkeit fest. Aufgrund von Änderungen im SGB XII durch das Gesetz zur Ermittlung von Regelbedarfen vom 24. März 2011 war eine Anpassung des § 53 Nr. 2 AO erforderlich. In § 53 Nr. 2 Satz 1 AO wurde der Begriff „Haushaltsvorstand“ durch den Begriff „Alleinerziehender“ abgelöst.

#### Zweckbetrieb nach § 68 Nr. 5 AO

Die Begrifflichkeiten „Einrichtungen der Erziehungshilfe“ und „freiwillige Erziehungshilfe“ wurden durch die Bezeichnung „Einrichtungen über Tag und Nacht (Heimerziehung) oder sonstige betreute Wohnformen“ ersetzt.

### 2. Inkrafttreten zum 29. März 2013

#### Möglichkeit der Feststellung der satzungsmäßigen Voraussetzungen

Die Einhaltung der satzungsmäßigen Voraussetzungen für die Anerkennung als steuerbegünstigt wird im Rahmen einer gesonderten Feststellung getroffen, § 60a AO. Die gesonderte Feststellung ist bindend für die Besteuerung der Körperschaft und die Besteuerung der Steuerpflichtigen, die dieser Körperschaft Spenden oder Mitgliedsbeiträge zugewendet haben. Sie kann auf Antrag getroffen werden. Dieses Feststellungsverfahren ersetzt die vorläufige Bescheinigung.

#### Befugnis zur Ausstellung von Zuwendungsbestätigungen

In § 63 Abs. 5 AO ist nun geregelt, unter welchen Voraussetzungen eine Körperschaft Zuwendungsbestätigungen ausstellen darf. Dies setzt voraus, dass das Datum der Anlage zum Körperschaftsteuerbescheid oder des Freistellungsbescheids nicht länger als fünf Jahre zurückliegt oder - wenn bisher kein Freistellungsbescheid oder keine Anlage zum Körperschaftsteuerbescheid erstellt wurde - die Feststellung der Satzungsmäßigkeit nach § 60a AO nicht länger als drei Jahre zurückliegt. Verstößt eine Körperschaft gegen diese Regeln, entspricht die tatsächliche Geschäftsführung nicht den gesetzlichen Anforderungen. Das führt zu einem Wegfall der Steuerbegünstigung für den betroffenen Veranlagungszeitraum.

### 3. Inkrafttreten zum 1. Januar 2013

#### Vermutung der wirtschaftlichen Hilfsbedürftigkeit

Die wirtschaftliche Hilfsbedürftigkeit wird bei Sozialhilfeempfängern und Empfängern ähnlicher Leistungen vermutet. Die

Körperschaft muss dem Finanzamt Kopien entsprechender Bescheide vorlegen können.

#### **Verlängerung der Mittelverwendungsfrist**

Steuerbegünstigte Körperschaften müssen ihre Mittel nach § 55 Abs. 1 Nr. 5 Satz 1 AO grundsätzlich zeitnah für ihre steuerbegünstigten satzungsmäßigen Zwecke verwenden. Die Mittelverwendungsfrist für zeitnah zu verwendende Mittel ist um ein Jahr auf zwei Jahre verlängert worden.

#### **Erhöhung der Zweckbetriebsgrenze für sportliche Veranstaltungen**

Die Zweckbetriebsgrenze in § 67a Abs. 1 AO wurde auf 45.000,00 € erhöht. Übersteigen die Einnahmen einschließlich Umsatzsteuer aus sportlichen Veranstaltungen eines Sportvereins nun insgesamt 45.000,00 € nicht, ist diese Veranstaltung als Zweckbetrieb zu beurteilen.

#### **4. Neufassung des AEAO zum Gemeinnützigkeitsrecht**

Die Praxis des Gemeinnützigkeitsrechts wird wesentlich durch den Anwendungserlass zur Abgabenordnung bestimmt (AEAO). Das Gesetz zur Stärkung des Ehrenamts hat eine Änderung des AEAO erforderlich gemacht. Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat mit Schreiben vom 31. Januar 2014 (IV A 3-S 0062/14/10002) den gesamten Anwendungserlass neu bekannt gemacht. Er ist in allen offenen Fällen mit sofortiger Wirkung anwendbar.

#### **Ihre Ansprechpartnerin:**

Simone Scheffer  
Rechtsanwältin/Steuerberaterin  
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Tel. 0251/48204-54  
E-Mail: s.scheffer@bpg-muenster.de

## **Notargebühren für gemeinnützige Einrichtungen unterliegen keiner Ermäßigung**

Nach § 144 Abs. 1 Kostenordnung (KostO) ermäßigen sich die Notargebühren unter bestimmten Voraussetzungen für die dort genannten Kostenschuldner, insbesondere Bund, Länder, Gemeinden und Kirchen.

Darüber hinaus ermäßigen sich die Gebühren gemäß § 144 Abs. 2 KostO zwar für solche Körperschaften, Vereinigungen und Stiftungen, die ausschließlich und unmittelbar mildtätige oder kirchliche Zwecke im Sinne der Abgabenordnung (AO) verfolgen, nicht aber für Einrichtungen mit gemeinnützigen Zwecken. Ein mildtätiger Zweck setzt gemäß § 53 AO unter anderem die selbstlose Unterstützung hilfsbedürftiger Personen voraus. Kirchliche Zwecke im Sinne des § 54 AO liegen in der selbstlosen Förderung einer Religionsgemeinschaft, die juristische Person des öffentlichen

Rechts ist. Der Begriff der Gemeinnützigkeit hingegen sei so umfassend auszulegen, sodass beispielsweise auch kulturelle Institutionen, aber auch Sportvereine und Krankenhäuser darunter fallen würden. Dies, so der Bundesgerichtshof (BGH) in seinem Urteil vom 19. Juni 2013 – Az. V ZB 130/12, gehe zu weit.

Im Steuerrecht werden zwar mildtätige, kirchliche und gemeinnützige Einrichtungen weitestgehend gleich behandelt. Die Kostenberechnung der Notare ist jedoch von der Steuererhebung zu unterscheiden. Gemeinnützige Einrichtungen bleiben folglich von der Ermäßigungsvorschrift in der KostO ausgeschlossen. Diese Ungleichbehandlung sei, so der BGH, kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß Artikel 3 Abs. 1 Grundgesetz (GG).

Artikel 3 Abs. 1 GG gebietet dem Gesetzgeber, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln. Er ist verletzt, wenn sich kein vernünftiger, aus der Natur der Sache folgender oder sonst wie einleuchtender Grund für eine gesetzliche Differenzierung finden lässt. Dabei kommt es entscheidend darauf an, in welchem Maß sich die Gleich- bzw. Ungleichbehandlung nachteilig auf die Ausübung grundrechtlich geschützter Freiheiten auswirken kann.

Gebührenermäßigungsvorschriften, die Notare dazu verpflichten, berufliche Leistungen für ein Entgelt zu erbringen, das erheblich unter den Regelgebühren liegt, sind verfassungsrechtlich als Berufsausübungsregelungen im Sinne von Artikel 12 Abs. 1 S. 2 GG anzusehen. Sie bedürfen daher einer besonderen Rechtfertigung, während es sich auf Seiten der Kostenschuldner, so der BGH, nur um relativ geringfügige finanzielle Erleichterungen handelt. Der Gesetzgeber hat bei der Auswahl der begünstigten Kostenschuldner lediglich das Verbot willkürlicher Ungleichbehandlung zu beachten. Die unterschiedliche Behandlung von Einrichtungen, die kirchliche und mildtätige Zwecke fördern, auf der einen, und Einrichtungen, die gemeinnützige Zwecke fördern auf der anderen Seite hat der BGH in diesem Sinne nicht als willkürlich angesehen.

#### **Hinweis**

Die Entscheidung des BGH erging zwar zu § 144 Abs. 2 KostO, der nur bis zum 31. Juli 2013 Anwendung findet. Nach aktuellem Recht ist in § 91 Abs. 2 Gerichts- und Notarkostengesetz (GNotKG) eine nahezu wortgleiche Regelung aufgenommen worden, so dass die Entscheidung weiterhin Bedeutung hat. Selbst Einrichtungen, die nach ihrem Satzungszweck sowohl mildtätige als auch gemeinnützige Zwecke verfolgen, können sich nicht zwangsläufig auf die Ermäßigungsvorschrift stützen, da die Voraussetzungen ausschließlich und unmittelbar in diesem Sinne nicht erfüllt sind.

#### **Ihre Ansprechpartnerin:**

Wibke Westerloh  
LL.B. Wirtschaftsjuristin (FH)  
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Tel. 0251/48204-0  
E-Mail: w.westerloh@bpg-muenster.de



Rechtsanwalts-gesellschaft

## MEDIZINRECHT

### Gemeinsamer Bundesausschuss beschließt erste Konkretisierungen der ambulanten spezialfachärztlichen Versorgung

Der Gemeinsame Bundesausschuss (GBA) hat erste Konkretisierungen der Richtlinie zur ambulanten spezialfachärztlichen Versorgung (ASV-RL) nach § 116b SGB V vorgenommen.

Mit Beschluss vom 19. Dezember 2013 hat der GBA die erste Fallgruppe seltener Erkrankungen und Erkrankungszustände mit entsprechend geringen Fallzahlen (Anlage 2 zur ASV-RL) geregelt, und zwar die Versorgung von Patientinnen und Patienten mit Tuberkulose oder atypischer Mykobakteriose. Mit Beschluss vom 20. Februar 2014 erfolgte die Konkretisierung zu den Patientinnen und Patienten mit gastrointestinalen Tumoren und Tumoren der Bauchhöhle (Anlage 1 a) zur ASV-RL). Beide Beschlüsse des GBA sind allerdings noch nicht in Kraft. Sie liegen derzeit dem Bundesministerium für Gesundheit (BMG) zur Prüfung vor. Sollten die Beschlüsse nicht beanstandet werden, treten sie nach Bekanntmachung im Bundesanzeiger in Kraft.

Mit einem Inkrafttreten der Richtlinie zur Versorgung von Patientinnen und Patienten mit Tuberkulose oder atypischer Mykobakteriose dürfte in Kürze zu rechnen sein. Die Richtlinie für die Versorgung von Patientinnen und Patienten mit gastrointestinalen Tumoren und Tumoren der Bauchhöhle könnte bei Nichtbeanstandung durch das BMG im Sommer 2014 in Kraft treten. Danach können die konkretisierten ASV-Leistungen zu Lasten der Krankenkassen erbracht werden, sofern die Leistungserbringer zur Teilnahme an der ASV berechtigt sind. Für das Anzeigeverfahren ist der Erweiterte Landesausschuss zuständig. Krankenhäuser und Vertragsärzte haben diesem gegenüber zu belegen, dass sie die maßgeblichen Anforderungen und Voraussetzungen für die Berechtigung zur Teilnahme an der ASV erfüllen.

#### **Beschluss vom 19. Dezember 2013 zur Versorgung von Patientinnen und Patienten mit Tuberkulose oder atypischer Mykobakteriose:**

Das Behandlungsteam setzt sich zusammen aus einer Teamleitung und einem Kernteam, welches interdisziplinär aus einem Lungenfacharzt, einem Internisten mit Zusatzweiterbildung Infektiologie, einem Facharzt für Mikrobiologie sowie – bei beabsichtigter Behandlung von Kindern und Jugendlichen – zusätzlich einem Kinderarzt gebildet wird. Das Kernteam muss im Vorjahr der ASV-Berechtigung mindestens 20 Patientinnen bzw. Patienten mit gesicherter Diagnose oder Verdacht auf Tuberkulose oder atypischer Mykobakteriose behandelt haben und in der ASV pro Jahr behandeln (Mindestmenge).

#### **Beschluss vom 20. Februar 2014 zur Versorgung von Patientinnen und Patienten mit gastrointestinalen Tumoren und Tumoren der Bauchhöhle:**

Erforderlich sind eine Teamleitung und ein Kernteam, bestehend aus einem Hämato-/Onkologen, einem Strahlentherapeuten, einem Gastroenterologen, einem Allgemeinchirurgen bzw. Viszeralchirurgen sowie – bei beabsichtigter Behandlung von (Neben)Schilddrüsenkarzinomen – zusätzlich einem HNO-Arzt und einem Nuklearmediziner. Eine Fachärztin oder ein Facharzt des interdisziplinären Teams muss über die Zusatzweiterbildung Palliativmedizin verfügen. Auch bei dieser Gruppe ist eine Mindestmenge festgelegt worden (jährlich mindestens 140 Patienten).

Frau Dr. Regina Klakow-Franck, unparteiisches Mitglied im GBA und Vorsitzende des zuständigen Unterausschusses „Ambulante spezialfachärztliche Versorgung“, äußerte sich in der Pressemitteilung vom 20. Februar 2014 wörtlich wie folgt:

*„Mit dem heutigen Beschluss wurde die Blaupause für alle weiteren Anlagen zu onkologischen Erkrankungen geschaffen. Wir haben zudem noch offene Grundsatzentscheidungen zum Beispiel zur Definition der schweren Verlaufsformen getroffen und werden nun Zug um Zug nach diesem Muster alle weiteren Anlagen abarbeiten. In der kommenden Woche steht bereits die Beratung der Anlage zu Gynäkologischen Tumoren auf dem Programm, parallel*

dazu werden die Beratungen zu den seltenen Erkrankungen fortgesetzt.“

Den allgemeinen Paragraphenteil der ASV-Richtlinie, der den Rahmen der ASV vorgibt, hatte der GBA bereits am 21. März 2013 beschlossen.

**Ihre Ansprechpartnerin:**

Sylvia Köchling  
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Medizinrecht  
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft  
Tel.: 0251/418320  
E-Mail: s.koechling@bpgra.de

## Bundesärztekammer legt Forderungskatalog zur Krankenhausreform vor

Die Bundesärztekammer (BÄK) hat im Februar einen Forderungskatalog zu der anstehenden Großreform im Krankenhausbereich vorgelegt. Gefordert wird insbesondere eine Neuordnung des DRG-Fallpauschalensystems und die Aussetzung der pauschalierter Entgelte in der Psychiatrie und Psychosomatik (PEPP). In der Pressemitteilung der BÄK vom 11. Februar 2014 (Quelle: [www.baek.de](http://www.baek.de)) heißt es wörtlich:

*„Eine Neukonzeption des DRG-Fallpauschalensystems, eine qualitätsorientierte Krankenhausplanung und endlich ausreichend Investitionsmittel für die Kliniken – diese und weitere Forderungen richtet die Bundesärztekammer (BÄK) in zwei Positionspapieren an die Politik in Bund und Ländern. Zahlreiche Reformbaustellen müssten im Zuge der angekündigten gesetzlichen Regelungen im Krankensektor dringend angegangen werden, um Unterfinanzierung, Überregulierung und Kommerzialisierung bei den Kliniken zu überwinden.*

*In ihrem Positionspapier zur Krankenhausfinanzierung macht die Ärzteschaft insbesondere das G-DRG-Fallpauschalensystem als dringend reformbedürftig aus. Während das System im Ausland meist nur indirekt für die Budgetverhandlungen herangezogen wird, sei es in Deutschland zu einem für das wirtschaftliche Überleben der Häuser maßgeblichen Bestimmungsfaktor geworden. Die BÄK fordert unter anderem, ausreichende Ermessensspielräume für Krankenhäuser und Kostenträger bei den Budgetverhandlungen zu schaffen. Bei der Vergütung müsse die Sicherstellung der wohnortnahen Krankenhausbehandlung in strukturschwachen Gebieten ebenso berücksichtigt werden wie die Finanzierung von Extremkostenfällen. Auch steigende Ausgaben durch Tarifierpassungen, Prämiensteigerungen bei Haftpflichtversicherungen oder Energiekosten müssten in die Verhandlungen mit einfließen.*

*Unzufrieden ist die Bundesärztekammer auch mit der geplanten Einführung pauschalierter Entgelte in der Psychiatrie und Psychosomatik (PEPP). Die BÄK fordert, die gesetzlich verpflichtende PEPP-Einführung auszusetzen. Notwendig sei*

*zunächst ein Ansatz, der den tatsächlichen Aufwand in den Kliniken, insbesondere den Personalbedarf, zutreffend abbildet. Dieses System müsse zunächst in freiwillig teilnehmenden Krankenhäusern getestet werden.*

*Weiteren Reformbedarf sieht die Ärzteschaft auch bei der Investitionsförderung für Krankenhäuser durch die Länder. Die Mittel sind seit 1991 um rund 30 Prozent gesunken. Das daraus entstandene Defizit beläuft sich bundesweit auf mehr als 30 Milliarden Euro. Die BÄK fordert, dass der Bund ergänzend zur Investitionsförderung der Länder weitere Mittel für die Kliniken zur Verfügung stellt. „Als Bemessungsgrundlage für die Zuweisung könnte dabei unter anderem die vom Institut für das Entgeltsystem für das Krankenhaus entwickelte DRG-bezogene Investitionskostenkalkulation genutzt werden“, heißt es in dem Papier.*

*Um zu verhindern, dass mit steigendem ökonomischem Druck und einem ausufernden Wettbewerb die hohe Qualität der stationären Versorgung gefährdet wird, bedarf es nach Überzeugung der Ärzteschaft zudem einer krankenhauserplanerischen Flankierung. In ihrem Positionspapier zur qualitätsorientierten Krankenhausplanung appelliert die BÄK an die Länder, Mindestanforderungen zur Sicherung einer qualitativ hochwertigen Versorgung aufzustellen. Diesen Mindestanforderungen müssten klar definierte Qualitätskriterien, unter anderem zur Verfügbarkeit fachärztlicher Kompetenz, zur personellen und technischen Ausstattung sowie zu Kooperationen mit anderen Einrichtungen, zu Grunde gelegt werden. Ziel muss es sein, eine medizinisch leistungsfähige, patientenorientierte, regional ausgewogene und qualitativ hochwertige Krankenhausversorgung sicherzustellen.“*

Der Verband der Krankenhausdirektoren Deutschlands (VKD) unterstützt den Forderungskatalog der BÄK und fordert in seiner Pressemitteilung vom 12. Februar 2014 (Quelle: [www.vkd-online.de](http://www.vkd-online.de)) von der Bundesregierung eine Refinanzierung der Tariflohnsteigerungen, eine Überarbeitung der DRG-Fallpauschalen, da laut den Frühjahrsumfragen 2012 und 2013 vor allem die kleinen Häuser der Grundversorgung mehrheitlich im Bestand gefährdet seien, eine Beteiligung der Krankenkassen an der Regelfinanzierung von Krankenhausinvestitionen, eine Neuregelung der Schnittstelle zwischen Akutversorgung und Rehabilitation (nicht die Krankenkasse, sondern der Klinikarzt müsse über die Einleitung von Reha-Maßnahmen entscheiden) sowie eine völlige Überarbeitung des Psych-Entgeltsystems.

Man darf gespannt sein, in welchem Umfang sich die Verbände mit ihren Forderungen in Berlin Gehör verschaffen können.

**Ihre Ansprechpartnerin:**

Sylvia Köchling  
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Medizinrecht  
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft  
Tel.: 0251/418320  
E-Mail: s.koechling@bpgra.de

## Qualitätsbericht der Krankenhäuser: Neben Auskünften zu „Chefarztverträgen“ erstmals auch finanzielle Sanktionsmöglichkeiten bei Verstoß gegen Berichtspflicht

Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) in Berlin hat am 20. März 2014 einen Beschluss gefasst, wonach Krankenhäuser, die für die Durchführung von Operationen, Eingriffen oder Leistungen finanzielle Anreize setzen, dies zukünftig im jährlichen Qualitätsbericht angeben müssen. Verstöße gegen die Pflicht zur Qualitätsberichterstattung ziehen finanzielle Sanktionen in Form eines Qualitätssicherungsabschlages nach sich. Die beschlossenen Änderungen gelten ab dem Berichtsjahr 2013.

Ab dem Berichtsjahr 2013 veröffentlicht der G-BA jährlich eine Liste der Krankenhäuser, die ihrer Pflicht zur Qualitätsberichterstattung nicht ordnungsgemäß nachgekommen sind. Sofern dasselbe Krankenhaus erneut nicht pflichtgemäß liefert, erfolgen mit einem erstmals beschlossenen Qualitätssicherungsabschlag finanzielle Sanktionen, indem das Krankenhaus einen Qualitätssicherungsabschlag in Höhe von zunächst 1 Euro und im Wiederholungsfall von 2 Euro pro vollstationärem Krankenhausfall des Berichtsjahres zahlen muss. Nach Ablauf von drei Jahren überprüft der G-BA die Wirksamkeit dieser Sanktionen.

### Ihre Ansprechpartnerin:

Sylvia Köchling  
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Medizinrecht  
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft  
Tel.: 0251/418320  
E-Mail: s.koechling@bpgra.de

## ARBEITSRECHT

### Stichtagsregelung beim Weihnachtsgeld unwirksam

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 13. November 2013 entschieden, dass eine Sonderzahlung, die auch Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellt, in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht wirksam vom Bestand des Arbeitsverhältnisses an einem Stichtag abhängig gemacht werden kann (BAG 13.11.2013, Az. 10 AZR 848/12).

In dem zugrundeliegenden Fall war der Kläger seit 2006 bei der Beklagten, einem Verlag, angestellt. Jedes Jahr erhielt er mit der Novembervergütung eine Sonderzahlung, die einem Monatsgehalt entsprach.

Hierzu übersandte die Beklagte jeweils ein Schreiben an alle Arbeitnehmer, in dem sie Richtlinien für die Auszahlung der Gratifikation aufführte. Danach erfolgte die Zahlung an Verlagsangehörige, die sich am 31. Dezember in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befanden. Verlagsangehörige sollten für jeden Monat mit einer bezahlten Arbeitsleistung 1/12 eines Monatsgehalts erhalten. Arbeitnehmer, die im Laufe des Jahres eintraten, sollten die Gratifikation anteilig erhalten.

Der Kläger hatte das Arbeitsverhältnis zum 30. September 2010 gekündigt. Mit der Klage forderte er eine Zahlung von 9/12 der Sonderzahlung. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Das BAG hat die Beklagte aber zur Zahlung verurteilt. Nach den Richtlinien der Beklagten solle die Gratifikation zum einen den Arbeitnehmer über das Jahresende hinaus an das Unternehmen binden und damit die Betriebstreue belohnen, diene aber auch gleichzeitig der Vergütung der in dem Jahr geleisteten Arbeit. Dass die geleistete Arbeit vergütet werden solle, werde dadurch deutlich, dass eintretende Arbeitnehmer die Leistung nur anteilig erhalten und sie auch nur für Monate zu zahlen ist, in denen eine bezahlte Arbeitsleistung stattgefunden hat. Eine Sonderzahlung, die auch Vergütung für erbrachte Arbeit ist, könne in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses an einem Stichtag abhängig gemacht werden. Die Klausel benachteilige den Arbeitnehmer unangemessen und sei daher nach § 307 BGB unzulässig. Die Klausel entziehe dem Arbeitnehmer bereits erarbeiteten Lohn.

Der Arbeitsvertrag enthielt einen Freiwilligkeitsvorbehalt, nach dem die Zahlung von Gratifikationen und sonstigen Leistungen keinen Rechtsanspruch begründete. Dieser Vorbehalt ist laut BAG unwirksam. Ein Freiwilligkeitsvorbehalt, der alle zukünftigen Leistungen unabhängig von ihrer Art und ihrem Entstehungsgrund erfasse, benachteilige den Arbeitnehmer unangemessen i.S.v. § 307 BGB und sei daher nicht wirksam.

Das BAG entschied, dass auch die Bezeichnung der Gratifikation in dem Schreiben als „freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistung“ nichts an der Leistungspflicht der Beklagten ändere.

### Ihre Ansprechpartner:

Golo Busch  
Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht  
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft  
Tel. 0251/418320  
E-Mail: g.busch@bpgra.de

Dorothee Cordes  
Rechtsanwältin  
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft  
Tel. 0251/418320  
E-Mail: d.cordes@bpgra.de

## Der Betriebsrat hat keinen Anspruch auf Vorlage von Abmahnungen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 17. September 2013 entschieden, dass ein Betriebsrat keinen Anspruch darauf hat, dass ihm Abmahnungen vorgelegt werden (BAG 17.09.2013 Az. 1 ABR 26/12).

Der Betriebsrat eines Unternehmens der metallverarbeitenden Industrie hatte von der Arbeitgeberin sowohl die Übergabe von Kopien bereits erteilter Abmahnungen ab 2010 als auch die Vorlage beabsichtigter Abmahnungen vor Übergabe an den betreffenden Arbeitnehmer verlangt. Er forderte die Abmahnungen in anonymisierter Form an.

Zur Begründung führte der Betriebsrat an, er benötige die Abmahnungen, um vor dem Ausspruch von Kündigungen regulierend und arbeitsplatzzerhaltend tätig werden zu können. Zudem benötige er sie, um auf die Arbeitgeberin einwirken zu können und seine Mitbestimmungsrechte nach § 87 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geltend machen zu können.

Nach § 87 BetrVG hat der Betriebsrat u.a. bei den Arbeitszeiten, der Ordnung des Betriebes und den allgemeinen Urlaubsgrundsätzen ein Mitbestimmungsrecht.

Das Arbeitsgericht Siegen und das Landesarbeitsgericht Hamm hatten der Klage stattgegeben. Das BAG hat sie abgewiesen. Es bestehe kein Anspruch des Betriebsrates aus § 80 Abs. 2 BetrVG auf Vorlage von Abmahnungen.

§ 80 Abs. 2 BetrVG regelt einen Anspruch des Betriebsrats auf Überlassung von Unterlagen, die er braucht, um seine Aufgaben zu erfüllen.

Das BAG hat festgestellt, dass keine betriebsverfassungsrechtliche Aufgabe des Betriebsrates ersichtlich sei, die die Vorlage aller Abmahnungen erfordere. Eine Abmahnung habe lediglich individualrechtliche Bedeutung. Der Ausspruch von Abmahnungen unterliege nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates. Erst wenn eine Anhörung des Betriebsrates zu einer beabsichtigten Kündigung durchgeführt werde, bestünden Mitwirkungsrechte des Betriebsrates.

Wenn der Betriebsrat der Auffassung sei, dass den Abmahnungen Anweisungen zugrunde lägen, die mitbestimmungspflichtige Sachverhalte nach § 87 BetrVG beträfen, könne der Betriebsrat die erforderlichen Maßnahmen auch ohne die Vorlage der Abmahnungen treffen.

### Ihre Ansprechpartner:

Golo Busch  
Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht  
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft  
Tel. 0251/418320  
E-Mail: g.busch@bpgra.de

Dorothee Cordes  
Rechtsanwältin  
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft  
Tel. 0251/418320  
E-Mail: d.cordes@bpgra.de

## Kirchlicher Arbeitgeber – Entschädigungsanspruch einer konfessionslosen Bewerberin

Das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin hat im Dezember 2013 einen kirchlichen Arbeitgeber zu einer Entschädigungszahlung an eine konfessionslose Bewerberin verurteilt, da diese wegen ihrer Konfessionslosigkeit und damit aus religiösen Gründen benachteiligt worden sei (ArbG Berlin 18.12.2013, Az. 54 Ca 6322/13).

Die Klägerin hatte sich bei einem Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) auf die Stelle einer Referentin beworben. Laut der Ausschreibung bestand die Tätigkeit in der Erstellung eines Berichts zur Umsetzung der Antirassismuskonvention der Vereinten Nationen durch Deutschland. Es wurde die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche sowie die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag vorausgesetzt. Auf die ausgeschriebene Stelle haben sich insgesamt 38 Personen beworben. Vier Personen sind zu einem Vorstellungsgespräch geladen worden. Die Klägerin bewarb sich und wurde nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Absage an die Klägerin ist nicht mit dem Fehlen einer Konfession begründet worden. Daraufhin klagte sie auf eine Entschädigungszahlung in Höhe von mindestens drei Bruttomonatsgehältern wegen einer Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Das Arbeitsgericht hat eine Benachteiligung wegen der Religion bejaht und den Beklagten zu einer Entschädigungszahlung in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes verurteilt. Auch als kirchlicher Arbeitgeber dürfe der Beklagte eine Einstellung von einer Kirchenmitgliedschaft nur dann abhängig machen, wenn es sich um eine „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“ handele. Dies sei bei der ausgeschriebenen Tätigkeit nicht der Fall, eine Religionszugehörigkeit sei für die Beschäftigung mit dem Thema Antirassismus nicht erforderlich.

Diese Ausführungen in den Entscheidungsgründen des Urteils überraschen insofern, als dass der kirchliche Arbeitgeber die Absage nicht mit dem Fehlen einer Konfession begründet hat.

Das Urteil des ArbG Berlin überzeugt nicht.

Den Entscheidungsgründen lassen sich folgende Ausführungen entnehmen:

*„Die Ungleichbehandlung der Klägerin erfolgte wegen der fehlenden konfessionellen Bindung und damit aus Gründen der Religion. Neben den fachlichen Anforderungen an die*

*Bewerber setzte der Beklagte ausdrücklich „die Mitgliedschaft in einer evangelischen Kirche oder der ACK angehörenden Kirche und die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag“ voraus. Damit wurde bereits in der Ausschreibung deutlich gemacht, dass der Beklagte neben fachlich-inhaltlichen Anforderungen auch an die Religionszugehörigkeit anknüpft und diese sogar ausdrücklich als Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung definiert. Die fehlende Einbeziehung der Klägerin in die nähere Auswahl war damit zumindest auch durch das verpönte Merkmal „Religion“ indiziert.“*

Bemerkenswert ist, dass die Ausschreibung als Voraussetzung ein Hochschulstudium der Rechtswissenschaften oder eine vergleichbare Qualifikation voraussetzte, die Klägerin aber lediglich ein Fachhochschulstudium der Sozialpädagogik absolviert hat. Der eingestellte Bewerber hat ein politikwissenschaftliches Hochschulstudium und bereits zahlreiche Veröffentlichungen vorzuweisen.

Nach §§ 11, 7 und 1 AGG darf eine Ausschreibung nicht gegen das Verbot der Benachteiligung wegen der Weltanschauung oder Religion verstoßen. Andernfalls könne dies laut dem Arbeitsgericht die Vermutung begründen, die Benachteiligung sei wegen der Religion erfolgt. Es sei nicht erforderlich, dass die Religionszugehörigkeit das ausschließliche Motiv für das Handeln sei, ausreichend sei, dass es Teil eines Motivbündels sei, das die Entscheidung beeinflusst hat.

Die Fortführung einer derartigen Rechtsprechung würde bedeuten, dass jeder Bewerber, der sich auf eine Stelle bewirbt, die die Mitgliedschaft in einer Kirche voraussetzt, einen Schadensersatzanspruch hat, wenn er keiner Kirche angehört und nicht zu einem Vorstellungsgespräch geladen wird. Denn nur die Nichteinladung würde indizieren, dass eine religionsbezogene Ungleichbehandlung vorliegen würde.

Gegen dieses Urteil wurde Berufung eingelegt beim Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg. Man darf auf die Entscheidung des LAG gespannt sein.

Dieses Urteil zeigt aber auch die Gefahren für kirchliche Arbeitgeber bei der Ausschreibung von Stellen auf.

**Ihre Ansprechpartner:**

Golo Busch  
Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht  
BPG Rechtsanwalts-gesellschaft  
Tel. 0251/418320  
E-Mail: g.busch@bpgra.de

Dorothee Cordes  
Rechtsanwältin  
BPG Rechtsanwalts-gesellschaft  
Tel. 0251/418320  
E-Mail: d.cordes@bpgra.de

## **Betriebsübergang gem. § 613a BGB beim Wechsel eines Trägers von außerunterrichtlichen Ganztags- und Betreuungsangeboten im offenen Ganztag**

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat mit Urteil vom 2. Juli 2012 (2 Sa 102/12) eine interessante und bemerkenswerte Entscheidung zum Betriebsübergang gem. § 613a BGB beim Wechsel von Trägern außerunterrichtlicher Ganztags- und Betreuungsangebote im Bereich offener Ganztags-schulen verkündet.

Eine Mitarbeiterin des alten Trägervereins klagte gegen den neuen Trägerverein auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis mit dem alten Träger nicht beendet worden ist sowie auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit mit dem neuen Träger fortbesteht. Die Klage war erfolgreich.

Die Klägerin hat im Verfahren vorgetragen, dass der Trägerwechsel einen Betriebsübergang gem. § 613a BGB darstellt.

Das LAG Köln hat in seiner Entscheidung aus Juli 2012 festgestellt, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den alten Trägerverein unwirksam ist. Das LAG Köln ist der Ansicht, dass ein Wechsel des Trägers der außerunterrichtlichen Betreuungsangebote an einer Ganztags-schule den Tatbestand eines Betriebsübergangs im Sinne des § 613a BGB erfüllt.

Nach Ansicht des LAG ist die Identität des Betriebs auch nach der Übernahme durch den neuen Trägerverein erhalten geblieben. Es würde sich vorliegend um einen Betrieb handeln, der nicht ausschließlich durch die eingesetzte menschliche Arbeitskraft gekennzeichnet ist, sondern in dem Betriebsmittel und eingesetztes Personal in gleicher Weise bedeutsam sind. Völlig unverändert geblieben sind die materiellen Betriebsmittel, nämlich die von der Stadt zur Verfügung gestellten Schulräumlichkeiten, der Ort des Betriebes, die Nutzer bzw. Kunden (die Schüler einer Ganztages-schule), die für die Nutzung im Rahmen der OGS-Betreuung eingerichteten Küchen, das zur Verfügung stehende Mobiliar und die zur Verfügung stehenden Spielgeräte. Eine räumliche Verlegung des Betriebes ist nicht erfolgt.

Auch hatte der neue Trägerverein ganz überwiegend die bisherigen Mitarbeiter des alten Trägervereins weiter beschäftigt. Das pädagogische Konzept habe sich nicht verändert. Dieser Sachverhalt veranlasste das LAG Köln zu der Bewertung, dass der Wechsel von Trägern im Bereich des offenen Ganztags in diesem Fall einen Betriebsübergang gem. § 613a BGB darstellt.

Der vom LAG Köln entschiedene Sachverhalt stellt den Regelfall im offenen Ganztag dar. Durch Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung NRW vom 23. Dezember 2010 erfährt der Bereich der gebundenen und offenen Ganztags-schulen sowie der außerunterrichtlichen Ganztags- und Betreuungsangebote in Primarbereich und Sekundarstufe I eine umfassende Regelung. Dieser Runderlass ist die Rechtsgrundlage für Trägerschaften im offenen Ganztag in NRW.

Ausweislich dieser Regelung beruht die Zusammenarbeit zwischen Schulträger, Schule und außerschulischem Träger auf einer Kooperationsvereinbarung. Partner dieser Vereinbarung sind der Schulträger, die Schulleitung und der außerschulische Träger. Die Kooperationsvereinbarung regelt die Rechte und Pflichten der Beteiligten, insbesondere des Trägers der außerunterrichtlichen Angebote. Es werden die gegenseitigen Leistungen der Kooperationspartner sowie u.a. die Verfahren zur Erstellung und Umsetzung des pädagogischen Konzepts, der Zeitrahmen, der Personaleinsatz und Regelungen für den Umgang bei Konflikten geregelt.

Zahlreiche Fördervereine oder Träger der Sozialwirtschaft kündigen gegenwärtig in NRW Kooperationsvereinbarungen über Trägerschaften im offenen Ganztage, da die durch die Schulträger oder Schulen gezahlten Vergütungen häufig nicht kostendeckend sind oder aufgrund von Änderungen von Tarifvergütungen oder kirchlichen Vergütungsregelungen nicht mehr kostendeckend gestaltet werden können. Es findet dann ein Trägerwechsel statt. Häufig kündigt der alte Träger die Arbeitsverhältnisse mit seinen Betreuungskräften. Der neue Träger arbeitet entweder mit eigenen Betreuungskräften, die naturgemäß zu einer geringeren Vergütung eingestellt werden als beim alten Träger oder er möchte die alten Betreuungskräfte zu einer niedrigeren Vergütung beschäftigen.

Dies führt bei dem neuen Träger von Angeboten im offenen Ganztage zu dem Risiko, dass die gekündigten Mitarbeiter des ehemaligen Trägers einen Anspruch auf Wiedereinstellung bei dem neuen Träger zu den alten Vertragsbedingungen geltend machen können. Insbesondere, wenn der alte Träger sich verkalkuliert hat und nicht refinanzierbare Vergütungen (Anlehnung TVÖD) mit seinen Mitarbeitern vereinbart hat, stellt ein derartiger Betriebsübergang ein erhebliches wirtschaftliches Problem dar.

Unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung des LAG Köln kann allen Trägern im offenen Ganztage nur empfohlen werden, bei der Übernahme eines Gesamtträgerangebotes im offenen Ganztage dieses Risiko des Betriebsübergangs sehr kritisch zu prüfen.

Anders kann die rechtliche Bewertung aussehen, wenn der neue Träger ausschließlich mit neuen Betreuungskräften arbeitet. Aber auch dann besteht das grundsätzliche Risiko des Vorliegens eines Betriebsübergangs gem. § 613a BGB.

Bekanntlich tritt bei einem Betriebsübergang nach § 613a BGB der neue Betriebsinhaber in die Rechte und Pflichten aus den bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Das bedeutet, alle Arbeitnehmer des alten Trägers müssen durch den neuen Träger weiter beschäftigt werden. Die Arbeitsbedingungen können nicht verändert werden.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im Jahr 2008 entschieden, dass ein Wiedereinstellungsanspruch gegen den Betriebserwerber, hier den neuen Träger, nur innerhalb von einem Monat nach Kenntniserlangung des Arbeitnehmers von den, den Betriebsübergang ausmachenden, tatsächlichen Umständen geltend gemacht werden kann.

Wenn sich ein Träger auf die Übernahme der Trägerschaft bewirbt und den Zuschlag erhält, sollte er die ehemaligen Arbeitnehmer des alten Trägers darüber informieren, dass die Trägerschaft übernommen worden ist. Innerhalb von vier Wochen müssten dann die ehemaligen Arbeitnehmer einen Wiedereinstellungsanspruch geltend machen. Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des BAG und auch der Entscheidung des LAG Köln besteht durchaus das Risiko, dass die Fortführung der Trägerschaft der außerunterrichtlichen Angebote an einer Ganztagsgrundschule einen Betriebsübergang gem. § 613a BGB darstellt.

Diesem Risiko kann dadurch Rechnung getragen werden, dass in dem Kooperationsvertrag mit dem Schulträger ein Sonderkündigungsrecht vereinbart wird, sobald ein ehemaliger Mitarbeiter vor dem Arbeitsgericht eine Klage auf Wiedereinstellung erhebt. Es kann auch eine auflösende Bedingung in den Kooperationsvertrag aufgenommen werden, dass im Falle der Anhängigkeit einer entsprechenden Klage vor einem Arbeitsgericht, der Kooperationsvertrag aufgelöst wird. Als dritte Alternative kann im Kooperationsvertrag mit dem Schulträger vereinbart werden, dass im Fall erfolgreicher Klagen auf Wiedereinstellung, der Schulträger eine kostendeckende Vergütung zahlt, die die vereinbarte Vergütung sich einklagender ehemaliger Arbeitnehmer abdeckt.

Diese letzte Alternative wird schwierig zu vereinbaren sein, da bekanntlich die Schulträger oder die Schulen für die Übernahme von Gesamtträgerschaften in der Regel unangemessen niedrige Honorare vereinbaren.

#### Ihre Ansprechpartner:

Golo Busch  
Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht  
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Tel.: 0251/4183290  
E-Mail: g.busch@bpgra.de

Dorothee Cordes  
Rechtsanwältin  
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Tel.: 0251/4183290  
E-Mail: d.cordes@bpgra.de

## KIRCHENRECHT

### Überarbeitete Arbeitshilfe Nr. 182 „Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und Aufsicht“

Im Februar 2014 ist die vom Verband der Diözesen Deutschlands und der Deutschen Bischofskonferenz herausgegebene überarbeitete Arbeitshilfe Nr. 182 „Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und Aufsicht“ erschienen.

Ziel der erstmals im Jahre 2004 erschienenen Arbeitshilfe ist, in sozialen Einrichtungen der Kirche angemessene Aufsichtsstrukturen zu stärken. Hintergrund der völlig überarbeiteten und wesentlich umfangreicheren Neuauflage der Arbeitshilfe, deren zweite Auflage aus dem Jahr 2007 stammt, sind die neuere Gesetzgebung und Rechtsprechung sowie veränderte Rahmenbedingungen der wirtschaftlichen Tätigkeit sozialer Einrichtungen in katholischer Trägerschaft. Darüber hinaus wurden auch die Erfahrungen mit der bisherigen Anwendung der Arbeitshilfe 182 in der Neuauflage berücksichtigt.

Der Aufbau der Arbeitshilfe 182 hat sich nunmehr dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) angenähert und umfasst nunmehr eigene Kapitel für:

- (1) Merkmale guter Unternehmensführung,
- (2) Mitgliederversammlung/Gesellschafterversammlung,
- (3) Aufsichtsebene,
- (4) Geschäftsführung,
- (5) Zusammenarbeit zwischen Geschäftsführung und Aufsichtsgremien sowie
- (6) Verhältnis zum Bischof und dem Spitzenverband.

Im Hinblick auf das Verhältnis der trägereigenen zur kirchenbehördlichen Aufsicht wird in der Arbeitshilfe das Prinzip gestufter Aufsicht näher bestimmt: Demnach ist der notwendige Umfang der kirchenbehördlichen Aufsicht bei denjenigen Rechtsträgern deutlich geringer, bei denen eigene Aufsichtsorgane bestehen, als bei solchen Rechtsträgern, die noch kein trägereigenes Aufsichtsorgan aufweisen.

Die überarbeitete Neuauflage der Arbeitshilfe 182 bietet vielfältige neue sowie vertiefende Hinweise zu der Zusammensetzung des Aufsichtsorgans und der Geschäftsführung und spricht auch verschiedene Zweifelsfragen an, so unter anderem zu Interessenkollisionen, zu Vergütungsfragen und zur Haftung. Zur Vertiefung der gegebenen Empfehlungen und weiterer Themen bietet die BPG am 5. November 2014 in Münster ein Seminar an. Weiterführende Informationen erhalten Sie auf unserer Internetseite [bpg-muenster.de](http://bpg-muenster.de), dort unter „andere Seminarangebote“.

**Ihr Ansprechpartner:**

Christian Staiber  
Rechtsanwalt  
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft  
Tel. 0251/4183290  
E-Mail: [c.staiber@bpgra.de](mailto:c.staiber@bpgra.de)

## GEMEINNÜTZIGKEITSRECHT

### Keine Gemeinnützigkeit bei verdeckter Gewinnausschüttung

Verdeckte Gewinnausschüttungen können nicht nur bei Kapitalgesellschaften, sondern auch bei Vereinen auftreten, wie sich beispielhaft aus einem Urteil des Finanzgerichts (FG) Sachsen-Anhalt vom 17. Oktober 2012 – Az. 3 K 1574/07 ergibt.

In der vorgenannten Entscheidung hat das FG klargestellt, dass Mittelfehlverwendungen bei Vereinen eine sogenannte verdeckte Gewinnausschüttung darstellen.

Im Allgemeinen ist unter einer verdeckten Gewinnausschüttung eine Vermögensminderung oder verhinderte Vermögensmehrung zu verstehen, die durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst ist und den Gewinn/das Einkommen geschmälert hat. Auch Zahlungen an nahestehende Personen können durch das Gesellschaftsverhältnis begründet sein. Nach § 8 Abs. 3 des Körperschaftsteuergesetzes (KStG) heißt es hinsichtlich des Betriebskostenabzugs: „Für die Ermittlung des Einkommens ist es ohne Bedeutung, ob das Einkommen verteilt wird. Auch verdeckte Gewinnausschüttungen sowie Ausschüttungen jeder Art auf Genussrechte, mit denen das Recht der Beteiligung am Gewinn und am Liquidationserlös der Kapitalgesellschaft verbunden ist, mindern das Einkommen nicht.“ Das unzulässig um die verdeckte Gewinnausschüttung reduzierte Einkommen ist demnach wieder um den Betrag der verdeckten Gewinnausschüttungen zu erhöhen. Dies hat zur Folge, dass der Verein beim Vorliegen von verdeckten Gewinnausschüttungen zu Steuernachzahlungen herangezogen werden wird.

In dem vom FG zu beurteilenden Fall ging es um einen gemeinnützigen Verein, einen „Kunsthof“, der in einem ehemaligen Rittergut untergebracht war, und der dort künstlerische und therapeutische Kurse anbot. Eigentümerin des Gutes war die Vorstandsvorsitzende des gemeinnützigen Vereins, die dem Verein zur Durchführung der Seminare auch entsprechende Räume vermietete. Im Rahmen einer Betriebsprüfung stellte sich heraus, dass die Seminargebühren für die vom Verein angebotenen Seminare privat vom Vereinsvorsitzenden vereinnahmt wurden. Zudem hatte der Verein einen Traktor angeschafft, um diesen zu vermieten. Aber auch diese Mieteinnahmen wurden ebenfalls vom Vereinsvorsitzenden privat vereinnahmt.

Das FG hat diesbezüglich das Vorliegen von verdeckten Gewinnausschüttungen angenommen. Nach Auffassung des Gerichts können solche nur angenommen werden, wenn die Vermögensminderung bzw. die verhinderte Vermögensmehrung auf einer Handlung der Organe der Körperschaft beruhen. Dem Verein seien nicht nur Rechtshandlungen des Vorstands im Rahmen seiner Vertretungsmacht und Beschlüsse der Mitgliederversammlung zuzurechnen, sondern auch Handlungen seiner Organe, die diese unter Überschreitung ihrer Kompetenz für den Verein vornehmen. Denn auch

rein tatsächliche Handlungen könnten den Tatbestand der verdeckten Gewinnausschüttungen erfüllen, so das Gericht in seinen Entscheidungsgründen.

Das FG sah in dem Verhalten des gemeinnützigen Vereins einen Verstoß gegen das Gebot der Selbstlosigkeit der Abgabenordnung mit der Folge, dass der Verein seine Gemeinnützigkeit und die damit verbundenen steuerlichen Vorteile verlor. Hinzu kam die Anwendbarkeit von § 8 Abs. 3 KStG, wonach dem Verein auch Steuernachzahlungen drohten.

Zusammenfassend ergibt sich, dass verdeckte Gewinnausschüttungen auch bei Vereinen auftreten können. Die Rechtsfolgen bei Vorliegen von verdeckten Gewinnausschüttungen bedeuten für den Verein

- Entzug der Gemeinnützigkeit,
- Korrektur des (nun steuerpflichtigen) Gewinns um die verdeckten Gewinnausschüttungen,
- Umsatzbesteuerung mit 19 % anstelle von 7 %.

**Ihr Ansprechpartner:**

Christian Staiber  
Rechtsanwalt  
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft  
Tel. 0251/41832-16  
E-mail: c.staiber@bpgra.de



Unternehmensberatungsgesellschaft

## Organisationsentwicklung – Ist Ihre Verwaltung für die zukünftigen Herausforderungen gut aufgestellt?

Ihre Organisation soll wachsen, in der Vergangenheit erfolgte eine Fusion, es ist ein Führungswechsel geplant oder die Umlagekosten für die Verwaltung werden hinterfragt?

Gründe für eine Organisationsentwicklung gibt es viele.

Eine Organisationsentwicklung kann genutzt werden, um einzelne Aufgaben, Prozesse und Schnittstellen zu optimieren, den Informationsfluss zwischen einzelnen Abteilungen zu verbessern oder weitere Potentiale der Verwaltung zu identifizieren. Die Stichwörter Effizienzsteigerung und Einsparpotential stehen heutzutage an der Tagesordnung. In einem Umfeld, wo sich die Rahmenbedingungen ständig ändern und die Anforderungen an das Unternehmen stetig steigen, ist eine gut funktionierende und effektive Verwaltung das non-plus-ultra.

Ein strukturiertes Vorgehen ist mitentscheidend für den Erfolg einer Organisationsentwicklung. Nach Erfassung der Ist-Situation, in der Aufgaben, kritische Prozesse, Verantwortlichkeiten und Schnittstellen identifiziert und analysiert werden, erfolgt die gemeinsame Entwicklung eines Konzeptes zur zukünftigen Aufstellung der Verwaltung und die Definition von Handlungsfeldern. Im Hinterkopf sollten bei einer solchen Analyse immer die langfristigen Ziele und die Strategie des Unternehmens stehen. Daran ausgerichtet lauten die zentralen Fragen: An welcher Stelle kann die Verwaltung besser werden? Ist die aktuelle Stellenbesetzung qualitativ und quantitativ ausreichend, um alle anfallenden Tätigkeiten zu erledigen? Wo bestehen zukünftiger Handlungsbedarf und/oder Entwicklungsperspektiven?

Objektive Ergebnisse benötigen standardisierte Instrumente. Praktische Erfahrungen zeigen, dass sich die von der BPG Unternehmensberatung entwickelten Aufgaben- und Prozesserhebungsbögen eignen, um bestehende

Aufgabenpakete zu definieren, Aufgabenbeteiligte und Schnittstellen zu identifizieren sowie Zeitbedarfe festzustellen. Ergänzende SWOT-Analysen sowie die Verwendung der Balanced Scorecard als Analyseinstrument sind hilfreich, um Stärken und Schwächen aufzudecken und Zielerreichungsgrade festzustellen. Im Fokus der Betrachtung stehen dabei die Aufgaben, Prozesse, Strukturen und die Mitarbeiter selbst.

### Aufgaben

Auflistung der individuellen Aufgaben der Mitarbeiter zur Sicherstellung der Aufgabenwahrnehmung für die Organisation. Ermittlung von Häufigkeit, Dauer und positiven sowie negativen Aspekten der Aufgabenerledigung.

### Prozesse

Identifikation der Kernprozesse und Schaffung von Transparenz. Jeder Prozess im Unternehmen sollte definiert, schlank und mit einem Prozessverantwortlichen versehen sein. Schnittstellen sind zu identifizieren.

### Strukturen

Eine gute Organisationsstruktur ist die Basis für erfolgreiche Aufgabenerledigung und bildet den Rahmen der Organisation. Im Zentrum stehen sowohl die Aufbau- also auch Ablaufstrukturen.

### Mitarbeiter

Mitarbeiter sind das Kapital des Unternehmens. Als Aufgaben- und Prozessverantwortliche haben sie wesentlichen Anteil an der Leistungsfähigkeit der Organisation. Dabei spielt auch die gelebte Unternehmenskultur eine wichtige Rolle.

Im Anschluss an die Ist-Analyse erfolgen die Definition des Handlungsbedarfs sowie die Entwicklung von individuellen Handlungsalternativen. Zusammen mit der Organisation werden dabei Lösungen für eine zukünftige Ausrichtung entwickelt, sodass neben der Ergebnis- sowohl die Prozess- als auch die Strukturqualität der Organisation den zukünftigen Herausforderungen angepasst werden können.

Die BPG Unternehmensberatung kann Sie auf dem Weg zu einer leistungsstarken Verwaltung unterstützen. Bei einem weiterführenden Interesse am Thema Organisationsentwicklung stehen wir Ihnen gerne mit unserer Expertise zur Verfügung.

**Ihr Ansprechpartner:**

Dipl.-Kfm. Andreas Kamp  
Geschäftsführer  
BPG Unternehmensberatungsgesellschaft  
Tel. 0251/48204-0  
Email: a.kamp@bpgub.de

## Eine Zukunft mit PEPP

Obwohl der Zeitplan zur Einführung des umstrittenen neuen Vergütungssystems für Psychiatrische und Psychosomatische Kliniken von vielen Fachexperten infrage gestellt (und voraussichtlich um zwei Jahre verschoben) wird, müssen sich die Einrichtungen auf eine Zukunft mit dem pauschalierenden Entgeltsystem für Psychiatrie und Psychosomatik (PEPP) einstellen.

Derzeit läuft eine optionale budgetneutrale Einführung des neuen Entgeltsystems. Ab dem 1. Januar 2015 und in 2016 soll verpflichtend aber budgetneutral auf das PEPP-System umgestellt werden. Von 2017 bis 2021 soll es eine budgetwirksame Konvergenzphase geben, sodass in 2022 eine komplette Umstellung des Systems erfolgen kann.

Stichwort: Konvergenzphase

- Das krankenhausindividuelle Entgelt wird hierbei in Jahresschritten an den Landesbasisentgeltwert angepasst (bspw. um 10% in 2017). Dabei bestehen jährliche Kappungsgrenzen (bspw. auf 1% der Erlöseinbußen in 2017) vor allem zur Reduzierung des wirtschaftlichen Drucks für die „Konvergenz-Verlierer“.
- Nach der Konvergenzphase steigt das Landesbasisentgelt dann jährlich maximal um den Orientierungswert an.

Ziel der Umstellung ist es, eine leistungs- und qualitätsorientierte Bezahlung auch in der Psychiatrie zu etablieren. Angelehnt an das DRG-System für somatische Erkrankungen wird also zeitnah auch in der Psychiatrie und Psychosomatik die Vergütung über Pauschalen erfolgen. Jedoch anders als bei der DRG-Vergütung werden bei der PEPP-Systematik tagesbezogene Entgelte anstelle von fallbezogenen Pauschalen verwendet.

Der Ressourcenverbrauch für die Behandlungstage eines Falles ist dabei degressiv kalkuliert.

Stichwort: Degressionseffekt

- Annahme: Die Kosten für einen Fall nehmen im Behandlungsverlauf stetig ab

- Deutliche Abnahme der Bewertungsrelationen in bis zu fünf Schritten pro PEPP
- Tagespauschalen bei ambulant behandelten Fällen haben keine Degression

Hierbei wird das Anreizsystem recht deutlich: Kürzere Verweildauern und tagesklinische Behandlungen zeigen klare wirtschaftliche Vorteile auf.

Nach bisherigen Erkenntnissen fallen Erlös- und Aufwandsverlauf vor allem dann extrem weit auseinander, wenn zum Beispiel anfallende Mehrkosten durch aufwendige Zusatzleistungen wie eine 1:1-Betreuung, Intensivbehandlungen oder Diagnostikleistungen in den ersten Behandlungstagen nur pauschal vergütet werden. In diesen Fällen würden Kliniken mit einem hohen Anteil solcher Patienten finanziell stark benachteiligt.

Patienten die innerhalb von 21 Tagen nach ihrer Entlassung akut erkrankt wieder aufgenommen werden müssen, aber die Fallzusammenführungsregeln erfüllt sind (beispielhaft genannt sind Suizidversuche, erneute schwere Alkoholrückfälle, Fremdaggressivität bei Drogenpsychosen) sind zu einem Fall zusammenzuführen, werden also entlang des Degressionseffektes einer PEPP vergütet. Verhindert werden sollen hierdurch „taktische“ Entlassungen und Wiederaufnahmen.

Stichwort: Fallzusammenführungen

- Dies gilt für Fallzusammenlegungen innerhalb von 120 Tagen, nicht jedoch über den Jahreswechsel hinaus (Stichtag: 15.01.)
- Bei versch. Hauptdiagnosen wird die Diagnose angewendet, auf welche die meisten Behandlungstage (BT) fallen.
- Bei gleicher Anzahl von BT findet die zeitlich frühere Anwendung
- Bei PEPPs mit hoher Degression kann es bei Fallzusammenführungen zu erheblichen Erlösverlusten kommen

Der Markt der Psychiatrie und Psychosomatik wird sich aufgrund dieser neuen Systematik und der damit einhergehenden bisher nicht üblichen Vergütungsvariabilität sowie den neuen Anforderungen an die verwalterischen Tätigkeiten signifikant verändern. Es werden diejenigen psychiatrischen Krankenhäuser und Abteilungen, die sich am klarsten den neuen Realitäten stellen und sich detailliert selbst analysieren (die Systemweiterentwicklung aktiv gestalten), die besten Chancen haben, auch in Zukunft eine qualitative hochwertige Medizin in ihrem Versorgungsgebiet anbieten zu können.

Stichwort: Controlling

- Implementierung von entsprechender Hard- und Software
- Überprüfung/Veränderungen bestehender Ablaufstrukturen und von Prozessen
- Einbeziehung von spezifischem Knowhow, bspw. über Kodierfachkräfte, Case-Manager, etc.

- Zukünftig relevante Kennzahlen werden unter anderem sein: Day-Mix-Index, Fallzahl, Wiederaufnahmequote, Verweildauer
- Entwicklung eines aussagekräftigen und steuerungsrelevanten Berichtswesen

Die BPG Unternehmensberatung kann Sie sowohl bei der Vorbereitung (Wirtschaftsplanung: Kosten- und Erlöskalkulation) sowie der Umstellung auf das neue Entgeltsystems (Neuorganisation der Arbeitsabläufe, Einführung eines Berichtswesens) mit ihrer Erfahrung effektiv unterstützen.

**Ihr Ansprechpartner:**

Christian Stienhans  
 Master of Arts Management im Gesundheitswesen  
 BPG Unternehmensberatungsgesellschaft  
 Tel. 0251/48204-71  
 E-mail: c.stienhans@bpgub.de

**Die BPG auf dem 13. DRG-Forum in Berlin – ein kurzer Rückblick**



Auch in diesem Jahr war die BPG Unternehmensgruppe auf dem nationalen DRG Forum, dem Treffpunkt der deutschen Krankenhausszene vertreten. Unter dem diesjährigen Motto „10 Jahre DRG-System: kommt mit der Großen Koalition auch die große Weiterentwicklung?“ diskutierten die Größen der Krankenhauspolitik zusammen mit Vertretern der Krankenhausbranche über die Situation der Krankenhauslandschaft in Deutschland. Neben aktuellen Entwicklungen in der Krankenhauspolitik standen ebenfalls die Themen der Versorgungssicherheit in der Fläche und die Analyse des Status Quo des DRG-Systems 2014 auf der Tagesordnung. In 17 Workshops wurden weitere Themen wie die Einführung des viel diskutierten PEPP-Systems aber auch die Fragen der Qualitätssicherung im Krankenhaus diskutiert. Mit rund 900 Teilnehmern und mehr als 70 Referenten war der Kongress ähnlich stark besucht wie im letzten Jahr.

Die BPG Unternehmensgruppe war diesmal mit einem besonderen Stand vertreten. Passend zu dem Thema der

WM 2014 in Brasilien konnten die Tagungsteilnehmer die geführten Diskussionen an der BPG-eigenen Torwand weiterführen.

Diese Aktion fand großen Zuspruch und stellte einen gelungenen Auftakt in die WM-Saison dar.

**Ihre Ansprechpartnerin:**

Stephanie Schroer  
 Master of Science  
 BPG Unternehmensberatungsgesellschaft  
 Tel. 0251/48204-0  
 E-mail: s.schroer@bpgub.de

**Externes Stellenangebot: Leitungsposition im Bereich Behindertenhilfe**

Wir suchen für unseren Mandanten, eine innovative ostwestfälische Einrichtung der Sozialhilfe (Schwerpunkt Behindertenhilfe), eine Führungspersonlichkeit für einen Geschäftsbereich mit ca. 100 bis 150 Mitarbeitern an mehreren regionalen Standorten. Als Einstiegsdatum wird der 01. August 2014 angestrebt.

**Leitung des Geschäftsbereichs stationäre Einrichtungen (m/w)**

**Allgemeine Anforderungen**

- Abgeschlossenes Studium z.B. der Sozial- und Gesundheitswissenschaften etc. oder vergleichbare persönliche Qualifikationen
- Mehrjährige Berufserfahrung im Sozial-/Gesundheitswesen vorzugsweise Behindertenhilfe
- Nachweisbare Erfahrungen in der wirtschaftlichen Steuerung von stationären Wohneinheiten (Budgetverantwortung)
- Leitungserfahrungen und fundierte Kenntnisse in der Führung von Mitarbeitern unterschiedlicher Professionen (Personalsteuerung)
- Erfahrung in der strategischen Weiterentwicklung, z.B. eines Geschäftsfeldes, eines Standortes
- Erfahrung in der operativen Entwicklung, z.B. Betreuungskonzepte, Dienstplanoptimierung
- Aktive Verbandsarbeit und reges Interesse an rechtlichen/sozialpolitischen Fragestellungen im Bereich der Behindertenhilfe

**Kernaufgaben**

- Leitbildorientierte Steuerung des Geschäftsbereichs
- mit Budget-/Personalverantwortung
- Konzeptionelle Weiterentwicklung des Geschäftsfeldes, mehrerer Standorte und gestaltende Umsetzung der inhaltlichen, rechtlichen und sozialpolitischen Entwicklungen
- Die Stelle ist auf die zukünftige Erteilung von Prokura ausgerichtet

### Persönlichkeitsprofil

- Fähigkeit, qualitative soziale Tätigkeit mit Wirtschaftlichkeit zu verbinden
- Ausgeprägtes kommunikatives und professionelles Auftreten gegenüber den verschiedenen Interessensgruppen (Klienten, Angehörige, Mitarbeitende)
- Fähigkeit, Mitarbeitende im Fachbereich partizipativ und ergebnisorientiert zu führen
- Hohe Leistungsbereitschaft / Belastbarkeit
- Aktive Handlungs- und Umsetzungsorientierung
- Sicheres Auftreten, Überzeugungskraft und Durchsetzungsvermögen auch bei Konflikten

Es wird Ihnen eine ausgesprochen interessante Aufgabe mit wichtiger gesellschaftlicher Bedeutung und vielseitigen Gestaltungsmöglichkeiten geboten. Perspektivisch wird Ihnen zudem eine Erweiterung des Tätigkeitsfeldes in Aussicht gestellt.

Bitte richten Sie Ihre vollständige Bewerbung bis zum 22. April 2014 mit Nennung Ihrer Vergütungserwartungen vorzugsweise per Email an Ihren Ansprechpartner der BPG Unternehmensberatung.

### Ihr Ansprechpartner:

Dipl.-Kfm. Andreas Kamp  
Geschäftsführer  
BPG Unternehmensberatungsgesellschaft  
Tel. 0251/48204-0  
E-mail: a.kamp@bpgub.de

## Interna

### Examina

Folgende Mitarbeiter der BPG Unternehmensgruppe haben im Februar/März 2014 das Steuerberaterexamen bestanden:

**Herr StB Dipl.-Bw. (FH) Matthias Kock**

**Herr StB Dipl.-Bw. (FH) Sven Homm**

Wir gratulieren den Kollegen ganz herzlich zur bestandenen Steuerberaterprüfung und freuen uns auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit.

## Impressum

### Herausgeber

Beratungs- und Prüfungsgesellschaft BPG mbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

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

**Redaktionsschluss für diese Ausgabe: 26. März 2014**

### Redaktion

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

### Haftungshinweis

Die Beiträge in diesem Newsletter sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung kann trotz sorgfältiger Bearbeitung nicht übernommen werden. Zu den behandelten Themen erteilen wir Ihnen gerne weitere Auskünfte.