



Newsletter 1/2011

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser,

Sie erhalten die zweite Ausgabe unseres Newsletter, den wir im Layout und im technischen Handling überarbeitet haben.

Wir informieren Sie über die bilanziellen Auswirkungen der Beschlüsse der arbeitsrechtlichen Kommission und geben neben anderen steuerlichen Hinweisen eine Information zur Einführung der elektronischen Bilanz für die Finanzverwaltung. Darüber hinaus informieren wir über den neuen Bundesfreiwilligendienst und über einen Fachartikel zum Thema DRG-Erlörisiken, der die Geschäftsführer von Krankenhäusern anspricht.

In eigener Sache stellen wir Ihnen Herrn Dipl.-Bw. Peter Faiß vor, der das Team der BPG Unternehmensberatung verstärkt.

Wir wünschen Ihnen einen guten Start ins neue Jahr.

Dipl.-Ing. Jochen Hartung, Wirtschaftsprüfer
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Golo Busch, Rechtsanwalt
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft

Dipl.-Kfm. Andreas Kamp
BPG Unternehmensberatungsgesellschaft

Inhalt

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Neues Entgeltssystem in der Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie [Seite 3](#)

Altenheimbetriebsvergleich 2009 [Seite 4](#)

Auswirkungen des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG) auf die Rückstellung für Archivierungskosten [Seite 6](#)

Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Bundeskommission und die Auswirkungen auf den Jahresabschluss zum 31. Dezember 2010 [Seite 6](#)

Die Bestimmung der Beteiligungsverhältnisse bei Zusammenschlüssen von Krankenhäusern [Seite 7](#)

Elektronische Bilanz wird um ein Jahr verschoben [Seite 8](#)

Frist zur Satzungsänderung besteht nur noch bis zum 31. Dezember 2010 [Seite 9](#)

Übergangsregelung für Selbstversorgungsbetriebe nach § 68 Nr. 2b AO [Seite 9](#)

Übungsleiterfreibetrag auch für ehrenamtliche Betreuer [Seite 9](#)

Rechtsanwaltsgesellschaft

Neuer Bundesfreiwilligendienst [Seite 11](#)

Neues aus dem Vereinsrecht – Die Eintragung des neuen Vorstandes erfordert Nachweis über Annahme der Wahl (KG Berlin, Beschluss vom 7. September 2010, Az. 1 W 198/10) [Seite 12](#)

Künftig anonymisierte Bewerbungsverfahren? [Seite 12](#)

Anspruch des Arbeitnehmers auf Einsicht in die Personalakte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses [Seite 13](#)

„Exit-Interview“ - Warum Mitarbeiter wirklich gehen [Seite 13](#)

Auch nach „Emmely“: Pfandbon-Missbrauch kann auch bei langjährig Beschäftigten fristlose Kündigung rechtfertigen [Seite 14](#)

Verlegung von MVZ-Sitzen nur mit Ausschreibung [Seite 15](#)

Mit dem Betrieb von Krankenhäusern und ähnlichen Einrichtungen eng verbundene Umsätze [Seite 16](#)

Unternehmensberatungsgesellschaft

DRG-Erlösrissen erkennen und beseitigen [Seite 17](#)

Studie zur Business- und Kundenorientierung in der IT [Seite 17](#)

Intern

Personalia [Seite 18](#)

Impressum [Seite 18](#)



Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Neues Entgeltsystem in der Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie

Mit dem Krankenhausfinanzierungsreformgesetz (KHRG) vom 17. März 2009 wurden die Selbstverwaltungspartner auf der Bundesebene durch § 17d KHG beauftragt, für die voll- und teilstationären Leistungen von psychiatrischen und psychosomatischen Einrichtungen „ein durchgängiges, leistungsorientiertes und pauschalierendes Vergütungssystem auf der Grundlage von tagesbezogenen Entgelten“ zu entwickeln. Das neue Psych-Entgeltsystem soll im Rahmen eines lernenden Systems im Jahr 2013 erstmals unter budgetneutralen Bedingungen zum Einsatz kommen (§ 17d Absatz 4 Satz 3 KHG). Am 17. November 2009 haben die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG), der GKV Spitzenverband (GKV) und der Verband der privaten Krankenversicherung (PKV) als zuständige Vertragspartner für die Einführung und Pflege des neuen Entgeltsystems die Grundstrukturen des pauschalierenden Entgeltsystems für psychiatrische und psychosomatische Einrichtungen vereinbart.

Neben der verpflichtenden Einführung eines pauschalierenden Entgeltsystems für vollstationäre und teilstationäre Leistungen hat der Gesetzgeber vorgegeben, dass zu prüfen ist, inwieweit auch die im Krankenhaus ambulant zu erbringenden Leistungen der psychiatrischen Institutsambulanzen nach § 118 SGB V einbezogen werden können (§ 17 d Absatz 1 KHG). Die Selbstverwaltungspartner haben sich momentan darauf verständigt, diesen Leistungsbereich noch nicht in die Tagespauschalisierung mit einzubeziehen.

Der Zeitplan sieht eine budgetneutrale Einführung des neuen Vergütungssystems im Jahr 2013 vor. Das bedeutet, dass das System im Jahr 2012 auf Basis von Kalkulations- und Leistungsdaten des Datenjahres 2011 zu vereinbaren ist. Damit vorbereitend eine Probekalkulation durchgeführt werden kann, besteht bereits für das Jahr 2010 eine erweiterte Dokumentationspflicht (Erweiterung der Operationen- und Prozedurenschlüssel (OPS) durch das Deutsche Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI) und Einstufung aller Patienten nach der Psychiatrie-Personalverordnung (Psych-PV)).

Das DIMDI hat die OPS für das Jahr 2010 für die Zwecke der Entwicklung des Psychiatrieentgeltsystems angepasst und dabei auch neue OPS-Komplexcodes (9 60 bis 9 69) zur Anwendung im Geltungsbereich des § 17 d KHG eingeführt. Für diese Codes ist der wöchentliche therapeutische Personalaufwand ab Therapieeinheiten von mindestens 25 Minuten differenziert nach vier Berufsgruppen zu dokumentieren. Diese nur für die psychiatrischen Krankenhäuser bzw. Fachabteilungen gültigen Prozedurenkodex spiegeln die Schweregraddifferenzierung der Psych-PV wider. Die Kodierung der neuen OPS-Kodes wurde zum 1. Januar 2010 verpflichtend eingeführt. Somit ist die Übermittlung der tagesbezogenen Einstufung des Patienten in einen der 25 Psych-PV-Behandlungsbereiche gemäß des neuen OPS-Kodes für jeden voll- und teilstationären Behandlungsfall mit einem Aufnahmedatum im Jahr 2010 zu Beginn der Behandlung und bei jedem Wechsel des Behandlungsbereiches zwingend. Die Selbstverwaltungspartner haben sich darauf geeinigt, bei fehlender oder fehlerhafter Übermittlung der OPS-Kodes in der ersten Hälfte des Jahres 2010 auf Sanktionen, zum Beispiel Rechnungsabweisungen, zu verzichten. Das DIMDI überarbeitet im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) jährlich die amtlichen Klassifikationen. Mit Wirkung zum 1. Januar 2011 werden die neue Diagnosenklassifikation (ICD-10-GM 2011) und der neue Prozedurenschlüssel (OPS Version 2011) bekannt gegeben.

Zwingende Voraussetzung für die Entwicklung und Anwendung eines leistungsgerechten Entgeltsystems ist eine einheitliche Kodierung der Behandlungsfälle. Hierzu wurden Kodierrichtlinien für Psychiatrie und Psychosomatik (Deutsche Kodierrichtlinien für die Psychiatrie und Psychosomatik, DKR-Psych) inhaltlich zwischen DKG, GKV-Spitzenverband und PKV vereinbart. Die erste Ausfertigung dieser Richtlinien wurde zur Anwendung und Schulung am 13. Januar 2010 veröffentlicht (DKR-Psych 2010). Für das Jahr 2011 wurden die Kodierrichtlinien inhaltlich überarbeitet und zwischen den Partnern der Selbstverwaltung abgestimmt.

Die Kodierrichtlinien für die Psychiatrie und Psychosomatik gliedern sich in allgemeine Kodierrichtlinien für Krankheiten und allgemeine Kodierrichtlinien für Prozeduren; hier werden Begriffe wie Haupt- und Nebendiagnose definiert und

Hinweise zur Verschlüsselung von Prozeduren gegeben.

Die Koordination und Durchführung der Kalkulation der Bewertungsrelationen als Grundlage für die Vergütung nach Tagespauschalen wurde dem Institut für das Entgeltsystem im Krankenhaus GmbH (InEK) übertragen. Zur Durchführung der Kalkulation des tagesbezogenen pauschalierenden Entgeltsystems entwickelte das InEK ein Kalkulationsverfahren, das in einem „Pre-Test“ im 1. Halbjahr 2010 unter Teilnahme von 18 Krankenhäusern erprobt wurde. Darüber hinaus soll bereits im Jahr 2011 eine Probekalkulation auf Datenbasis des Jahres 2010 durchgeführt werden, um den Kalkulationshäusern frühzeitig die Möglichkeit zu geben, den Umgang mit dem Kalkulationshandbuch und -verfahren zu erproben.

Die Partner der Selbstverwaltungspartner werden voraussichtlich im 3. Quartal 2011 über die Erkenntnisse und Ergebnisse aus der Probekalkulation und deren Nutzungsmöglichkeiten entscheiden. Der weitere Zeitplan sieht vor, dass die ab Januar 2011 von den Kalkulationshäusern erfassten Daten im 1. Quartal 2012 an das InEK geliefert werden und nachfolgend dann (2. bis 3. Quartal 2012) vom InEK ein Entgeltkatalog entwickelt wird. Bis zum budgetneutralen Umstieg auf das pauschalierte Vergütungssystem und die Anwendung der Tagespauschalen Anfang 2013 haben die Selbstverwaltungspartner noch weitere Einzelheiten des Einführungsprozesses, wie zum Beispiel die Dauer der budgetneutralen Einführung, Abrechnungsbestimmungen und Kodierrichtlinien, zu regeln.

Ihr Ansprechpartner:

Dipl.-Kfm. (FH) Detlef Vinke
 BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
 Tel.: 0251/48204-0
 e-mail: d.vinke@bpgwp.de

Altenheimbetriebsvergleich 2009

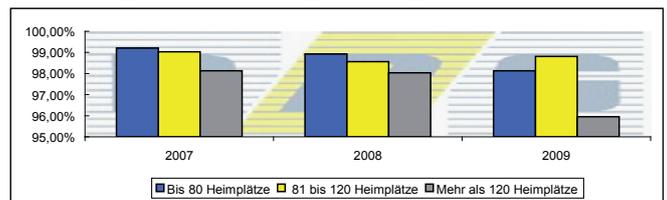
Seit über 10 Jahren führt die BPG einen Betriebsvergleich für Altenhilfeeinrichtungen durch. Die Datenbasis ist den testierten Jahresabschlüssen der geprüften Gesellschaften und Einrichtungen entnommen. Für den Betriebsvergleich der Altenhilfe-einrichtungen für das Jahr 2009 stehen die Daten von 142 Altenheimen zur Verfügung, davon sind 80 % aus Nordrhein-Westfalen und weitere 10 % aus Niedersachsen. Um eine bessere Vergleichbarkeit zu gewährleisten, werden die Einrichtungen in kleine (bis 60 bzw. bis 80 Heimplätze), mittelgroße (81 bis 120 Heimplätze) sowie große Einrichtungen (mehr als 120 Heimplätze) zusammengefasst.

Als statistisches Maß wird neben dem arithmetischen Mittelwert und dem Minimum bzw. Maximum insbesondere der Median verwendet. Der Median (bzw. Zentralwert) halbiert in der Statistik eine Verteilung, d.h. 50 % der Werte der Verteilung sind größer bzw. kleiner als der Median. Er ist gegenüber Ausreißern (extrem abweichenden Werten) deutlich robuster als der Mittelwert. Zusätzlich werden die sog.

Quartilwerte (oberes bzw. unteres Quartil) berechnet. Der obere Quartilwert sagt aus, dass 25 % der Einrichtungen für diesen Wert eine höhere Ausprägung haben bzw. 75 % einen Wert haben, der unter diesem oberen Quartilwert liegt. Für den Begriff „Betriebsvergleich“ wird hier grundsätzlich der Begriff „Benchmarking“ synonym verwendet. Es lassen sich insbesondere Abweichungen von Referenzwerten feststellen. Der BPG-Betriebsvergleich umfasst die drei Bereiche „Leistungsdaten und Entgelte“, „Vermögens- und Finanzlage“ und „Ertragslage und Erfolgsvergleich“:

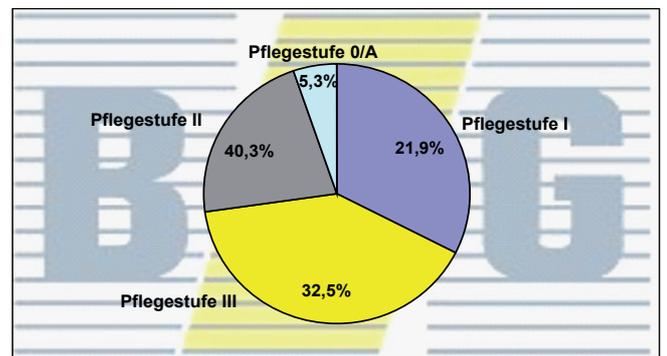
1. Leistungsdaten und Entgelte

Die wichtigste Kennzahl in der Altenhilfe ist die Auslastung, da die Finanzierung bzw. Refinanzierung der Einrichtung in den einzelnen Bundesländern im Rahmen der Pflegesatzverhandlungen an den Auslastungsgrad gekoppelt ist. Dabei sind teilweise die der Entgeltverhandlung zugrunde gelegten Auslastungsgrade auf Länderebene festgelegt. In Nordrhein-Westfalen beispielsweise bildet eine 98 %ige Auslastung die Basis der Pflegesatzverhandlungen. In Niedersachsen dagegen ist der Auslastungsgrad zwar frei im Rahmen eines individuellen Pflegesatzverfahrens verhandelbar, wobei der „übliche“ Auslastungsgrad hier ebenfalls regelmäßig bei 98 % liegt. In der nachfolgenden Übersicht ist jeweils der Median der Auslastung in Abhängigkeit von der Größe der Einrichtung im 3-Jahresvergleich dargestellt:



Die Abbildung zeigt, dass insbesondere für größere Einrichtungen im Jahresvergleich eine deutlich rückläufige Auslastung zu verzeichnen ist.

Die Pflegeleistung der Altenheime lässt sich wie folgt an der Pflegestruktur verdeutlichen:

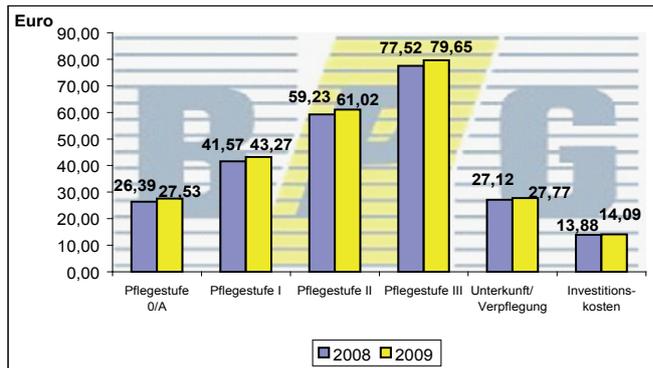


Die Pflegestruktur der einbezogenen Altenheime hat sich im Verlauf der letzten Jahre nicht wesentlich verändert. Diese Tatsache ist vor dem Hintergrund deutlich kürzerer Verweildauern bemerkenswert.

Die sog. Strukturkennzahl wird ermittelt, indem die je nach Pflegeklasse mit unterschiedlichen Äquivalenzziffern gewichtete Pflegeleistung in Tagen ins Verhältnis gesetzt wird zu den ungewichteten Pflegetagen. Der Median der Struktur-

kennzahl beläuft sich für das Jahr 2009 auf 1,29 mit einem oberen bzw. unteren Quartilwert von 1,33 bzw. 1,24 und ist gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen.

Die Betrachtung der Pflegesätze der einzelnen Einrichtungen erfolgt stichtagsbezogen zum 31.12. des jeweiligen Jahres, d.h. Preisentwicklungen aufgrund unterschiedlicher Pflegezeitzeiträume und -verhandlungszeitpunkte sind nicht berücksichtigt. Nachfolgend werden die abgerechneten Pflegesätze in Euro – des Median für die einzelnen Pflegestufen – dargestellt:



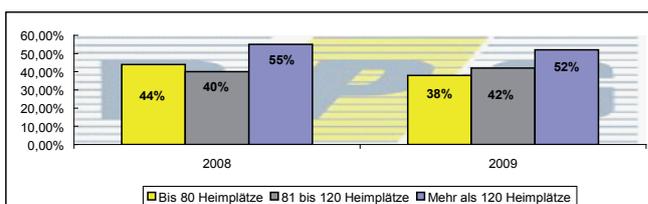
Insbesondere im SGB XI-Bereich sind im Vergleich direkte Steigerungen von 2,7 % bis 4,1 % festzustellen. Der Investitionskostensatz ist um 1,5 % auf 14,09 Euro angestiegen.

2. Vermögens- und Finanzlage

Kennzahlen im Bereich der Vermögens- und Finanzlage sind aufgrund der teilweise sehr unterschiedlichen Strukturen und der historischen Entwicklungen in den einzelnen Einrichtungen zum Teil nur bedingt vergleichbar. Insbesondere durch Betriebsaufspaltungen, Kooperationen und Fusionen sowie organisatorischer Rahmenbedingungen ergibt sich ein inhomogenes Bild. Aufgrund der heterogenen Datenbasis unterscheiden sich daher auch die Kennzahlen voneinander.

Eine relativ eindeutige ermittelbare Kennzahl betrifft die Debitorenreichweite. Diese Kennzahl gibt die durchschnittliche Anzahl der Tage zwischen Fakturierung und Zahlungseingang an. Der Median der Debitorenreichweite beläuft sich auf 11,0 Tage. Insgesamt ist der Vorfinanzierungszeitraum bei 75 % der Einrichtungen nicht größer als 18,9 Tage.

Eine weitere bedeutende Kennzahl ist die Eigenkapitalquote. Die nachfolgende Grafik stellt jeweils den Median der Eigenkapitalquoten der Altenheime in den Jahren 2008 und 2009 dar:



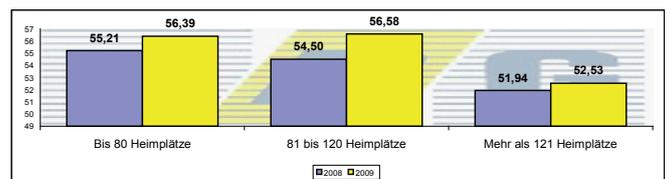
Die Urlaubs- und Überstundenrückstellungen stehen insbesondere vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels im Focus der Betrachtung. Für das Jahr 2009 wurde erstmalig für die Altenhilfeeinrichtungen ein Rückstel-

lungsbetrag für Urlaub und Überstunden je Vollkraft ermittelt. Dieser beträgt im Median Euro 1.321 je Vollkraft, wobei 25 % der Einrichtungen mehr als Euro 1.918 je Vollkraft und 25 % der Einrichtungen weniger als Euro 756 zurückstellen.

3. Ertragslage und Erfolgsvergleich

Unabhängig von ihrer Größe ist ein positives Jahresergebnis ein relevantes Ziel der Einrichtungen. Für das durchschnittliche Altenheim ergibt sich für das Jahr 2009 ein Jahresüberschuss von Tsd. € 18. Dabei ist zu berücksichtigen, dass das operative Ergebnis (Betriebsergebnis I) bereits seit mehreren Jahren defizitär ist. Die Hälfte der Einrichtungen hat im Jahr 2009 ein operatives Ergebnis erzielt, das geringer als ./. Tsd. € 46 ist. Eine weitergehende Analyse ergibt, dass 25 % der Altenheime ein Defizit über ./. Tsd. € 129 ausweisen. Immerhin weisen die Altenheime im oberen Quartil ein Betriebsergebnis I von mehr als Tsd. € 20 aus. Das investive Ergebnis ist in der Regel positiv. Diese Entwicklung führt seit Jahren zu einer Quersubventionierung des defizitären Betriebsergebnis I aus den grundsätzlich zweckgebundenen investiven Überschüssen.

Der Anteil der Personalaufwendungen an den gesamten Aufwendungen beläuft sich durchschnittlich auf 78 %. Der Personalaufwand je Vergleichstag wird nachfolgend dargestellt:



Der Betriebsvergleich umfasst neben den klassischen Erfolgskennzahlen wie Betriebsergebnis, Personalkosten und Umsatz auch Liquiditätskennziffern und Rentabilitätsvergleiche. Zudem lassen sich Trendanalysen und langjährige Entwicklungen aufgezeigt.

Der Altenheimbetriebsvergleich der BPG findet regelmäßig Anwendung bei Jahresabschlussbesprechungen, Vorträgen und Seminaren sowie bei betriebswirtschaftlichen Beratungen unserer Mandanten. Aufgrund der starken Nachfrage haben wir den Betriebsvergleich weiterentwickelt und können für Altenhilfeeinrichtungen einen sogenannten „Quick-Check“ anbieten. Dabei werden neben einem Benchmarking für die betreffende Einrichtung u.a. Konkurrenz- und Nachfrageanalysen durchgeführt. Der Personalschlüssel als wesentlicher Bereich wird nach Preis- und Mengenabweichungen analysiert. Darauf aufbauend lässt sich eine Potenzialanalyse durchführen. Die Aufwendungen einer Potenzialberatung werden teilweise mit öffentlichen Mitteln gefördert. Für nähere Informationen stehen wir gerne zur Verfügung. Eine ausführliche Vorstellung unseres „Quick-Checks“ finden Sie in einer der nächsten Ausgaben des Newsletters.

Ihr Ansprechpartner:

Dipl.-Kfm. Daniel Leusmann
 BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
 Tel. 0251/48204-0
 E-Mail: d.leusmann@bpgwp.de

Auswirkungen des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG) auf die Rückstellung für Archivierungskosten

Für zukünftige Aufwendungen aus der Erfüllung gesetzlicher oder vertraglicher Aufbewahrungspflichten für Geschäftsunterlagen ist eine Rückstellung nach § 249 Abs.1 Satz 1 HGB zu bilden (vgl. auch das BFH-Urteil vom 19.08.2002, Az. VIII R30/01). Es handelt sich hierbei um öffentlich-rechtliche (§ 257 HGB, § 147 AO) bzw. privatrechtliche Verpflichtungen, die wirtschaftlich in der Zeit vor dem Abschlussstichtag verursacht wurden.

Aufgrund des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes haben sich auch für diese Rückstellungen Änderungen ergeben: Die Bewertung der Rückstellung für die Aufbewahrung von Geschäftsunterlagen hat nach § 253 Abs. 1 Satz 2 HGB n.F. nunmehr in Höhe des nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendigen Erfüllungsbetrages, d.h. unter Berücksichtigung der voraussichtlich im Erfüllungszeitpunkt geltenden Kostenverhältnisse, zu erfolgen. Für die in die Rückstellung einbezogenen Aufwandsarten sind also etwaige Kostensteigerungen zu berücksichtigen.

Zudem sind nach § 253 Abs. 2 Satz 1 HGB n.F. Rückstellungen mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr mit dem ihrer Restlaufzeit entsprechenden durchschnittlichen Marktzinssatz der vergangenen sieben Geschäftsjahre abzuzinsen. Für die Rückstellung für die Aufbewahrung von Geschäftsunterlagen ergibt sich eine Abzinsungspflicht für die Ausgaben, die nach dem Ablauf des dem Abschlussstichtag folgenden Geschäftsjahres anfallen.

Patientenakten

In Kliniken werden Patientenakten oft 30 Jahre aufbewahrt, obwohl die Berufsordnungen der Ärztekammern nur eine Aufbewahrungspflicht von zehn Jahren vorsehen. Nur in wenigen Bereichen gilt eine längere gesetzliche Aufbewahrungsfrist, so z. B. nach der Strahlenschutz- bzw. der Röntgenverordnung eine Frist von bis zu 30 Jahren. Die umfassende Aufbewahrungsfrist von 30 Jahren wurde damit begründet, dass die Verjährung zivilrechtlicher Ansprüche erst nach diesem Zeitraum eintritt. Nach der Schuldrechtsreform des Jahres 2002 gilt allerdings eine regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren. Diese Frist gilt auch für Ansprüche, die vor 2002 entstanden sind.

Durch den Wegfall der sog. Aufwandsrückstellungen gem. § 249 Abs. 2 HGB a.F. können Rückstellungen für Geschäftsunterlagen bzw. Patientenakten, die länger aufbewahrt werden als der Bilanzierende hierzu gesetzlich, in der Regel 10 Jahre, oder vertraglich verpflichtet ist, nicht mehr als Rückstellung passiviert werden.

Abgesehen von der bilanziellen Betrachtung kann eine über die maßgebliche Aufbewahrungsfrist von zehn Jahren hinausgehende Speicherung von Patientendaten jedoch in bestimmten Behandlungsbereichen aus medizinischer Sicht sinnvoll und erforderlich sein, etwa bei Erbkrankheiten, psychischen Störungen oder Transplantationen.

Ihr Ansprechpartner:

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

Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Bundeskommission und die Auswirkungen auf den Jahresabschluss zum 31. Dezember 2010

Die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes hat in ihrer Sitzung am 21. Oktober 2010 in Mainz ein sogenanntes Eckpunktepapier mit zahlreichen Änderungen in den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) beschlossen. Diese Beschlüsse bedürfen grundsätzlich der Umsetzung durch die jeweiligen Regionalkommissionen, was für Bayern am 28. Oktober 2010 und für Nordrhein-Westfalen am 9. November 2010 geschehen ist. Weitere Umsetzungen in den Regionalkommissionen werden folgen. Damit treten nach - zu erwartender - Inkraftsetzung durch die jeweiligen (Erz-) Bischöfe Änderungen in Kraft, die auf Dienstgeberseite einen deutlichen Anstieg der Personalaufwendungen zur Folge haben werden.

Zusammenfassung der wesentlichen Beschlüsse im Überblick:

- In Entsprechung zu der Tarifeinigung im öffentlichen Dienst wurde eine Erhöhung des Vergütungsniveaus ab Januar 2011 von 2,3 % für alle Mitarbeiter beschlossen.
- Es sind Einmalzahlungen (Einmalzahlung I) für Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich der Anlage 7 AVR fallen, vorgesehen i. H. v. 240,00 € (Auszubildende 50,00 €).
- Der Beschluss der Bundeskommission sieht vor, dass zur Abgeltung der Erhöhung der mittleren Werte für das Jahr 2010 die Regionalkommission eine Einmalzahlung beschließen kann, deren Fälligkeitszeitpunkt vor dem 1. Juni 2011 liegen muss. Hiervon hat die Regionalkommission in Nordrhein-Westfalen Gebrauch gemacht: Danach ist zur Vermeidung einer rückwirkenden Erhöhung vorgesehen, dass spätestens Ende Juni 2011 eine weitere Einmalzahlung (Einmalzahlung II) i.H.v. 15,33 % des individuellen Gehaltes bezogen auf den Monat Dezember 2010 (Referenzmonat) geleistet wird.
- Eine ganz grundlegende Änderung stellt die Implementierung der Vergütungsregelungen und -niveaus des öffentlichen Dienstes in den Bereichen Ärzte, Pflege und Sozial- und Erziehungsdienste dar.
- Nach dem nicht wenig heftigen Streit um die Vergütung im Bereich der geringfügigen Beschäftigung (GfB), die zuletzt durch das sog. „Netto-Netto-Modell“ via (erz-)bischöflicher Dekrete geregelt war, ist es zu einer Einigung auch im Bereich der GfB gekommen.
- Neuregelungen greifen auch für die unteren Lohngruppen durch Reduzierung der Möglichkeiten des sog. Bewährungsaufstiegs.
- Altersteilzeitregelungen sollen weiterhin bzw. wieder möglich sein.

Auswirkungen auf den Jahresabschluss zum 31. Dezember 2010:

Die Beschlüsse der einzelnen Regionalkommissionen haben entsprechende Auswirkungen auf die Beschäftigungsverhältnisse, die im Anwendungsbereich der AVR liegen und demnach auch auf die Jahresabschlüsse der einzelnen Einrichtungen. Hierbei ist die Behandlung der Einmalzahlungen wie folgt zu differenzieren:

- Die Einmalzahlung I stellt Personalaufwand für den Januar 2011 dar. Sie betrifft ausschließlich das Jahr 2011 und hat keine Auswirkungen auf den Jahresabschluss zum 31. Dezember 2010.
- Bei der Einmalzahlung II handelt es sich um eine Zahlung zur Abgeltung der Erhöhung der mittleren Werte für das Jahr 2010. Aus den Regelungen ergibt sich, dass der Grund für diese Einmalzahlung II bereits im Jahr 2010 besteht, so dass sie Personalaufwand für das Geschäftsjahr 2010 darstellt. Da die abschließende Höhe bzw. die Fälligkeit der Verpflichtung noch nicht feststehen, ist der Aufwand als Rückstellung im Jahresabschluss zu berücksichtigen. Auf die Bildung dieser Rückstellung kann nur verzichtet werden, wenn die Einmalzahlung II bereits im Dezember ausgezahlt wird und dadurch im Personalaufwand berücksichtigt ist. Die Höhe der Einmalzahlung wird auf Grundlage der individuellen Monatsvergütung im Dezember 2010 ermittelt. Hier findet die Erhöhung des Tabellenwertes um 1,2 % sowie die 13% - Zulage zur Entgeltumwandlung KZVK keine Berücksichtigung. Siehe hierzu auch Punkt 3.

Für Beschäftigte, die vor dem Fälligkeitsmonat ausscheiden und bei denen der Grund für das Ausscheiden (z. B. Kündigung) vor dem Bilanzstichtag liegt, ist keine Rückstellung zu bilden, da ein Anspruch auf die Einmalzahlung II nicht besteht. Nach dem Bilanzstichtag geschlossene Beschäftigungsverhältnisse müssen ebenfalls nicht bei der Berechnung der Rückstellung berücksichtigt werden.

Ein Anrecht auf die Auszahlung der Einmalzahlung besteht auch bei Mitarbeitern, die im Referenzmonat Dezember 2010 keinen Anspruch auf Vergütung hatten. Hier kommt die Regelung aus Anlage 1 Abschnitt XIV Abs. d 3. Unterabsatz zur Anwendung, wonach als „Ersatzbemessungsgrundlage“ die Vergütung im ersten vollen Kalendermonat des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses herangezogen wird.

Ihr Ansprechpartner:

Dipl.-Kfm. Christian Dierkes
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Tel.: 0251/48204-0
E-Mail: ch.dierkes@bpgwp.de

Die Bestimmung der Beteiligungsverhältnisse bei Zusammenschlüssen von Krankenhäusern

Zur Bewältigung verschärfter gesundheitspolitischer Rahmenbedingungen einerseits und der immer intensiver werdenden

Konkurrenzsituation andererseits haben sich viele kommunale und freigemeinnützige Krankenhäuser dazu entschlossen, im Wege einer Fusion bzw. durch Gründung einer gemeinsamen Holding mit anderen Mitbewerbern die Marktstellung zu sichern bzw. zu stärken. In beiden Fällen müssen zu irgendeinem Zeitpunkt die Beteiligungsverhältnisse an dem neuen gemeinsamen Unternehmen festgelegt werden. Hierbei kommen erfahrungsgemäß einige Bestimmungsmethoden in Betracht, deren wesentliche Vor- und Nachteile im Folgenden kurz vorgestellt werden:

Ermittlung mittels Unternehmensbewertung

Der klassische Weg zur Ermittlung von Unternehmenswerten und somit zur Bestimmung der Beteiligungsverhältnisse ist die Unternehmensbewertung. Unter dem Begriff Unternehmensbewertung wird die rechnerische Ermittlung potentieller Transaktionswerte, die durch unterschiedliche Verfahren, wie z.B. Ertragswertverfahren, Discounted Cash Flow-Verfahren oder Substanzwertverfahren erfolgen kann, verstanden.

Um die für die Unternehmensbewertung notwendigen Informationen zu gewinnen, wird in der Regel eine vorgelagerte Due Diligence Prüfung durchgeführt. Bei Krankenhäusern mit finanziellen Überschüssen kann vor allem das Ertragswert- sowie das Discounted Cash Flow-Verfahren herangezogen werden. Beide Verfahren orientieren sich an dem Zukunftserfolg eines Unternehmens und ermitteln den Unternehmenswert als Summe aller auf den Bewertungszeitpunkt abgezinsten zukünftigen finanziellen Überschüsse bzw. erwarteten Zahlungen an den Eigenkapitalgeber. Vorteile dieser Verfahren sind vor allem ihre breite Akzeptanz, ihre Zukunftsorientierung und die Einbeziehung des individuellen Unternehmensrisikos. Nachteile sind der große Prognoseaufwand und die Unsicherheit der Zukunft einerseits sowie andererseits die Willkür bei der Auswahl vom Diskontierungssatz, der von der häufig sehr subjektiven Risikoeinschätzung verschiedener Parteien abhängt.

Bei Unternehmen mit nicht vorrangig finanziellen Zielsetzungen, wie z.B. bei steuerbegünstigten Krankenhäusern, wird die Substanzwertmethode vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) empfohlen. Diese Methode ermittelt den Unternehmenswert als Zeitwerte der betriebsnotwendigen Substanz (Vermögensgegenstände und Schulden), wobei die immateriellen Vermögensgegenstände aufgrund ihrer schweren Ermittelbarkeit in der Praxis oft außer Acht gelassen werden. Vorteil des Substanzwertverfahrens ist vor allem, dass mit dessen Hilfe der Unternehmenswert relativ einfach und schnell berechnet werden kann. Kritikpunkte setzen vor allem an seiner isolierten Betrachtung individueller Vermögensgegenstände und der statischen Stichtagsbetrachtung eines Unternehmens an. Bei Unternehmen mit überwiegend immateriellen Vermögensgegenständen, wie z.B. Dienstleistungsunternehmen, stellt außerdem das Außerachtlassen der immateriellen Werte bei der Wertermittlung einen nicht zu vernachlässigenden methodischen Mangel dar.

Weder das Ertragswert- noch das Substanzwertverfahren sind uneingeschränkt geeignet zur Bewertung von Krankenhäusern. Anwendung findet deshalb auch ein Mischverfahren, welches

den Unternehmenswert als Summe aus x % vom Ertragswert und (1-x) % vom Substanzwert ermittelt.

Ermittlung auf Basis ausgewählter Kennzahlen

Eine in der Praxis nicht selten angewandte Vorgehensweise ist die Bewertung der Beteiligungsanteile auf der Grundlage ausgewählter Kennzahlen. Dazu einigen sich die Parteien auf einige ausgewählte Parameter, die für die Bestimmung des Unternehmenswertes von wesentlicher Bedeutung sind. Im Fall einer Krankenhausbewertung sollte erfahrungsgemäß ein Mix aus Erfolgskennzahlen (wie z.B. Case Mix, bereinigtes Jahresergebnis und Cash Flow aus laufender Geschäftstätigkeit) und Substanzkennzahlen (wie z.B. bereinigtes Eigenkapital, bereinigte Bilanzsumme sowie Bestandsliquidität) mit einer ihrer Bedeutung entsprechenden, individuell festzulegenden Gewichtung in die Bewertung einfließen. Der Anteil des Unternehmens an der gemeinsamen Holding ist am Ende abhängig von den ausgewählten Kennzahlen und ihrer individuell festgelegten Gewichtung. In der Praxis wird dabei den Ertragskennzahlen in der Regel ein stärkeres Gewicht beigemessen.

Nach unseren Erfahrungen empfiehlt sich die Beteiligungswertermittlung auf der Grundlage von Kennzahlen insbesondere aufgrund ihrer unkomplizierten Berechnungsmethode sowie ihrer einfachen Nachvollziehbarkeit für die jeweiligen Entscheidungsträger. Ihre ausschließlich vergangenheitsorientierte Ausrichtung könnte als nachteilig angesehen werden.

Sonstige Wege zur Bestimmung der Beteiligungsverhältnisse

Neben den vorgestellten mathematisch-analytischen Wegen kommen bei Zusammenschlüssen mit kommunalen bzw. konfessionellen Beteiligten nicht selten auch pragmatische Lösungen zur Anwendung, die keiner komplizierten Berechnung bedürfen.

Die paritätische Lösung teilt Anteile auf alle Beteiligten gleichmäßig auf und hat neben der einfachen Ermittlung den Vorteil, dass sich in der Regel kein Beteiligter dadurch als Verlierer fühlt. Häufig ist eine Gleichbehandlung aller Parteien eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen von Fusionsvorhaben. Nachteile zeigen sich darin, dass diese „friedliche Lösung“ von bestimmten Interessengruppen wie z.B. den Aufsichtsgremien angezweifelt werden kann, da eine mit erforderlicher Sorgfalt durchgeführte Wertermittlung in diesem Fall nicht vorliegt.

Die 51/49-Prozent-Regelung bei Zusammenschlüssen von zwei Beteiligten kommt insbesondere dann in Betracht, wenn der stärkere Einfluss des Mehrheitsgesellschafters auf das gemeinsame Unternehmen betont werden soll oder wenn eine umsatzsteuerliche Organschaft mit dem Mehrheitsgesellschaftler beabsichtigt ist. Insbesondere bei freigemeinnützigen Trägern von Krankenhäusern kann diese Gestaltung sinnvoll sein, um ihre konfessionellen Interessen in der gemeinsamen Gesellschaft durchsetzen zu können. Nachteil ist, ähnlich wie bei der paritätischen Lösung, dass eine belastbare Wertermittlung fehlt.

Ob ein eher mathematisch-analytisches Verfahren, ein pragmatischer Lösungsansatz oder eine Kombination aus diesen bei Bestimmung der Beteiligungsverhältnisse bei Zusammenschlüssen von Krankenhäusern zur Anwendung kommt, hängt grundsätzlich davon ab, wie groß die Akzeptanz der Methode bei allen Beteiligten ist. Am Ende ist die Festlegung der Beteiligungsverhältnisse regelmäßig Verhandlungssache zwischen den an dem Zusammenschluss Beteiligten.

Gerne begleiten und unterstützen wir Sie bei den Fusionsverhandlungen bis hin zur Abfassung unterschriftreifer Verträge.

Ihre Ansprechpartnerin:

Dipl.-Kffr. Biduan Chen
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Tel. 0251/48204-0
e-mail: b.chen@bpgwp.de

Elektronische Bilanz wird um ein Jahr verschoben

Ab 2011 sollte für Unternehmen nach § 52 Abs. 15 a EStG die Pflicht bestehen, eine elektronische Bilanz sowie eine elektronische Gewinn- und Verlustrechnung an die Finanzämter zu übermitteln. Diese Regelung war für alle ab dem 31. Dezember 2010 beginnenden Geschäftsjahre vorgesehen.

Allerdings haben Hinweise der Wirtschafts- und Verbandsanhörung im Bundesministerium vom 11. Oktober 2010 ergeben, dass die technischen und organisatorischen Voraussetzungen in den Unternehmen noch gar nicht gegeben sind. Mit Entwurf der Verordnung zur Festlegung eines späteren Anwendungszeitpunktes der Verpflichtung nach § 5b EStG hat jetzt der Gesetzgeber reagiert. Die Pflicht zur Abgabe der elektronischen Bilanz sowie der elektronischen Gewinn- und Verlustrechnung soll um ein Jahr verschoben werden. Auch hat das Bundesministerium für Finanzen entschieden, dass das Verfahren vor einer allgemeinen Einführung anhand eines Pilotprojektes mit freiwilligen Unternehmen erprobt werden soll.

Über diesen Entwurf einer Verordnung wird der Bundesrat am 17. Dezember 2010 entscheiden. Es ist aber davon auszugehen, dass der Bundesrat zustimmen wird.

Praxishinweis:

Trotz der Verschiebung sollten die betroffenen Unternehmen die Zeit bis zur erstmaligen Anwendungspflicht nutzen, die technischen und organisatorischen Voraussetzungen für die Übermittlung der elektronischen Bilanzen und elektronischen Gewinn- und Verlustrechnungen zu schaffen.

Ihre Ansprechpartnerin:

Judith Schöpfer
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Tel.: 0251/48204-76
e-mail: j.schoepfer@bpgwp.de

Frist zur Satzungsänderung besteht nur noch bis zum 31. Dezember 2010

Die Frist für eine notwendige Satzungsänderung zur Vergütung von Vorstandsmitgliedern durch steuerbegünstigte Körperschaften wurde seitens der Finanzverwaltung bis zum 31. Dezember 2010 verlängert.

Die Verlängerung gilt für alle steuerbegünstigten Vereine und Verbände, die unter der Anwendung des Ehrenamtsfreibetrags nach § 3 Nr. 26a EStG pauschale Vergütungen an Vorstandsmitglieder ausgezahlt haben. Eine Änderung der Satzung ist immer dann vorzunehmen, wenn in der bisherigen Satzung ein Hinweis auf die Zahlung von Aufwandsentschädigungen fehlte bzw. ein Hinweis besteht, dass die Vorstandstätigkeit auf rein ehrenamtlicher Basis erfolgt.

Verzichtet eine steuerbegünstigte Körperschaft hingegen auf die notwendige Satzungsänderung, verliert sie rückwirkend die Gemeinnützigkeit für die Kalenderjahre, in denen ohne entsprechende Satzungsregelung Vergütungen an die Vorstandsmitglieder gezahlt wurden. Darüber hinaus wird die Finanzverwaltung die Anerkennung der Steuerbegünstigung für das Kalenderjahr 2011 verweigern.

Die teilweise vertretende Meinung, das Fehlen einer Satzungsregelung zur Vergütung eines Vorstandsmitgliedes würde bereits dadurch geheilt, dass diese Person die Vergütung als angestellter und vertretungsberechtigter Geschäftsführer beziehe, findet nicht in jedem Fall Anwendung. Auch ein Rücktritt des bestehenden Vorstands zum 31. Dezember 2010 kann die Vornahme der nötigen Satzungsänderung nicht ersetzen.

Praxishinweis:

Steuerbegünstigte Körperschaften sollten bis zum Jahresende prüfen, ob in Ihrer Satzung die Auszahlung des Ehrenamtsfreibetrags an Vorstandsmitglieder vorgesehen ist. Wurden die Ehrenamtsfreibeträge bislang ohne Satzungsregelung an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt, sollte die Satzung noch bis zum 31. Dezember 2010 geändert werden. Dabei reicht ein entsprechender Beschluss der Mitgliederversammlung aus. Die Finanzverwaltung schreibt keine bestimmte Formulierung in der Satzung vor.

Ihr Ansprechpartner:

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

Übergangsregelung für Selbstversorgungsbetriebe nach § 68 Nr. 2b AO

Gemäß § 68 Nr. 2b AO können Einrichtung der Selbstversorgung von steuerbegünstigten Körperschaften immer dann

Zweckbetriebe darstellen, wenn ihre Lieferungen und sonstigen Leistungen an Außenstehenden dem Wert nach 20 % der gesamten Leistungen des Betriebs nicht überstiegen.

Mit dem Urteil vom 29. Januar 2009 hat der BFH die Rechtslage in Bezug auf die Selbstversorgungsbetriebe jedoch infrage gestellt. Nach der in dem Urteil vertretenen Auffassung sind lediglich solche Einrichtungen steuerbegünstigter Körperschaften als Selbstversorgungsbetrieb anzuerkennen, die nicht regelmäßig ausgelastet sind und deshalb gelegentlich Leistungen an Dritte erbringen. Nicht begünstigt sind hingegen Einrichtungen, die über Jahre hinweg Leistungen an Dritte ausführen und zu diesem Zweck personell entsprechend ausgestattet sind.

Um den bereits bestehenden Selbstversorgungsbetrieben eine Einstellung auf die neue Rechtsauffassung zu ermöglichen, wird die Finanzverwaltung in dem geänderten Anwendungserlass zur Abgabenordnung eine Übergangsregelung zulassen. Danach sollen für Selbstversorgungsbetriebe, die bereits zum 1. Januar 2010 bestanden haben, bis einschließlich des Veranlagungszeitraums 2010 keine nachteiligen steuerlichen Folgerungen aus der Rechtsprechung des BFH gezogen werden. Für nach dem 31. Dezember 2009 gegründete Selbstversorgungsbetriebe findet die Übergangsregelung jedoch keine Anwendung.

Praxishinweis:

Einrichtungen, die bislang als Selbstversorgungsbetrieb im Sinne des § 68 Nr. 2b AO anerkannt waren und seit Jahren Leistungen an Dritte erbringen, sollten die von der Finanzverwaltung gewährte Übergangsregelung nutzen, um ihre Tätigkeit ab dem Veranlagungszeitraum 2011 nach den Maßgaben des BFH-Urteils vom 29. Januar 2009 auszurichten.

Ihr Ansprechpartner:

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

Übungsleiterfreibetrag auch für ehrenamtliche Betreuer

Der Entwurf des Jahressteuergesetzes 2010 sieht eine deutliche steuerliche Entlastung von ehrenamtlichen Betreuungspersonen vor. Vorgesehen ist dabei, dass über die neue Vorschrift des § 3 Nr. 26b EStG sichergestellt wird, dass für die nach § 1835 a BGB gezahlte Aufwandsentschädigung für Betreuer, Vormünder und Pfleger nun auch die bisherige Übungsleiterpauschale von § 3 Nr. 26 EStG in Höhe von jährlich 2.100 € Anwendung findet.

Betreuungspersonen können ihre Auslagen entweder in Form von Einzelabrechnungen oder als jährliche Pauschale in Höhe von 323 € pro Betreuung geltend machen. Nach der bisherigen Rechtslage konnten jedoch die Zahlungen der jährlichen Pauschale schnell zur Steuerpflicht führen.

Vergütungen aus einem Ehrenamt gehören grundsätzlich zu den sonstigen Einkünften nach § 22 Nr. 3 EStG und sind damit nur dann steuerfrei, wenn sie die Freigrenze des § 22 Nr. 3 Satz 2 EStG in Höhe von 256 € nicht übersteigen. Bislang kam nur der Ehrenamtsfreibetrag nach § 3 Nr. 26a EStG in Höhe von 500 € für Betreuungspersonen infrage. Daher konnte bisher lediglich die Abrechnung von maximal zwei Betreuungsmandaten als Pauschale pro Kalenderjahr steuerfrei gestellt werden, da unter der Berücksichtigung des Ehrenamtsfreibetrags in Höhe von 500 € die Betreuungsperson noch unter der Freigrenze des § 22 Nr. 3 Satz 2 EStG in Höhe von 256 € verblieb.

Durch den neuen § 26b EStG sollen ehrenamtliche Betreuer zukünftig auch in den Genuss des Übungsleiterfreibetrags in Höhe von 2.100 € kommen. Auch können sie dadurch ab dem Veranlagungszeitraum 2011 mehrere Mandate pro Kalenderjahr einkommensteuerfrei über die Pauschale abrechnen. Der Freibetrag kann nur ein Mal genutzt werden. Die Einkünfte aus der nebenberuflichen Tätigkeit als Übungsleiter und Betreuer sind dabei zusammenzurechnen.

Ihr Ansprechpartner:

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



Rechtsanwalts-gesellschaft

Neuer Bundesfreiwilligendienst

Die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Kristina Schröder hat am 18. November 2010 die Pläne für den neuen Bundesfreiwilligendienst vorgestellt.

„Mit dem Bundesfreiwilligendienst haben wir ein überzeugendes Konzept erarbeitet, mit dem wir die Freiwilligendienste in Deutschland stärken und den Wegfall des Zivildienstes zumindest teilweise kompensieren können“, erklärte Bundesministerin Kristina Schröder. „Der neue Freiwilligendienst ist eine Einladung an Menschen jeden Alters, sich für die Allgemeinheit zu engagieren. Davon profitieren nicht nur wir alle, sondern auch die Freiwilligen selbst. Ich bin daher optimistisch, dass in Zukunft viele Menschen - und im Gegensatz zum Zivildienst nicht nur junge - dieses attraktive Angebot annehmen werden.“

Nach den Beschlüssen der Parteitage von CDU/CSU und FDP zur Aussetzung der Wehrpflicht hat innerhalb der Bundesregierung die Abstimmung des Gesetzentwurfes zur Einführung eines Bundesfreiwilligendienstes begonnen. Der Entwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sieht vor, dass am 30. Juni 2011 alle Zivildienstleistenden, die dies wünschen, aus dem Dienst entlassen werden. Zum 31. Dezember 2011 sollen auch diejenigen Zivildienstleistenden entlassen werden, die bis dahin freiwillig ihren Dienst leisten wollten. Zum 1. Juli 2011 wird der neue Bundesfreiwilligendienst eingeführt.

Der Bundesfreiwilligendienst soll rund 35.000 Menschen pro Jahr die Möglichkeit zum gemeinnützigen Einsatz bieten. Er soll das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) und Freiwillige Ökologische Jahr (FÖJ) ergänzen und gemeinsam mit den bestehenden Freiwilligendiensten durchgeführt und verwaltet werden.

Der Gesetzentwurf sieht vor:

- Der Bundesfreiwilligendienst soll Männern und Frauen jeden Alters nach Erfüllung der Vollzeitschulpflicht offen stehen.
- Wie in den Jugendfreiwilligendiensten soll der Einsatz im Bundesfreiwilligendienst in der Regel zwölf, mindestens sechs und höchstens 24 Monate dauern.

- Der Bundesfreiwilligendienst ist grundsätzlich vergleichbar einer Vollzeitbeschäftigung zu leisten. Sofern die Freiwilligen älter als 27 Jahre sind, ist auch Teilzeit von mindestens 20 Wochenstunden möglich.
- Wie der Zivildienst soll auch der Bundesfreiwilligendienst arbeitsmarktneutral sein. Er soll nicht zu einer Verdrängung oder einem Ersatz regulärer Arbeitskräfte führen, sondern allein unterstützende Tätigkeiten beinhalten.
- Der Bundesfreiwilligendienst soll in den bisher von Zivildienstleistenden besetzten Plätzen und Bereichen geleistet werden können. Die Einsatzbereiche sollen auf andere Einsatzbereiche wie z. B. Sport, Integration, Kultur und Bildung erweitert werden.
- Die Freiwilligen werden gesetzlich sozialversichert.
- Das Taschengeld und die übrigen Leistungen werden nicht vorgegeben, sondern frei vereinbart.

Insgesamt will der Bund die Freiwilligendienste künftig mit 350 Mio. Euro pro Jahr fördern, davon 50 Mio. Euro aus der bisherigen Förderung der Jugendfreiwilligendienste und 300 Mio. aus den bisher für den Zivildienst zur Verfügung gestellten Mitteln.

Das neue Gesetz wird derzeit in den Fachgremien heiß diskutiert, da es einerseits um einen Gesamtetat von jährlich 300 Millionen Euro für die Freiwilligendienste geht und die bisherigen Zivildienststellen die ärgsten Verluste durch den Wegfall der 90.000 Zivildienstleistenden auffangen wollen. Im April 2011 ist mit einer Verabschiedung des Gesetzes zu rechnen.

Ihr Ansprechpartner:

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

Neues aus dem Vereinsrecht – Die Eintragung des neuen Vorstandes erfordert Nachweis über Annahme der Wahl (KG Berlin, Beschluss vom 7. September 2010, Az. 1 W 198/10)

Jede Änderung in der Besetzung des Vereinsvorstandes ist beim Registergericht zur Eintragung anzumelden. Das Kammergericht Berlin hat in seiner Entscheidung vom 7. September 2010 darauf hingewiesen, dass sich aus den eingereichten Unterlagen selbst die Änderung des Vorstands ergeben muss. Aus den Unterlagen muss sich eine dem äußeren Schein nach materiell nicht zu beanstandende Neubestellung eines Vorstands ergeben. Im vorliegenden Sachverhalt meldete ein Verein einen neuen Vorstand an. Dazu reichte der Verein ein Protokoll der Sitzung von Vorstand und Verwaltungsrat ein, in dem es u.a. heißt, dass der neue Vorstand begrüßt wird. Ausführungen zum Wahlverfahren und zur Annahme der Wahl waren dem Protokoll nicht zu entnehmen. Das Gericht bemängelt, dass sich aus diesem Protokoll nicht entnehmen lässt, ob und in welcher Form eine Wahl mit der erforderlichen Mehrheit durchgeführt wurde.

Unabhängig davon war der Antrag auf Eintragung der Änderung des Vorstandes auch deshalb zurückzuweisen, weil für eine wirksame Wahl eine Urkunde über die Annahme der Vorstandswahl durch den angeblich Gewählten hätte eingereicht werden müssen. Für eine wirksame Wahl bedarf es deren Annahme. Dies ist im Protokoll des betroffenen Vereins vergessen worden.

Hinweis:

Die Durchführung von Vorstandswahlen muss in einem Protokoll der Mitgliederversammlung sorgfältig protokolliert werden. In das Protokoll gehören Ausführungen über die Wahl, das Abstimmungsergebnis und die Annahme durch den Gewählten. Gerade die entscheidende Formulierung: „Herr Walter Müller nimmt die Wahl zum 1. Vorsitzenden an.“, wird in zahlreichen Protokollen nicht aufgenommen.

Ihr Ansprechpartner:

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

Künftig anonymisierte Bewerbungsverfahren?

Im Kielwasser der nicht enden wollenden Gleichbehandlungs- bzw. Antidiskriminierungsdebatte kam die Idee auf, ob man nicht künftig Bewerbungsverfahren anonymisieren sollte. Dies mit einiger Berechtigung: Eine beim Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) erschienene Studie belegt, dass bspw. allein die Angabe eines türkischen Namens ausreicht

um die Chance, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, um 14 % zu senken; in kleineren Unternehmen sogar um 24%. Anonymisierte Bewerbungen sollen daher verhindern, dass Bewerber allein aufgrund bestimmter persönlicher Merkmale (Geschlecht, Alter, Herkunft, etc.) keine Chance bekommen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes setzt auf Freiwilligkeit und Überzeugung, nicht auf gesetzliche Regelungen. Sie will Unternehmen anregen, ihre bisherige Bewerbungskultur zu überdenken. Das Modellprojekt wird während der gesamten Dauer wissenschaftlich begleitet und ausgewertet. Aus den Ergebnissen sollen Handlungsempfehlungen abgeleitet werden. Am 25. November 2010 ist daher ein Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu anonymisierten Bewerbungsverfahren gestartet. Für je zwölf Monate werden Deutsche Post, Deutsche Telekom, L'Oréal, Mydays, Procter & Gamble, das Bundesfamilienministerium, die Bundesagentur für Arbeit in Nordrhein-Westfalen und die Stadtverwaltung von Celle für die Vergabe von über 200 Stellen Bewerbungen ohne Foto, Name, Alter, Geschlecht, Herkunft und Familienstand testen.

Wie läuft ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren ab?

Die Anonymisierung bezieht sich allein auf die erste Phase der Bewerbungsverfahren, vor der Einladung zum Bewerbungsgespräch. Hier wird auf persönliche Angaben und Fotos verzichtet, um den Fokus auf Fähigkeiten und Kompetenzen der Bewerber zu lenken. Konkret entfällt neben dem Foto die Angabe des Namens, der Adresse, des Geburtsdatums, des Familienstands und der Herkunft. Bei den Qualifikationen und beim beruflichen Werdegang werden zudem die Jahreszahlen weggelassen.

In der zweiten Phase, wenn die Einladung zum Vorstellungsgespräch ausgesprochen ist, erhalten die Personalverantwortlichen vollständige Unterlagen mit persönlichen Angaben und können sich damit auf das Gespräch vorbereiten.

Welche Durchführungswege gibt es?

Für anonymisierte Bewerbungsverfahren stehen grds. folgende drei Methoden zur Auswahl:

- anonymisierte Online-Bewerbungsbögen, die ebenso detailliert wie standardisiert die Kompetenzen, Qualifikationen und Motivationen erfassen, die für die Arbeitgeber wichtig sind,
- einheitliche, anonymisierte Bewerbungsformulare, die Bewerber per Download, E-Mail oder Post erhalten und ausgefüllt zurückschicken und
- die nachträgliche Anonymisierung der herkömmlichen Bewerbungsunterlagen (durch Schwärzen oder Übertragen von Daten).

Die Ergebnisse des wissenschaftlich begleiteten Pilotprojektes dürfen mit Spannung erwartet werden.

Praxistipp:

Ausgangspunkt für das Projekt ist sicherlich die Antidiskriminierungs- bzw. Gleichbehandlungsdebatte. Die Fallstricke,

denen Sie als Dienstgeber(in) im Zusammenhang mit diesem Thema und insbesondere dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ausgesetzt sind, sind erschreckend zahlreich und keineswegs offensichtlich. So kann es inzwischen sogar Sinn machen, die Formulierung einer Stellenanzeige oder auch die eines Ablehnungsschreibens zunächst einem im Arbeitsrecht versierten Rechtsanwalt zur Prüfung zuzuleiten, um unliebsame (und im Zweifel teure) Überraschungen zu vermeiden.

Ihr Ansprechpartner:

Christoph Noelke, Rechtsanwalt
BPG Rechtsanwalts-gesellschaft
Tel. 0251/48204-17
e-mail: c.noelke@bpgra.de

Anspruch des Arbeitnehmers auf Einsicht in die Personalakte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 16. November 2010 (9 AZR 573/09) entschieden, dass Arbeitnehmer auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Einsicht in ihre Personalakte haben können. Das folgt aus der vertraglichen Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers, die auch die Pflicht umfasst, auf das aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht resultierende Recht des Arbeitnehmers auf informationelle Selbstbestimmung Rücksicht zu nehmen.

Der Sachverhalt:

Der Kläger war von Anfang 2006 bis Ende Juni 2007 bei der Beklagten, einer Versicherungsgesellschaft, als Leiter des Schadensbüros beschäftigt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses führte die Beklagte die Personalakte des Klägers weiter. Im Rahmen eines Zeugnisrechtsstreits, der mit einem Vergleich endete, teilte die Personalbearbeiterin dem Kläger mit, dass Gründe vorhanden seien, die auf seine mangelnde Loyalität schließen ließen. Im vorliegenden Verfahren verlangte der Kläger von der Beklagten, ihm Einsicht in seine Personalakte zu gewähren. Er machte geltend, die Beklagte habe ihm Illoyalität vorgeworfen. Anhand der von der Beklagten geführten Personalakte müsse er erfahren, welcher Sachverhalt damit gemeint sei. Es bestehe der Verdacht, dass seine Personalakte Unrichtiges enthalte. Zudem ergebe sich sein Anspruch aus § 34 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG). Die Beklagte verweigerte die Einsichtnahme mit der Begründung, dass für die Klage kein Rechtsschutzbedürfnis bestehe. Der Zeugnisrechtsstreit sei beendet. Objektive Anhaltspunkte für eine fortwirkende Benachteiligung habe der Kläger nicht vorgetragen. Der Kläger legte nach zwei verlorenen Instanzen Revision beim BAG ein und hatte Erfolg.

Die Gründe:

Die Beklagte muss dem Kläger Einsicht in seine Personalakte gewähren. Arbeitnehmer können auch nach Beendi-

gung des Arbeitsverhältnisses ein berechtigtes Interesse daran haben, den Inhalt ihrer fortgeführten Personalakte auf ihren Wahrheitsgehalt zu überprüfen. Der Anspruch folgt allerdings nicht aus § 34 BDSG. Die dort geregelten Ansprüche auf Auskunft und Einsicht gelten noch nicht für nur in Papierform dokumentierte personenbezogene Daten. Ein entsprechendes Änderungsgesetz befindet sich zurzeit in der parlamentarischen Beratung. Anspruchsgrundlage ist vielmehr die vertragliche Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers (§ 241 Abs. 2 BGB). Diese gebietet es, auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Hierzu zählt auch das aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers resultierende Recht auf informationelle Selbstbestimmung.

Praxistipp:

Das Urteil zeigt zum einen wieder einmal die sehr weitreichenden Rechte der Arbeitnehmerseite auf, verdeutlicht aber zum anderen auch, dass es oftmals gar keiner - hier nicht einschlägiger - spezialgesetzlicher Anspruchsgrundlagen bedarf, sondern dass viele Begehren auf die ganz grundlegenden vertraglichen (Neben-) Pflichten - wie hier die für jede Vertragspartei stets bestehende Rücksichtnahmepflicht - gestützt werden können.

Wenn Sie mit einem Begehren eines Arbeitnehmers konfrontiert werden, sollten Sie auch abwegig anmutende behauptete Ansprüche lieber anwaltlich prüfen lassen, als in einen oftmals vermeidbaren Prozess verwickelt zu werden.

Ihr Ansprechpartner:

Christoph Noelke, Rechtsanwalt
BPG Rechtsanwalts-gesellschaft
Tel. 0251/48204-17
e-mail: c.noelke@bpgra.de

„Exit-Interview“ - Warum Mitarbeiter wirklich gehen

Jeder Geschäftsführer, Einrichtungsleiter und Personalverantwortliche kennt die Situation: Ein Mitarbeiter kündigt von sich aus. Das ist zunächst einmal in der Regel eine missliche Situation, denn es schmilzt Know-How ab und für den ausscheidenden Mitarbeiter muss mit hohem Aufwand Ersatz rekrutiert werden, der teilweise nur schwer zu bekommen ist und im Zweifel erst eingearbeitet und bei den Kunden eingeführt werden muss usw.

Ebenso überraschender wie nachteiliger Weise wird jedoch dem ausscheidenden Mitarbeiter oftmals nicht die Frage gestellt, warum er denn das Haus verlässt.

Nachteilig ist das Unterlassen dieser Frage deshalb, weil ein solches Gespräch, für dessen Bezeichnung sich der Terminus „Exit-Interview“ zunehmend durchsetzt, einige Chancen eröffnet, die man nicht verstreichen lassen sollte:

I. Vorteile eines Exit-Interviews

Ein Exit-Interview eröffnet die Möglichkeit, die wahren Gründe

dafür zu erfahren, warum der Mitarbeiter das Haus verlässt und wie er Ihr Unternehmen einschätzt. Dass an anderer Stelle im Zweifel eine höher dotierte Stelle mit mehr Kompetenzen angetreten wird, ist nämlich oft bestenfalls die halbe Wahrheit.

In einem Exit-Interview erhält der Mitarbeiter die Chance, frei darüber zu sprechen, was ihn (außerdem) bewogen hat, einen Schritt zu gehen, der ja im Zweifel zunächst einmal mit dem Totalverlust des sozialen Besitzstandes in kündigungs-schutzrechtlicher Hinsicht verbunden und auch sonst in der Regel von einiger Tragweite ist.

Ein Exit-Interview ist geeignet, kostenfreie Unternehmensberatung in Anspruch zu nehmen von einer Person, die das Unternehmen besser kennt als jeder externe Berater. Sie können dadurch ggf. Defizite im (Personal-) Führungsverhalten oder andere Ursachen für eine etwaig schlechte Stimmung im Betrieb oder Betriebsteilen in Erfahrung bringen. Mithilfe der erlangten Informationen können Sie Maßnahmen treffen, die geeignet sind, künftigen Kündigungen von Leistungsträgern vorzubeugen und damit die Fluktuation innerhalb Ihres Hauses zu reduzieren. Gleichzeitig signalisieren Sie allen noch aktiven Mitarbeitern Interesse an Ihren Belangen.

II. Voraussetzungen

Einige Punkte sollten Sie jedoch beachten, damit eine konstruktive Gesprächssituation entsteht und Sie auch wirklich ehrliche Antworten erhalten:

Wichtig ist neben einer angenehmen und ruhigen Gesprächsumgebung zunächst die Vereinbarung von Diskretion. Teilen Sie dem Mitarbeiter mit, warum Sie ihn um das Gespräch gebeten haben, was Sie mit den Antworten anfangen werden und wer in der Folge außerdem davon erfahren wird.

Unbedingt zu beachten ist, dass das Exit-Interview nicht zu einem wechselseitigen „Nachtreten“ wird. Insbesondere sollten dem Mitarbeiter keine Fehler aus der Vergangenheit vorgeworfen werden; er soll konstruktive Kritik üben und sich nicht rechtfertigen müssen.

Ggf. sollte zudem nicht derjenige das Gespräch führen, der direkter Vorgesetzter des Mitarbeiters war; die Einschaltung einer nicht direkt involvierten Dritten Person ist hier oftmals geboten.

Hilfreich ist hier des Weiteren - auch für eine künftige Vergleichbarkeit und damit Auswertbarkeit bzgl. anderer Fälle - ein bereits im Vorfeld vorbereiteter, strukturierter und standardisierter Katalog mit sachlichen Fragen.

Elementare Voraussetzung ist sicherlich auch, dass bereits sämtliche wechselseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erledigt sind und zwar auch und insbesondere derjenige bzgl. der Zeugniserteilung, damit der ausscheidende Arbeitnehmer nicht befürchten muss, dass ihm seine Offenheit noch in irgendeiner Form zum Nachteil gereichen kann. Dennoch sollte das Gespräch noch in enger zeitlicher Nähe

zum Arbeitsverhältnis stehen, schon weil so das realistischste Bild abgegeben wird.

Ihr Ansprechpartner:

Christoph Noelke, Rechtsanwalt
BPG Rechtsanwalts-gesellschaft
Tel. 0251/48204-17
e-mail: c.noelke@bpgra.de

Auch nach „Emmely“: Pfandbon-Missbrauch kann auch bei langjährig Beschäftigten fristlose Kündigung rechtfertigen

In Abgrenzung zum jüngst in der Revisionsinstanz zugunsten der Arbeitnehmerin entschiedenen „Emmely“-Fall hat das Arbeitsgericht Berlin am 28. September 2010 (1 Ca 5421/10) entschieden, dass der Verdacht eines Pfandbon-Missbrauchs durch einen Verkäufer mit Kassentätigkeit auch bei verhältnismäßig geringem Schaden (hier: 6,06 €) und langjähriger Betriebszugehörigkeit eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann. Es ist nicht bekannt, ob gegen das Urteil Berufung eingelegt worden ist.

Zwar kommt nach dem Urteil des BAG vom 10. Juni 2010 (Az.: 2 AZR 541/09 – „Emmely“) einer langen Beschäftigungszeit im Rahmen der Interessenabwägung eine wichtige Bedeutung zu. Diese ist aber nicht unbedingt ausschlaggebend, wenn der dringende Verdacht den originären Kernbereich der Tätigkeit des Arbeitnehmers betrifft.

Der Sachverhalt:

Der Kläger war seit 17 Jahren als Verkäufer mit Kassentätigkeit bei dem Beklagten beschäftigt. Er geriet in Verdacht, in zwei Fällen manuell Pfandbons erstellt zu haben, ohne dass dem ein tatsächlicher Kassenvorgang gegenüber gestanden hätte, und das entsprechende Geld an sich genommen zu haben. Dadurch soll ein Schaden i.H.v. insgesamt 6,06 € entstanden sein. Der Beklagte kündigte ihm wegen des Verdachts fristlos. Die hiergegen gerichtet Klage, mit der der Kläger die Tat bestritt, hatte vor dem Arbeitsgericht keinen Erfolg.

Die Gründe:

Der Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger wirksam fristlos gekündigt. Es besteht der dringende Verdacht, dass der Kläger Pfandbons erstellt hat, um sich persönlich zu bereichern. Er hat gegenüber dem Beklagten und im Prozess jeweils wechselnde Darstellungen des Sachverhalts abgegeben, so dass sein gesamtes Vorbringen als unglaubwürdig erscheint. Im Rahmen der gebotenen Interessenabwägung war zwar die langjährige Betriebszugehörigkeit insbesondere nach der neuen Rechtsprechung des BAG zugunsten des Klägers zu berücksichtigen. Maßgeblich zu seinen Lasten war jedoch zu berücksichtigen, dass er als Verkäufer mit Kassiertätigkeit im originären Kernbereich seiner Tätigkeit derartige dringende Verdachtsmomente

gesetzt hat. Auch der relativ geringe Schadensbetrag kann nicht zu seinen Gunsten berücksichtigt werden.

Der Hintergrund:

Vorliegend liegt ein Vergleich mit dem öffentlich stark diskutierten „Emmely“-Fall nahe: In beiden Fällen berührte die Tat bzw. der Verdacht den Kernbereich der Tätigkeit von langjährig beschäftigten Kassierern und der wirtschaftliche Schaden war eher gering. Der wesentliche Unterschied mag darin liegen, dass der Kläger des vorliegenden Verfahrens heimlich und mit deutlich höherer krimineller Energie vorgegangen ist als „Emmely“.

Praxistipp:

Inzwischen liegen auch (endlich) die Urteilsgründe des BAG zum Fall „Emmely“ vor. Kurz zusammengefasst kann man sagen, dass das BAG keineswegs - wie in den Medien fälschlich wiedergegeben - entschieden hat, dass „ein Schuss frei“ sei o.ä. Im Grundsatz ist es nach wie vor so, dass es bei derartigen (Bagatell-) Delikten nicht um den (geringen) Vermögensschaden, sondern um den Verlust des Vertrauensverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geht, der eine Kündigung grundsätzlich nach wie vor zu tragen vermag.

Es kommt auf die konkreten Umstände des Einzelfalls an. Sollten Sie also als Dienstgeber(in) einen Fall von Bagatell delikten haben und kündigen wollen, so raten wir Ihnen dringend dazu, anwaltliche Beratung in Anspruch zu nehmen.

Ihr Ansprechpartner:

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

Verlegung von MVZ-Sitzen nur mit Ausschreibung

Das Hessische Landesozialgericht (LSG Hessen) hat mit Urteil vom 10. Februar 2010 (Az: L 4 KA 33/09) entschieden, dass eine im MVZ durch einen angestellten Arzt besetzte Arztstelle nicht ohne weiteres in ein anderes MVZ desselben Trägers verlegt werden kann. Ein Universitätsklinikum, das zwei MVZ (MVZ I und MVZ II) betreibt, wollte die Arztstelle einer bisher im MVZ I angestellten Fachärztin für Kinder- und Jugendmedizin in das MVZ II verlegen. Das Universitätsklinikum wollte mit dieser Umstrukturierungsmaßnahme die Medizinischen Versorgungszentren in ein MVZ II mit patientennäheren und stundenintensiveren Leistungen (Pädiatrie, Chirurgie, Neurologie) und ein MVZ I mit weniger stundenintensiven Leistungen aufteilen. Der Zulassungsausschuss für Ärzte verweigerte die Genehmigung der Anstellung der Ärztin im MVZ II mit der Begründung, dass die Weitergabe einer Angestelltenstelle von einem MVZ auf ein anderes unzulässig sei. Widerspruch, Klage und Berufung waren erfolglos.

Die Entscheidung des LSG Hessen

Nach Ansicht des LSG Hessen bestehe kein Rechtsanspruch auf die begehrte Anstellungsgenehmigung, weil es im MVZ II an der für die Anstellung im zulassungsbeschränkten Planungsbereich erforderlichen pädiatrischen Vertragsarztstelle fehle. Diese könne nicht vom MVZ I auf das MVZ II übertragen werden. Für eine solche Übertragung fehle es an einer Rechtsgrundlage. § 103 Abs. 4a Satz 1 SGB V komme als Rechtsgrundlage nicht in Betracht. Nach dieser Vorschrift hat der Zulassungsausschuss die Anstellung zu genehmigen, wenn ein Vertragsarzt in einem Planungsbereich, für den Zulassungsbeschränkungen angeordnet sind, auf seine Zulassung verzichtet, um in einem medizinischen Versorgungszentrum tätig zu werden. Dies sei hier jedoch nicht der Fall, weil kein Vertragsarzt unter Verzicht auf seine Zulassung seinen Vertragsarztsitz in ein medizinisches Versorgungszentrum eingebracht habe, um dort tätig zu werden. Die Ärztin sei im MVZ I angestellt gewesen, so dass sie nicht als Vertragsärztin auf ihre Zulassung verzichte. Eine analoge Anwendung des § 103 Abs. 4a Satz 1 SGB V scheitere daran, dass diese Vorschrift aufgrund ihres Ausnahmecharakters einer erweiternden oder analogen Auslegung nicht zugänglich sei.

Die Konsequenzen für die Praxis

Die Nachbesetzung einer Arztstelle in einem MVZ ist einem MVZ auch ohne Durchführung des Ausschreibungsverfahrens möglich. Dies sieht § 103 Abs. 4a Satz 5 SGB V ausdrücklich vor. Das gilt allerdings nur für die Nachbesetzung einer Arztstelle innerhalb desselben MVZ. Will der Träger eines MVZ, der mehrere MVZ betreibt, die Arztstelle von einem MVZ in ein anderes MVZ verlegen, muss die Arztstelle ausgeschrieben und damit das Nachbesetzungsverfahren nach § 103 Abs. 4 SGB V eingeleitet werden. Der Ausgang dieses Verfahrens ist völlig offen. Es ist keineswegs gewährleistet, dass die Vertragsarztstelle bei dem Träger des MVZ verbleibt, denn der Zulassungsausschuss hat bei der Auswahl der Bewerber diverse Kriterien zu berücksichtigen, und zwar unter anderem die berufliche Eignung, das Approbationsalter und die Dauer der ärztlichen Tätigkeit, so dass die Auswahlentscheidung auch auf einen anderen Arzt, der die Stelle bisher nicht besetzt hat, fallen kann.

Damit ist die Verlegung von Vertragsarztsitzen, die mit einem angestellten Arzt im MVZ besetzt sind, nur über das Nachbesetzungsverfahren möglich. Das LSG Hessen hat die Revision zugelassen, so dass abzuwarten bleibt, ob das BSG die Verlegung von Arztstellen eines MVZ desselben Betreibers auch ohne umständliches Nachbesetzungsverfahren für zulässig erklären wird.

Ihre Ansprechpartnerin:

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

Mit dem Betrieb von Krankenhäusern und ähnlichen Einrichtungen eng verbundene Umsätze

Mit dem Betrieb der in § 4 Nr. 14 (bis zum 31. Dezember 2008: § 4 Nr. 16) Umsatzsteuergesetz genannten Einrichtungen sind Umsätze eng verbunden und damit umsatzsteuerfrei, die für diese Einrichtungen typisch und unerlässlich sind, die regelmäßig und allgemein beim laufenden Betrieb vorkommen und damit unmittelbar oder mittelbar zusammen hängen. Sie dürfen nicht im Wesentlichen dazu bestimmt sein, den Einrichtungen zusätzliche Einnahmen durch Tätigkeiten zu verschaffen, die in unmittelbarem Wettbewerb zu steuerpflichtigen Umsätzen anderer Unternehmer stehen (Abschnitt 100 Abs. 1 der Umsatzsteuerrichtlinien).

Nach der Verfügung Oberfinanzdirektion Frankfurt/M. vom 11. März 2010 (S 7172 A – 7 – St 112) können folgende Leistungen als eng mit dem Betrieb eines Krankenhauses verbundene Umsätze angesehen werden:

- Beherbergung und Verpflegung von ärztlich verordneten Begleitpersonen von Patienten. Die Begleitpersonen müssen an der Versorgung der Patienten beteiligt sein und ihre Anwesenheit muss für die Behandlung und den Behandlungserfolg medizinisch notwendig sein. Die medizinische Notwendigkeit muss durch eine Bestätigung des behandelnden Arztes nachgewiesen werden.
- Nutzungsüberlassung von medizinischen Großgeräten und die damit verbundene Gestellung von medizinischem Hilfspersonal.
- Personalgestellung an einen niedergelassenen Arzt, sofern sie für die ärztliche Versorgung der Krankenhauspatienten unerlässlich ist und sie nicht dazu bestimmt ist, dem Krankenhaus zusätzliche Tätigkeiten zu verschaffen, die in unmittelbarem Wettbewerb mit gewerblichen Unternehmen durchgeführt werden.
- Entgeltliche Personal- und Sachmittelgestellung eines Krankenhauses an einen dort angestellten Chefarzt für das Betreiben einer eigenen Praxis im Krankenhaus.

Als nicht eng mit dem Betrieb von Krankenhäusern verbundene und damit steuerpflichtige Umsätze können nach der Verfügung der OFD Frankfurt/M. angesehen werden:

- Lieferung von Waren (zusätzliche Getränke, Süßigkeiten, Zeitschriften) an Patienten, Heimbewohner, Personal und Patienten
- Lieferung von Speisen und Getränken einer Krankenhausküche an Dritte außerhalb des Krankenhauses
- Gewährung von Beherbergung, Beköstigung und sonstigen Naturalleistungen an Personal
- Überlassung von Büchern, Rundfunk- und Fernsehgeräten sowie Fernsprechanlagen an Patienten, Heimbewohner, Personal oder Besucher zur Mitbenutzung
- Betrieb einer Kindertagesstätte (Betreuung der Kinder von Arbeitnehmern)
- Personalgestellungen, sofern sie nicht unter den oben genannten Voraussetzungen erfolgen
- Beherbergung und Verpflegung von Besuchern und Gästen

- Gestellung von Personal einer Krankenhausapotheke an die Krankenhausapotheke eines anderen Krankenhausträgers
- Leistungen einer Zeitarbeitsfirma, die ausschließlich die bloße Gestellung bzw. den Verleih/die Vermittlung von Personal an Krankenhäuser und ähnliche Einrichtungen zielen. Der Zweck der Leistungen ist hierbei nicht auf die Erbringung von Pflegeleistungen gerichtet.

Ihre Ansprechpartnerin:

Simone Scheffer, Rechtsanwältin/Steuerberaterin
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft
Tel.: 0251/48204-0
e-mail: s.scheffer@bpgra.de



Unternehmensberatungsgesellschaft

DRG-Erlösrisiken erkennen und beseitigen

Prozesse optimieren mit klinischen Pfaden

Die finanziellen und qualitativen Potenziale, die aus einer DRG-Optimierung resultieren, erreichen in der Regel signifikante Größenordnungen. Für ein modernes Krankenhaus, das die eigene Zukunft sichern will, ist die Optimierung des Leistungsgefüges und der Verweildauer ein essenzieller Bestandteil der Weiterentwicklung. Klinische Pfade weisen den Weg und nehmen die positiven Anregungen der Spezialisten am Ort des Geschehens auf. Eine Win-win-Situation für alle - auch für den Patienten.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung der DRG und die Auswirkungen auf die stationäre fallspezifische Verweildauer erfordern eine systematische Auseinandersetzung und Verbesserung der eigenen Leistungsfähigkeit im Krankenhaus. Die Aufgabe des Krankenhausmanagements ist die frühzeitige Identifikation von

- möglichen Erlösrisiken im fachabteilungsbezogenen Leistungsspektrum
- parallel bestehenden Wirtschaftlichkeitsreserven in der Leistungserbringung
- Entscheidungshilfen zur möglichen Neuausrichtung ambulanter Versorgungsstrukturen
- und die Umsetzung der Optimierungen.

Im Folgenden wird methodisch und anhand eines Beispiels der notwendige Prozess zur Verbesserung und zur Erschließung von signifikanten Finanzpotenzialen gezeigt.

Den vollständigen Artikel finden Sie hier >

oder schicken Sie eine Mail an: a.kamp@bpgub.de.

Ihr Ansprechpartner:

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

Studie zur Business- und Kundenorientierung in der IT

Informationstechnologie (IT) avanciert mehr und mehr zum Rückgrat von Leistungserbringern im Gesundheitswesen bzw. Krankenhäusern.

Unsere These:

IT-Kunden- und -Businessorientierung sind absolut erfolgskritisch und müssen effektiv ineinandergreifen, um bei Krankenhäusern in Sachen IT die „PS auf die Straße zu bringen“.

Das Bestehen im zunehmenden Wettbewerb durch das Realisieren von Einsparpotenzialen und das Erschließen von Wachstumschancen ist ohne den Erfolgsfaktor IT kaum vorstellbar. Mehr denn je gilt dies für die Wertschöpfungsprozesse, wie beispielsweise dem Belegungs-, Behandlungs- und Leistungsmanagement – neue technologische Möglichkeiten und intelligente Konzepte schaffen die Basis für Innovation und die Steigerung von Effektivität und Effizienz ... zumindest theoretisch.

Seit Ende September 2010 wurden mehr als 1.400 Geschäftsführer und IT-Leiter von deutschen Krankenhäusern angeschrieben und zur Teilnahme an der Studie eingeladen. Auch wenn die Datenerhebung noch nicht abgeschlossen ist, lassen sich schon jetzt erste Erkenntnisse gewinnen.

So kann beispielsweise im Bereich der IT-Kundenorientierung eine äußerst seltene Nutzung von Medien, wie Newslettern oder Anwenderforen attestiert werden. Dennoch wird die Dringlichkeit des Handelns nur selten als hoch eingestuft. Im Bereich der IT-Businessorientierung wird die Bedeutsamkeit von Trends wie die Einführung einer virtuellen Patientenakte, die Integration digitaler Bildarchive oder auch die übergreifende Datenvernetzung zur Kennzahlengenerierung, -analyse und Entscheidungsunterstützung (Business Intelligence) von mehr als 80% der Teilnehmer als hoch oder sehr hoch eingestuft. Die Umsetzung in der Praxis ist hingegen nicht einmal bei der Hälfte der Teilnehmer vorgenommen worden.

Derartiger Handlungsbedarf im Krankenhaus soll durch die IT-Studie aufgedeckt und die hieraus gewonnenen Erkenntnisse in Handlungsempfehlungen transferiert werden, damit EDV-Abteilungen die Leistungserbringung der Krankenhäuser weiter unterstützen und effizient vorantreiben können.

Ihr Ansprechpartner:

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

Intern

Personalveränderung

Seit 1. Januar 2011 verstärkt Herr Peter Faiß die Unternehmensberatung. Herr Faiß hat nach einem Studium der BWL bereits seit über 20 Jahren Erfahrung in der Beratung von Unternehmen gesammelt. Herr Faiß wechselt von der Adveris Unternehmensberatung zu uns. Sein Schwerpunkt liegt im Gesundheits- und Sozialwesen, hier berät er insbesondere zu IT-Themen und in den Querschnitts- und Verwaltungsbereichen seiner Mandanten. Dabei reicht sein Spektrum von Strategie- über Struktur- und Prozessthemen bis hin zu Personalthemen.

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: 15. Dezember 2010

Redaktion

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