

Newsletter 4/2012

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser,

zum Herbstbeginn erhalten Sie unseren aktuellen Newsletter.

Wir informieren Sie über die wirtschaftliche Lage der Krankenhäuser anhand des jetzt vorliegenden Krankenhausbetriebsvergleichs 2011 und durch ein Interview mit dem Geschäftsführer des Katholischen Krankenhausverbandes der Diözese Osnabrück.

Unsere Fachanwältin für Medizinrecht berichtet über ein wichtiges Urteil des Arbeitsgerichts Köln zur Abgabepflicht von Chefarzten für wahlärztliche Leistungen. Das Urteil wird nach unserer Einschätzung die weiteren Instanzen durchlaufen und hat erhebliche wirtschaftliche Bedeutung für alle Krankenhausträger.

Unsere Arbeitsrechtler stellen mehrere Urteile der Arbeitsgerichte dar, u.a. (erneut) zum Urlaubsanspruch bei Langzeiterkrankung und zur möglichen Begründung eines Arbeitsverhältnisses allein aufgrund ehrenamtlicher Tätigkeit.

Die Tätigkeit in Aufsichtsgremien (Aufsichtsrat, Verwaltungsrat, Caritasrat) gewinnt immer mehr an Gewicht und Bedeutung. Die Mitglieder der genannten Gremien müssen ihre Rolle finden und annehmen sowie einen geregelten Weg finden, die Geschäftsführung nicht nur zu überwachen, sondern auch zu beraten. Die BPG Unternehmensberatung berichtet vor diesem Hintergrund von einer Studie, die sich an Aufsichtsrats- und Verwaltungsratsmitglieder richtet. Wir regen Ihre Teilnahme an dieser Studie an.

Wir wünschen Ihnen „goldene Herbsttage“.

Dipl.-Ing. Jochen Hartung, Wirtschaftsprüfer

BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Golo Busch, Rechtsanwalt

BPG Rechtsanwaltsgesellschaft

Dipl.-Kfm. Andreas Kamp

BPG Unternehmensberatungsgesellschaft

Inhalt

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Entwicklung der Krankenhäuser anhand aktueller Vergleichszahlen aus dem BPG-Krankenhausbetriebsvergleich 2011 [Seite 3](#)

Interview Dr. Markus Jüngerhans [Seite 5](#)

Bilanzierungs- und Offenlegungserleichterungen für Kleinunternehmen – Fortsetzung – [Seite 7](#)

Betriebsaufspaltung zwischen Gemeinnützigen (§ 64 AO) [Seite 8](#)

Umsatzsteuerliche Organschaft: Organisatorische Eingliederung [Seite 8](#)

Steuerlicher Spendenabzug (§ 10b EStG) Muster für Zuwendungsbestätigungen [Seite 9](#)

Rechtsanwaltsgesellschaft

Seit dem 1. Januar 2012 sind Heilbehandlungen ohne Rezept umsatzsteuerpflichtig [Seite 10](#)

Nettolohnoptimierung: Erleichterte Gewährung von Sachbezügen [Seite 10](#)

Änderungen beim Elterngeld [Seite 11](#)

Überraschende Entscheidung des Finanzgerichts Hessen vom 26. April 2012:
Sind bei Förderkörperschaften und geförderter Körperschaft identische Satzungszwecke erforderlich? [Seite 11](#)

Arbeitsgericht Köln entscheidet über Abgabepflicht von Chefärzten für wahlärztliche Leistungen [Seite 12](#)

Bundesgerichtshof entscheidet zur wirtschaftlichen Neugründung einer GmbH [Seite 13](#)

Bundesarbeitsgericht: Kettenbefristungen können trotz Sachgrund rechtsmissbräuchlich sein [Seite 14](#)

Bundesarbeitsgericht: Urlaubsansprüche gehen nach 15 Monaten unter [Seite 14](#)

Wirksame Kündigung ohne Einhaltung der Schriftform? [Seite 15](#)

Bundesarbeitsgericht: Ehrenamtliche Tätigkeit begründet kein Arbeitsverhältnis [Seite 16](#)

3. Änderung des Anwendungserlasses zur Abgabenordnung im Jahr 2012 [Seite 17](#)

Unternehmensberatungsgesellschaft

Veröffentlichung zum Thema Kennzahlen im Krankenhaus [Seite 18](#)

Neue BPG-Studie richtet sich an Aufsichtsrats- bzw. Verwaltungsratsmitglieder! [Seite 18](#)

Impressum [Seite 19](#)



Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Entwicklung der Krankenhäuser anhand aktueller Vergleichszahlen aus dem BPG-Krankenhausbetriebsvergleich 2011

Seit Jahren erstellen wir einen Krankenhausbetriebsvergleich. Die Datenbasis bilden dabei die durch uns geprüften Jahresabschlüsse von rund 70 Krankenhäusern. Es handelt es sich um Krankenhäuser aus insgesamt acht Bundesländern, wobei nordrhein-westfälische und niedersächsische Häuser den Schwerpunkt bilden. Nachdem unser Geschäftsführer, Herr Dipl.-Ing. Jochen Hartung Wirtschaftsprüfer/Steuerberater, im vorherigen Newsletter bereits auf Grundlage der bis dahin durchgeführten Prüfungen und Aufsichtsratssitzungen eine erste Einschätzung der wirtschaftlichen Lage der Krankenhäuser gegeben hat, liegen nun die endgültigen Zahlen aus dem Betriebsvergleich 2011 vor. Die Zahlen bestätigen die erste Einschätzung, dass sich die wirtschaftliche Lage der Krankenhäuser gegenüber dem Vorjahr verschlechtert hat.

Die im Betriebsvergleich einbezogenen Krankenhäuser haben zwischen 35 und 1.013 Planbetten. Ein Teil der Krankenhäuser verfügt darüber hinaus über psychiatrische Abteilungen bzw. sind reine Psychiatrien, so dass wir auch aus diesem Bereich einige ausgesuchte Kennzahlen darstellen werden.

Als statistisches Maß wird der Median verwendet. Der Median (bzw. Zentralwert) halbiert in der Statistik eine Verteilung, d. h. 50 % der Werte der Verteilung sind größer bzw. kleiner als der Median. Er ist gegenüber Ausreißern (extrem abweichenden Werten) deutlich robuster und daher aussagekräftiger als das arithmetische Mittel. Die so ermittelten Werte werden in Schlussbesprechungen bzw. Jahresabschlusspräsentationen verwendet, um vergleichszahlenbasierte Aussagen zur Entwicklung des jeweiligen Krankenhauses tätigen zu können.

Der Krankenhausbetriebsvergleich 2011 umfasst u.a. die Leistungsdaten und Erfolgskennzahlen der Krankenhäuser sowie diverse Auswertungen zum Personalaufwand. Dabei werden erstmalig Vergleichszahlen zur geleisteten Mehrarbeit auf der Grundlage von Urlaub- und Überstundenrückstellungen, zu

den Honorararztaufwendungen und zur Baupauschale dargestellt. Anhand des Betriebsvergleichs lassen sich Trendanalysen und langjährige Entwicklungen aufzeigen, die wir Ihnen anhand einiger ausgesuchter Kennzahlen darstellen wollen.

Leistungsstruktur und -entwicklung

Der Case-Mix-Index (CMI) beschreibt die durchschnittliche Schwere der stationären Fälle gemessen an einer Skala, die dem Gesamt-Ressourcenaufwand entspricht. Der Median unserer Vergleichshäuser liegt im Jahr 2011 mit 0,934 um 0,6 % über dem Wert des Vorjahres. Im Vergleich zum Jahr 2007 ist er insgesamt um 3,4 % gestiegen.

Die Verweildauer liegt mit 7,01 Tagen nahezu auf Vorjahresniveau.

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

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die beschriebenen Kennzahlen:

Leistungsstruktur und -entwicklung	BPG-Betriebsvergleich (Median)				
	2011	2010	2009	2008	2007
Case-Mix-Index	0,934	0,928	0,919	0,905	0,903
Durchschnittliche Verweildauer in Tagen	7,01	7,03	7,25	7,39	8,18
Auslastungsgrad in %	77,5	76,4	77,5	75,9	77,3

Personalkennzahlen

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

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

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

Personal	BPG-Betriebsvergleich (Median)				
	2011	2010	2009	2008	2007
Case-Mix-Punkte je Vollkraft					
- ärztlicher Dienst	154,3	166,0	165,8	165,0	162,8
- Pflegedienst	68,8	64,5	63,6	61,9	58,3
- medizinisch-technischer Dienst	183,1	193,6	186,1	183,2	174,3
- Vollkraft gesamt	26,6	26,5	26,1	25,4	24,6

Insgesamt entfallen auf eine Vollkraft im Jahr 2011 nur 0,4 % mehr Case-Mix-Punkte als im Vorjahr; im Vergleich zum Jahr 2007 sind es 8,1 % mehr Case-Mix-Punkte. Diese Entwicklung zeigt deutlich, dass eine Refinanzierung von Tarifierhöhungen über Effizienzsteigerung von 2010 nach 2011 nicht mehr in dem Umfang früherer Jahre möglich war.

Beim Pflegedienst kam es im Vergleich zum Vorjahr nochmals zu einer Steigerung dieser Kennzahl von 6,7 %; über den Fünfjahreszeitraum ist hier eine Steigerung von 18,0 % zu beobachten.

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

Personal	BPG-Betriebsvergleich (Median)				
	2011	2010	2009	2008	2007
Aufwand je Vollkraft in TEUR					
- ärztlicher Dienst	108,6	105,4	100,5	94,3	89,8
- Pflegedienst	51,5	48,9	48,3	47,3	45,6
- medizinisch-technischer Dienst	49,9	48,4	47,5	46,1	44,6
- Vollkraft gesamt	61,4	59,5	57,3	55,0	52,5

Über alle Dienstarten hinweg nahm der Aufwand je Vollkraft von 2007 bis 2011 um 17,0 % zu. Für eine ärztliche Vollkraft lag der Anstieg der Aufwendungen im selben Zeitraum bei 20,9 %, eine Pflegekraft verdiente 12,9 % mehr. Einen deutlichen Anstieg gab es im Jahr 2011 wiederum bei den Aufwendungen für Honorarärzte. Hatten sie im Jahr 2010 im Verhältnis zu den Aufwendungen für angestellte Ärzte insgesamt noch einen Anteil von 7,7 %, so betrug er im Jahr 2011 bereits 10,8 %. Die neu im Betriebsvergleich aufgenommene Kennzahl für Mehrarbeit (Urlaubs- und Überstundenrückstellungen) ist im Vorjahresvergleich um 15,2 % gestiegen und liegt bei 1.670 EUR je Vollkraft.

Vergleicht man den Anstieg der Aufwendungen je Vollkraft von 17,0 % für die Jahre von 2007 bis 2011 mit dem Anstieg des Landesbasisfallwertes im selben Zeitraum, (z.B. für NRW 8,4 %) zeigt sich, dass sich eine Refinanzierung nur über eine gesteigerte Arbeitsintensität realisieren lässt. Bezogen auf den gesamten Personalbereich scheint dies mit einem 8,1 %-igen Anstieg der Leistungen je Vollkraft gemessen an den Case-Mix-Punkten gelungen. Die separate Betrachtung des ärztlichen Dienstes zeigt allerdings bei einem um 20,9 % gestiegenen Personalaufwand einen 5,2 %-igen Rückgang der Case-Mix-Punkte. Diese Entwicklung ist auch im Zusam-

menhang mit dem Einsatz von Honorarärzten zu sehen, da diese in der Vollkräftestatistik nicht zum ärztlichen Dienst gezählt werden.

Die Personalaufwendungen werden durch die Tarifaabschlüsse auch im Jahr 2012 um rund 3 % steigen. Diese Mehraufwendungen können nur zum Teil über den höheren Landesbasisfallwert 2012 und die Tarifausgleichsrate 2012 refinanziert werden.

Erfolgskennzahlen

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

Erfolg	BPG-Betriebsvergleich (Median)				
	2011	2010	2009	2008	2007
Brutto-Cashflow in % vom Umsatz	1,5	2,9	3,7	2,3	2,8
eigenmittelfinanzierte Abschreibungen in % vom Umsatz	1,43	1,42	1,45	1,24	-
eigenmittelfinanzierte Zinsaufwendungen in % vom Umsatz	0,34	0,33	0,22	0,24	-

Die Übersicht zeigt, dass die Krankenhäuser aus unserem Betriebsvergleich in den vergangenen fünf Jahren einen positiven Brutto-Cashflow erwirtschaften konnten, d.h. von 100 EUR Umsatz standen nach Abzug der laufenden Aufwendungen (im Wesentlichen Personal- und Sachaufwendungen) zwischen 1,50 EUR und 3,70 EUR für eigenfinanzierte Investition oder Darlehenstilgungen zur Verfügung. Somit ist auch im Jahr 2011 noch kein Geld aus der laufenden Geschäftstätigkeit abgeflossen, allerdings konnten erstmals die eigenfinanzierten Abschreibungen und Zinsen nicht mehr im vollen Umfang erwirtschaftet werden.

Die Kennzahlen zeigen, dass die Ergebnisbelastung durch eigenfinanzierte Abschreibungen und Zinsen stetig steigen; mittlerweile müssen im Durchschnitt 1,43 % vom Umsatz für eigenfinanzierte Abschreibungen und 0,34 % für eigenfinanzierte Zinsaufwendungen verwendet werden - Umsatz, der im dualen Finanzierungssystem grundsätzlich zur Finanzierung von Personal- und Sachaufwendungen zur Verfügung stehen sollte.

Zur Bestandsaufnahme der Investitionsmittel der Bundesländer für die Krankenhäuser im Jahr 2011 erklärt der Hauptgeschäftsführer der Deutschen Krankenhausgesellschaft e.V. (DKG), Herr Georg Baum, in einer DKG-Pressemitteilung vom 2. Juli 2012: „Mit 2,67 Milliarden Euro erreichen die von den Bundesländern den Krankenhäusern zur Verfügung gestellten Investitionsmittel einen neuen absoluten Tiefstand. Das ist ein hochgradig unruhliches Ergebnis. 200 Millionen Euro weniger als im Vorjahr, 20 Prozent weniger innerhalb der letzten 10 Jahre. (...)“.

Psychiatrische Kennzahlen

Psychiatrie	BPG-Betriebsvergleich (Median)				
	2011	2010	2009	2008	2007
durchschnittliche Verweildauer in Tagen	22,7	23,1	23,9	23,3	26,1
Ertrag je Fall in EUR	5.179	5.101	5.055	4.955	5.353

Die durchschnittliche Verweildauer in den von uns geprüften psychiatrischen Kliniken lag im Jahr 2011 bei 22,7 Tage. Dabei muss erwähnt werden, dass die Verweildauer in den einzelnen Häusern eine deutliche Differenzierung aufweist. So lagen die Verweildauern zwischen 17 und 53 Tagen. Diese erhebliche Bandbreite ist auch bei den Erträgen je Fall mit im Minimum 1.913 EUR und im Maximum 12.431 EUR festzustellen. Diese Bandbreiten resultieren im Wesentlichen aus sich stark unterscheidenden Krankheitsbildern und Behandlungsmethoden.

Kennzahlen zur Vermögens- und Finanzlage

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

Vermögens- und Finanzlage	BPG-Betriebsvergleich (Median)				
	2011	2010	2009	2008	2007
Eigenkapitalquote (einschl. SoPo) in %	68,7	70,5	76,4	74,5	71,3
Deckungszeitraum der Liquiditätsreserve in Tagen	35	46	38	37	49
Debitorenreichweite in Tagen	46	48	47	47	50

Auffällig ist, dass die Krankenhäuser in unserem Betriebsvergleich mit etwa 69 % eine deutlich bessere Eigenkapitalquote aufweisen als die Krankenhäuser im Bundesdurchschnitt (ca. 60 %). Sie nahm jedoch im Vergleich zu 2010 um 2,6 % ab.

Der Deckungszeitraum der Liquiditätsreserve verringerte sich im Vergleich zum Vorjahr um elf Tage bzw. 23,9 %.

Im Bereich der Debitorenreichweite waren in den Jahren 2007 bis 2011 nur geringe Veränderungen festzustellen.

Zusammenfassung

Insgesamt zeigen die Zahlen des Krankenhausbetriebsvergleichs, dass sich die wirtschaftliche Situation der Krankenhäuser aufgrund der Rahmenbedingungen (geringe Investitionsförderung, Tarifentwicklung, Mehrleistungsabschläge, Entwicklung des Landesbasisfallwertes, Ärztemangel) verschlechtert hat.

Die Zahlen machen auch deutlich, dass im Jahr 2011 Mehrleistungen und Effizienzsteigerungen Mehrkosten aus der tariflichen Entwicklung nicht wie in der Vergangenheit ausgleichen konnten.

Aktuelle Entwicklungen bei den Tarifabschlüssen und den gesetzlichen Vorgaben zu den Mehrleistungsabschlägen werden diese Situation voraussichtlich noch verschärfen.

Viele Krankenhäuser haben ihr Budget im Jahr 2011 nicht erreicht und zum Teil deutlich negative Betriebsergebnisse

ausgewiesen. Vor diesem Hintergrund trifft die Forderung von DKG-Hauptgeschäftsführer Georg Baum auf der 6. DKM-Krankenhauskonferenz den Kern des Problems:

„Ein bedarfsnotwendiges Krankenhaus muss sich auch ohne Mengensteigerung aus der normalen Preisentwicklung finanzieren können!“.

Vor diesem Hintergrund rückt nach Jahren der Mehrleistungen ein effektives Kostencontrolling wieder verstärkt in den Fokus der Krankenhäuser. Die weitere Optimierung des Personaleinsatzes sowie der Betriebs- und Organisationsabläufe sind unbedingt notwendig, um nichtrefinanzierte Kostensteigerungen auffangen zu können.

Mit Unterstützung der BPG Unternehmensberatung, die über vielseitige Kompetenzfelder im Bereich des Personalmanagements verfügt, können in vielen Krankenhäusern durch verbesserte Prozessabläufe effektivere und effizientere Personalstrukturen geschaffen werden.

Ihre Ansprechpartner:

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

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

Interview



Dr. Markus Jüngerhans

Geschäftsführer des Katholischen Krankenhausverbandes der Diözese Osnabrück e.V.

im Gespräch mit

Dipl.-Kfm. Jürgen Groteschulte
Wirtschaftsprüfer/Steuerberater
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Der Katholische Krankenhausverband der Diözese Osnabrück e.V. (KKV-OS) ist der Zusammenschluss von derzeit 19 Krankenhäusern mit katholischer Trägerschaft in der Diözese Osnabrück, die zusammen über circa 4.000 Planbetten und 6.300 Beschäftigte verfügen. In den Mitgliedskrankenhäusern werden alljährlich mehr als 140.000 Patienten versorgt.

Frage: Sehr geehrter Herr Dr. Jüngerhans, was genau sind die Ziele und Aufgaben ihres Verbandes?

Der KKV-OS mit seinem Vorsitzenden Generalvikar Theo Paul verfolgt mit seinen 19 Mitgliedskrankenhäusern ein zentrales Anliegen: die bestmögliche Versorgung unserer Patienten – durch die Verbindung von Innovationskraft und Menschlichkeit.

Der Verband hat sich zum Ziel gesetzt, die Interessen und Standpunkte seiner Mitglieder zu bündeln und nach außen zu vertreten. Hierzu ist der Verband in zahlreichen Gremien auf Landes- und Bundesebene vertreten.

Neben der Beratung zu wirtschaftlichen und qualitativen Themen liegt ein besonderer Schwerpunkt in der Bearbeitung von konfessionellen Fragestellungen. Darüber hinaus sind die Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter(innen) in den Mitgliedskrankenhäusern sowie der Austausch von Erfahrungen in verschiedenen vom Krankenhausverband koordinierten Arbeitskreisen wesentlicher Vereinszweck.

Frage: Die Jahresabschlüsse der meisten Krankenhäuser für das Jahr 2011 liegen vor. Es wird deutlich, dass sich die Ertragslage vieler Krankenhäuser im Vergleich zum Vorjahr merklich verschlechtert hat. Auch der jüngst veröffentlichte Krankenhaus Rating Report 2012 kommt zu dem Ergebnis, dass sich „die wirtschaftliche Situation der deutschen Krankenhäuser seit 2010 verschlechtert hat und sich mittlerweile 15 % der Krankenhäuser im „roten Bereich“ mit erhöhter Insolvenzgefahr befinden dürften. Auch langfristig werden die Kosten voraussichtlich stärker steigen als die Erlöse, und damit dürfte die Lage angespannt bleiben.“

Die Gründe dafür sind in den Häusern unterschiedlich, in der Gesamtheit im Wesentlichen jedoch immer dieselben:

- seit Jahren unzureichende Refinanzierung von Personal- und Sachkostensteigerungen
- Mehraufwand für den Einsatz von Honorarärzten
- steigende Belastung durch vermehrt mit Eigen- und Fremdmitteln finanzierte Investitionen
- weitere Effizienzsteigerungen und Mehrleistungen - wie in den vergangenen Jahren - konnten die Lücke zwischen der Erlös- und Kostenentwicklung nicht mehr schließen

Als Geschäftsführer des Katholischen Krankenhausverbandes der Diözese Osnabrück e.V. haben Sie einen guten Überblick über die aktuelle Situation der Häuser im Osnabrücker Land. Wie erleben Sie die aktuelle Situation?

Durch regelmäßige Gespräche mit den Geschäftsführern und den weiteren Verantwortlichen vor Ort in den Mitgliedskrankenhäusern sowie weiteren Verantwortlichen im Gesundheitsmarkt - durch den kollegialen Austausch der Berufsgruppen in den KKV-Arbeitsgruppen sowie der Arbeit in den Kuratorien und Aufsichtsräte erhält man einen guten Überblick über das „Tagesgeschäft“ in den Mitgliedskrankenhäusern.

Kirchliche Krankenhäuser stellen mit 86 % den wesentlichen Anteil der freigemeinnützigen Krankenhäuser dar und bilden somit einen wichtigen Stützpfiler der Grund – und Regelversorgung. Die Krankenhäuser steuern Ihren Anteil zum Auftrag der Kirche bei, die Menschenfreundlichkeit Gottes in der Zuwendung und Hilfe für kranke Menschen und hilfsbedürftige Angehörige erkennbar werden zu lassen. Augenblicklich stehen die kirchlichen Krankenhäuser vor wegweisenden Herausforderungen. Benötigte Überschüsse, um Betriebskostensteigerungen und Tarifierhöhungen zu finanzieren, die über die Budgets nicht mehr gedeckt sind bleiben aus bzw. nehmen weiter stark ab. Erforderliche Investitionen in die Infrastruktur zu tätigen oder Tarif- und Kostensteigerungen auszugleichen, können von den Krankenhäusern zunehmend nicht mehr kompensiert werden.

Auch kirchliche Krankenhäuser befinden auf dem Weg zu patienten-, qualitäts- und mitarbeiterorientierten Dienstleistungsanbietern. Die Erwartungen sowie das Anspruchsniveau der einzelnen Zielgruppen (Patienten, Mitarbeiter, Angehörige, niedergelassene Ärzte etc.) haben sich in den letzten Jahren deutlich verändert bzw. sind gestiegen. Patienten haben heute eine andere Wahrnehmung hinsichtlich ihrer Möglichkeiten in der medizinischen Versorgung. Die Sicherung und Weiterentwicklung der medizinischen und pflegerischen Versorgungs- und Servicequalität ist in diesem Wettbewerb sozialer Dienstleistungen unverzichtbar geworden.

Frage: Was kann man tun um als kirchliches Krankenhaus mittel- und langfristig erfolgreich am (Gesundheits-) Markt zu bestehen?

Kirchliche Krankenhäuser zeichnen sich traditionell durch ein solides und hohes wirtschaftliches Führungsmanagement, beruhend auf dem immanenten Anliegen der Ressourcenschonung der christlichen Ethik, aus. Erzielte Überschüsse werden zu 100 % in den Entwicklungsausbau und die medizinische und pflegerische Versorgungsqualität der Gesellschaft investiert.

Sie behaupten weiterhin einen konstanten Marktanteil von ca. 40 % im Wettbewerbsvergleich der weiteren am Markt befindlichen Trägerschaften. Erreicht wurde dies, indem frühzeitig Strukturen und Prozesse beleuchtet und den wirtschaftlichen und gesundheitspolitischen Rahmenbedingungen entsprechend angepasst wurden.

Im Bereich der Bettenzahlen bewegen sich die kirchlichen Krankenhäuser im Vergleich zu Wettbewerbern überproportional in der mittleren Größenklasse (101 bis 300 Betten). Mit zahlreichen Krankenhäusern der mittleren Größenklasse wird die Gesundheitsversorgung gerade in dünnbesiedelten und ländlichen Regionen mit dem Auftrag einer flächendeckenden Grund- und Regelversorgung sichergestellt.

Die Verantwortlichen befürworten die Entwicklung „Stark im Verbund“ – in den letzten Jahren wurden unter strategisch-wirtschaftlichen Aspekten die Zusammenschlüsse zu Krankenhausverbänden und die damit verbundenen positiven Synergien (Administrative Funktionen,

Angebotsschwerpunkte, gemeinsame Nutzung Großgeräte, interner Wissenstransfer, Sicherstellung der Versorgung) vorangetrieben. Die weiteren Vorteile liegen in einer stärkeren Positionierung hinsichtlich der Vertragsverhandlungen mit den Gesundheitskassen und Dritten. Oftmals ist es der strategische Weitblick, zumeist ist es aber die bedrohliche wirtschaftliche Situation der kleinen ländlichen Krankenhäuser, der zum notwendigen Handeln zwingt.

Frage: Welche Wettbewerbsvorteile haben aus Ihrer Perspektive Krankenhäusern in katholischer Trägerschaft?

Kirchliche Krankenhäuser haben eine Wertekultur, die von vielen Patienten im Alltag auch wahrgenommen wird. Die persönliche menschliche und zugewandte Atmosphäre zum Patienten und deren Angehörige stehen bei kirchlichen Krankenhäusern im Vordergrund. Medizinische und pflegerische Angebote werden mit Blick auf die individuellen Bedürfnisse und Wünsche der Patienten und Angehörigen angepasst. Das geprägte Menschenbild durch das kirchliche Selbstverständnis sowie die Sichtweise des Menschen als ganzheitliche Einheit von Körper, Geist und Seele bilden das Fundament und stehen dabei im Zentrum allen Tuns. Kirchliche Krankenhäuser nehmen sich schon immer durch Sterbebegleitung und Seelsorge sterbender Patienten und ihrer Angehörigen an. In den letzten Jahren wurden die Palliativstationen und Hospize weiter ausgebaut. Kirchliche Werte werden in den Einrichtungen konsequent verfolgt. Kirchliche Krankenhäuser stehen auch hier immer häufiger vor der Herausforderung, die Balance zwischen qualitativen und wirtschaftlichen Aspekten vor dem Hintergrund der weiter gekürzten finanziellen Rahmenbedingungen zu finden.

Diese Herausforderungen und Angebote bieten auch eine strategische Chance bzw. einen Wettbewerbsvorteil für eine stärkere Etablierung auf dem Markt, wenn ethische Werte zu einem Qualitätsmerkmal werden. Mit diesen spirituellen Angeboten sowie der konsequenten Werte- und Patientenorientierung setzten die kirchlichen Krankenhäuser hochqualitative Akzente im Gesundheitswettbewerb. Im Hinblick auf die gesetzten politischen und finanziellen Rahmenbedingungen ist es ein immer schwieriger werdender Spagat, der von der Krankenhausführung abverlangt wird, zwischen der patientenorientierten Versorgung und einer wirtschaftlichen Balance abzuwägen.

Frage: Mit welchen zentralen, strategischen Herausforderungen sehen sich Krankenhäuser aktuell und zukünftig konfrontiert?

Die Herausforderung liegt in der Strategie, einem zunehmenden Mangel an ärztlichem und pflegerischem Fachpersonal vorzubeugen. Honorarärzten beispielsweise kommt in dieser Mangelsituation eine immer größere Bedeutung zu.

Arbeitgeber Kirche und Caritas - als interessanter und attraktiver Arbeitgeber mit aktuellen familienfreundlichen Angeboten, Arbeiten mit kirchlichen Werten, positivem Arbeitsklima, hoher Arbeitsplatzsicherheit, flexiblen Arbeitszeiten, interessanten und erfüllenden Aufgaben (Sinn der Arbeit). Aktives

Employer Branding liegt im Trend – der Fachkräftemangel ist zu einer konkreten Herausforderung für das Personalmanagement in den Krankenhäusern geworden.

Das zentrale Ziel der Krankenhäuser muss schon jetzt sein, die „richtigen Köpfe“ zu rekrutieren, zu fördern und zu binden. Bei der heutigen (Y-) Generation von Medizinerinnen und Pflegepersonal nehmen das Privat- und Familienleben sowie die Freizeitgestaltung einen viel höheren Stellenwert im Zusammenhang mit geregelten Arbeitszeiten ein als noch vor Jahren. Christliche Krankenhäuser müssen ihre Personalmanagementaktivitäten, um Ärzte und Pflegepersonal zu gewinnen und zu binden, schon jetzt neu skizzieren und für ihre Human-Ressource-Abteilungen die Strukturen moderner Unternehmensführung übernehmen.

Als Fazit lässt sich zusammenfassen, dass in den nächsten Jahren weitere große wirtschafts-politische Herausforderungen auf uns zukommen: demografischer Wandel, Kostendruck, Fachkräftemangel und Personalkosten etc. Die kirchlichen Krankenhäuser müssen weiter ihre Hausaufgaben machen: hohe Spezialisierung, optimierte Prozess- und Kostensituation, modernisierte Infrastruktur, Ausbau der lokalen Infrastruktur und des kollegialen Nebeneinanders sowie die Teilnahme an Verbundstrukturen.

Sehr geehrter Herr Dr. Jüngerhans, wir danken Ihnen für das Gespräch und wünschen Ihnen und Ihrem Verband weiterhin viel Erfolg.

Das Interview wurde am 22. August 2012 geführt.

Bilanzierungs- und Offenlegungserleichterungen für Kleinunternehmen – Fortsetzung –

Bereits in unserem vorausgegangenen Newsletter hatten wir darauf hingewiesen, dass der Rat der Wirtschafts- und Finanzminister in Brüssel am 21. Februar 2012 die sogenannte Micro-Richtlinie (Richtlinie 2012/6/EU vom 21. März 2012) verabschiedet hat. Ziel dieser Regelung ist es, Kleinstkapitalgesellschaften (insbesondere GmbH) und Personenhandelsgesellschaften ohne voll haftende natürliche Personen (gleichgestellte Personenhandelsgesellschaften, insbesondere entsprechende GmbH & Co. KG) von bürokratischen Lasten bei der Aufstellung und Offenlegung ihrer Jahresabschlüsse zu entlasten.

Zur Umsetzung der Richtlinie hat das Bundesministerium der Justiz am 31. Juli 2012 einen Referentenentwurf und in der Folge das Bundeskabinett am 19. September 2012 einen entsprechenden Regierungsentwurf zu dem sogenannten „Kleinstkapitalgesellschaften-Bilanzänderungsgesetz – MicroBilG“ vorgelegt. Unter weitgehender Umsetzung der in der Micro-Richtlinie vorgesehenen Regelungen enthält der Gesetzentwurf konkret u. a. folgende Erleichterungen:

- Verzicht auf die Erstellung eines Anhangs, wenn bestimmte Angaben (z. B. Haftungsverhältnisse, Kredite und Vorschüsse an Mitglieder von Geschäftsführung und Aufsichtsorganen) unter der Bilanz ausgewiesen werden,
- Verringerung der Darstellungstiefe im Jahresabschluss durch Anwendung vereinfachter Gliederungsschemata für Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung, Wegfall bestimmter Rechnungsabgrenzungsposten,
- Einschränkung der Offenlegungspflichten: Wahlrecht zur Erfüllung der Offenlegungspflichten durch Veröffentlichung der Bilanz im (elektronischen) Bundesanzeiger oder Hinterlegung der Bilanz (als Datei) beim Betreiber des Bundesanzeigers. Entscheidet sich die Kleinstkapitalgesellschaft für die Hinterlegung, ist die Einsichtnahme in die Bilanz durch Dritte nur noch auf Antrag durch Übermittlung einer Kopie möglich.

Kleinstkapitalgesellschaften, für die die Erleichterungsvorschriften zur Anwendung kommen, sind solche Kapitalgesellschaften und diesen gleichgestellte Personenhandelsgesellschaften, die mindestens zwei der folgenden drei Schwellenwerte an zwei aufeinander folgenden Bilanzstichtagen nicht überschreiten:

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

Nach dem vorliegenden Gesetzesentwurf soll die Neuregelung für Geschäftsjahre gelten, deren Abschlussstichtag nach dem 30. Dezember 2012 liegt. Das bedeutet, dass Kleinstkapitalgesellschaften und diesen gleichgestellte Personenhandels-gesellschaften, deren Geschäftsjahr zum 31. Dezember 2012 endet, die Neuregelungen bereits für dieses Geschäftsjahr in Anspruch nehmen könnten.

Sowohl der Referentenentwurf als auch der (neuere) Regierungsentwurf sind auf der Internetseite des BMJ verfügbar. Über die weitere Entwicklung werden wir berichten.

Ihr Ansprechpartner:

Dipl.-Kfm. Jürgen Strack
Wirtschaftsprüfer/Steuerberater
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Tel. 0251/48204-63
E-mail: j.strack@bpgwp.de

Betriebsaufspaltung zwischen Gemeinnützigen (§ 64 AO)

Nach der bisherigen Auffassung der Finanzverwaltung wurden die ertragsteuerlichen Folgen einer Betriebsaufspaltung (steuerpflichtiger wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb, Frage der Mittelverwendung) zwischen zwei steuerbegünstigten Körperschaften nicht angewendet.

Mit der Änderung des Anwendungserlasses zum 1. Januar 2012 ist die Finanzverwaltung nunmehr der Auffassung, dass dies nur noch insoweit gilt, als die überlassenen wesentlichen Betriebsgrundlagen beim steuerbegünstigten Betriebsunternehmen nicht in einem steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb eingesetzt werden (AEAO Nr. 3 Satz 8 zu § 64 AO).

Vor diesem Hintergrund ist zu befürchten, dass, wenn ein steuerbegünstigtes Betriebsunternehmen wesentliche Betriebsgrundlagen in einem steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb einsetzt, dies seitens der Finanzverwaltung so gewertet wird, wie eine Betriebsaufspaltung unter Beteiligung einer voll steuerpflichtigen Tochtergesellschaft.

Fazit:

Steuerbegünstigte Körperschaften, zwischen denen eine Betriebsaufspaltung besteht, sollten prüfen, ob die überlassenen Wirtschaftsgüter bei der Betriebsgesellschaft in einem steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb eingesetzt werden. Ist dies der Fall, kann dies nach neuer Auffassung der Finanzverwaltung beim Besitzunternehmen zu einer partiellen Ertragsteuerpflicht führen.

Ihr Ansprechpartner:

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

Umsatzsteuerliche Organschaft: Organisatorische Eingliederung

Das Bundesministerium für Finanzen (BMF) hat vor dem Hintergrund der letzten Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes (BFH; z.B. Urteil vom 7. Juli 2011 V R 53/10) am 30. Januar 2012 den Entwurf eines Schreibens zur organisatorischen Eingliederung bei der umsatzsteuerlichen Organschaft an die obersten Finanzbehörden der Länder versandt.

Die Bundessteuerberaterkammer (BStBK) kritisiert, dass in dem Entwurf nicht klar zum Ausdruck kommt, ob es für eine organisatorische Eingliederung ausreicht, wenn die Möglichkeit der Willensbildung in der Organgesellschaft beim Organträger liegt oder ob bei der Organgesellschaft eine vom Willen des Organträgers abweichende Willensbildung ausgeschlossen sein muss.

Der Berufsstand regt daher eine Klarstellung dahingehend an, dass es für die organisatorische Eingliederung ausreicht, dass bei der Organgesellschaft eine vom Willen des Organträgers abweichende Willensbildung nicht möglich ist.

Auch sei der Begriff des „leitenden Mitarbeiters“ des Organträgers, der zum Geschäftsführer der Organgesellschaft bestellt ist, im Entwurf nicht näher definiert worden.

Von daher schlägt die BStBK vor, bei der Bestimmung des „leitenden Mitarbeiters“ beim Organträger nicht auf die handelsrechtliche Bevollmächtigung (z.B. Prokura), sondern auf das arbeitsrechtliche Direktionsrecht des Arbeitgebers gegenüber dem als Geschäftsführer der Organgesellschaft eingesetzten Mitarbeiter abzustellen und daher das Adjektiv „leitend“ zu streichen.

Fazit:

Der Entwurf des BMF-Schreibens fasst die bisherige Rechtsprechung des BFH zu Fragen der organisatorischen Eingliederung zusammen. Leider enthält es keine eindeutigen Formulierungen, erläuternde Regelungen oder gar Praxishinweise. Insoweit ist zu hoffen, dass es seitens der Finanzverwaltung klarstellend überarbeitet wird.

Ihr Ansprechpartner:

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

Steuerlicher Spendenabzug (§ 10b EStG) Muster für Zuwendungsbestätigungen

Abzugsfähige Spenden und Mitgliedsbeiträge i.S. des § 10b EStG, § 9 Abs. 1 Nr. 2 KStG und § 9 Nr. 5 GewStG sind durch eine Zuwendungsbestätigung nachzuweisen (§ 50 Abs. 1 EStDV).

Mit Schreiben vom 30. August 2012 (Az. IV C 4 – S 2223/07/0018 005) hat das Bundesministerium für Finanzen die amtlich verbindlichen Muster für Zuwendungsbestätigungen aktualisiert.

Danach sind die dem Schreiben als Anlage beigefügten Muster für Zuwendungsbestätigungen verbindlich vorgeschrieben. Die Wortwahl und die Reihenfolge der vorgegebenen Textpassagen sind beizubehalten, Umformulierungen sind unzulässig. Danksagungen an den Zuwendenden sowie Werbung für die Ziele der steuerbegünstigten Einrichtungen dürfen allenfalls auf der Rückseite der Zuwendungsbestätigung angebracht werden. Ferner darf die Zuwendungsbestätigung die Größe einer Din A 4 Seite nicht überschreiten.

Der Zuwendungsempfänger kann in der Zuwendungsbestätigung alle ihn betreffenden steuerbegünstigten Zwecke nennen. Der zugewendete Betrag ist in Ziffern als auch in Buchstaben zu benennen.

Sachspenden sind weiterhin danach zu unterscheiden, ob sie aus dem Betriebsvermögen oder dem Privatvermögen geleistet werden.

Bei einer Geldspende ist stets anzugeben, ob es sich um einen Verzicht auf die Erstattung von Aufwendungen handelt. Sammelbestätigungen bedürfen der Aufschlüsselung sämtlicher Einzelzuwendungen.

Des Weiteren hat die steuerbegünstigte Körperschaft ein Doppel der Zuwendungsbestätigung aufzubewahren. Dies ist auch, unter Beachtung der Grundsätze ordnungsmäßiger DV-gestützter Buchführung, in elektronischer Form möglich. Die neuen Muster für Zuwendungsbestätigungen werden als ausfüllbare Formulare unter www.formulare-bfinv.de zur Verfügung gestellt. Es wird von der Finanzverwaltung nicht beanstandet, wenn bis zum 31. Dezember 2012 die bisherigen Muster für Zuwendungsbestätigungen verwendet werden.

Fazit:

Die aktualisierten Muster der Zuwendungsbestätigungen enthalten lediglich redaktionelle Änderungen. Dennoch sind diese Muster verbindlich und müssen spätestens ab dem 1. Januar 2013 für die Ausstellung von Zuwendungsbestätigungen verwendet werden.

Ihr Ansprechpartner:

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



Rechtsanwaltsgesellschaft

STEUERRECHT

Seit dem 1. Januar 2012 sind Heilbehandlungen ohne Rezept umsatzsteuerpflichtig

Laut einem aktuellen Erlass des Bundesministeriums für Finanzen (BMF) vom 19. Juni 2012 zu § 14 Nr. 14a Umsatzsteuergesetz (UStG) ist die Tätigkeit von Gesundheitsfachberufen, wie Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Logopäden, Podologen etc. rückwirkend ab dem 1. Januar 2012 nur dann umsatzsteuerfrei, wenn ein Kassen- oder Privat Rezept eines (Zahn-) Arztes oder Heilpraktikers vorliegt oder die Behandlung im Rahmen einer Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme erbracht wird.

Wörtlich heißt es in dem Erlass:

„Für Leistungen aus der Tätigkeit von Gesundheitsfachberufen kommt die Steuerbefreiung grundsätzlich nur in Betracht, wenn sie aufgrund ärztlicher Verordnung bzw. einer Verordnung eines Heilpraktikers oder im Rahmen einer Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme durchgeführt werden (vgl. BFH-Urteil vom 7. 7. 2005, V R 23/04, BStBl II, S. 904).“

Konsequenzen aus diesem Erlass

Eine eigene Diagnose der medizinischen Indikation für die Heilbehandlung ist den Gesundheitsfachberufen nicht mehr möglich. Das bedeutet, dass sich physiotherapeutische Behandlungen, wie Massagen, Krankengymnastik, Ergotherapie etc. ab dem 1. Januar 2012 um 7 % und podologische Behandlungen um 19 % verteuern werden, sofern diese Leistungen nicht ärztlicherseits verordnet werden. Das BMF stuft damit Heilbehandlungen ohne Rezept als umsatzsteuerpflichtige „Wellnessmaßnahmen“ ein.

Ihre Ansprechpartnerin:

Sylvia Köchling
Rechtsanwältin/Fachanwältin für Medizinrecht
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft
Tel. 0251/4183290
E-mail: s.koechling@bpgra.de

Nettolohnoptimierung: Erleichterte Gewährung von Sachbezügen

Von 90,00 Euro brutto bleiben vielen Arbeitnehmern nur etwa 45,00 Euro netto. Wie attraktiv für Arbeitgeber und Arbeitnehmer erscheint es da, den Arbeitnehmern 44,00 Euro monatlich steuer- und sozialversicherungsabgabenfrei bezahlen zu dürfen. Dies kann insbesondere durch Abgabe von Warengutscheinen erfolgen, deren Gewährung durch die Finanzverwaltung inzwischen erleichtert wurde:

Die Neuerungen

Durch Warengutscheine können steuer- und sozialversicherungsfreie Zuwendungen an Mitarbeiter erfolgen. Bei einer Behandlung als Sachbezug bleiben sie im Rahmen der Grenze von 44,00 Euro lohnsteuer- und sozialabgabenfrei. Sind die Gutscheine dagegen als Barlohn anzusehen, sind sie immer in voller Höhe steuer- und sozialabgabenpflichtig. Die Abgrenzung zwischen Barlohn und Sachbezug führte bei Warengutscheinen in der Praxis oft zu erheblichem Streitpotenzial. Nach vormaliger Ansicht der Finanzverwaltung war ein Warengutschein kein begünstigter Sachbezug, wenn neben der Bezeichnung der abzugebenden Ware oder Dienstleistung auch ein anzurechnender Betrag oder Höchstbetrag (z. B. „im Wert von 44 Euro“) angegeben war. Sie ging dann davon aus, dass ein solcher Gutschein die Funktion von Bargeld hat, was die Annahme eines Sachbezugs und die Anwendung der 44-Euro-Freigrenze ausschloss.

Ob Barlohn oder Sachbezug vorliegt, entscheidet sich nach neueren Urteilen des Bundesfinanzhofs nach dem Rechtsgrund des Zuflusses, also danach, was der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber beanspruchen kann. Kann bei Einlösung des Gutscheins ausschließlich eine Ware beansprucht werden, ist die Auszahlung von Bargeld also ausgeschlossen, so ist nach der neuen Rechtsprechung ein Warengutschein als Sachbezug anzusehen. Die Angabe eines Betrags oder Höchstbetrags ist nunmehr unschädlich. Ein begünstigter Sachbezug liegt danach auch dann vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Geldbetrag mit der Auflage zuwendet, den empfangenen Geldbetrag nur

zum Erwerb einer bestimmten Sache zu verwenden (z. B. durch eine Tankkarte).

Praxistipp

Für Arbeitgeber wird die Abgabe von Warengutscheinen deutlich attraktiver. Gutscheine für Warenhäuser oder Tankgutscheine lassen sich ohne größeren Aufwand bereitstellen und sorgen dafür, dass Arbeitnehmer damit bis zu 44,00 Euro im Monat steuer- und sozialversicherungsfrei erhalten können. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass eine Zusammenrechnung erfolgt, so dass nur einmal 44,00 Euro monatlich begünstigt gewährt werden können. Übrigens ist die 44,00-Euro-Regelung auch bei geringfügig Beschäftigten anwendbar; allerdings sollte hier auf jeden Fall eine Überschreitung der Sachbezugsfreigrenze vermieden werden, da sonst der Minijobber ggf. in die sog. Gleitzone gerät, was i. d. R. nachteilig ist.

Ihre Ansprechpartner:

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

Christoph Noelke
Rechtsanwalt
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft
Tel. 0251/4183290
E-mail: c.noelke@bpgra.de

21 Prozent abzuziehen. Weil dieser Wert um rund einen halben Prozentpunkt über den gegenwärtigen Beitragssätzen liegt (ohne erhöhten Pflegeversicherungssatz), verringert sich das Elterngeld bei einem Bruttolohn zwischen 2.000,00 und 3.000,00 Euro um monatlich sieben bis zehn Euro.

Deutlich stärker wirkt sich die Änderung bei der abzuziehenden Lohnsteuer aus. Dabei wird die Steuerklasse zugrunde gelegt, welche die meisten Monate innerhalb des zwölfmonatigen Berechnungszeitraumes vorlag. Der „Trick“ eines Wechsels in eine günstigere Steuerklasse mit dem Zweck, ein höheres Elterngeld zu beziehen, kann zukünftig also nur noch dann funktionieren, wenn die neue Steuerklasse mindestens sieben Monate vor der Geburt vom Finanzamt eingetragen war. Freibeträge, etwa für hohe Werbungskosten, die bisher ebenfalls mit dem Nettolohn auch das Elterngeld erhöhten, werden gar nicht mehr berücksichtigt.

Ihre Ansprechpartner:

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

Christoph Noelke
Rechtsanwalt
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft
Tel. 0251/4183290
E-mail: c.noelke@bpgra.de

Änderungen beim Elterngeld

Von der Presse und der Öffentlichkeit wenig wahrgenommen, hat der Bundesrat im Juli 2012 gesetzliche Änderungen zum Elterngeld beschlossen. Ziele waren eine leichtere Berechnungsweise und die schnellere Auszahlung. Allerdings sind die Neuregelungen teilweise mit Nachteilen für die Eltern verbunden.

Die Neuerungen

Das Elterngeld beträgt in der Regel 65 Prozent des durchschnittlich erzielten Nettoeinkommens der letzten zwölf Monate vor der Geburt des Kindes. Zur Berechnung greifen Arbeitnehmer derzeit auf ihre Lohnabrechnungen zurück und nehmen den Nettolohn nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen. Zusätzlich ist nur ein Zwölftel des Arbeitnehmer-Pauschbetrages abzuziehen. Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld bleiben unberücksichtigt.

Für Kinder, die ab dem nächsten Jahr geboren werden, muss der Nettolohn selbst berechnet werden. Anders als bisher werden jedoch nicht die tatsächlichen Abzüge aus den Gehaltsabrechnungen zugrunde gelegt, sondern es gelten für die gesetzliche Sozialversicherung feste Pauschalsätze, die im Elterngeldgesetz selbst festgelegt sind. Insgesamt sind für Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

Überraschende Entscheidung des Finanzgerichts Hessen vom 26. April 2012: Sind bei Förderkörperschaften und geförderter Körperschaft identische Satzungszwecke erforderlich?

Das Gemeinnützigkeitsrecht kennt zwei Möglichkeiten der Mittelweitergabe an andere Körperschaften: Die Beschaffung und Weiterleitung von Mitteln durch eine Förderkörperschaft gemäß § 58 Nr. 1 AO auf der einen Seite und die teilweise Mittelweitergabe an andere steuerbegünstigte Körperschaften oder Körperschaften des öffentlichen Rechts gemäß § 58 Nr. 2 AO andererseits.

Das Urteil des Finanzgerichts (FG) Hessen

Das FG Hessen fordert in einem Urteil vom 26. April 2012 (Az: 4 K 2239/09), dass die Zwecke der Empfangskörperschaft denen der Förderkörperschaft entsprechen müssen.

Die Abgrenzung zwischen beiden Formen der gemeinnützigkeitsrechtlichen Förderung richtet sich nach dem Umfang der Mittelweitergabe. Wird lediglich ein Teil der Mittel an eine andere gemeinnützige Körperschaft weitergeleitet, ist dies

ohne eigene Satzungsregelung nach § 58 Nr. 2 AO möglich. Nach bislang überwiegend vertretener Auffassung müssen die gemeinnützigen Zwecke des Empfängers in diesem Fall nicht mit denen der weiterleitenden Körperschaft übereinstimmen. Will die Körperschaft ihre Mittel überwiegend weitergeben (sog. Förderkörperschaft oder Mittelbeschaffungskörperschaft, wie z.B. ein Förderverein), sind die Beschaffung und Weitergabe der Mittel an andere gemeinnützige Organisationen hingegen als eigentlicher Zweck der Körperschaft mit in die Satzung aufzunehmen (§ 58 Nr. 1 AO und AEAO zu § 58 Nr. 1). Das FG Hessen verlangt in seinem Urteil, dass die Mittelbeschaffung gemäß § 58 Nr. 1 AO auf Ebene der Förderorganisation zu denselben Zwecken erfolgen muss, die auch die Empfängerkörperschaft nach ihrer Satzung und dem ihr erteilten Feststellungsbescheid verfolgt.

Die Forderung des FG Hessen ist insoweit überraschend, als man bislang ganz überwiegend davon ausging, dass auch die Mittelweitergabe nach § 58 Nr. 1 AO eine Zweckidentität nicht voraussetzt. Die gesetzliche Regelung spricht ausdrücklich von den „steuerbegünstigten Zwecken einer anderen Körperschaft“ und nimmt gerade nicht auf die satzungsgemäßen Zwecke der Förderkörperschaft Bezug.

Wenn sich Förderkörperschaften satzungsmäßig auf die Beschaffung von Mitteln für einen konkreten steuerbegünstigten Zweck verpflichten, ist die Forderung nach Zweckidentität nachvollziehbar. Beschafft die Förderkörperschaft nach ihrer Satzung Mittel für bestimmte steuerbegünstigte Zwecke, ist die Weiterleitung von Mitteln an den falschen gemeinnützigen Empfänger also zwingend zu vermeiden. Andernfalls wäre die tatsächliche Geschäftsführung nicht auf die Verwirklichung der satzungsmäßigen Zwecke gerichtet. Dies kann den Entzug der Gemeinnützigkeit nach sich ziehen.

Unproblematisch sind die Fälle, in denen die Förderkörperschaft bereits in der Satzung eine gemeinnützige Körperschaft namensmäßig ausdrücklich bezeichnet. In diesen Fällen ist nach diesseitiger Ansicht eine ausdrückliche Erwähnung der Zwecke in der Satzung der Förderkörperschaft nicht erforderlich.

Ob die Zweckidentität auch in Fällen bloß teilweiser Mittelweitergaben i.S.d. § 58 Nr. 2 AO gelten soll, lässt das FG Hessen offen.

Praxistipp

Von der Weitergabe von Mitteln einer gemeinnützigen Förderkörperschaft an eine operativ tätige gemeinnützige Körperschaft mit abweichenden Satzungszwecken sollte gegenwärtig solange abgesehen werden, bis entweder der Bundesfinanzhof die Frage höchstrichterlich geklärt hat oder die Finanzverwaltung vor Ort Auswirkungen auf die Gemeinnützigkeit der Förderkörperschaft verneint.

Ihr Ansprechpartner:

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

MEDIZINRECHT

Arbeitsgericht Köln entscheidet über Abgabepflicht von Chefärzten für wahlärztliche Leistungen

Das Arbeitsgericht (ArbG) Köln hat einen Krankenhausträger in einem kürzlich ergangenen Urteil vom 29. Juni 2012 (Az: 1 Ca 9861/11) überraschenderweise verurteilt, sämtliche seit dem Jahr 2007 gezahlten Kostenerstattungen für die gesondert berechenbaren Leistungen an den Chefarzt zurückzuzahlen. Das Urteil ist nicht rechtskräftig. Es ist davon auszugehen, dass wegen der erheblichen finanziellen Auswirkungen des Urteils auf den betroffenen Krankenhausträger der gesamte Instanzenzug bis hin zum Bundesarbeitsgericht beschränkt wird, so dass derzeit völlig offen ist, ob das Urteil Bestand haben wird.

Der Fall

Geklagt hatte ein Chefarzt mit Privatliquidationsrecht. Nach dem Chefarzt-Dienstvertrag aus dem Jahr 1999 hat der Chefarzt an den Krankenhausträger Kosten für die gesondert berechenbaren Leistungen zu erstatten, und zwar „nach Maßgabe des Krankenhausfinanzierungsgesetzes und der Bundespflegesatzverordnung in der jeweils gültigen Fassung und der diese ergänzenden oder ersetzenden Bestimmungen“.

Der Chefarzt verlangte die in den Jahren 2007 bis 2011 an den Krankenhausträger geleisteten Kostenerstattungen in Höhe von ca. 380.000 € zurück, weil nach seiner Auffassung mit der Umstellung des Krankenhausfinanzierungsrechts auf das DRG-System im Jahr 2003 die Rechtsgrundlage für den Kostenabzug vom Pflegesatz entfallen sei.

Das Urteil des ArbG Köln

Das Gericht gab der Klage des Chefarztes statt und führt zur Begründung aus, dass es für die Zahlungen des Chefarztes an einer Rechtsgrundlage fehle. Weder der Chefarzt-Dienstvertrag noch die gesetzlichen Regelungen des Krankenhausentgeltgesetzes seien ausreichende Rechtsgrundlagen für die Kostenerstattungspflicht.

Dem Chefarzt-Dienstvertrag sei durch das Inkrafttreten des DRG-Systems im Jahr 2003 die Rechtsgrundlage entzogen. Das Krankenhausentgeltgesetz stelle keine das Krankenhausfinanzierungsgesetz und die Bundespflegesatzverordnung „ergänzende“ oder „ersetzende“ Bestimmung im Sinne des Chefarzt-Dienstvertrages dar. Vielmehr sei das Krankenhausentgeltgesetz gewissermaßen selbständig neben diese beiden Regelungen getreten.

§ 19 Absatz 2 Satz 1 Krankenhausentgeltgesetz komme ebenfalls nicht als Rechtsgrundlage für die Abgabepflicht des Chefarztes in Betracht. Zwar werde mit dieser Bestimmung eine Abgabepflicht der Chefarzte, die zur gesonderten Berechnung wahlärztlicher Leistungen berechtigt seien, normiert, die Abgabepflicht ergebe sich aber nicht schon kraft Gesetzes, sondern müsse vertraglich vereinbart werden. Dies sei hier nicht geschehen.

Angriffspunkte gegen das Urteil

Dem Urteil lässt sich die Gesetzesbegründung zum Fallpauschalengesetz entgegen halten. Dort heißt es wörtlich:

„Das Krankenhausentgeltgesetz ersetzt zum 1. Januar 2003 die Bundespflegesatzverordnung bei den Krankenhäusern, die dem neuen DRG-Vergütungssystem nach § 17b KHG unterliegen.“

Mit Blick auf die Gesetzesbegründung kann daher wohl keine Rede davon sein, dass das Krankenhausentgeltgesetz neben das Krankenhausfinanzierungsgesetz und die Bundespflegesatzverordnung getreten sei.

Konsequenzen für die Praxis

Sollte die Rechtsprechung des ArbG Köln trotzdem (wider Erwarten) in letzter Instanz bestätigt werden, müssen die Chefarzt-Dienstverträge, die noch eine Abgabepflicht nach der Bundespflegesatzverordnung vorsehen, unter Berufung auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage angepasst werden oder eine Änderungskündigung ausgesprochen werden, um eine Zahlung der Kostenerstattungen zu erreichen. Welcher Vorgehensweise der Vorzug zu geben ist, richtet sich nach den Regeln des jeweiligen Chefarzt-Dienstvertrages.

Der Mustervertrag der Deutsche Krankenhausgesellschaft e.V. (DKG) in der 5. Auflage vom November 1996 sieht übrigens eine Kostenerstattungspflicht für die liquidationsberechtigten Leistungen vor, sollte ein Kostenabzug im Sinne der Vorschriften des Krankenhausfinanzierungsgesetzes und der Bundespflegesatzverordnung entfallen. Sofern bei der Abfassung des Chefarzt-Dienstvertrages das DKG-Muster zugrunde gelegt wurde, besteht daher kein Anpassungsbedarf.

Ihre Ansprechpartnerin:

Sylvia Köchling
Rechtsanwältin/Fachanwältin für Medizinrecht
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft
Tel. 0251/4183290
E-mail: s.koechling@bpgra.de

GESELLSCHAFTSRECHT

Bundesgerichtshof entscheidet zur wirtschaftlichen Neugründung einer GmbH

Sofern eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) bisher ohne Geschäftsbetrieb gewesen ist (Vorratsgesellschaft) oder zwischenzeitlich unternehmenslos geworden ist (Mantelgesellschaft), stellt die erstmalige oder erneute Aktivierung der GmbH eine wirtschaftliche Neugründung dar. Dies ist bei der Versicherung nach § 8 Abs. 2 Satz 1 GmbHG (Einzahlung auf das Stammkapital) offen zu legen. Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Urteil vom 6. März 2012 (Az: II ZR 56/10) über die haftungsrechtlichen Folgen bei unterbliebener Offenlegung entschieden.

Das Urteil des BGH

Das Oberlandesgericht München hatte entschieden, dass bei wirtschaftlicher Neugründung einer GmbH, die dem Registergericht nicht offengelegt wurde, die Gesellschafter unbeschränkt für bereits entstandene Verluste haften. Der BGH stellt jedoch klar, dass bei unterbliebener Offenlegung der wirtschaftlichen Neugründung die Gesellschafter nicht unbeschränkt für Verluste der Gesellschaft, sondern nur beschränkt im Umfang einer Unterbilanz haften. Das bedeutet, dass diejenigen Gesellschafter, die der Geschäftsaufnahme zugestimmt haben, eine etwaige Differenz zwischen dem satzungsmäßigen (statutarischen) Stammkapital und dem (noch) vorhandenen Nettovermögen der Gesellschaft auszugleichen haben. Diese Unterbilanzhaftung trifft auch den späteren Erwerber von Geschäftsanteilen.

Maßgeblicher Stichtag für den Umfang der Unterbilanz ist – so der BGH – der erstmalige Außenauftritt der neugegründeten Gesellschaft. Das ist entweder die Aufnahme der wirtschaftlichen Tätigkeit oder die Anmeldung von Satzungsänderungen beim Registergericht.

Praxistipp

Die Geschäftsführer sind somit verpflichtet, die wirtschaftliche Neugründung dem Registergericht offenzulegen und hierbei nach § 8 Abs. 2 Satz 1 GmbHG zu versichern, dass das satzungsmäßige Stammkapital (weiterhin oder wieder) vorhanden ist. Ein pflichtwidriges Unterlassen kann Schadenersatzansprüche auslösen.

Erwerber von Geschäftsanteilen sollten sorgfältig prüfen, ob in der Vergangenheit eine wirtschaftliche Neugründung erfolgt ist und – bejahendenfalls – im Zeitpunkt der wirtschaftlichen Neugründung keine Unterbilanz vorlag.

Ihre Ansprechpartnerin:

Sylvia Köchling
Rechtsanwältin/Fachanwältin für Medizinrecht
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft
Tel. 0251/4183290
E-mail: s.koechling@bpgra.de

ARBEITSRECHT

Bundesarbeitsgericht: Kettenbefristungen können trotz Sachgrund rechtsmissbräuchlich sein

Befristungen von Arbeitsverträgen können trotz Vorliegens eines Sachgrundes aufgrund der besonderen Umstände des Einzelfalls ausnahmsweise rechtsmissbräuchlich und daher unwirksam sein (so Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 18. Juli 2012, Az.: 7 AZR 783/10). Für das Vorliegen eines solchen Rechtsmissbrauchs können insbesondere eine sehr lange Gesamtdauer oder eine außergewöhnlich hohe Anzahl von aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen mit demselben Arbeitgeber sprechen.

Der Fall

Die Klägerin war bei dem beklagten Land aufgrund von insgesamt 13 befristeten Arbeitsverträgen von Juli 1996 bis Dezember 2007 als Justizangestellte im Geschäftsstellenbereich des Amtsgerichts (AG) Köln beschäftigt. Die befristete Beschäftigung diente jeweils der Vertretung von Justizangestellten, die sich in Elternzeit oder Sonderurlaub befanden. Es spricht vieles dafür, dass bei Abschluss des letzten mit der Klägerin im Dezember 2006 geschlossenen, bis Dezember 2007 befristeten Vertrags beim AG ein ständiger Vertretungsbedarf an Justizangestellten vorhanden war.

Die Klägerin wehrte sich gegen die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses und machte mit ihrer Klage den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses geltend. Die erste und zweite Instanz wiesen die Klage ab. Das BAG hat den Europäischen Gerichtshof (EuGH) um Vorabentscheidung gebeten, ob es mit der Rahmenvereinbarung vereinbar ist, die wiederholte Befristung eines Arbeitsvertrags auch dann auf den im nationalen Recht vorgesehenen Sachgrund der Vertretung zu stützen, wenn bei dem Arbeitgeber ein ständiger Vertretungsbedarf besteht, der auch durch unbefristete Einstellungen befriedigt werden könnte.

Die Entscheidungen des EuGH und des BAG

Der EuGH entschied, dass, wenn ein Arbeitgeber wiederholt oder sogar dauerhaft auf befristete Vertretungen zurückgreife, dies weder der Annahme eines sachlichen Grundes i.S.d. Rahmenvereinbarung entgegenstehe, noch daraus das Vorliegen eines Missbrauchs i.S.d. Bestimmung (EuGH v. 26. Januar 2012, C-586/10 – „Kücük“) folge. Die nationalen staatlichen Stellen müssten aber auch bei Vorliegen eines sachlichen Grundes alle mit der Verlängerung der befristeten Verträge verbundenen Umstände berücksichtigen, da sie einen Hinweis auf Missbrauch geben können, den § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung verhindern soll. Bei dieser Prüfung könnten sich die Zahl und Dauer der mit demselben Arbeitgeber geschlossenen aufeinander folgenden Verträge als relevant erweisen. Daraufhin hob der BAG das Berufungsurteil auf und wies die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurück. Dem beklagten Land müsse noch Gelegenheit gegeben werden,

besondere Umstände vorzutragen, die der Annahme des an sich indizierten Rechtsmissbrauchs entgegenstehen.

Das Vorliegen eines ständigen Vertretungsbedarfs stehe zwar nicht der Annahme des Sachgrundes der Vertretung entgegen, sondern es könne an den Grundsätzen der Sachgrundprüfung uneingeschränkt festgehalten werden. Allerdings könne unter besonderen Umständen die Befristung eines Arbeitsvertrags trotz Vorliegens eines sachlichen Grundes wegen rechtsmissbräuchlicher Ausnutzung der an sich eröffneten rechtlichen Gestaltungsmöglichkeit unwirksam sein. Dies entspreche den sich aus Treu und Glauben gem. § 242 BGB ergebenden Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs. An einen solchen nur ausnahmsweise anzunehmenden Rechtsmissbrauch seien jedoch hohe Anforderungen zu stellen. Es seien dabei alle Umstände des Einzelfalls, insbesondere aber Gesamtdauer und Anzahl der in der Vergangenheit mit demselben Arbeitgeber geschlossenen aufeinander folgenden befristeten Verträge zu berücksichtigen.

Auch im vorliegenden Fall hätte für die Befristung zwar der Sachgrund der Vertretung vorgelegen. Die Gesamtdauer von mehr als elf Jahren und die Anzahl von 13 Befristungen sprächen jedoch dafür, dass das beklagte Land die an sich eröffnete Möglichkeit der Vertretungsbefristung rechtsmissbräuchlich ausgenutzt habe.

Praxistipp

Schon bislang war es Rechtsprechung des BAG, dass mit zunehmender Zahl an „Kettenbefristungsgliedern“ die Anforderungen an den Sachgrund steigen. Neu ist jedoch, dass trotz klaren Vorliegens eines Sachgrundes ein Missbrauch vorliegen kann. Gern beraten wir Sie im konkreten (Einzel-) Fall bezüglich der arbeitsrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten und ihrer Grenzen, die indes durch das BAG leider noch immer nicht ganz klar gezogen wurden.

Ihre Ansprechpartner:

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

Christoph Noelke
Rechtsanwalt
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft
Tel. 0251/4183290
E-mail: c.noelke@bpgra.de

Bundesarbeitsgericht: Urlaubsansprüche gehen nach 15 Monaten unter

Nach den zahlreichen, durchaus einschneidenden Entscheidungen zum Urlaubsrecht der vergangenen zwei Jahre, die stark von der Rechtsprechung des Europäischen

Gerichtshofes (EuGH) geprägt waren, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) nunmehr mit Urteil vom 7. August 2012 (Az: 9 AZR 353/10) zum „Urlaubsanspruch bei Langzeiterkrankung“ und zum „Urlaubsanspruch bei befristeter Erwerbsminderungsrente“ für Klarheit gesorgt. Danach verfällt der Urlaubsanspruch eines langzeiterkrankten Arbeitnehmers auch ohne entsprechende tarifvertragliche Regelung nach 15 Monaten. Dies schließt das BAG aus einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs. 3 Satz 3 des Mindesturlaubsgesetzes für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz – BUrlG).

Der Fall

Die als schwerbehindert anerkannte Klägerin war vom 1. Juli 2001 bis zum 31. März 2009 bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der TVöD Anwendung. 2004 erkrankte die Klägerin und bezog seit dem 20. Dezember 2004 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und darüber hinaus eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung.

Mit ihrer Klage verlangte sie die Abgeltung von 149 Urlaubstagen aus den Jahren 2005 bis 2009 mit rund 18.840,00 Euro. Zur Begründung machte sie geltend, dass sie während des Bezugs der Erwerbsunfähigkeitsrente selbstverständlich auch arbeitsunfähig gewesen sei, weshalb die Grundsätze zur Abgeltung der Urlaubsansprüche langzeiterkrankter Arbeitnehmer Anwendung fänden.

Die Beklagte berief sich dagegen darauf, dass das Arbeitsverhältnis nach dem TVöD während des Bezugs einer Erwerbsunfähigkeitsrente ruhe; in einem ruhenden Arbeitsverhältnis fielen aber keine Urlaubsansprüche an. Die Rechtsprechung des EuGH sei auf den Fall der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente nicht anzuwenden. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht gaben der Klage bezüglich der Abgeltung des gesetzlichen Erholungsurlaubs und des Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen statt, verurteilten die Beklagte zur Zahlung von rund 13.400,00 € brutto und wiesen die Klage hinsichtlich der Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs ab. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte vor dem BAG größtenteils Erfolg.

Das Urteil des BAG

Die Klägerin hat gegen die Beklagte lediglich einen Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Erholungsurlaubs und des Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen aus den Jahren 2008 und 2009 mit 3.919,95 Euro brutto. Auch Arbeitnehmer, die im Urlaubsjahr befristet eine Rente wegen Erwerbsminderung bezogen haben, können eine Abgeltung ihres Urlaubs verlangen. Das gilt selbst dann, wenn eine tarifliche Regelung (etwa der TVöD) bestimmt, dass das Arbeitsverhältnis während des Bezugs dieser Rente auf Zeit ruht. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch steht nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch der Klägerin ist aber größtenteils verfallen. Der EuGH hat mit Urteil vom 22. November 2011 (Az.: Rs. C-214/10 – „KHS“) seine Rechtsprechung bzgl. des zeitlich unbegrenzten Ansammelns von

Urlaubsansprüchen arbeitsunfähiger Arbeitnehmer geändert und den Verfall des Urlaubs 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres nicht beanstandet. § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG ist daher bei langjährig arbeitsunfähigen Arbeitnehmern unionsrechtskonform so auszulegen, dass der Urlaubsanspruch 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfällt.

Nach diesen Grundsätzen sind die Urlaubsabgeltungsansprüche der Klägerin vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG mit Ablauf des 31. März des zweiten auf das jeweilige Urlaubsjahr folgenden Jahres verfallen.

Ihre Ansprechpartner:

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

Christoph Noelke
Rechtsanwalt
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft
Tel. 0251/4183290
E-mail: c.noelke@bpgra.de

Wirksame Kündigung ohne Einhaltung der Schriftform?

Obwohl Beendigungstatbestände im Arbeitsrecht der Schriftform bedürfen, hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz entschieden, dass es treuwidrig (§ 242 BGB) sein kann, sich auf die Formunwirksamkeit einer nur mündlich erklärten Eigenkündigung zu berufen (Urteil vom 8. Februar 2012, Az.: 8 Sa 318/11).

Der Fall

Die Klägerin war bei den Beklagten, die einen Friseursalon betreiben, als Friseurin beschäftigt. Während eines Telefonats mit den Betreibern teilte sie mehrfach mit, dass sie fristlos kündige. Als sie mit Verweis auf das erhöhte Arbeitsaufkommen aufgrund der bevorstehenden Ostertage gebeten wurde, zumindest die Kündigungsfrist einzuhalten, lehnte sie dies mit den Worten „Das ist mir scheißegal“ ab. Daraufhin kündigten die Beklagten das Arbeitsverhältnis außerordentlich (schriftlich).

Die hiergegen von der Arbeitnehmerin eingereichte Kündigungsschutzklage hatte vor dem Arbeitsgericht keinen Erfolg. Die daraufhin eingelegte Berufung blieb ebenfalls ohne Erfolg.

Das Urteil des LAG Rheinland-Pfalz

Das Gericht war der Auffassung, dass bereits die Eigenkündigung der Klägerin das Arbeitsverhältnis beendet habe. Aufgrund der vorliegenden Umstände sei der Klägerin nach Treu und Glauben verwehrt, sich auf die Nichteinhal-

tung der Schriftform gemäß § 623 BGB zu berufen. Insofern greife nämlich der Grundsatz des sog. „venire contra factum proprium“ (Verbot widersprüchlichen (Vor-)Verhaltens), wonach die Geltendmachung der Unwirksamkeit einer eigenen Willenserklärung dann als rechtsmissbräuchlich angesehen wird, wenn besondere Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen lassen. Eine Arbeitnehmerin, die wie im vorliegenden Fall eine fristlose Kündigung mehrmals, und zwar entgegen den Vorhaltungen des Arbeitgebers ernsthaft und nicht nur einmalig spontan ausspricht, sei es verwehrt, sich zu ihrem Vorteil auf die Rechtsvorschriften zu berufen.

Angriffspunkte gegen das Urteil

Das Urteil des LAG ist mehr als fragwürdig. Das Schriftformgebot des § 623 BGB ist nämlich eindeutig. Die Norm schreibt vor, dass ein Arbeitsverhältnis, sei es durch Kündigung, sei es durch Aufhebungsvertrag, ausschließlich schriftlich beendet werden kann. Sinn ist es, nicht nur die Rechtssicherheit zu stärken, sondern durch seine Warnfunktion den Kündigungswilligen vor übereilten Entscheidungen zu bewahren. Genau Letzteres wurde im vorliegenden Fall virulent: Die Arbeitnehmerin bereute ihre übereilten Äußerungen.

Praxistipp

Keinesfalls sollten Sie sich als Arbeitgeber oder Dienstgeber auf die Wirksamkeit einer (arbeitnehmerseitig) lediglich mündlich erklärten Kündigung verlassen, selbst wenn diese unter Zeugen mehrfach ernstlich geäußert wurde.

Ihre Ansprechpartner:

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

Christoph Noelke
Rechtsanwalt
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft
Tel. 0251/4183290
E-mail: c.noelke@bpgra.de

Bundesarbeitsgericht: Ehrenamtliche Tätigkeit begründet kein Arbeitsverhältnis

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich in einer Entscheidung vom 29. August 2012 (Az.: 10 AZR 499/11) mit einem für gemeinnützige Körperschaften durchaus interessanten Fall befasst.

Der Fall

Der Träger einer Telefonseelsorge setzte ehrenamtliche Mitarbeiter in der Telefonseelsorge ein. Diese ehrenamtlichen Mitarbeiter erhielten eine Ausbildung gemäß der Rahmenordnung für die Aus- und Fortbildung ehrenamtlicher Mitarbeiter

und -innen in der Telefonseelsorge und der offenen Tür. Auch für die ehrenamtlichen Mitarbeiter dieser Telefonseelsorge gilt eine Dienstordnung. Neben der Dienstordnung hat die Telefonseelsorge einen Leitfaden „Stichworte zum TS-Dienst“ herausgegeben. Darin erhielten die ehrenamtlichen Mitarbeiter Hinweise zum Umgang mit Anrufen. Eine ehrenamtliche Telefonseelsorgerin, die im Umfang von 10 Stunden im Monat für die Telefonseelsorge tätig war, war der Ansicht, dass zwischen der Telefonseelsorge und ihr ein Arbeitsverhältnis bestanden habe. Für ihre Tätigkeit hat die Klägerin eine monatliche Aufwandsentschädigung in Höhe von 30,00 Euro erhalten. Die Klägerin beantragte im Rahmen einer Kündigungsschutzklage festzustellen, dass durch die Kündigung der Telefonseelsorge das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst worden ist. Sie war der Ansicht, dass sie die vertraglichen Leistungen in persönlicher Abhängigkeit erbracht habe und ein Arbeitsverhältnis bestehen würde.

Das Urteil des BAG

Diese Klage blieb vor dem BAG, wie schon in den Vorinstanzen, erfolglos. Das BAG hat festgestellt, dass zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis besteht. Die Vereinbarung der Unentgeltlichkeit von Dienstleistungen ist, bis zur Grenze des Missbrauchs, rechtlich zulässig, wenn eine Vergütung, wie bei ehrenamtlicher Tätigkeit, nicht zu erwarten ist. Die Ausübung von Ehrenämtern dient nicht der Sicherung oder Besserung der wirtschaftlichen Existenz. Sie ist Ausdruck einer inneren Haltung gegenüber Belangen des Gemeinwohls und den Sorgen und Nöten anderer Menschen. Auch im vorliegenden Streitfall besteht nach Ansicht des BAG kein Anhaltspunkt für die Umgehung zwingender arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften.

Konsequenzen für die Praxis

Die Entscheidung des BAG ist nicht überraschend, sorgt aber für eine dankenswerte Klarstellung. Bei gemeinnützigen Körperschaften werden jedoch die Voraussetzungen einer ehrenamtlichen Tätigkeit häufig verkannt. Eine ehrenamtliche Tätigkeit liegt vor, wenn es keinerlei Vergütung für die aufgewendete Zeit gibt, sondern nur tatsächliche Auslagen erstattet werden. Rechtlich ist eine ehrenamtliche Tätigkeit als unentgeltliches Auftragsverhältnis zu bewerten; der Anspruch auf Auslagenerstattung ergibt sich aus § 670 BGB.

Viele gemeinnützige Körperschaften bezeichnen Mitarbeiter als ehrenamtlich, selbst wenn diese eine geringe Vergütung erhalten. In vielen Gremien von Stiftungen, Vereinen und GmbHs werden Sitzungsgelder oder „Auslagenpauschalen“ gezahlt. Diese „Auslagenpauschalen“ haben häufig keinen Bezug zu tatsächlichen Auslagen. Hier handelt es sich häufig um „versteckte Vergütungen“.

Praxistipp

Das Urteil des BAG sollte für Sie Anlass sein, zu prüfen, ob wirklich alle Mitarbeiter, die Sie als ehrenamtliche Mitarbeiter führen, auch wirklich ehrenamtliche Mitarbeiter sind und keinerlei Vergütung durch Sie gezahlt wird. Sollten Sie auch nur geringe Sitzungsgelder oder geringe Vergütungen in Form von „Auslagenpauschalen“ zahlen, so besteht die

Gefahr, dass arbeitsrechtlich, sozialversicherungsrechtlich und lohnsteuerrechtlich gerade keine ehrenamtliche Tätigkeit, sondern ein Arbeitsverhältnis bzw. eine abhängige Beschäftigung vorliegt, da eine Vergütung, wenn auch in geringer Form, vereinbart worden ist.

Ihre Ansprechpartner:

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

Christoph Noelke
Rechtsanwalt
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft
Tel. 0251/4183290
E-mail: c.noelke@bpgra.de

Praxistipp

Einige offene Fragen, die nach der Änderung des AEAO zu Beginn des Jahres 2012 geblieben sind, werden nunmehr sukzessive durch Ergänzungen der AEAO beantwortet. Die Auswirkungen können insbesondere dort gravierend sein, wo bisher durch die örtliche Finanzverwaltung eine abweichende Handhabung praktiziert wurde. Darauf haben sich die betroffenen Einrichtungen einzustellen.

Ihr Ansprechpartner:

Christian Staiber
Rechtsanwalt
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft
Tel. 0251/4183290
E-mail: c.staiber@bpgra.de

GEMEINNÜTZIGKEITSRECHT

3. Änderung des Anwendungserlasses zur Abgabenordnung im Jahr 2012

Die erste Änderung des Anwendungserlasses zur Abgabenordnung (AEAO) im Jahr 2012 mit BMF-Schreiben vom 17. Januar 2012 hat nachhaltig Beachtung gefunden. Zwischenzeitlich wurde die AEAO erneut mit BMF-Schreiben vom 30. Januar 2012 und vom 15. August 2012 geändert.

Die Neuerungen

Gemeinnützigkeitsrechtlich von Relevanz ist die Ergänzung des AEAO zu § 53 mit BMF-Schreiben vom 15. August 2012. Grundsätzlich ist zum Nachweis der wirtschaftlichen Hilfsbedürftigkeit des Zuwendungsempfängers stets eine Berechnung der maßgeblichen Einkünfte und Bezüge sowie eine Berechnung des Vermögens der Finanzverwaltung vorzulegen. Zur Verwaltungsvereinfachung wird der AEAO zu § 53 AO in einer neuen Nr. 11 dahingehend ergänzt, dass bei Personen, die Leistungen gem. SGB II (Grundsicherung für Arbeitssuchende) bzw. SGB XII (Sozialhilfe) beziehen, eine Kopie des entsprechenden Leistungsbescheids zum Nachweis der wirtschaftlichen Hilfsbedürftigkeit ausreichend ist.

Darüber hinaus enthält der AEAO zu § 68 in seiner Nr. 6 nunmehr für Integrationsbetriebe eine Ergänzung zur Berechnung der Beschäftigungsquote in Integrationsbetrieben. Teilzeitbeschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 18 Stunden werden bei der Berechnung nicht berücksichtigt. Vielmehr werden nur solche Beschäftigte des Integrationsprojektes berücksichtigt, die auf Arbeitsplätzen im Sinne des § 73 SGB IX beschäftigt sind.



Unternehmensberatungsgesellschaft

Veröffentlichung zum Thema Kennzahlen im Krankenhaus

Im September ist, innerhalb des über den Kohlhammer Verlages erschienenen Buches „Strategische Entwicklung im Krankenhaus: Kennzahlen – Portfolio – Geokodierung – Belegungsmanagement“ vom Herausgeber Winfried Zapp ein Artikel von Christian Stienhans erschienen.

Das Kapitel „Kennzahlen – Teilerhebungsverfahren“ befasst sich zunächst mit dem Einsatz von Kennzahlen im Berichtswesen im Krankenhaussektor. Neben weiterführenden Aussagen zur Kennzahleninterpretation und -übermittlung liegt der thematische Schwerpunkt in der Analyse der Relevanz unterschiedlicher Kennzahlenarten (Leistungs- und Finanzwirtschaftliche Kennzahlen sowie Qualitäts- und Personal Kennzahlen) im Krankenhaus. Hierfür wurde ein Ranking hinsichtlich der Nutzung und Relevanz von Kennzahlen im Krankenhaus mit Hilfe eines Teilerhebungsverfahrens erstellt.

Das Ranking sowie die Ergebnisse der darüber hinaus analysierten Untersuchungen zeigen eine deutliche Tendenz dahingehend aus, dass der Krankenhaussektor sehr stark von leistungswirtschaftlichen bzw. DRG-Kennzahlen hinsichtlich der kurzfristigen Erfolgslenkung dominiert wird.

Darüber hinaus werden in weiteren Kapiteln u.a. Portfolio- bzw. Unternehmungsanalysen, Geokodierung als Analyseinstrument und Belegungsmanagement als Lenkungsinstrument thematisiert. Die auf eine praktische Umsetzung ausgerichtete Beschreibung der Methoden und Instrumente wird dabei stets durch den Einbezug aktueller und wissenschaftlich abgesicherter Theorien untermauert.

Das Werk richtet sich an die Beschäftigten des Krankenhaussektors und vermittelt das notwendige Wissen und Handwerkszeug, um auch zukünftig im zunehmend schwierigeren Markt bestehen zu können.

Der Buchauszug mit detaillierten Ergebnissen zum Thema Kennzahlen ist in Kürze auch auf unsere Homepage unter www.bpg-muenster.de/de/ub/fachpublikationen/ einsehbar.

Ihr Ansprechpartner:

Christian Stienhans
Master of Arts Management im Gesundheitswesen
BPG Unternehmensberatungsgesellschaft
Tel. 0251/48204-0
E-mail: c.stienhans@bpgub.de

Neue BPG-Studie richtet sich an Aufsichtsrats- bzw. Verwaltungsratsmitglieder!

Der Aufsichtsrat ist ein vom Gesetz (§§ 95–116 AktG, §§ 9, 36–41 GenG) zwingend vorgeschriebenes Organ einer Aktiengesellschaft sowie Genossenschaft (Genossenschaftsorgane) und auch bei weiteren Rechtsformen wie der GmbH, OHG, KG und KGaA möglich.

Ihre Aufgaben liegen laut Gabler Wirtschaftslexikon in der Überwachung der Geschäftsführung, der Prüfung von Jahresabschluss und Lagebericht und dem Bericht darüber in der Hauptversammlung.

Soweit die Theorie!

Wie werden diese Aufgaben von den Aufsichtsräten der verschiedenen Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens ausgestaltet? Welchen aktuellen und zukünftigen Herausforderungen sehen sich die Aufsichtsratsmitglieder gegenüber? Diesen und weiteren Themen widmet sich die aktuelle Studie der BPG Unternehmensberatung.

Im Rahmen der Studie werden hierfür Thesen zu folgenden Punkten überprüft:

- Wie führen Aufsichtsratsmitglieder Ihre Tätigkeiten aus und welchen Anforderungen sehen sie sich gegenüber?
- Welche Kompetenzfelder sind in einem Aufsichtsrat unerlässlich?
- Wie gestaltet sich die Kommunikation/Zusammenarbeit des Aufsichtsrates mit dem Vorstand/der Geschäftsführung?

- Welche Rolle nimmt der Aufsichtsrat innerhalb der Strategieentwicklung und Strategieumsetzung im Unternehmen ein?
- Wie zufrieden sind die Aufsichtsratsmitglieder mit der Informationsbereitstellung und der Strukturierung/des Ablaufs von Aufsichtsratssitzungen?
- ...

Die Befragung der Aufsichtsratsmitglieder wird im Oktober durchgeführt.

Interesse?

Den Fragebogen zur Teilnahme finden Sie auf unserer Homepage unter: <http://www.bpg-muenster.de/de/ub/aktuelles/>.

Wir senden Ihnen auch gern einen Brief. Alternativ können Sie uns auch persönlich kontaktieren.

Ihr Ansprechpartner:

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

Impressum

Herausgeber

Beratungs- und Prüfungsgesellschaft BPG mbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

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

Redaktionsschluss für diese Ausgabe: 20. September 2012

Redaktion

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