

## Newsletter 4/2013

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

mit unserem neuen Newsletter informieren wir Sie über die aktuelle wirtschaftliche Lage der Krankenhäuser, die wir anhand unseres Betriebsvergleichs für das Jahr 2012 darstellen. Daneben gibt es aktuelle Entscheidungen des Bundesfinanzhofes zur Ertragsteuerfreiheit bei der Abgabe von Zytostatika.

Unsere Rechtsanwälte informieren Sie erneut über das Merkmal „vorübergehend“ bei Arbeitnehmerüberlassung und über Neuerungen bei MDK-Prüfungen in Krankenhäusern. Unser Experte für Stiftungsrecht berichtet über die Arbeit des Arbeitskreises Kirchen des Bundesverbandes Deutscher Stiftungen, der ein Dokument mit Merkmalen kirchlicher Stiftungen erarbeitet hat.

Aufgrund der wirtschaftlichen Schieflage einiger Unternehmen und Einrichtungen informiert unsere BPG Unternehmensberatungsgesellschaft über die Vorgehensweise bei Anträgen nach § 11 der AK-Ordnung.

Mit freundlichen Grüßen

**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 2012 [Seite 3](#)

Eine Labor GmbH kann nicht steuerbegünstigt sein [Seite 5](#)

Leistungen einer Privatklinik [Seite 5](#)

Reisekostenreform 2014 [Seite 6](#)

Ermäßigter Umsatzsteuersatz bei Integrationsprojekten [Seite 7](#)

Neues zur Abgabe von selbst gefertigten Zytostatika [Seite 7](#)

**Rechtsanwaltsgesellschaft**

Neues zum Qualitätsbericht der Krankenhäuser [Seite 8](#)

Seit dem 1. August 2013 sind MDK-Prüfungen neu geregelt [Seite 8](#)

Beschluss des BAG vom 10. Juli 2013: Arbeitnehmerüberlassung, die nicht nur vorübergehend ist, ist rechtswidrig [Seite 9](#)

Merkmale kirchlicher Stiftungen verabschiedet [Seite 10](#)

**Unternehmensberatungsgesellschaft**

Human Resource-Management: Die BPG unterstützt Sie bei der Personalauswahl! [Seite 12](#)

Anträge nach § 11 AK-Ordnung: Ein Überblick [Seite 12](#)

Interna [Seite 14](#)

Impressum [Seite 14](#)



Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

## Entwicklung der Krankenhäuser anhand aktueller Vergleichszahlen aus dem BPG-Krankenhausbetriebsvergleich 2012

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. Die nunmehr vorliegenden Zahlen bestätigen die ersten Einschätzungen der wirtschaftlichen Lage der Krankenhäuser aus den durchgeführten Prüfungen und Aufsichtsratsitzungen. Die wirtschaftliche Lage der Krankenhäuser hat sich gegenüber dem Jahr 2011 noch einmal verschlechtert.

Die im Betriebsvergleich einbezogenen Krankenhäuser haben zwischen 35 und 1.100 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 2012 umfasst u.a. die Leistungsdaten und Erfolgskennzahlen der Krankenhäuser sowie diverse Auswertungen zum Personalaufwand. Dabei werden erstmalig Vergleichszahlen zur sog. DRG-Effizienz 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 2012 mit 0,920 um 0,1% unter dem Wert des Vorjahres. Im Vergleich zum Jahr 2008 ist er insgesamt um 1,7% gestiegen.

Die Verweildauer liegt mit 6,77 Tagen erneut unter dem Vorjahresniveau.

Die Auslastung schwankte in den vergangenen fünf Jahren zwischen 75,9% und 78,0%.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die beschriebenen Kennzahlen:

Leistungsstruktur und -entwicklung	BPG-Betriebsvergleich (Median)				
	2012	2011	2010	2009	2008
Case-Mix-Index	0,920	0,934	0,928	0,919	0,905
Durchschnittliche Verweildauer in Tagen	6,77	7,01	7,03	7,25	7,39
Auslastungsgrad in %	78,0	77,5	76,4	77,5	75,9

### 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)				
	2012	2011	2010	2009	2008
Case-Mix-Punkte je Vollkraft					
- ärztlicher Dienst	155,9	154,3	166,0	165,8	165,0
- Pflegedienst	69,5	68,8	64,5	63,6	61,9
- Vollkraft gesamt	28,5	27,2	26,6	26,1	25,4

Insgesamt entfallen auf eine Vollkraft im Jahr 2012 4,8% mehr Case-Mix-Punkte als im Vorjahr; im Vergleich zum Jahr 2008 sind es 12,2% mehr Case-Mix-Punkte. Beim ärztlichen Dienst ist nach dem deutlichen Rückgang der Kennzahl im Vorjahr eine Steigerung in Höhe von 1% zu verzeichnen. Beim Pflegedienst kam es im Vergleich zum Vorjahr nochmals zu einer Steigerung dieser Kennzahl von 1,0%; über den Fünfjahreszeitraum ist hier eine Steigerung von 12,3% zu beobachten.

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

Personal	BPG-Betriebsvergleich (Median)				
	2012	2011	2010	2009	2008
Aufwand je Vollkraft in TEUR					
- ärztlicher Dienst	114,3	108,6	105,4	100,5	94,3
- Pflegedienst	52,2	51,5	48,9	48,3	47,3
- Vollkraft gesamt	62,9	61,4	59,5	57,3	55,0

Über alle Dienstarten hinweg nahm der Aufwand je Vollkraft von 2008 bis 2012 um 14,4% zu. Für eine ärztliche Vollkraft lag der Anstieg der Aufwendungen im selben Zeitraum bei 21,2%, eine Pflegekraft verdiente 10,4% mehr. Einen deutlichen Rückgang gab es im Jahr 2012 wiederum bei den Aufwendungen für Honorarärzte. Hatten sie im Jahr 2011 im Verhältnis zu den Aufwendungen für angestellte Ärzte insgesamt noch einen Anteil von 10,8%, so betrug er im Jahr 2012 nur noch 8,0%. Die Kennzahl für Mehrarbeit (Urlaubs- und Überstundenrückstellungen) ist im Vorjahresvergleich um 22,2% stark gestiegen und liegt bei 2.040 EUR je Vollkraft.

Vergleicht man den Anstieg der Aufwendungen je Vollkraft von 14,4% für die Jahre von 2008 bis 2012 mit dem Anstieg des Landesbasisfallwertes im selben Zeitraum, (z.B. für NRW 9,0%) zeigt sich, dass sich eine Refinanzierung nur über eine gesteigerte Arbeitsintensität realisieren lässt.

Die Personalaufwendungen werden durch die Tarifabschlüsse auch im Jahr 2013 weiter steigen. Diese Mehraufwendungen können nur zum Teil über den höheren Landesbasisfallwert 2013 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, dass im Wesentlichen um die nicht zahlungswirksamen eigenfinanzierten Abschreibungen

sowie Veränderungen im Bereich der langfristigen Rückstellungen bereinigt wird.

Erfolg	BPG-Betriebsvergleich (Median)				
	2012	2011	2010	2009	2008
Brutto-Cashflow in % vom Umsatz	1,3	1,5	2,9	3,7	2,3
eigenmittelfinanzierte Abschreibungen in % vom Umsatz	1,45	1,43	1,42	1,45	1,24

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 1,30 EUR und 3,70 EUR für eigenfinanzierte Investition oder Darlehenstilgungen zur Verfügung. Somit ist auch im Jahr 2012 noch kein Geld aus der laufenden Geschäftstätigkeit abgeflossen.

Die Kennzahlen zeigen, dass die Ergebnisbelastung durch eigenfinanzierte Abschreibungen stetig steigt; mittlerweile müssen im Durchschnitt 1,45% vom Umsatz für eigenfinanzierte Abschreibungen verwendet werden – Umsatz, der im dualen Finanzierungssystem grundsätzlich zur Finanzierung von Personal- und Sachaufwendungen zur Verfügung stehen sollte.

### Psychiatrische Kennzahlen

Psychiatrie	BPG-Betriebsvergleich (Median)				
	2012	2011	2010	2009	2008
durchschnittliche Verweildauer in Tagen	22,3	22,7	23,1	23,9	23,3
Ertrag je Fall in EUR	5.260	5.179	5.101	5.055	4.955

Die durchschnittliche Verweildauer in den von uns geprüften psychiatrischen Kliniken lag im Jahr 2012 bei 22,3 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 3.099 EUR und im Maximum 13.426 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)				
	2012	2011	2010	2009	2008
Eigenkapitalquote (einschl. SoPo) in %	69,0	68,7	70,5	76,4	74,5
Deckungszeitraum der Liquiditätsreserve in Tagen	19	35	46	38	37
Debitorenreichweite in Tagen	49	46	48	47	47

Auffällig ist, dass die Krankenhäuser in unserem Betriebsvergleich mit 69% eine deutlich bessere Eigenkapitalquote aufweisen als die Krankenhäuser im Bundesdurchschnitt (ca. 60%).

Der Deckungszeitraum der Liquiditätsreserve verringerte sich im Vergleich zum Vorjahr nochmals deutlich um 16 Tage bzw. 45,7%.

Im Bereich der Debitorenreichweite waren in den Jahren 2008 bis 2012 nur geringe Veränderungen festzustellen.

### Zusammenfassung

Insgesamt zeigen die Zahlen des Betriebsvergleichs, 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 Betrachtungszeitraum Mehrleistungen und Effizienzsteigerungen die Mehrkosten aus der tariflichen Entwicklung sowie Sachkostensteigerungen insgesamt nicht 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 2012 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 in Osnabrück 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

## Eine Labor GmbH kann nicht steuerbegünstigt sein

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mit Urteil vom 6. Februar 2013 entschieden, dass eine von gemeinnützigen Krankenhausträgern gemeinsam gegründete Labor GmbH keine steuerbegünstigten Zwecke verfolgt.

Es fehle der Labor GmbH, so der BFH in der Urteilsbegründung, für die Inanspruchnahme der Steuerbefreiung an der unmittelbaren Erfüllung des gemeinnützigen Zweckes. Denn mit den Laborleistungen erbringe die Labor GmbH nicht unmittelbar Hilfeleistungen gegenüber Bedürftigen (kranke Personen), sondern Dienstleistungen gegenüber den unmittelbar behandelnden Ärzten der beteiligten Krankenhausträger.

Entscheidend für die Inanspruchnahme der Steuerbefreiung als Hilfsperson sei, so der BFH weiter, dass, wenn es um Zwecke des Wohlfahrtwesens bzw. der Mildtätigkeit geht, zumindest faktisch die Leistungen unmittelbar gegenüber dem Hilfsbedürftigen erbracht werden.

Vor dem Hintergrund der neuen BFH Rechtsprechung sollte vor einer angestrebten Kooperation von Krankenhausträgern genau geprüft werden, ob die Zielgesellschaft mit den ausgegliederten Leistungen steuerbegünstigte Zwecke verfolgen kann.

### Ihr Ansprechpartner:

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

## Leistungen einer Privatklinik

Das Finanzgericht (FG) Baden-Württemberg hat mit Urteil vom 28. November 2012 (14 K 2883/10) entschieden, dass die pauschalen Tagessätze einer Privatklinik, die keine Kasenpatienten behandelt, in voller Höhe umsatzsteuerfrei sind.

Damit folgten die Richter nicht der Auffassung der Finanzverwaltung, die die Tagessätze der Privatklinik in einen umsatzsteuerfreien ärztlichen Anteil und einen umsatzsteuerpflichtigen Anteil für den Klinikaufenthalt (Unterkunft und Verpflegung) aufteilte.

Zur Begründung führte das FG Baden-Württemberg aus, dass die Privatklinik nicht die Umsatzsteuerbefreiungsvorschrift des § 4 Nr. 16 b) UStG a.F. in Anspruch nehmen kann, aber unter Berufung auf das europäische Recht ihr gleichwohl die Umsatzsteuerfreiheit zustehe. Entscheidend sei dabei die Art der Umsätze. Insofern seien Privatkliniken mit Einrichtungen des öffentlichen Rechts in sozialer Hinsicht vergleichbar, wenn

dabei Wahlleistungen (Einzelzimmer oder Chefarztbehandlung) in nur geringem Umfang erbracht werden.

Damit wurde das Urteil des FG Münster vom 18. April 2011 (15 V 111/11) bestätigt. Das FG Münster hatte für die Frage der Umsatzsteuerfreiheit der Leistungen einer Privatklinik bei Beachtung des § 4 Nr. 14 b) UStG n.F. ebenfalls einen Rückgriff auf das Europarecht zugelassen.

Dem gegenüber vertritt das FG Köln in seinem Urteil vom 22 Mai 2013 (8 K 3374/10) die Auffassung, dass die Umsätze einer Privatklinik weder nach § 4 Nr. 16 b) UStG a.F. noch nach europäischem Recht umsatzsteuerfrei gestellt werden können, wenn nicht mehr als 40% der jährlichen Pflage tage von den Trägern der Sozialversicherung getragen werden. Auch verneint das Europarecht nicht die Anwendung dieser nationalen Grenze.

Aufgrund dieser unterschiedlichen Auffassungen der verschiedenen Finanzgerichte sollten sich betroffene Privatkliniken die Frage der Umsatzsteuerfreiheit ihrer Leistungen solange offen halten, wie eine höchstrichterliche Entscheidung Klarheit geschaffen hat.

**Ihr Ansprechpartner:**

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

**Reisekostenreform 2014**

Mit dem 1. Januar 2014 tritt eine neue Reisekostenreform in Kraft, die die bisherigen Ausführungen in den Einkommensteuerrichtlinien ersetzt. Die wesentlichen Neuerungen sind zum einen die neue Definition der beruflichen Auswärtstätigkeit und zum anderen die Veränderung der Verpflegungspauschalen.

**Neue Definition der beruflichen Auswärtstätigkeit**

Zu den Reisekosten eines Arbeitnehmers gehören die Fahrtkosten, die Verpflegungsmehraufwendungen, die Übernachtungskosten und die Reisenebenkosten. Diese Kosten können steuerfrei vom Arbeitgeber erstattet oder in der Einkommensteuererklärung abgesetzt werden, sobald der Arbeitnehmer einer beruflichen Auswärtstätigkeit nachgeht.

Die berufliche Auswärtstätigkeit bestimmte sich vor der Reisekostenreform dadurch, dass der Arbeitnehmer nicht an seiner regelmäßigen Arbeitsstätte tätig wird. Im Zuge der Reisekostenreform wird die „regelmäßige Arbeitsstätte“ durch die Bezeichnung „erste Tätigkeitsstätte“ ersetzt.

Die „erste Tätigkeitsstätte“ definiert sich dabei wie folgt:

1. Das Vorhandensein einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung und
2. der dauerhaften Zuordnung zu diesem Tätigkeitsort.

Unter einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung ist ein Betrieb oder ein Zweigbetrieb zu verstehen. Schiffe oder Fahrzeuge fallen nicht hierunter, jedoch kann es sich auch um eine Arbeitsstätte eines Dritten handeln. Die dauerhafte Zuordnung zu einem Tätigkeitsort ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer dort typischerweise arbeitstäglich tätig wird oder je Arbeitswoche zwei volle Arbeitstage oder mindestens ein Drittel seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit an diesem Ort verbringt.

Sobald der Arbeitnehmer nicht an seiner „ersten Tätigkeitsstätte“ seinen beruflichen Aufgaben nachkommt, kann von einer beruflichen Auswärtstätigkeit gesprochen werden und die Reisekosten steuerfrei vom Arbeitgeber erstattet bzw. von der Einkommensteuer abgesetzt werden.

**Veränderungen der Verpflegungspauschalen**

Bei einer beruflichen Auswärtstätigkeit können für die Verpflegung nur Pauschbeträge geltend gemacht werden. Maßgeblich hierfür ist die Dauer der Abwesenheit von der Wohnung des Arbeitnehmers. Die konkrete Abwesenheitsdauer wird durch den Zeitpunkt der Abfahrt und der Rückkehr in die Wohnung ermittelt.

Mit der Reisekostenreform 2014 ändern sich die Pauschbeträge pro Tag für das Inland wie folgt:

	Bis 2013	Ab 1.1.2014
24 Stunden Abwesenheit (bei mehrtägiger Reise)	24 €	24 €
14 bis unter 24 Stunden	12 €	12 €
8 bis unter 14 Stunden	6 €	12 €
unter 8 Stunden	0 €	0 €

**Fazit**

Die Reisekostenreform 2014 erfordert eine Umstellung der Reisekostenabrechnung in der Verwaltung. Des Weiteren muss bei auswärtig tätigen Mitarbeitern eine „erste Tätigkeitsstätte“ definiert werden.

**Ihre Ansprechpartnerin:**

Judith Chelliah  
Bilanzbuchhalterin (IHK)  
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Tel. 0251/48204-0  
E-mail: j.chelliah@bpgwp.de

## Ermäßigter Umsatzsteuersatz bei Integrationsprojekten

Nach unseren Erfahrungen mit den Finanzbehörden scheinen diese die Anwendung des ermäßigten Umsatzsteuersatzes bei Handelsgeschäften und Dienstleistungen von Werkstätten immer enger auszulegen.

Im Rahmen des geänderten Anwendungserlasses zur Umsatzsteuer können Handelsgeschäfte einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) ohne Wertschöpfungsquote (Wertschöpfung < 10% des Nettowerts der zugekauften Ware) dem steuerbegünstigten Zweckbetrieb zugeordnet werden. Mit der Zuordnung zum Zweckbetrieb kann grundsätzlich der ermäßigte Steuersatz von 7% in Anspruch genommen werden.

Gleichwohl sieht der geänderte Anwendungserlass für die Anwendung des ermäßigten Steuersatzes von WfbM weiterhin eine Wertschöpfungsquote (Wertschöpfung > 10% des Nettowerts der zugekauften Ware) für den Verkauf von bearbeiteten zugekauften Waren vor.

Aufgrund dieses Widerspruches kann nun nicht mehr davon ausgegangen werden, dass die alleinige Zuordnung zum Zweckbetrieb einer WfbM zwangsläufig die Anwendung des ermäßigten Umsatzsteuersatzes nach sich zieht.

Diese Unterschiede sind im Rahmen steuerlicher Betriebsprüfungen seitens der Finanzverwaltung dergestalt aufgegriffen worden, dass eine WfbM für Handelsgeschäfte nur dann den ermäßigten Steuersatz erhält, wenn die Wertschöpfungsquote eingehalten wird. Darüber hinaus versucht die Betriebsprüfung diesen Sachverhalt auch auf Dienstleistungen und auf Integrationsprojekte auszudehnen.

### Fazit

Betroffene WfbM sollten nur dann den ermäßigten Steuersatz auf Handelsgeschäfte anwenden, wenn die umsatzsteuerliche Wertschöpfungsquote eingehalten wird. Bei Integrationsprojekten gilt dies nicht.

### Ihre Ansprechpartnerin:

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

## Neues zur Abgabe von selbst gefertigten Zytostatika

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat in zwei bislang noch nicht veröffentlichten Entscheidungen die Ertragsteuerfreiheit der ambulanten Abgabe von Zytostatika in gemeinnützigen Krankenhäusern bestätigt.

Damit lehnt der BFH die Auffassung der Finanzverwaltung in zwei Fällen (Aktenzeichen I R 31/12 und I R 82/12) ab, die Abgabe von selbst gefertigten Zytostatika durch Institutsambulanzen und ermächtigte Ärzte an ambulante Patienten im Krankenhaus als steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb einzustufen. Dieses geschieht, so der BFH, im Rahmen eines ertragsteuerbefreiten Krankenhauszweckbetriebs gemäß § 67 AO.

Bereits das Finanzgericht Münster hatte in den vergangenen Jahren in zwei Urteilen (Aktenzeichen 9 K 4639/10 K und 10 K 630/11 K) die Herstellung von Zytostatika und deren Abgabe sowohl an Institutsambulanzen des Krankenhauses als auch an ermächtigte Krankenhausärzte zur ambulanten Versorgung von Patienten, die vormals stationär behandelt wurden, dem steuerbegünstigten Zweckbetrieb zugeordnet.

### Fazit

Eine Veröffentlichung der BFH-Urteile steht noch aus. Jedoch können betroffene Krankenhäuser vor dem Hintergrund dieser Urteile die Ertragsteuern, die auf den steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb „Herstellung und Abgabe von Zytostatika“ entfallen, von der Finanzverwaltung zurückfordern. Dies gilt auch für Vorjahre, soweit die entsprechenden Bescheide unter dem Vorbehalt der Nachprüfung stehen oder im Rahmen eines Einspruchsverfahrens das Ruhen des Verfahrens beantragt wurde.

Die Frage der umsatzsteuerlichen Behandlung ambulant verabreichter Zytostatika wurde bekanntlich durch den 5. BFH-Senat dem Europäischen Gerichtshof (Aktenzeichen C-366/12) vorgelegt. Die mündliche Verhandlung hat am 13. Juni 2013 stattgefunden. Über das Ergebnis bzw. die Schlussanträge des Generalanwaltes werden wir Sie unterrichten.

### Ihre Ansprechpartnerin:

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



Rechtsanwalts-gesellschaft

## MEDIZINRECHT

### Neues zum Qualitätsbericht der Krankenhäuser

Für Qualitätsberichte der Krankenhäuser gelten künftig neue Regelungen, die der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) am 16. Mai 2013 beschlossen hat.

Qualitätsberichte sind künftig jedes Jahr und nicht wie bisher alle zwei Jahre zu veröffentlichen. Außerdem müssen Krankenhäuser, die Leistungen an unterschiedlichen Standorten erbringen, über jeden einzelnen Standort gesondert berichten. Um den bürokratischen Aufwand bei der jährlichen Berichterstattung zu verringern, hat der G-BA ab sofort auf die zusätzliche Übermittlung der Qualitätsberichte im PDF-Format sowie die bisherige Übermittlungsfrist zum 15. Juli des Erstellungsjahres verzichtet. Stattdessen gilt nun für das gesamte Übermittlungsverfahren der ausschließlich maschinenverwertbaren Daten ab dem Qualitätsbericht für das Jahr 2013 eine geänderte Frist bis zum 15. Dezember des Erstellungsjahres. Der für das Jahr 2012 zu erstellende Bericht ist abweichend davon bis zum 15. Februar 2014 zu übermitteln.

Den Beschlusstext des G-BA vom 16. Mai 2013 und die neuen Regelungen zum Qualitätsbericht der Krankenhäuser können auf der Internetseite des G-BA ([www.g-ba.de](http://www.g-ba.de)) abgerufen werden.

#### Ihre Ansprechpartnerin:

Sylvia Köchling  
Rechtsanwältin/Fachanwältin für Medizinrecht  
BPG Rechtsanwalts-gesellschaft  
Tel. 0251/418320  
E-mail: [s.koechling@bpgra.de](mailto:s.koechling@bpgra.de)

### Seit dem 1. August 2013 sind MDK-Prüfungen neu geregelt

Mit dem Gesetz zur Beseitigung sozialer Überforderung bei Beitragsschulden in der Krankenversicherung (Beitragsschuldengesetz, BGBl. I 2013, 2423) sind neben finanziellen Maßnahmen zur Entlastung der Krankenhäuser und zur Senkung des Säumniszuschlages bei Beitragsschulden in der Krankenversicherung maßgebliche Änderungen bei der Krankenhausabrechnungsprüfung auf Landesebene zum 1. August 2013 wirksam geworden, und zwar ohne dass der Gesetzgeber eine Übergangsregelung beschlossen hat.

Seit dem 1. August 2013 müssen Krankenhäuser bei Streitwerten bis 2.000 Euro einen Schlichtungsausschuss (auf Landesebene) anrufen, bevor sie ihre nach Durchführung einer Abrechnungsprüfung nach § 275 Abs. 1c SGB V (sog. Einzelfallprüfung) streitig gebliebene Vergütungsforderung auf dem Gerichtsweg betreiben können (§ 17c Abs. 4b Satz 3 KHG). Der Schlichtungsausschuss war bisher nur für Streitigkeiten nach einer durchgeführten Stichprobenprüfung zuständig.

Während bei Streitigkeiten, die eine Forderung über 2.000 Euro betreffen, die Anrufung des Schlichtungsausschusses optional ist, besteht hierzu eine Verpflichtung bei Streitigkeiten mit einem Wert von bis zu 2.000 Euro. Erst danach kann bei Streitigkeiten mit einem Gegenstandswert von bis zu 2.000 Euro das Klageverfahren vor dem Sozialgericht durchgeführt werden.

Eine sich an das Schlichtungsverfahren anschließende Klage hat keine aufschiebende Wirkung. Sollte also der Schlichtungsausschuss eine Rückforderung der Krankenkasse bestätigen, muss das Krankenhaus diese begleichen. Die 2.000 Euro-Grenze bezieht sich auf den Streitwert. Hierunter versteht man den Wert der Forderung, um den konkret gestritten wird, also nicht den Wert der Vergütung für den gesamten Behandlungsfall. Die 2.000 Euro-Grenze kann nicht durch Verbindung mehrerer streitiger Forderungen umgangen werden.

Laut der Gesetzesbegründung hat der Gesetzgeber mit der Neuregelung beabsichtigt, die Sozialgerichte zu entlasten und schnellere Entscheidungen zu ermöglichen, indem den

Krankenkassen und Krankenhäusern die Möglichkeit einer Konfliktlösung durch den Schlichtungsausschuss in den Fällen eröffnet wird, in denen sie keine Einigung über die Ergebnisse der Einzelfallprüfung nach § 275 Abs. 1c SGB V erzielen können. Bislang bestand bei Uneinigkeit über die Ergebnisse der Einzelfallprüfung nur die Möglichkeit, direkt das Sozialgericht anzurufen.

#### Konsequenzen für die Praxis

Ob diese Effekte tatsächlich erzielt werden, ist allerdings fraglich. Eine Überlastung der Schlichtungsausschüsse ist nicht auszuschließen. Auch lässt die paritätische Ausgestaltung der Schlichtungsausschüsse eine einvernehmliche Lösung nicht erwarten, so dass letztlich doch die Klage zum Sozialgericht notwendig wird. Zudem hat sich in einigen Bundesländern (so auch in Nordrhein-Westfalen) weder der Schlichtungsausschuss nach § 17c Abs. 4 KHG konstituiert, noch sind die für die Durchführung des Schlichtungsverfahrens notwendigen Verfahrensordnungen, auf die sich die Landeskrankengesellschaften mit den Landesverbänden der Krankenkassen und den Ersatzkassen verständigen müssen, vereinbart worden.

#### Praxistipp

Da völlig offen ist, wann die Schlichtungsausschüsse ihre Arbeit aufnehmen werden und die Verfahrensordnungen vereinbart worden sind, könnten in der Zwischenzeit noch offene Vergütungsforderungen der Krankenhäuser verjähren. Um eine drohende Verjährung zu verhindern, sollten die betroffenen Krankenhäuser von den Krankenkassen rechtzeitig vor Jahresende Verjährungsverzichtserklärungen einholen. Das betrifft in diesem Jahr Vergütungsforderungen für Behandlungsfälle aus dem Jahr 2010, die am 31. Dezember 2013 verjähren. Schließlich wird durch die Einleitung und Durchführung des MDK-Prüfverfahrens die Verjährung nicht gehemmt (Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 27. April 2012 – L 1 KR 267/11).

Gerne unterstützen wir Sie in den Verfahren vor dem Schlichtungsausschuss und den Klageverfahren vor den Sozialgerichten.

#### Ihre Ansprechpartnerin:

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

## ARBEITSRECHT

### Beschluss des BAG vom 10. Juli 2013: Arbeitnehmerüberlassung, die nicht nur vorübergehend ist, ist rechtswidrig

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 10. Juli 2013 durch Beschluss festgestellt, dass der Betriebsrat des

Entleiherbetriebes die Zustimmung zum Einsatz der Leiharbeitnehmer verweigern kann, wenn diese nicht nur vorübergehend eingesetzt werden sollen (BAG 10. Juli 2013 Az. 7 ABR 91/11).

§ 14 Abs. 3 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) regelt, dass vor der Beschäftigung eines Leiharbeitnehmers der Betriebsrat des Entleiherbetriebes nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu beteiligen ist. Nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG kann der Betriebsrat die Zustimmung verweigern, wenn die Einstellung gegen ein Gesetz verstößt. Das BAG hat in dem entschiedenen Fall einen Verstoß gegen § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG erkannt. Nach dieser Vorschrift erfolgt Arbeitnehmerüberlassung „vorübergehend“.

Dass Arbeitnehmerüberlassung „vorübergehend“ erfolgt, wurde am 1. Dezember 2011 in das AÜG aufgenommen. Wie diese Regelung auszulegen ist, wird von den Landesarbeitsgerichten (LAG) bis jetzt unterschiedlich bewertet. Das LAG Berlin-Brandenburg hat am 9. Januar 2013 entschieden, dass es einen institutionellen Rechtsmissbrauch darstellt, wenn das verleihende Konzernunternehmen nur an Konzernunternehmen Arbeitnehmer verleiht, nicht am Markt werbend tätig ist und die Einschaltung des verleihenden Unternehmens nur dazu dient, Lohnkosten zu senken oder kündigungsschutzrechtliche Wertungen ins Leere laufen zu lassen. Dies habe zur Folge, dass dem Scheinentleiher die Arbeitgeberstellung zukommt (LAG Berlin-Brandenburg 9. Januar 2013 Az. 15 Sa 1635/12). Diese Entscheidung steht im Widerspruch zu einer Entscheidung einer anderen Kammer des LAG Berlin-Brandenburg aus Oktober 2013. Gegen beide Urteile ist Revision zum BAG eingelegt worden. Mit einer Terminierung beider Verfahren ist im Jahre 2014 zu rechnen. Aktuell hat am 31. Juli dieses Jahres das LAG Baden-Württemberg entschieden, dass eine Überlassung nicht vorübergehend ist, wenn dadurch ein Dauerbeschäftigungsbedarf abgedeckt wird (LAG Baden-Württemberg 31. Juli 2013 Az. 4 Sa 18/13).

In dem mit Beschluss vom 10. Juli 2013 entschiedenen Sachverhalt war eine genaue Abgrenzung des Begriffs „vorübergehend“ laut BAG nicht erforderlich. Der Arbeitgeber beabsichtigte, die Leiharbeitnehmerin ohne jegliche zeitliche Begrenzung statt einer Stammkraft einzusetzen. Das sei jedenfalls nicht mehr vorübergehend.

Das BAG stellte klar, dass die Bestimmung zur vorübergehenden Überlassung nicht lediglich einen unverbindlichen Programmsatz enthalte, sondern die nicht nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung untersage. Die Regelung diene dem Schutz der Leiharbeitnehmer und solle eine dauerhafte Aufspaltung der Belegschaft in eine Stammbeflegschaft und eine entliehene Belegschaft verhindern.

Die handwerklichen Fehler bei der Reform des AÜG, insbesondere die Formulierung des § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG, haben inzwischen auch die Politik auf den Plan gerufen. In einem Interview mit der Leipziger Volkszeitung vom 13. September 2013 hat Bundeskanzlerin Angela Merkel zur Arbeitnehmerüberlassung erklärt, dass „vorübergehend“ für sie nicht 10 Jahre oder länger bedeuten könne. Auf der Grundlage der noch ausstehenden schriftlichen Begründung zu dem dargestellten

Beschluss des BAG würde die CDU entscheiden, wie sie vorgehen müsse, um den Begriff „vorübergehend“ noch präziser auszulegen, sei es gesetzlich oder mit anderen Maßnahmen.

#### Hinweis

Für kirchliche Arbeitgeber wirkt sich diese Entscheidung nicht direkt aus. Für sie gilt nicht der § 99 BetrVG, sondern § 34 MAVO. § 34 Abs. 1 Satz 2 MAVO regelt ausdrücklich, dass die Beschäftigung von Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des AÜG der Zustimmung der Mitarbeitervertretung bedürfen.

Allerdings lässt der vorliegende Beschluss bereits eine Tendenz des BAG erkennen. Es ist zu erwarten, dass das BAG im nächsten Jahr ein Grundsatzurteil zur zulässigen Dauer der Arbeitnehmerüberlassung fällen wird, da gegen mehrere der oben angesprochenen Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte Revision zum BAG eingelegt wurde. Dies bestätigte auch eine Justizsprecherin. Diese höchstrichterliche Klärung der Bedeutung der Begrifflichkeit „vorübergehend“ im AÜG wird allerdings nicht der Senat des BAG, der den vorliegenden Beschluss gefasst hat, fällen, sondern ein anderer Senat. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Bundestagswahlen vom 22. September 2013 ist auch damit zu rechnen, dass von Seiten der Gesetzgebung eine zeitliche Definition der Begrifflichkeit „vorübergehend“ in § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG vorgenommen wird.

#### Empfehlung

Im Lichte dieser Entscheidung und der Aussagen auf dem „politischen Parkett“ empfehlen wir Trägern der Gesundheits- und Sozialwirtschaft kritisch zu prüfen, ob in ausgegründeten Servicegesellschaften „dauerhafte“ bzw. „nicht vorübergehende“ Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, die nicht nur kurzfristig erfolgt. Es besteht oft die Möglichkeit, die Erbringung von Leistungen durch Arbeitnehmer Dritter rechtlich zulässig im Rahmen eines Werkvertrages zu gestalten. Bei dieser Ausgestaltung sind wir Ihnen gerne behilflich. Wir raten Ihnen, sich zeitnah mit dieser Problematik zu beschäftigen. Wenn das BAG im nächsten Jahr entscheidet, dass Arbeitnehmerüberlassung ab einer bestimmten Dauer nicht vorübergehend ist, führt dies dazu, dass längere Überlassungen unwirksam sind und bereits ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher entstanden ist. Hier verwiesen wir auf die Rechtsfolgen der §§ 8, 9 AÜG.

#### Ihre Ansprechpartner:

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

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

## STIFTUNGSRECHT

### Merkmale kirchlicher Stiftungen verabschiedet

Im Rahmen der Herbsttagung des Arbeitskreises Kirchen des Bundesverbandes deutscher Stiftungen (BvDS) am 5. September 2013 in Loccum hat der Arbeitskreis nach rund zweijähriger Vorbereitungszeit acht Merkmale kirchlicher Stiftungen verabschiedet. Vorbereitet wurde die Verabschiedung der Merkmale von einem Redaktionsteam, dem auch der Verfasser dieses Artikels angehörte.

Ziel des Arbeitskreises Kirchen war, den gegenwärtigen Diskussionsstand zur Kirchlichkeit von Stiftungen abzubilden und überkonfessionelle Gemeinsamkeiten zu den Merkmalen kirchlicher Stiftungen herauszuarbeiten. Die Merkmale dienen als Orientierung für das umfangreiche Handlungsspektrum kirchlicher Stiftungen. Verbindlichen Charakter haben die verabschiedeten Merkmale für die jeweiligen kirchlichen Stiftungsbehörden nicht.

Das verabschiedete Dokument besteht aus einer Präambel sowie acht Merkmalen, die sich teils formal teils inhaltlich mit Aspekten der Kirchlichkeit kirchlicher Stiftungen auseinandersetzen. Die Präambel lautet: „Im Glauben an Jesus Christus und in christlicher Freiheit und Verantwortung haben Menschen seit dem Ursprung des Christentums Stiftungen errichtet, um Zwecke zu erfüllen, die ihnen aus diesem Glauben heraus wesentlich waren. Diese kirchlichen Stiftungen prägen und gestalten bis heute das Bild von Kirche und Gesellschaft mit. Sie sind Ausdruck dafür, dass die Welt von Gott getragen ist und von ihm her Grund, Bestand und Sinn hat. Sie handeln in der Gewissheit, dass jeder Mensch ein Ebenbild Gottes und die Welt Gottes Schöpfung ist.“

#### Im Einzelnen wurden folgende Merkmale verabschiedet:

1. Kirchliche Stiftungen erfüllen ausschließlich oder überwiegend kirchliche Zwecke. Kirchliche Zwecke sind Zwecke der Liturgie, der Verkündigung und des caritativ-diakonischen Handelns. Dazu gehören insbesondere Aufgaben der Förderung des kirchlichen Lebens vor Ort und weltweit, der Seelsorge, der Bildung und Erziehung, der Bewahrung der Schöpfung, der Inklusion benachteiligter Menschen, des Erhalts kirchlicher Gebäude und der Kirchenmusik.
2. Kirchliche Stiftungen werden von Stifterinnen und Stiftern errichtet und nach deren Willen einer Kirche, kirchlichen Körperschaft oder einer anderen kirchlichen Rechtsperson rechtlich zugeordnet. Auch kirchliche Rechtspersonen können kirchliche Stiftungen errichten.
3. Kirchliche Stiftungen haben ein Vermögen, das sie auf Dauer und ungeschmälert erhalten. Durch die Erträge des Stiftungsvermögens und Zuwendungen erfüllen sie ihren Stiftungszweck.
4. Kirchliche Stiftungen nehmen eigene Aufgaben wahr oder fördern ihre Stiftungszwecke materiell, durch ehrenamtliches Engagement oder ideell.

5. Kirchliche Stiftungen sind von der Kirche als kirchliche Stiftung anerkannt und ihrer besonderen Aufsicht unterstellt.
6. Kirchliche Stiftungen stehen durch ihre Tradition und Stabilität für Sicherheit und Zuverlässigkeit. Sie prägen und gestalten das Bild von Kirche und Gesellschaft mit.
7. Kirchliche Stiftungen würdigen Charismen und Talente, Begabungen und Vermögen in gleicher Weise.
8. Kirchliche Stiftungen leben die Werte, die sich auch in den Grundsätzen guter kirchlicher Stiftungspraxis widerspiegeln.

Das letzte Merkmal nimmt Bezug auf die Grundsätze guter kirchlicher Stiftungspraxis, die von der Herbstversammlung des Arbeitskreises Kirchen am 22. September 2009 in Hannover verabschiedet und von der 132. Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz im Juli 2010 zur Anwendung empfohlen wurde.

Im Arbeitskreis Kirchen haben sich katholische Bistümer, evangelische Landeskirchen und Stiftungen im Rahmen des Bundesverbandes deutscher Stiftungen zusammengeschlossen. Der Bundesverband fördert das deutsche Stiftungswesen durch Veranstaltungen und Publikationen. Leiterin des Arbeitskreises ist die Präsidentin des Landeskirchenamtes der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland, Frau Brigitte Andrae. Stellvertretender Leiter des Arbeitskreises ist der Justitiar des Bistums Mainz, Prof. Dr. Michael Ling. Weitere Informationen zum Arbeitskreis Kirchen des BvDS finden Sie unter: [www.stiftungen.org/kirchen](http://www.stiftungen.org/kirchen).

**Ihr Ansprechpartner:**

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



Unternehmensberatungsgesellschaft

## Human Ressource-Management: Die BPG unterstützt Sie bei der Personalauswahl!

Der Prozess der Personalauswahl hat das Ziel Mitarbeiter zu finden, die fähig, motiviert und engagiert sind sowie darüber hinaus in das Unternehmen passen. Doch wie ist ein solcher Prozess systematisch und strukturiert anzugehen und vor allem welche Instrumente können verwendet werden?

Wer vor einem Bewerbungsverfahren intensive Vorbereitung leistet, mögliche Wahrnehmungsfehler ins Bewusstsein ruft und seriöse Tests verwendet, der bewahrt sein Unternehmen vor folgeschweren Konsequenzen und gibt potentiellen Mitarbeitern eine faire und objektive Chance. Der nachfolgende Artikel gibt einen Einblick in die Vorgehensweise und Methodik der BPG Unternehmensberatung.

Im Verlauf des Auswahlprozesses werden Informationen über den Bewerber gewonnen, die zu einer angemessenen Entscheidung führen sollen. Welcher Art und Güte diese Informationen sind, kann durch die Wahl der Verfahren und die Art ihrer Anwendung gesteuert werden. Je nach Anforderungen, Auftrag und persönlichen Vorstellungen des ausschreibenden Unternehmens sind unterschiedliche Maßstäbe und Bewertungen anzusetzen.

Bei der Auswahl des richtigen Bewerbers sind unstrukturierte Interviews sowie Vertrauen auf das eigene Bauchgefühl selten zielführend. Ein professioneller Prozess der Personalauswahl umfasst daher die Entwicklung und konsequente Anwendung von objektiven Messkriterien, damit eine zuverlässige und vergleichbare Bewertung der Kandidaten gewährleistet werden kann.

Die BPG Unternehmensberatung empfiehlt dabei die Verwendung folgender Kriterien (Kompetenzmatrix):

- Fach/Methodenkompetenz: Fachwissen, Analysevermögen, Organisationskompetenz
- Unternehmerische Kompetenz: Unternehmerisches Denken und Handeln, Übergreifendes Management, Zielgruppen-/Kundenorientierung
- Soziale Kompetenz: Kommunikation, Kontakt- und Beziehungsmanagement, Konfliktmanagement,

Kooperationsbereitschaft, Außenwirkung

- Persönlichkeitskompetenz: Verbindlichkeit/Authentizität, Eigenständigkeit, Einsatzbereitschaft, Belastbarkeit
- Führungskompetenz: Steuerung, Motivation

Im Ergebnis entsteht ein dem Unternehmen und der Stelle angepasstes Ranking der Bewerber/innen.

Anfangen bei der Erstellung eines Anforderungsprofils, über die Vorauswahl bis hin zum Bewerbungsgespräch, unterstützt Sie die BPG Unternehmensberatung mit einem systematischen und klar strukturierten Vorgehen bei Ihrer Personalauswahl.

### Ihr Ansprechpartner:

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

## Anträge nach § 11 AK-Ordnung: Ein Überblick

Auf Grundlage des Regelwerks der AVR haben Beschäftigte der Caritasverbände und der Einrichtungen der Caritas Anspruch auf die gesamte Höhe und Bestandteile der aktuell geltenden Vergütung (inkl. Jahressonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Gleiches gilt für den Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit und den Umfang des Erholungsurlaubs sowie die Maßnahmen der Beschäftigungssicherung. Die wirtschaftlich angespannte finanzielle Situation macht es den Einrichtungen jedoch zunehmend schwieriger diesen Ansprüchen vollends nachzukommen.

Die AVR bietet die Möglichkeit durch die Stellung eines Antrags nach § 11 AK-Ordnung, von diesen festgelegten Regelungen für eine bestimmte Zeit abzuweichen.

Einen Überblick über den Prozess der Antragsstellung sowie die inhaltlichen Anforderungen gibt Ihnen der nachfolgende Artikel.

Die Anträge gemäß § 11 AK-Ordnung werden von den Trägern der Einrichtung/Verbände an die Geschäftsführung der für sie zuständigen Regionalkommission in schriftlicher Form gestellt.

Bei Anträgen eines Trägers für die Gesamtheit der Einrichtungen oder für einzelne Einrichtungen sind aussagekräftige Unterlagen vorzulegen, die ein Bild der tatsächlichen wirtschaftlichen Verhältnisse vermitteln.

Im Einzelnen sind dies:

1. der Mantelbogen für Anträge nach § 11 AK-O
2. eine Begründung des Antrages
3. sowie Unterlagen zur wirtschaftlichen Situation der Einrichtung

### 1. Mantelbogen

Im Mantelbogen werden die Kontaktpersonen des Antragsstellers (Geschäftsführung) benannt und die beantragte Maßnahme in Form von Inhalt, Laufzeit, Gesamtwert der Vergütungsveränderung inkl. Arbeitszeit, spezifiziert. Hierbei wird auch eine Angabe der prozentualen Abweichung von der für die Region geltenden Vergütungshöhe, also der Anteil der zu verzichtenden Vergütungsbestandteile, eingefordert.

Zusätzlich sind sowohl die Gesamtzahl der Mitarbeiter in der Einrichtung als auch die Anzahl der von der Maßnahme betroffenen Mitarbeitern/innen zu quantifizieren. Hierzu zählen auch die in eine Servicegesellschaft ausgegliederten Dienste (bspw. Reinigung, Wäscherei, etc.).

Darüber hinaus werden auch Informationen über eine frühere Nutzung von Öffnungsklauseln nach Anlage 1 zur AVR oder Anträge an die Unterkommission und Dienstvereinbarungen zu den Einmalzahlungen sowie sonstige Abweichungen von den Regelungen der AVR erbeten. Bestehende Dienstvereinbarungen und einzelvertragliche Abweichungen von den Regelungen der AVR oder Dienstvereinbarungen zur Regelung von Entgeltbestandteilen sind als Tarifabweichung ebenfalls zu nennen.

In dem Prozess der Beantragung ist ebenfalls nach § 27a MAVO die Umsetzung der Informationspflicht nachzuweisen. Hohes Gewicht wird ebenfalls auf die Angemessenheit und Form der Information der Mitarbeiterschaft über den Antrag gelegt.

### 2. Begründung des Antrags

Die Begründung des Antrages umfasst die Beschreibung der Ursachen für die Notwendigkeit des Antrags, also zumeist die wirtschaftliche Schieflage. Daran schließt sich eine Darlegung, inwieweit die beantragte Maßnahme geeignet ist, die bestehenden Probleme zu lösen, an. Die Ausführungen richten sich hier an die benötigte Zeit und Liquidität um die Handlungsfähigkeit der Einrichtung/Verbandes zu erhalten. Mit einer prospektiven Sichtweise wird abschließend eine Darstellung anderer Maßnahmen, die bereits eingeleitet wurden, um das bestehende Problem zu lösen gefordert. Die Zukunftsorientierung steht hierbei im Vordergrund und somit die Etablierung wirtschaftlich, tragfähiger Strukturen. Hier bietet sich die

Anwendung eines Instruments zur Darstellung und Steuerung einzelner Maßnahmen inkl. der erwarteten Erlössteigerungen oder Kosteneinsparungen an.

### 3. Unterlagen zur wirtschaftlichen Situation

Die Unterlagen beziehen sich sowohl auf die organisationalen Strukturen (bspw. Organigramm) als auch auf die aktuelle finanzielle Situation der Einrichtung/des Rechtsträgers (bspw. Jahresabschluss, die Darstellung der Liquiditätslage sowie betriebswirtschaftlicher Kennzahlen).

Planrechnungen für das laufende und die zwei Folgejahre, Investitionsplanung sowie zeitnahe betriebswirtschaftliche Auswertungen mit Soll-Ist-Vergleich für das laufende Jahr und das Vorjahr mit einer Erläuterung der Abweichungen bilden die prognostische Datenlage. Die Darstellung der Konkurrenzsituation sowie ein Nachweis der Information der Mitarbeitervertretung über die Antragsstellung schließen die benötigten Unterlagen ab.

Bei Eingang des Antrags bei der Regionalkommission wird dieser auf Vollständigkeit überprüft. Fehlende Informationen oder Unterlagen werden beim Antragsteller, sofern die Gründe für das Fehlen dieser Informationen oder Unterlagen nicht dargelegt wurden, eingefordert. Liegt der Antrag der Regionalkommission vollständig vor, erhält die Einrichtung/der Verband eine Eingangsbestätigung mit Datum und eine Rechnung über die Verfahrensgebühr. Der Antrag wird zur Bearbeitung an die Mitglieder der Regionalkommission weitergeleitet und überprüft bzw. ggfls. weitere Informationen eingefordert. Die Bearbeitungszeit (Fristbeginn mit Eingangsbestätigung) beträgt 3 Monate und wird zumeist in vollem Umfang ausgeschöpft. Bei einer absehbaren wirtschaftlichen Notsituation ist daher eine frühzeitige Antragsstellung zu empfehlen.

Es folgt eine Verhandlung/Sitzung einer gebildeten Unterkommission, bestehend aus Vertretern der Dienstgeberseite und Mitarbeiterseite des Antragstellers, der Regionalkommission sowie evtl. Dienstleistern wie Wirtschaftsprüfern, Unternehmensberatern oder Rechtsanwälten. Die Unterkommission entscheidet (3/4 Mehrheit) über die Zulassung oder die Ablehnung des Antrags. Positive Beschlüsse der Regionalkommission können mit Nebenbestimmungen versehen werden, bspw. den Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen während der Laufzeit des Antrages.

In allen Fragen zur Vorbereitung, Erarbeitung und Verhandlung im Prozess der Stellung eines Antrags nach § 11 AK-Ordnung und auch in nachfolgenden Projekten zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation („Sanierung“) steht Ihnen die BPG Unternehmensberatung gerne mit ihrer Expertise zur Verfügung.

### Ihr Ansprechpartner:

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

Interna

## Publikationen für Einrichtungen der Behindertenhilfe und für Stiftungen

In den letzten Monaten haben wir gemeinsam mit der Pax-Bank, Köln, umfangreiche Leitfäden für unsere Mandanten aus dem Bereich der Behindertenhilfe und für Mandanten in der Rechtsform einer Stiftung erarbeitet. Der Leitfaden „Behindertenhilfe im Wandel, von der Integration zur Inklusion“ informiert in umfassender Weise durch Beiträge aus Theorie und Praxis über das uns alle bewegende Thema Inklusion. Der Leitfaden „Kirchliche Stiftungen als Teil eines Fundraising-Konzepts“ gibt wesentliche Basisinformationen zur Gründung einer Stiftung und zur Möglichkeit, eine Stiftung in die Aktivitäten des Fundraising einzubeziehen. Beide Leitfäden können über Frau Demuth (a.demuth@bpgwp.de) bezogen werden.

## Seminarhinweis:

Am 26. November 2013 findet in Münster der diesjährige **BPG-Werkstattentag** statt.

Themen:

- Aktuelle Entwicklung nach der Bundestagswahl, was steht in der Koalitionsvereinbarung?
- Flexible Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Oberhalb der Werkstatt, Alternativen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- Chancen für Werkstattträger durch die Gründung von Integrationsfirmen
- Besteuerung von Integrationsfirmen
- Abeitnehmerüberlassung und Integrationsprojekte

Referenten:

Dr. jur. Fritz Baur, Rechtsanwalt

Bernd Finke, über 40 Jahre im Sozialdezernat des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (LWL)

Gert Klüppel, LWL-Behindertenhilfe Westfalen

Golo Busch, Rechtsanwalt,  
Fachanwalt für Arbeitsrecht, BPG mbH

Dipl.-Kfm. Oliver Rulle, StB, BPG mbH

Moderation:

Dipl.-Kfm. Jürgen Groteschulte, WP/StB, BPG mbH

**Weitere Informationen:** [www.bpgwp.de](http://www.bpgwp.de) **Seminarangebote**

## 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: 24. September 2013**

### Redaktion

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

### Haftungshinweis

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