

Newsletter 4/2014

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser,

wie gewohnt informieren wir Sie mit unserem Newsletter Anfang Oktober des jeweiligen Jahres über die Auswertung aus unserem Krankenhausbetriebsvergleich für das Jahr 2013. Erneut ist festzustellen, dass sich die wirtschaftliche Lage der Krankenhäuser weiter verschlechtert hat. Wichtig für unsere Altenhilfeeinrichtungen ist die Entwicklung der Gesetzgebung in Nordrhein-Westfalen zur Neuregelung der Investitionskostenfinanzierung. Hieraus ergeben sich unmittelbare Auswirkungen auf die Ertragslage der Altenheime, die ohnehin bereits schwierig ist.

Im steuerlichen Bereich informieren wir Sie über die Rechtsprechung zum geldwerten Vorteil einer Betriebshaftpflichtversicherung für angestellte Klinikärzte, über die grunderwerbsteuerfreie Umstrukturierung im Konzern bei Neugründungen, über neuere Entwicklungen zum anteiligen Vorsteuerabzug und (!) über Fahrräder als Dienstfahrzeug.

Im Arbeitsrecht geben wir Hinweise zur Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern nach Erreichen der Altersgrenze und zum Mindestlohn für Praktikanten und ehrenamtlich Tätige.

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 2013 [Seite 3](#)

Neuregelung der Investitionskostenfinanzierung für Pflegeeinrichtungen – Auswirkung des Entwurfs der Verordnung zur Ausführung des Alten- und Pflegegesetzes Nordrhein-Westfalen und nach § 92 SGB XI (APG DVO NRW) auf Einrichtungen der stationären Altenhilfe – Update [Seite 5](#)

Mitversicherung der angestellten Klinikärzte in der Betriebshaftpflicht des Krankenhauses ist kein geldwerter Vorteil [Seite 6](#)

FG Düsseldorf zur Grunderwerbsteuer: Fünfjährige Vorbehaltensfrist gilt nicht bei Umstrukturierung im Konzern im Fall der Neugründung [Seite 8](#)

Geänderte Verwaltungsauffassung zum anteiligen Vorsteuerabzug [Seite 8](#)

Verdeckte Gewinnausschüttung – Leistungsbeziehungen unter Beteiligung steuerbegünstigter Körperschaften rücken in das Blickfeld der Betriebsprüfung [Seite 9](#)

Aktuelle Rechtsprechung zur Aufteilung der Vorsteuer bei gemischt genutzten Gebäuden [Seite 10](#)

Die neuen Formen des Dienstfahrzeugs [Seite 11](#)

Rechtsanwaltsgesellschaft

Bundessozialgericht: Auch Krankenhäuser müssen wirtschaftlich behandeln [Seite 12](#)

Rechtsprechungsänderung bezüglich der Gemeinnützigkeit kommunaler Eigenbetriebe und der Voraussetzungen für einen Betrieb der Wohlfahrtspflege [Seite 13](#)

Warum aufhören, wenn es am schönsten ist?
Neue Regelung zur Beschäftigung von Arbeitnehmern nach Erreichen des Rentenalters – endlich Rechtssicherheit! [Seite 14](#)

Gilt der Mindestlohn ab dem 1. Januar 2015 auch für geringfügig Beschäftigte, Praktikanten und Ehrenamtliche? [Seite 15](#)

Aktuelles EuGH-Urteil vom 18. September 2014: Tariftreue und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen (TVgG) gilt nicht für alle Arbeitgeber- Einschränkung der Mindestlohnregelung [Seite 16](#)

Keine Anwendbarkeit der MAVO ab dem 1. Januar 2014 wenn Grundordnung nicht in Satzung übernommen wurde [Seite 17](#)

Unternehmensberatungsgesellschaft

Prozessmanagement – Analyse, Definition, Umsetzung, Erfolg! [Seite 18](#)

Bundesregierung beschließt 1. Stufe der Pflegereform ab 2015 [Seite 19](#)

Impressum [Seite 20](#)



Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Entwicklung der Krankenhäuser anhand aktueller Vergleichszahlen aus dem BPG-Krankenhausbetriebsvergleich 2013

Seit Jahren erstellen wir für Sie 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 Aufsichtsratssitzungen. Die wirtschaftliche Lage der Krankenhäuser hat sich gegenüber dem Jahr 2012 noch einmal verschlechtert.

Auf den folgenden Seiten wollen wir Ihnen ausgewählte Ergebnisse des Jahres 2013 vorstellen.

Die im Betriebsvergleich einbezogenen Krankenhäuser haben zwischen 12 und 1.187 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 wollen.

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 BPG-Krankenhausbetriebsvergleich 2013 umfasst u.a. die Leistungsdaten und Erfolgskennzahlen sowie diverse Auswertungen zum Personalaufwand. 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 2013 mit 0,939 um 2,0 % über dem Wert des Vorjahres und seit fünf Jahren mit geringen Abweichungen in etwa um diesen Wert.

Die Verweildauer liegt mit 6,70 Tagen wiederum leicht unter dem Vorjahresniveau.

Die Auslastung schwankte in den vergangenen fünf Jahren zwischen 76,4 % und 78,0 %.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die beschriebenen Kennzahlen:

Leistungsstruktur und -entwicklung	BPG-Betriebsvergleich (Median)				
	2013	2012	2011	2010	2009
Case-Mix-Index	0,939	0,920	0,934	0,928	0,919
Durchschnittliche Verweildauer in Tagen	6,70	6,77	7,01	7,03	7,25
Auslastungsgrad in %	77,8	78,0	77,5	76,4	77,5

Personalkennzahlen

Der Personalaufwand stellt im Krankenhaus mit rund 65 % 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 wird anhand folgender Tabelle deutlich:

Personal	BPG-Betriebsvergleich (Median)				
	2013	2012	2011	2010	2009
Case-Mix-Punkte je Vollkraft					
- ärztlicher Dienst	154,2	155,9	154,3	166,0	165,8
- Pflegedienst	71,3	69,5	68,8	64,5	63,6
- gesamt	27,5	28,5	27,2	26,6	26,1

Insgesamt entfallen auf eine Vollkraft im Jahr 2013 3,5 % weniger Case-Mix-Punkte als im Vorjahr; im Vergleich zum Jahr 2009 sind es jedoch 5,3 % mehr Case-Mix-Punkte. Beim ärztlichen Dienst verändert sich die Kennzahl seit drei Jahren nur unwesentlich und liegt relativ konstant um rd. 155 CM-Punkte je Vollkraft. Über den Fünfjahreszeitraum ist in diesem Bereich ein Rückgang von 7,0 % zu verzeichnen. Beim Pflegedienst lag die Kennzahl mit 71,3 CM-Punkte je Vollkraft wiederum um 2,6 % leicht über dem Niveau des Vorjahres. Über den Fünfjahreszeitraum ist hier eine Steigerung von 12,1 % zu beobachten.

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

Personal	BPG-Betriebsvergleich (Median)				
	2013	2012	2011	2010	2009
Aufwand je Vollkraft in TEUR					
- ärztlicher Dienst	123,6	114,3	108,6	105,4	100,5
- Pflegedienst	53,7	52,2	51,5	48,9	48,3
- gesamt	66,5	62,9	61,4	59,5	57,3

Über alle Dienstarten hinweg nahm der Aufwand je Vollkraft von 2009 bis 2013 um 16,0 % zu. Für eine ärztliche Vollkraft lag der Anstieg der Aufwendungen im selben Zeitraum bei 23,0 %, eine Pflegekraft verdiente 11,1 % mehr. Einen weiteren Rückgang gab es im Jahr 2013 wiederum bei den Aufwendungen für Honorarärzte. Hatten sie im Jahr 2012 im Verhältnis zu den Aufwendungen für angestellte Ärzte insgesamt noch einen Anteil von 8,0 %, so betrug er im Jahr 2013 nur noch 5,8 %. Die Kennzahl für Mehrarbeit (Urlaubs- und Überstundenrückstellungen) ist im Vorjahresvergleich um 3,4 % gestiegen und liegt bei 2.110 EUR je Vollkraft.

Vergleicht man den Anstieg der Aufwendungen je Vollkraft von 16,0 % für die Jahre von 2009 bis 2013 mit dem Anstieg des Landesbasisfallwertes im selben Zeitraum (z.B. für NRW 6,6 %) zeigt sich, das sich eine Refinanzierung nur über eine gesteigerte Arbeitsintensität realisieren lässt.

Die Personalaufwendungen werden durch die Tarifabschlüsse auch im Jahr 2014 weiter steigen. Diese Mehraufwendungen können nur zum Teil über den höheren Landesbasisfallwert 2014 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)				
	2013	2012	2011	2010	2009
Brutto-Cashflow in % vom Umsatz	1,4	1,3	1,5	2,9	3,7
eigenmittelfinanzierte Abschreibungen in % vom Umsatz	1,48	1,45	1,43	1,42	1,45
eigenmittelfinanzierte Zinsaufwendungen in % vom Umsatz	0,56	0,40	0,34	0,33	0,22

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 Investitionen oder Darlehenstilgungen zur Verfügung. Somit ist auch im Jahr 2013 noch kein Geld aus der laufenden Geschäftstätigkeit abgeflossen. Allerdings ist erkennbar, dass die Kennzahl im Betrachtungszeitraum deutlich kleiner geworden ist: ein Zeichen für sinkende Jahresergebnisse. Weitere Kennzahlen unseres Betriebsvergleichs zeigen ebenfalls rückläufige Betriebsergebnisse, der Median ist negativ.

Die oben aufgeführten Kennzahlen zeigen, dass die Ergebnisbelastung durch eigenfinanzierte Abschreibungen und Zinsen stetig steigen; mittlerweile müssen im Durchschnitt 1,48 % vom Umsatz für eigenfinanzierte Abschreibungen und 0,56 % für eigenfinanzierte Zinsaufwendungen aufgewendet werden – Umsatz, der im dualen Finanzierungssystem grundsätzlich zur Finanzierung von Personal- und Sachaufwendungen zur Verfügung stehen sollte.

Gerade bei den Klinikinvestitionen kommen aber viele Bundesländer ihrer Verantwortung seit Jahren nicht mehr nach, kritisierten DKG, GKV-Spitzenverband und PKV-Verband. So ist das Verhältnis der öffentlichen Fördermittel zu den Krankenhausaufgaben der gesetzlichen Krankenversicherung von rund 25 % Anfang der 70er Jahre auf unter vier Prozent im Jahr 2013 gesunken. Damit ist ein historischer Tiefstand erreicht.

Kennzahlen der Psychatrien

Psychiatrie	BPG-Betriebsvergleich (Median)				
	2013	2012	2011	2010	2009
durchschnittliche Verweildauer in Tagen	22,4	22,3	22,7	23,1	23,9
Ertrag je Fall in EUR	5.454	5.260	5.179	5.101	5.055

Die durchschnittliche Verweildauer in den von uns geprüften psychiatrischen Kliniken lag im Jahr 2013 bei 22,4 Tagen. Dabei muss erwähnt werden, dass die Verweildauer in den einzelnen Häusern eine deutliche Differenzierung aufweist. So lagen die Verweildauern zwischen 15 und 53 Tagen. Diese erhebliche Bandbreite ist auch bei den Erträgen je Fall

mit im Minimum 2.948 EUR und im Maximum 12.903 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 stellen wir Ihnen folgende ausgewählte Kennzahlen dar:

Vermögens- und Finanzlage	BPG-Betriebsvergleich (Median)				
	2013	2012	2011	2010	2009
Eigenkapitalquote (einschl. SoPo) in %	66,5	69,0	68,7	70,5	76,4
Deckungszeitraum der Liquiditätsreserve in Tagen	22	19	35	46	38
Debitorenreichweite in Tagen	48	49	46	48	47

Auffällig ist, dass die Krankenhäuser in unserem Betriebsvergleich mit 66,5 % eine deutlich bessere Eigenkapitalquote aufweisen als die Krankenhäuser im Bundesdurchschnitt (ca. 60 %).

Nach dem deutlichen Rückgang im Jahr 2012 liegt der Deckungszeitraum der Liquiditätsreserve im Jahr 2013 mit 22 Tagen unverändert auf einem sehr niedrigen Niveau. Die Liquidität vieler Krankenhäuser ist somit unverändert angespannt.

Im Bereich der Debitorenreichweite waren in den Jahren 2009 bis 2013 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) unverändert schlecht darstellt.

Die Zahlen machen auch deutlich, dass im Betrachtungszeitraum Mehrleistungen und Effizienzsteigerungen 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 2013 nicht erreicht und zum Teil deutlich negative Betriebsergebnisse ausgewiesen.

Mit negativen Betriebsergebnissen rückt das Thema „Krankenhaussanierung“ unweigerlich immer stärker in den Vordergrund. Auf der 7. DKM-Krankenhauskonferenz im Mai dieses Jahres formuliert Herr Dr. Michael Philippi von den Sana Kliniken AG u.a. folgende Thesen für eine erfolgreiche Krankenhaussanierung:

- Cash geht vor EBITDA und
- Kostenmanagement geht vor „Erlösphantasie“

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 und der Restrukturierung 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@bpg-muenster.de

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

Neuregelung der Investitionskostenfinanzierung für Pflegeeinrichtungen – Auswirkung des Entwurfs der Verordnung zur Ausführung des Alten- und Pflegegesetzes Nordrhein-Westfalen und nach § 92 SGB XI (APG DVO NRW) auf Einrichtungen der stationären Altenhilfe – Update

In unserem Newsletter 3/2014 haben wir Ihnen davon berichtet, dass die Landesregierung Nordrhein-Westfalen eine umfassende Reform des Pflgerechts in NRW plant. In diesem Zusammenhang sollen die bislang getrennten Gesetze zum Heimrecht (Wohn- und Teilhabegesetz NRW) und zum Investitionsfinanzierungsrecht (Landespflegegesetz Nordrhein-Westfalen) zu einem Gesetz, dem „GEPA NRW“ (Gesetz zur Entwicklung und Stärkung der Qualität von Wohn- und Betreuungsangeboten für ältere Menschen, pflegebedürftige Menschen, Menschen mit Behinderung und ihre Angehörige), zusammengefasst und die Investitionskostenförderung reformiert werden. Für den Bereich der Investitionskostenfinanzierung sind hier seitens der Landesregierung Neuregelungen in einer „Verordnung zur Ausführung des Alten- und Pflegegesetzes Nordrhein-Westfalen und § 92 SGB XI“ (APG DVO NRW) – als Bestandteil des GEPA – getroffen worden.

Nachdem am 31. März 2014 der erste Entwurf der „APG DVO NRW“ veröffentlicht wurde, ist nach eingehenden Beratungen am 2. September 2014 ein zweiter, überarbeiteter Entwurf veröffentlicht worden.

Im Vergleich zum ersten Entwurf fallen insbesondere folgende Änderungen auf:

- Bei der Berechnung der betriebsnotwendigen Anschaffungs- und Herstellungskosten werden nun EUR 1.887 je m² Nettogrundfläche (bislang EUR 1.870 je m²) anerkannt, wobei für jeden Platz maximal 53 m² (bislang 50 m²) berücksichtigungsfähig sind. Die maximal anererkennungsfähigen Anschaffungs- und Herstellungskosten erhöhen sich somit im Vergleich zum ersten Entwurf von EUR 93.500 (50 m² x EUR 1.870 je m²) auf EUR 100.011 (53 m² x EUR 1.887) bzw. um rd. 7 %.
- Aufwendungen für Instandhaltung und Instandsetzung von langfristigem Anlagevermögen sind in Höhe von jährlich EUR 18,77 je m² (bislang EUR 15,90 je m²) der berücksichtigungsfähigen Nettogrundfläche anererkennungsfähig.
- Den ursprünglich sehr eng auszulegenden Zweckbindungen der Finanzierungstöpfe wurden in § 4 Abs. 6 und in § 6 Abs. 4 der Verordnung Ausnahmen hinzugefügt. Bezüglich der Finanzierung von Kosten zur Anschaffung und Aufrechterhaltung des sonstigen Anlagevermögens und Kosten der Instandhaltung von langfristigen Anlagegütern ist eine Quersubventionierung ausnahmsweise möglich, sofern es sich um dringend erforderliche Maßnahmen handelt.
- Für Altenhilfeeinrichtungen im Miet-/Pachtmodell wurde in § 8 Abs. 9 der Verordnung eine Ausnahmeregelung (Bestandsschutz) eingefügt. Mieten/Pachten, die vor dem 1. Februar 2014 als betriebsnotwendig anerkannt worden sind, können – sofern diese die im Rahmen einer fiktiven Vergleichsberechnung ermittelten Beträge übersteigen – bis längstens zum 31. Dezember 2019 beibehalten werden. Nach diesem Zeitraum ist die Miete/Pacht nur anererkennungsfähig, soweit diese den ermittelten fiktiven Vergleichsbetrag nicht um mehr als zehn Prozent überschreitet.

Es ist zu erwarten, dass es bis zu den abschließenden Beratungen Anfang Oktober 2014 noch zu weiteren Änderungen kommen wird. Zielvorgabe der Landesregierung ist es, das „GEPA“ mit seiner „APG DVO NRW“ in der Plenarsitzung des Landtags am 1. und 2. Oktober 2014 zu beschließen. Über die weitere Entwicklung halten wir Sie auf dem Laufenden.

Aus der Gesetzesreform ergeben sich jedoch in der Praxis folgende Fragestellungen, mit denen Sie sich frühzeitig (und vorausschauend) auseinandersetzen sollten:

Welche Konsequenzen haben die geplanten Änderungen für die Ertragslage der Unternehmen?

Aufgrund des Wegfallens der Kompensationsmöglichkeit zwischen dem i. d. R. positiven investiven und dem negativen pflegesatzfinanzierten Bereich, sehen wir das immanente Risiko, dass viele Jahresabschlüsse künftig – zum Teil deutlich – negativ ausfallen werden, was mittelfristig zu einem Aufzehren von Rücklagen bis hin zu wirtschaftlichen Schiefslagen führen kann.

Welche Wege sind zu beschreiten um die Ergebnisse im pflegesatzfinanzierten Bereich zu verbessern?

Hier gibt es grundsätzlich zwei Wege, die sich gegenseitig nicht ausschließen: Erlössteigerung und/oder Kostenreduktion. Welcher dieser Wege für Ihr Unternehmen der richtige ist, lässt sich jedoch aus der Ferne nicht zutreffend beantworten.

Zur fachkundigen Auseinandersetzung mit den praktischen Auswirkungen der gesetzlichen Neuregelungen bieten wir Ihnen daher gerne die Leistungen der BPG Unternehmensberatung an. Mit externem Blick auf Ihr Unternehmen können sowohl vorhandene Herausforderungen als auch Optimierungspotentiale identifiziert werden. Gemeinsam mit Ihnen erstellen wir ein Konzept und begleiten dessen Umsetzung, um auch innerhalb der neuen Rahmenbedingungen die Leistungsfähigkeit Ihres Unternehmens zu sichern.

Im Herbst 2014 bieten wir zudem eine Fortbildungsveranstaltung zur neuen Investitionskostenfinanzierung an; näheres hierzu folgt in Kürze.

Ihre Ansprechpartner:

Dipl.-Bw. (FH) Sven Homm
Steuerberater
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Tel. 0251/48204-0
E-Mail: s.homm@bpg-muenster.de

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

Mitversicherung der angestellten Klinikärzte in der Betriebshaftpflicht des Krankenhauses ist kein geldwerter Vorteil

Mit (nicht rechtskräftigem) Urteil vom 25. Juni 2014 (Az: 2 K 78/13) hat das Schleswig-Holsteinische Finanzgericht (FG) entschieden, dass die Mitversicherung der angestellten Klinikärzte in der allgemeinen Betriebshaftpflichtversicherung des Krankenhausträgers keinen geldwerten Vorteil darstellt, da für diese Ärzte keine Pflicht zum Abschluss einer Berufshaftpflichtversicherung besteht. Die Versicherungsbeiträge zu der Haftpflichtversicherung unterliegen somit nicht der Lohnsteuer. Gleichwohl gehen die Finanzverwaltungen bei Lohnsteuerprüfungen vermehrt dazu über, den Beitrag des Krankenhausträgers für die allgemeine Betriebshaftpflichtversicherung anteilig als steuerpflichtigen Arbeitslohn des angestellten Klinikarztes zu werten. Zur Begründung berufen sich die Finanzverwaltungen auf ein Urteil des Bundesfinanzhofes (BFH), wonach die Übernahme der Beiträge für die Berufshaftpflichtversicherung einer angestellten Rechtsanwältin durch den Arbeitnehmer zu

Arbeitslohn führt (BFH, Urteil vom 26. Juli 2007, Az: VI R 64/06, BFHE 218, 370, BStBl II 2007, 892).

Bundesweit abgestimmtes Verhalten der Finanzverwaltungen

Die Sache ist deshalb für die Krankenhausträger und die betroffenen Klinikärzte brisant, weil die Finanzverwaltungen offenbar bundeseinheitlich abgestimmt vorgehen (Kurzinformation Lohnsteuer-Außendienst der Oberfinanzdirektionen Rheinland und Münster, Nr. 1/2013) und angesichts der Höhe der Versicherungsprämien eine erhebliche Steuerlast auf die Beteiligten zukommt.

Auffassung der Finanzverwaltung angreifbar

Die Auffassung der Finanzverwaltung ist durchaus angreifbar, da hier unterschiedliche Lebenssachverhalte gleich behandelt werden.

In dem von den Finanzverwaltungen angeführten Urteil des BFH wurde die Übernahme der Beiträge für die Berufshaftpflichtversicherung einer angestellten Rechtsanwältin durch den Arbeitgeber deshalb als Arbeitslohn qualifiziert, weil die Rechtsanwältin gemäß § 51 Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO) zum Abschluss einer Berufshaftpflichtversicherung verpflichtet ist. Der Abschluss einer Berufshaftpflichtversicherung ist Zulassungsvoraussetzung und damit unabdingbar für die Ausübung des Berufs eines (angestellten) Rechtsanwaltes. Daher diene der Abschluss der Berufshaftpflichtversicherung vornehmlich dem eigenen Interesse der Anwältin. Wenn ein nicht unerhebliches Interesse des Arbeitnehmers vorliegt, so liegt die Vorteilsgewährung (hier: die Übernahme der Versicherungsprämie zur Berufshaftpflichtversicherung) nicht im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers und führt zur Lohnzuwendung (BFH, a.a.O.).

Maßgebendes Unterscheidungskriterium ist also, wer ein vornehmlich eigenes Interesse an dem Abschluss der Haftpflichtversicherung hat. Überwiegt das Eigeninteresse des Arbeitnehmers, dann ist der gewährte Vorteil Arbeitslohn im Sinne des § 19 Abs. 1 Nr. 1 EStG. Tritt das Interesse des Arbeitnehmers dagegen gegenüber demjenigen des Arbeitgebers in den Hintergrund, kann eine Lohnzuwendung zu verneinen sein.

Unterschiedliche Interessenlagen der Klinikärzte

Kommt der Behandlungsvertrag unmittelbar zwischen dem Arzt und dem Patienten zustande, was nur beim direkt liquidierenden Krankenhausarzt (Wahlarzt mit Privatliquidationsrecht, ermächtigter Krankenhausarzt) der Fall ist, überwiegt das Eigeninteresse des Arztes an dem Abschluss der Berufshaftpflichtversicherung. Schließlich will er sich damit vor möglichen Schadensersatzansprüchen der Patienten absichern.

Hinzu kommt, dass in den meisten Bundesländern eine gesetzliche Pflicht zum Abschluss einer Berufshaftpflichtversicherung besteht. Gemäß § 30 Nr. 4 Heilberufsgesetz Nordrhein-Westfalen haben die kammerangehörigen Ärzte eine Berufshaftpflichtversicherung zur Deckung der sich aus ihrer Berufstätigkeit ergebenden Haftpflichtansprüche abzuschließen und aufrecht zu erhalten, „soweit nicht zur Deckung der Schäden Vorsorge durch eine Betriebshaftpflichtversicherung

getroffen ist“. Mithin besteht nur für die privat liquidierenden Krankenhausärzte – ebenso wie bei Rechtsanwälten, die gemäß § 51 BRAO verpflichtet sind, eine Haftpflichtversicherung abzuschließen, um ihren Beruf ausüben zu können – eine gesetzliche Pflicht zum Abschluss einer Berufshaftpflichtversicherung.

Anders verhält es sich bei den angestellten Klinikärzten (Chefarzt, Oberarzt, Stationsarzt, Assistenzarzt), die mangels eigenen Privatliquidationsrechts nicht selbst liquidieren (können). Hier kommt der Behandlungsvertrag zwischen dem Krankenhausträger und dem Patienten zustande. Wie in Nordrhein-Westfalen sind auch in Schleswig-Holstein diese Klinikärzte nach dem dort geltenden Heilberufekammergesetz (HBKG) nicht zum Abschluss einer Berufshaftpflichtversicherung verpflichtet, wenn das Risiko bereits durch eine Betriebshaftpflichtversicherung abgesichert ist. Wörtlich heißt es in den Urteilsgründen des Schleswig-Holsteinischen Finanzgerichts:

„Unter Anwendung dieser Grundsätze stellt die Mitversicherung der angestellten Klinikärzte in der Betriebshaftpflichtversicherung der Klägerin nach Überzeugung des Senats keinen geldwerten Vorteil dar, weil diese für ihre nichtselbstständige Klinikätigkeit keine eigene gesetzliche Pflicht zum Abschluss einer Berufshaftpflichtversicherung haben ... und eine Vergleichbarkeit mit angestellten Rechtsanwälten nicht gegeben ist ...“

Gegen das Urteil wurde Revision zum BFH eingelegt (Aktenzeichen noch unbekannt).

Konsequenzen für die Praxis

Der Abschluss einer allgemeinen Betriebshaftpflichtversicherung ist kein steuerpflichtiger Arbeitslohn, sondern eine im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Krankenhausträgers (Arbeitgebers) liegende notwendige Maßnahme, weil der Behandlungsvertrag zwischen dem Patienten und dem Krankenhausträger zustande komme und bei einer fehlerhaften Behandlung der Krankenhausträger – und nicht der Klinikarzt – schadensersatzpflichtig wäre.

Praxistipp

Krankenhausträger sollten gegen die Steuerbescheide, mit denen die Beiträge zur Betriebshaftpflichtversicherung der Lohnsteuer unterworfen werden, Einspruch einlegen und die Aussetzung des Einspruchsverfahrens bis zur rechtskräftigen Entscheidung des beim BFH anhängigen Revisionsverfahrens gegen das Urteil des Schleswig-Holsteinischen FG beantragen.

Ob das Krankenhaus unter Berücksichtigung von Ausschlussfristen die (nachträglich) auf die Versicherungsprämie einzu- behaltende Lohnsteuer vom Krankenhausarzt ersetzt verlangen kann, muss im Einzelfall entschieden werden und hängt auch von der arbeitsvertraglichen Gestaltung mit dem Arzt ab. Der angestellte Krankenhausarzt kann die lohnversteuerten Versicherungsbeiträge bei der Veranlagung zur Einkommensteuer als Werbungskosten geltend machen, was in der Regel zu einem Steuererstattungsanspruch des Arztes führt. Dies ist auch noch nachträglich möglich, wenn der Arzt seine Einkommensteuererklärung bereits abgegeben hat. Eine Saldierung

von Arbeitslohn und Versicherungsprämie durch das Krankenhaus scheidet allerdings aus.

Ihre Ansprechpartner:

Sylvia Köchling
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Medizinrecht
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Tel.: 0251/48204-16
E-Mail: s.koechling@bpg-muenster.de

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

FG Düsseldorf zur Grunderwerbsteuer: Fünfjährige Vorbehaltensfrist gilt nicht bei Umstrukturierung im Konzern im Fall der Neugründung

Urteil des Finanzgericht Düsseldorf

Das Finanzgericht (FG) Düsseldorf hat mit Urteil vom 7. Mai 2014 (Az: 7 K 281/14 GE) erstmals entschieden, dass bei einer Umwandlung zur Neugründung die Anwendung der Steuervergünstigung des § 6a Grunderwerbsteuergesetz (sog. Konzernklausel) nicht deshalb zu versagen ist, weil das herrschende Unternehmen seine Beteiligung an dem beherrschten, neu gegründeten Unternehmen noch keine fünf Jahre gehalten hat.

Rechtsgrundlagen

Gemäß § 6a Grunderwerbsteuergesetz (GrEStG) wird Grunderwerbsteuer nicht erhoben, wenn innerhalb eines Konzerns eine Umwandlung nach § 1 Umwandlungsgesetz (UmwG) vollzogen wird und an diesem Umwandlungsvorgang ausschließlich das herrschende Unternehmen und ein oder mehrere von diesem abhängige Gesellschaften oder ausschließlich mehrere von dem herrschenden Unternehmen abhängige Gesellschaften beteiligt sind. Abhängig ist eine Gesellschaft gemäß § 6a Satz 4 GrEStG, an deren Kapital das herrschende Unternehmen innerhalb von fünf Jahren vor dem Rechtsvorgang (sog. Vorbehaltensfrist) und fünf Jahre nach dem Rechtsvorgang (sog. Nachbehaltensfrist) zu mindestens 95 % ununterbrochen beteiligt ist.

Die Finanzverwaltung vertritt die Auffassung, dass auch bei Neugründungen von Gesellschaften die Vorbehaltensfrist eingehalten werden muss (vgl. die gleichlautenden Erlasse der obersten Finanzbehörden der Länder vom 19. Juni 2012 zu § 6a GrEStG).

Sachverhalt

In dem der Entscheidung zugrundeliegenden Sachverhalt beschlossen die Gesellschafter der grundbesitzenden G-GmbH

die Ausgliederung eines Teilbetriebes auf die neu zu gründende N-GmbH, deren Gesellschafter die grundbesitzhaltende G-GmbH ist. Die Gründung der N-GmbH erfolgte als Ausgliederung zur Neugründung gemäß §§ 123 Abs. 3 Nr. 2, 124 ff. UmwG im Jahr 2012. Im Rahmen der Ausgliederung wurden der N-GmbH Grundstücke von der G-GmbH gegen Entgelt übertragen. Das Finanzamt setzte Grunderwerbsteuer gegenüber der N-GmbH fest. Hiergegen erhob diese Einspruch und trug vor, für die Übertragung des Grundstücks infolge der Umwandlung durch Ausgliederung sei nach § 6a GrEStG keine Grunderwerbsteuer zu erheben. Das Finanzamt wies den Einspruch als unbegründet zurück. Die Klägerin erhob Klage und trug vor, dass bei einer Ausgliederung zur Neugründung die Vorbehaltensfrist nicht eingehalten werden könne.

Dieser Argumentation, die auch in der Literatur überwiegend vertreten wird, schloss sich das FG Düsseldorf an. Das Gericht führte aus, dass die Vorbehaltensfrist für die erst mit Vertrag vom 27. Juni 2012 gegründete Gesellschaft nicht erfüllt sei. Allerdings ergebe sich aus dem Zweck des Gesetzes, dass bei einer Umwandlung durch Neugründung einer Gesellschaft § 6a GrEStG einschränkend ausgelegt werden muss. Die in § 6a Satz 4 GrEStG normierte Frist diene der Verhinderung von Steuerumgehungen durch missbräuchliche Gestaltungen. Bei einem wie hier ausschließlich konzerninternen Vorgang sei ein solcher Missbrauch objektiv ausgeschlossen. Durch den Umwandlungsvorgang würden keine Grundstücke aus dem Konzernverbund herausgelöst. Das auf die neu gegründete Gesellschaft übergegangene Vermögen stamme ausschließlich vom herrschenden Unternehmen.

Fazit

Nach Ansicht des FG Düsseldorf ist die Vorschrift des § 6a GrEStG bei einer Umwandlung zur Neugründung einschränkend auszulegen und eine Vorbehaltensfrist insoweit nicht erforderlich. Das Urteil gewährt bei Strukturveränderungen im Konzernverbund einen größeren Gestaltungsspielraum als bisher.

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssache hat das FG Düsseldorf die Revision beim Bundesfinanzhof (BFH) zugelassen. Die Revision ist beim BFH unter dem Aktenzeichen II R 36/14 anhängig. Um eine Zahllast in entsprechenden Fällen zu vermeiden, sollte gegen den Grunderwerbsteuer-Bescheid Einspruch eingelegt und das Ruhen des Verfahrens bis zur rechtskräftigen Entscheidung durch den BFH beantragt werden.

Ihre Ansprechpartnerin:

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

Geänderte Verwaltungsauffassung zum anteiligen Vorsteuerabzug

Das Bundesministerium für Finanzen hat mit Datum vom 2. Januar 2014 und 10. April 2014 unter Beachtung der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs der letzten Jahre umfassend zu den Voraussetzungen des Vorsteuerabzuges eines Unternehmers Stellung genommen.

Voraussetzung für den Vorsteuerabzug ist, so die Finanzverwaltung, dass ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Eingangs- und der Ausgangsleistung bestehen muss. Fehlt es hieran, ist der Unternehmer nur dann zum Vorsteuerabzug berechtigt, wenn die Kosten für die Eingangsleistungen zu den allgemeinen Aufwendungen gehören und – als solche – Bestandteil des Preises für die von ihm erbrachten entgeltlichen Ausgangsleistungen sind.

Darüber hinaus ist nach Auffassung der Finanzverwaltung für den anteiligen Vorsteuerabzug auf das Verhältnis zu den gesamten Umsätzen des Besteuerungszeitraumes abzustellen, soweit keine andere wirtschaftliche Zurechnung möglich ist.

Für steuerbegünstigte Körperschaften bedeutet die geänderte Auffassung, dass die Finanzverwaltung den geltend gemachten anteiligen Vorsteuerabzug dann verneinen könnte, wenn der jeweilige Preis für erbrachte Leistung, z.B. Mitarbeitercafeteria, unterhalb der hierfür anteilig zugerechneten Aufwendungen liegen sollte.

Denn der damit zusammenhängende (Dauer-)Verlust indiziert, dass nicht alle für die Leistungserbringung erforderlichen Aufwendungen in der Preiskalkulation berücksichtigt wurden und damit kein für den Vorsteuerabzug erforderlicher direkter und unmittelbarer Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Gesamttätigkeit der steuerbegünstigten Körperschaft vorliegt.

Fazit

Vor dem Hintergrund der geänderten Auffassung der Finanzverwaltung sollten steuerbegünstigte Körperschaft die Preiskalkulation für Leistungen, die zum anteiligen Vorsteuerabzug berechtigten (Mitarbeitercafeteria, Mahlzeitendienst, Telefonüberlassung) überdenken und gegebenenfalls anpassen. Dies auch, um bei einem entsprechenden Aufgriff im Rahmen einer steuerlichen Betriebsprüfung keine Steuernachzahlungen befürchten zu müssen.

Ihr Ansprechpartner:

Dipl.-Kfm. Oliver Rulle
Steuerberater

BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Tel. 0251/48204-21
E-Mail: o.rulle@bpg-muenster.de

Verdeckte Gewinnausschüttung – Leistungsbeziehungen unter Beteiligung steuerbegünstigter Körperschaften rücken in das Blickfeld der Betriebsprüfung

Um Synergien zu schaffen und sich gegenüber Mitbewerbern besser zu positionieren schließen sich steuerbegünstigte Körperschaften vermehrt zu Konzernen zusammen. Zentrale Dienste wie z.B. Geschäftsführung, Lohn- und Finanzbuchhaltung und Personalwesen werden dabei häufig bei der Konzernmutter gebündelt und an die Tochter- und Enkelgesellschaften weiterberechnet. Daneben werden auch Leistungsbeziehungen zwischen den einzelnen Tochtergesellschaften aufgenommen, wie z.B. Personalgestellung, und gelegentlich auch Dienstleistungen an externe steuerbegünstigte Körperschaften erbracht.

Die Bündelung von Zentralen Diensten bei der Holding und die Weiterberechnung an die Tochtergesellschaften geschieht dabei häufig auch, um die wirtschaftliche Eingliederung der Tochter in das Unternehmen der Holding im Rahmen einer umsatzsteuerlichen Organschaft nach § 2 Abs. 2 Nr. 2 UStG zu gewährleisten. Auf Ebene der Umsatzsteuer ist die entgeltliche Erbringung von sogenannten Managementleistungen an die Tochtergesellschaften als auch die Leistungsbeziehungen zwischen den Tochtergesellschaften in der Folge nicht umsatzsteuerbar und kann ohne Einbehalt von Umsatzsteuer erfolgen.

Ertragsteuerlich begründet die Holding mit der entgeltlichen Erbringung von Managementleistungen oder der Personalgestellung an die Tochtergesellschaften hingegen steuerpflichtige wirtschaftliche Geschäftsbetriebe, da sie mit diesen Tätigkeiten nicht mehr nach § 57 AO unmittelbar ihren steuerbegünstigten satzungsmäßigen Zweck verfolgt. In der Folge muss sie für diese Tätigkeiten eine gesonderte Ergebnisrechnung erstellen und die Gewinne den Ertragsteuern unterwerfen (vgl. § 5 Abs. 1 Nr. 9 KStG, § 3 Nr. 6 GewStG). Das gleiche gilt für Tochtergesellschaften, die solche Leistungen an die Holding oder externe steuerbegünstigte Körperschaften erbringen.

In der Praxis wird diese Belastung mit Ertragsteuern häufig dadurch umgangen, dass lediglich die tatsächlichen Kosten weiterberechnet werden. Da die Erträge aus den Erstattungen und die entstandenen Aufwendungen folglich gleich hoch sind, ergibt sich für den steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb kein Gewinn, der den Ertragsteuern unterworfen werden muss.

Die Finanzverwaltung vertritt im Rahmen von Betriebsprüfungen in letzter Zeit häufig die Auffassung, dass die Weiterberechnung der tatsächlichen Kosten bei der Erbringung von steuerpflichtigen Leistungen zwischen zwei steuerbegünstigten Körperschaften innerhalb eines Konzerns eine verdeckte Gewinnausschüttung darstellt. Die Finanzverwaltung begründet diese Auffassung regelmäßig damit, dass eine

Erbringung von Leistungen ohne Gewinnaufschlag nicht dem Marktüblichen entspricht und der gewährte Preisvorteil durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst ist. Da verdeckte Gewinnausschüttungen gemäß § 8 Abs. 3 S. 2 KStG das Einkommen nicht mindern dürfen und für die Gewinnermittlung von steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben die allgemeinen Gewinnermittlungsvorschriften gelten, unterwirft die Finanzverwaltung in der Folge einen fiktiven Gewinnaufschlag nachträglich den Ertragsteuern.

Auf die Weiterberechnung der Kosten an steuerbegünstigte Körperschaften außerhalb des Konzerns oder zwischen zwei Schwestergesellschaften, zwischen denen es grundsätzlich an einer Veranlassung durch das Gesellschaftsverhältnis fehlt, finden nach Sicht der Finanzverwaltung dabei die Vorschriften über die Einlage nach §§ 4 Abs. 1 S. 8, 6 Abs. 1 Nr. 5 EStG Anwendung, so dass in der Folge ebenfalls ein nachträglicher Gewinnaufschlag berechnet und besteuert wird.

Diese Auffassung der Finanzverwaltung im Rahmen von Betriebsprüfungen wird insbesondere in der Literatur stark kritisiert (vgl. Kirchhain, Wie viel Gewinn nötig, wie viel möglich? – Leistungsbeziehungen gemeinnütziger Unternehmen und Konzerne auf dem Prüfstand, Der Betrieb 2014, S. 1831 – 1838). Dabei wird darauf hingewiesen, dass bei steuerbegünstigten Körperschaften aufgrund der hohen Personalaufwendungen auch eine Weiterberechnung der tatsächlichen Kosten durchaus als marktüblich angesehen werden kann. Die Erhebung eines Gewinnaufschlags wäre insofern nicht sachgerecht.

Weiterhin habe für die (grenzüberschreitende) Weiterberechnung von Verwaltungsleistungen innerhalb eines Konzerns bei der Finanzverwaltung bislang der Grundsatz geherrscht, dass bei einer Weiterberechnung der tatsächlichen Kosten die Marktüblichkeit gewahrt sei. Dies wird jedoch durch die Betriebsprüfung vor Ort häufig nicht berücksichtigt.

Fazit

Steuerbegünstigte Körperschaften werden in Zukunft damit rechnen müssen, dass ihre Leistungsbeziehungen zu anderen Rechtsträgern innerhalb und außerhalb eines Konzerns im Rahmen von Betriebsprüfungen seitens der Finanzverwaltung betrachtet werden. Um das Risiko einer verdeckten Gewinnausschüttung und der damit verbundenen nachträglichen Belastung mit Ertragsteuern zu minimieren, sollten die Beteiligten vor Beginn der Leistungserbringung schriftliche Verträge wie unter fremden Dritten abschließen.

Ihr Ansprechpartner:

Dipl.-Bw. (FH) Matthias Kock
Steuerberater
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Tel: 0251/48204-24
E-Mail: m.kock@bpg-muenster.de

Aktuelle Rechtsprechung zur Aufteilung der Vorsteuer bei gemischt genutzten Gebäuden

Führt ein Unternehmer im Sinne des Umsatzsteuergesetzes (UStG) sowohl Umsätze aus, die gemäß § 15 Abs. 1 UStG zum Vorsteuerabzug berechtigen, als auch solche, bei denen ihm nach § 15 Abs. 2 UStG der Vorsteuerabzug verwehrt bleibt, ist grundsätzlich für jede Eingangsleistung zu prüfen, ob sie zur Ausführung von umsatzsteuerpflichtigen oder -freien Ausgangsleistungen verwendet wird (Prinzip der Einzelzuordnung).

Ist eine direkte Zuordnung der Vorsteuerbeträge zu umsatzsteuerpflichtigen oder -freien Umsätzen nicht möglich, soll die Aufteilung der Vorsteuer gemäß § 15 Abs. 4 S. 1 UStG nach der wirtschaftlichen Zuordnung erfolgen.

Ein typischer Anwendungsfall ergibt sich in der Praxis bei der Vermietung von gemischt genutzten Wohn- und Geschäftsgebäuden, die grundsätzlich nach § 4 Nr. 12 lit. a) UStG von der Umsatzsteuer befreit ist, wenn für einige Gebäudeteile nach § 9 UStG für die Umsatzsteuer optiert wurde. Steuerbegünstigte Einrichtungen werden die Vorsteuer in Bezug auf ihre Gebäude immer dann aufteilen müssen, wenn sie in einem Gebäude im Rahmen eines Zweckbetriebs sowohl umsatzsteuerfreie als auch umsatzsteuerpflichtige Ausgangsleistungen erbringen, wie dies beispielsweise bei Werkstätten für behinderte Menschen der Fall ist. Als Aufteilungsmaßstab für die Vorsteuer auf nachträglichen Anschaffungs- oder Herstellungskosten, Erhaltungsaufwendungen sowie laufende Gebäudeaufwendungen kommt sowohl der Flächen- als auch Umsatzschlüssel in Betracht.

Bei der Anwendung des Flächenschlüssels wird das Verhältnis der umsatzsteuerfrei vermieteten Flächen zur Gesamtfläche ermittelt. Der Umsatzschlüssel hingegen orientiert sich an den getätigten Ausgangsumsätzen. Es wird zwischen den objektbezogenen (Umsatz des Gebäudes) und dem gesamtumsatzbezogenem (Umsatz des ganzen Unternehmens) Umsatzschlüssel unterschieden.

Nach § 15 Abs. 4 S. 3 UStG soll der Umsatzschlüssel nur angewendet werden, wenn keine andere wirtschaftliche Zuordnung möglich ist, so dass der Anteil der nicht abziehbaren Vorsteuer bei gemischt genutzten Gebäuden grundsätzlich anhand des Flächenschlüssels zu ermitteln ist.

Nach der europäischen Mehrwertsteuersystemrichtlinie (MwSt-SystRL) hingegen sind Vorsteuern grundsätzlich nach dem Gesamtumsatzschlüssel aufzuteilen (Art. 173 Abs. 1 und Art. 174 Abs. 1 MwStSystRL). Die MwStSystRL lässt zwar Ausnahmeregelungen hiervon zu, jedoch wird der Flächenschlüssel nicht vorgegeben. Daher war der faktische Ausschluss des Umsatzsteuerschlüssels, der aus der Formulierung in § 15 Abs. 4 S. 3 UStG resultiert, europarechtlich umstritten.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat auf Vorlage des Bundesfinanzhofs (BFH) entschieden, dass die Anwendung

des Flächenschlüssels unter den Voraussetzungen, dass dieser eine „präzisere Bestimmung“ der Vorsteuerverteilung ermöglicht und die Abweichung von der Methode des Gesamtumsatzschlüssels nur „für ganz bestimmte Fälle“ und „für bestimmte Umsätze“ durchgeführt wird, für mit dem Unionsrecht vereinbar erklärt (EuGH, Urteil vom 8.11.2012 - C-511/10 „BLC-Baumarkt“).

Auf die Entscheidung des EuGH hat der BFH mittlerweile mit zwei Urteilen reagiert (BFH, Urteil vom 22.8.2013 – V R 19/09 und Urteil vom 7.5.2014 – V R 1/10). Demnach wird der Flächenschlüssel nur dann dem Umsatzschlüssel vorgezogen, wenn der Flächenschlüssel zu präziseren Ergebnissen führt. Der BFH hält den Flächenschlüssel jedoch grundsätzlich für präziser als den objektbezogenen Umsatzschlüssel. Den objektbezogenen Umsatzschlüssel hält er in den Fällen für anwendbar, in denen die Flächen des Gebäudes in Bezug auf Ausstattung und Innenausstattung erhebliche Unterschiede aufweisen. Es werden die folgenden Kriterien genannt: Höhe der Räume, Dicke der Wände und Decken sowie Innenausstattung. De facto ist eine „erheblich voneinander abweichende Höhe der Baukosten“ entscheidend.

Mit einem weiteren Vorlagebeschluss hat der XI. Senat des BFH vor Kurzem den EuGH angerufen, um die Frage zu klären, ob bei der erstmaligen Herstellung eines gemischt genutzten Gebäudes nicht doch Bauleistungen direkt einzelnen Gebäudeteilen zugeordnet werden können (BFH, Vorlagebeschluss vom 5.6.2014 – XI R 31/09). Somit wären nur noch solche Vorsteuerbeträge aufzuteilen, die auf gemischt genutzte Gebäudeteile, wie z.B. Aufzüge, entfallen. Mit einer Entscheidung des EuGH wird jedoch erst ab dem Jahr 2015 gerechnet.

Fazit

Die Anwendbarkeit des Gesamtumsatzschlüssels wird auch zukünftig wohl eher die Ausnahme bleiben, da dieser in der Regel nicht zu präziseren Ergebnissen führt als die objektbezogenen Schlüssel. Denn nur diese stellen einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen den Eingangs- und Ausgangsleistungen des Gebäudes her.

Ihr Ansprechpartner:

Dipl.-Kfm. Mario Wallenfels
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Tel: 0251/48204-0
E-Mail: m.wallenfels@bpg-muenster.de

ist, dass der Arbeitgeber die Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit dem Fahrrad nicht als geldwerten Vorteil mit 0,03 Prozent je Entfernungskilometer für den Mitarbeiter in der Lohnabrechnung berücksichtigen muss. Darüber hinaus kommt es nicht darauf an zu wie vielen Teilen das Fahrrad für betriebliche oder private Fahrten genutzt wird. Die private Nutzung des Fahrrades wird mit einem Prozent von dem auf hundert abgerundeten Bruttolistenpreis versteuert. Wichtig, bei E-Bikes sind nur Pedelecs mit einer Geschwindigkeit bis zu 25 km/h von dieser Regelung berücksichtigt. Sogenannte S-Pedelecs, die eine Geschwindigkeit bis zu 45 km/h erreichen, müssen in der Lohnabrechnung wie ein Pkw berücksichtigt werden.

Viele Unternehmen nutzen seit längerer Zeit auch die Möglichkeit, Fahrräder insbesondere E-Bikes zu leasen. Häufig werden die Leasingraten in Form der Entgeltumwandlung an den Mitarbeiter weitergegeben. Dies hat mehrere Vorteile. Zum einen entstehen dem Unternehmen durch die Kostenweitergabe an den Mitarbeiter keine Mehrkosten, zum anderen hat der Mitarbeiter die normalen Vorteile einer Entgeltumwandlung. Darüber hinaus besteht für den Mitarbeiter die Möglichkeit, das E-Bike am Ende der Leasinglaufzeit gegen eine Abschlusszahlung für seinen privaten Bereich zu erwerben.

Fazit

Unternehmen, die dieses Konzept anbieten, benötigen in der Regel weniger Pkw-Stellplätze und sind aktiv an der Motivation zum Sport ihrer Mitarbeiter beteiligt. Darüber hinaus besteht sowohl für das Unternehmen als auch für die Mitarbeiter die Möglichkeit Lohnnebenkosten zu verringern. Ein Fahrrad als Dienstfahrzeug ist aufgrund der steuerrechtlichen Regelung in manch einem Fall eine gute Alternative zum Dienstwagen.

Ihre Ansprechpartnerin:

Miriam Friebe
Steuerfachangestellte
BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Tel. 0251/48204-76
E-Mail: m.friebe@bpg-muenster.de

Die neuen Formen des Dienstfahrzeugs

E-Bikes, Rennräder, Mountainbikes oder ein klassisches Fahrrad, die neuen Formen des Dienstfahrzeugs sind stark im Kommen und mittlerweile auch in den Fokus der Finanzverwaltungen gerückt. Die Landesfinanzminister haben entschieden, dass Unternehmen ihren Mitarbeitern ein Dienstfahrrad zu fast denselben Konditionen zur Verfügung stellen können, wie einen Dienstwagen. Ein Vorteil zum Dienstwagen



Rechtsanwaltsgesellschaft

MEDIZINRECHT

Bundessozialgericht: Auch Krankenhäuser müssen wirtschaftlich behandeln

Das Bundessozialgericht (BSG) hat mit Urteil vom 1. Juli 2014 (Az: B 1 KR 62/12 R) entschieden, dass das Krankenhaus nur für eine erforderliche und wirtschaftliche Klinikbehandlung einen Vergütungsanspruch gegen die Krankenkasse hat. Der Vergütungsanspruch des Krankenhauses korrespondiere mit dem Behandlungsanspruch des Versicherten. Das Wirtschaftlichkeitsgebot des § 12 Absatz 1 SGB V („Die Leistungen müssen ausreichend, zweckmäßig und wirtschaftlich sein; sie dürfen das Maß des Notwendigen nicht überschreiten. Leistungen, die nicht notwendig oder unwirtschaftlich sind, können Versicherte nicht beanspruchen, dürfen die Leistungserbringer nicht bewirken und die Krankenkassen nicht bewilligen.“) gelte für alle Leistungsbereiche des SGB V. Behandle ein Krankenhaus einen Versicherten unwirtschaftlich, habe es lediglich Anspruch auf die Vergütung, die bei einer fiktiven wirtschaftlichen Behandlung angefallen wäre.

Der Fall

Das Krankenhaus hatte eine bei der klagenden Krankenkasse versicherte Patientin vollstationär wegen eines akuten Herzinfarktes behandelt. Die Versicherte willigte hierbei in eine später geplante Linksherzkatheteruntersuchung mit Koronarangiographie ein, wozu das Krankenhaus sie erneut vollstationär aufnahm, bevor sie beide Behandlungen abrechnete. Die Krankenkasse beglich die Forderungen nur unter Vorbehalt und ließ den Fall durch den MDK wegen des auffälligen „Fallsplittings“ prüfen. Sie behauptete, das Krankenhaus habe die Versicherte allein aus wirtschaftlichen Gründen vorzeitig entlassen, um die eigentlich bereits bei dem ersten Krankenhausaufenthalt indizierte Diagnostik in einem zweiten Aufenthalt durchzuführen. Die Klage auf teilweise Rückzahlung der Krankenhausvergütung hatte in der ersten Instanz vor dem Sozialgericht Duisburg Erfolg. In der zweiten Instanz wurde die Klage der Krankenkasse vom Landessozialgericht (LSG) NRW mit der Begründung abgewiesen, dass das Krankenhaus nicht zur wirtschaftlichen Behandlung verpflichtet sei.

Das Urteil des BSG

Dem widersprach das BSG und hat auf die Revision der Krankenkasse die Sache an das LSG NRW zurückverwiesen, da das BSG mangels ausreichender Feststellungen des LSG NRW nicht beurteilen konnte, ob das Krankenhaus eine kostengünstigere Alternativbehandlung hätte wählen müssen und welche Vergütung für eine solche fiktive wirtschaftliche Behandlung ggf. zu zahlen (gewesen) wäre. Wörtlich heißt es in dem Terminbericht des BSG vom 2. Juli 2014:

„Das Wirtschaftlichkeitsgebot gilt für alle Leistungsbereiche des SGB V. Der Gesetzgeber hat Krankenhäuser mit der Einführung eines diagnose-orientierten Fallpauschalensystems nicht von der Beachtung des Wirtschaftlichkeitsgebots befreit. Behandelt ein Krankenhaus einen Versicherten unwirtschaftlich, hat es lediglich Anspruch auf die Vergütung, die bei fiktivem wirtschaftlichem Alternativverhalten anfiel. Kam bei gleicher Eignung neben zwei getrennten Krankenhausaufenthalten auch die Durchführung der notwendigen Diagnostik mittels Linksherzkatheter und Koronarangiographie innerhalb eines einzigen, und sei es auch länger dauernden Behandlungszeitraums in Betracht, musste die Beklagte die kostengünstigere Behandlung wählen.“

Konsequenzen für die Praxis

Mit diesem Urteil rückt das BSG von seiner Rechtsprechung aus dem Jahr 2003 (Az: B 3 KR 28/02 R) ab. Seinerzeit hatte es noch entschieden, dass aus dem Wirtschaftlichkeitsgebot keine Fürsorgepflicht des Krankenhauses für die sparsame Mittelverwendung der Krankenkasse herzuleiten ist.

Krankenhausträger sollten daher bei der Planung eines Krankenhausaufenthaltes darauf achten, dass es nicht zu einem angreifbaren Fallsplitting kommt, was die Krankenkassen unter Berufung auf das dargestellte BSG-Urteil künftig insbesondere dann rügen werden, wenn notwendige Diagnostikmaßnahmen und Behandlungen nicht anlässlich desselben Krankenhausaufenthaltes durchgeführt werden.

Ihre Ansprechpartnerin:

Sylvia Köchling
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Medizinrecht
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft
Tel.: 0251/41832-16
E-Mail: s.koechling@bpgra.de

GEMEINNÜTZIGKEITSRECHT

Rechtsprechungsänderung bezüglich der Gemeinnützigkeit kommunaler Eigenbetriebe und der Voraussetzungen für einen Betrieb der Wohlfahrtspflege

Immer häufiger erfüllen Landkreise oder auch Kommunen hoheitliche Pflichten durch eigens hierfür gegründete Eigen-gesellschaften. Dem Wortlaut nach begründet der Zweck dieser Eigengesellschaften häufig eine Steuerbegünstigung nach den §§ 51 bis 68 AO. Das Bundesministerium für Finanzen (BMF) und ein Teil der Literatur lehnen die Steuerbegünstigung für kommunale Eigengesellschaften jedoch ab, da sie der Auffassung sind, dass der Staat generell nicht gemeinnützigkeitsfähig sei. Nur Privaten sei die Freiheit zur Eigennützigkeit eröffnet. Somit könnten auch nur diese aufgrund freier Entscheidung das Kriterium der Selbstlosigkeit erfüllen.

Mit Urteil vom 27. November 2013 (I R 17/12) hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden, dass die Gemeinnützigkeitsbestimmungen auch auf die öffentliche Hand und damit auch auf kommunale Eigengesellschaften anwendbar sind. In dem entschiedenen Fall hatte ein Landkreis als Alleingesellschafter eine GmbH gegründet. Zweck der Gesellschaft ist die Wahrnehmung der Aufgaben nach dem Brandenburgischen Rettungsdienstgesetz, insbesondere die bedarfsgerechte und flächendeckende Notfallrettung, der Krankentransport, die Sofortreaktion in besonderen Fällen sowie die Errichtung und der Betrieb von Rettungswachen. Auch enthält die Satzung der Gesellschaft Regelungen, wonach die Gesellschaft selbstlos tätig ist und nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke verfolgt.

Der BFH nimmt nun erstmals zu der Frage Stellung, ob eine Eigengesellschaft einer juristischen Person des öffentlichen Rechts grundsätzlich steuerbegünstigt sein kann, auch wenn sie in die Erfüllung gesetzlicher Pflichtaufgaben ihres Gesellschafters eingebunden ist. Er hat entschieden, dass der Staat, wenn er mit einer Eigengesellschaft zu Privaten in Wettbewerb trete und daher aus Gründen der Wettbewerbsgleichheit der Steuer unterworfen werde, auch die gleichen Steuervorteile wie ein Privater genießen könne. Folglich könne auch ein kommunaler Eigenbetrieb gemeinnützig tätig sein.

Der BFH hat in dem Urteil weiterhin entschieden, dass das Vorliegen eines Betriebes der Wohlfahrtspflege im Sinne des § 66 AO nicht dadurch ausgeschlossen ist, dass die Gesellschaft ihre Leistungen im Rahmen ihres Vertragsverhältnisses mit dem Landkreis und nicht in Vertragsverhältnissen jeweils unmittelbar mit dem Hilfsbedürftigen erbracht hat, und somit nur der Landkreis und nicht die Gesellschaft in Leistungsbeziehungen zu den Hilfsbedürftigen bzw. deren Krankenkassen gestanden hat. Hiermit gibt er seine bisherige Rechtsprechung auf.

Eine Hilfsperson kann auch steuerbegünstigt sein, wenn sie mit der Hilfstätigkeit zugleich eigene steuerbegünstigte

Zwecke verfolgt und soweit sie ihren Beitrag selbständig und eigenverantwortlich erbringt und die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind. Beim steuerbegünstigten Zweck „Mildtätigkeit“ muss die Leistung zumindest faktisch unmittelbar gegenüber den Hilfsbedürftigen erbracht werden. Im entschiedenen Fall hat die Gesellschaft ihre Rettungstätigkeit unmittelbar an den Patienten erbracht. Daher seien ihre Leistungen nicht nur als Dienstleistungen gegenüber dem Landkreis, sondern als faktisch unmittelbare Hilfeleistungen gegenüber den Hilfsbedürftigen zu charakterisieren.

Der BFH hat es auch als gegeben angenommen, dass die Gesellschaft ihre Tätigkeit „zum Wohle der Allgemeinheit und nicht des Erwerbs wegen“ ausübt. Auch insoweit weicht er von der bisherigen Rechtsprechung ab, wenn er sagt, „dass eine den Zweckbetrieb nach § 66 AO ausschließende Erwerbsorientierung dann gegeben ist, wenn damit Gewinne angestrebt werden, die den konkreten Finanzierungsbedarf des jeweiligen wirtschaftlichen Geschäftsbetriebs übersteigen, die Wohlfahrtspflege mithin nur als Vorwand dient, um das eigene Vermögen zu mehren“. Es komme nicht darauf an, ob die Einrichtung in Wettbewerb zu nicht steuerbegünstigten Betrieben trete.

Fazit

Künftig besteht auch für staatliche (kommunale) Eigenbetriebe, bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen, die Möglichkeit, als gemeinnützige Betriebe steuerbegünstigt zu werden.

Für das Vorliegen eines Betriebes der Wohlfahrtspflege kommt es zukünftig nicht mehr darauf an, dass der Betrieb seine Leistungen im Rahmen eines unmittelbaren Vertragsverhältnisses mit den Hilfsbedürftigen ausübt. Vielmehr ist ausreichend, dass er seine Leistung faktisch direkt gegenüber den Hilfsbedürftigen erbringt. Hierdurch erübrigen sich die bislang häufig nötigen Diskussionen mit der Finanzverwaltung darüber, mit wem der Betrieb in einem Vertragsverhältnis steht.

Darüber hinaus stellt der BFH bei der Frage ob die Leistung nicht des Erwerbs wegen erbracht wird nunmehr allein darauf ab, ob die Tätigkeit letztendlich erbracht wird, um das Vermögen der Einrichtung zu mehren.

Ihr Ansprechpartner:

Karsten Schulte
Rechtsanwalt/Fachanwalt für Steuerrecht/Steuerberater
BPG Rechtsanwaltsgesellschaft
Tel. 0251/48204-28
E-Mail: k.schulte@bpg-muenster.de

ARBEITSRECHT

Warum aufhören, wenn es am schönsten ist?

Neue Regelung zur Beschäftigung von Arbeitnehmern nach Erreichen des Rentenalters – endlich Rechtssicherheit!

Viele Arbeitgeber möchten erfahrene Mitarbeiter weiterbeschäftigen nachdem diese die Regelaltersgrenze erreicht haben.

Die Arbeitgeber möchten diese älteren Mitarbeiter in der Regel befristet weiterbeschäftigen, da nicht absehbar ist, bis zu welchem Alter sie qualitativ hochwertige Arbeit erbringen können. Bislang gab es keine rechtlich sichere Möglichkeit ein Arbeitsverhältnis mit diesen Arbeitnehmern zu befristen. Eine zeitliche Befristung nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) scheiterte daran, dass die Arbeitnehmer bereits zuvor bei dem Arbeitgeber beschäftigt waren.

Ob eine Befristung gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG wegen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen in einem solchen Fall wirksam ist, haben die Gerichte noch nicht entschieden. Es bestand daher erhebliche Rechtsunsicherheit.

Am 1. Juli 2014 ist eine neue Regelung in Kraft getreten, die es ermöglicht, Arbeitnehmer auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiter zu beschäftigen. § 41 Satz 3 SGB VI lautet: „**Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben.**“

Wenn ein Arbeitsvertrag vorsieht, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet, können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer also nun vereinbaren, dass das Arbeitsverhältnis befristet weitergeführt wird.

Weder die Anzahl der Verlängerungen noch deren Dauer sind zeitlich begrenzt.

Es ist allerdings darauf zu achten, dass die **Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes noch während des Arbeitsverhältnisses** geschlossen werden muss, also spätestens am letzten Beschäftigungstag. Beide Parteien müssen zu diesem Zeitpunkt die schriftliche Vereinbarung unterzeichnet haben.

Das neue Beschäftigungsverhältnis muss sich auch unmittelbar an das vorige anschließen. Wenn beispielsweise das ursprüngliche Arbeitsverhältnis am 30. April endet, ist es daher nicht zulässig, das neue Arbeitsverhältnis erst ab dem 2. Mai zu begründen. Liegt mindestens ein Tag zwischen den Arbeitsverhältnissen führt dies zu einem neuen unbefristeten Beschäftigungsverhältnis.

Sehr wichtig ist, dass keine Arbeitsbedingungen, wie z.B. Arbeitszeit und Gehalt, geändert werden. Andernfalls wird nicht das bestehende Arbeitsverhältnis befristet verlängert, sondern ein neues unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet. Es kommt häufig vor, dass die älteren Mitarbeiter nicht mehr Vollzeit arbeiten möchten. In diesem Fall ist darauf zu achten, dass die Arbeitszeit vor oder nach der Verlängerung geändert wird, aber keinesfalls zeitgleich mit der Verlängerung.

Die Weiterbeschäftigung stellt betriebsverfassungsrechtlich eine Einstellung dar, sodass Betriebsrat bzw. Mitarbeitervertretung zustimmen müssen.

Regelungen in den AVR-Caritas zur Altersbefristung

§ 19 Abs. 3 der AVR-Caritas regelt, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen des Regelrentenalters endet. Damit ist die Voraussetzung des § 41 SGB VI erfüllt, dass der Arbeitsvertrag eine Bestimmung enthält, nach der das Arbeitsverhältnis mit Renteneintritt endet.

§ 19 Abs. 5 AVR-Caritas bestimmt zwar, dass ein Dienstverhältnis nach Erreichen der Regelaltersgrenze befristet abgeschlossen werden kann, diese Regelung dürfte aber unwirksam sein wegen Verstoß gegen das Teilzeit- und Befristungsgesetz (Papenheim in Beyer/Papenheim, Arbeitsrecht der Caritas, Stand 2014, § 19 Rnr. 67).

§ 19 Abs. 5 der AVR-Caritas legt fest, dass Mitarbeiter nur ausnahmsweise nach Erreichen des Rentenalters beschäftigt werden dürfen und dass ein neuer Dienstvertrag abzuschließen ist.

Auch im 3. Dienstgeberbrief der Arbeitsrechtlichen Kommission des Caritasverbandes vom 6. Juni 2014 wird empfohlen, die Beschäftigung von Mitarbeitern über die Regelaltersgrenze hinaus künftig nach § 41 SGB VI auszugestalten und eine befristete Verlängerung des bestehenden Dienstverhältnisses für einen bestimmten Zeitraum zu vereinbaren. Der Dienstgeberbrief trifft keine Aussage dazu, wie mit der Vorgabe aus § 19 Abs. 5 AVR-Caritas, dass in solchen Fällen ein neuer Dienstvertrag abzuschließen sei, umzugehen ist.

Sicherheitshalber sollte daher ein neuer Dienstvertrag geschlossen werden, der alle Arbeitsbedingungen unverändert weiter aufführt und regelt, dass das bestehende Arbeitsverhältnis durch diesen Vertrag bis zu dem neuen Beendigungszeitpunkt verlängert wird.

Ihre Ansprechpartner:

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

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

Gilt der Mindestlohn ab dem 1. Januar 2015 auch für geringfügig Beschäftigte, Praktikanten und Ehrenamtliche?

Mindestlohn für geringfügig Beschäftigte

Geringfügig Beschäftigte sind Arbeitnehmer. Dies ergibt sich aus § 2 Abs. 2 TzBfG, der regelt, dass ein geringfügig Beschäftigter ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer ist. Arbeitnehmer, die im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung beschäftigt werden, haben daher ab dem 1. Januar 2015 einen Anspruch auf Zahlung eines Mindestlohns in Höhe von 8,50 € brutto pro Zeitstunde. Dies dürfte unter anderem Auswirkungen auf Anbieter von Mahlzeitendiensten und auf Träger von Angeboten des offenen Ganztages haben. In diesen Sektoren ist der Lohn oft unterhalb des künftigen Mindestlohns. Der Mindestlohn darf nicht durch rechtsmissbräuchliche Konstruktionen umgangen werden. § 3 MiLoG sichert den Anspruch der Arbeitnehmer auf den Mindestlohn. Eine Ausnahme vom Mindestlohn für geringfügig Beschäftigte sieht das MiLoG nicht vor. § 3 MiLoG bestimmt, dass Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, unwirksam sind. Ein Verzicht des Arbeitnehmers auf den Mindestlohnanspruch ist grundsätzlich unzulässig (§ 3 MiLoG).

Arbeitgeber, die geringfügig Beschäftigten einen Stundenlohn unterhalb von 8,50 € brutto zahlen, haben somit ab dem 1. Januar 2015 Steigerungen bei den Personalkosten, die es in der Haushaltsplanung zu berücksichtigen gilt.

Vorsicht beim Einsatz von Praktikanten!

Gem. § 22 MiLoG gilt das Mindestlohngesetz für Arbeitnehmer. Praktikanten im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetzes gelten auch als Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes, es sei denn, dass sie

- ein Praktikum verpflichtend aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten,
- ein Praktikum von **bis zu drei Monaten** zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
- ein Praktikum von **bis zu drei Monaten** begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat.

Praktikant ist, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Ausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

Arbeitgeber sollten deshalb ab dem 1. Januar 2015 keine

Praktika über eine Dauer von mehr als drei Monaten vereinbaren, wenn nicht der Mindestlohn von 8,50 € brutto pro Stunde gezahlt werden soll. Nur Praktika zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für ein Studium sowie ausbildungsbegleitende Praktika bis zu einer Dauer von drei Monaten sind vom Mindestlohn ausgenommen.

Ehrenamtliche fallen nicht unter das Mindestlohngesetz

Sprachlich etwas verunglückt und schwer verständlich lautet § 22 Abs. 3 MiLoG: „Von diesem Gesetz nicht geregelt wird die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen.“

Der Gesetzesbegründung vom 28. Mai 2014 lässt sich zu diesem Absatz 3 in § 22 MiLoG nur Folgendes entnehmen: „Absatz 3 hat klarstellenden Charakter. Die dort genannten Personen werden bereits statusrechtlich nicht in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt.“

Es war aber lange vollkommen unklar, was der Gesetzgeber unter „ehrenamtlich Tätigen“ versteht. In der Gesetzesbegründung vom 28. Mai 2014 (BT-Drucksache 18/1558) fanden sich zu dieser für den gemeinnützigen Bereich so wichtigen Frage keinerlei Ausführungen.

Was Arbeitgeber unter **ehrenamtlich Tätigen** als Ausnahmeregelung im Sinne des § 22 Abs. 3 MiLoG verstehen dürfen, ist einen Tag vor der abschließenden Beratung des Gesetzentwurfes im Bundestag durch eine Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales wörtlich wie folgt konkretisiert worden:

„Die Koalitionsfraktionen sind mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales darin einig, dass ehrenamtliche Übungsleiter und andere ehrenamtlich tätige Mitarbeiter in Sportvereinen nicht unter dieses Gesetz fallen. Von einer „ehrenamtlichen Tätigkeit“ im Sinne des § 22 Abs. 3 MiLoG sei immer dann auszugehen, wenn sie nicht von der Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung, sondern von dem Willen geprägt ist, sich für das Gemeinwohl einzusetzen. Liege diese Voraussetzung vor, seien auch Aufwandsentschädigungen für mehrere ehrenamtliche Tätigkeiten, unabhängig von ihrer Höhe, unschädlich“ (Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales, BT-Drucksache 18/2010 (neu) vom 02.07.2014, Seite 15).

Mit dieser Konkretisierung hat der zuständige Bundestagsausschuss die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts übernommen. Das Bundesarbeitsgericht hat bereits mit Urteil vom 29. August 2012 (Az. 10 AZR 499/11) festgestellt, dass durch die Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeit kein Arbeitsverhältnis begründet wird. In dem zugrundeliegenden Fall hatte eine ehrenamtliche Mitarbeiterin der Telefonseelsorge Kündigungsschutzklage erhoben. Sie war zehn Stunden im Monat für die Telefonseelsorge tätig und erhielt dafür eine sog. Aufwandsentschädigung von 30 € im Monat.

Zu der Abgrenzung, wann eine ehrenamtliche Tätigkeit und wann ein Arbeitsverhältnis vorliegt, hat sich das Bundesarbeitsgericht in diesem Fall wie folgt geäußert:

„Mit dem Arbeitsverhältnis ist typischerweise die Vereinbarung oder jedenfalls die berechnete Erwartung einer angemessenen Gegenleistung für die versprochenen Dienste verbunden. ... Ob eine berechnete Vergütungserwartung besteht, richtet sich nach der Art der Arbeit und nach den Umständen, unter denen sie geleistet wird (§ 612 Abs. 1 BGB). Auch wenn die Erwerbsabsicht keine notwendige Bedingung für die Arbeitnehmerzugehörigkeit ist, spricht ihr Fehlen doch im Rahmen einer Gesamtwürdigung gegen die Annahme eines Arbeitsverhältnisses. Denn typischerweise verfolgt ein Arbeitnehmer das Ziel, für seine Arbeit ein Entgelt zu erhalten. Dass neben diesem materiellen Interesse oftmals auch immaterielle Interessen eine Rolle spielen, schließt nicht aus, die Erwerbsabsicht als wesentliches Merkmal zur Abgrenzung von Tätigkeiten heranzuziehen, die vorwiegend auf ideellen Beweggründen beruhen.“ (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29. August 2012, Az. 10 AZR 499/11, Rnr. 16).

Die steuerliche Nutzung der Ehrenamts- oder Übungsleiterpauschale hat keine Auswirkung auf die arbeitsrechtliche Bewertung der Tätigkeit. Auch wenn Ehrenamts- oder Übungsleiterfreibeträge genutzt werden, kann der Mindestlohn Anwendung finden. Sobald eine Erwerbsabsicht des Beschäftigten vorliegt, liegt keine Ehrenamtlichkeit im Sinne des Mindestlohngesetzes vor. Bei der Beurteilung ob Erwerbsabsicht gegeben ist sind die Höhe der Vergütung, das Stundenvolumen und die Höhe des sonstigen Einkommens zu berücksichtigen.

Als Ehrenamtliche im Sinne des Mindestlohngesetzes gelten auch Personen, die den Bundesfreiwilligendienst oder ein freiwilliges soziales Jahr absolvieren (BT-Drucksache 18/1558, S. 43).

Konsequenzen bei Verstößen

Verstöße gegen das Mindestlohngesetz können mit Bußgeldern bis zu 30.000,00 € und bei einigen wenigen Tatbeständen mit Bußgeldern bis zu 500.000,00 € geahndet werden (§ 21 MiLoG). Für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers nach § 20 MiLoG sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig.

Ihr Ansprechpartner:

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

Aktuelles EuGH-Urteil vom 18. September 2014: Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen (TVgG) gilt nicht für alle Arbeitgeber- Einschränkung der Mindestlohnregelung

Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge können deutsche Behörden nicht verlangen, dass im europäischen Ausland erbrachte Arbeiten nach den in Deutschland geltenden Mindestlohnregelungen vergütet werden. Dies widerspricht nach Ansicht des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) der europäischen Dienstleistungsfreiheit (Az. C- 549/13).

Bewerber, die einen öffentlichen Auftrag vollständig in einem anderen EU-Mitgliedstaat ausführen lassen wollen, dürfen weder deutschen Mindestlohnvorschriften unterworfen noch vom Vergabeprozess ausgeschlossen werden, so die Auffassung des EuGH. Die grenzüberschreitende Dienstleistungsfreiheit, die in Artikel 56 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verankert sei, solle nicht durch nationale Auflagen beschränkt werden, zumal wenn diese Regelungen nur auf öffentliche Aufträge Anwendung finden.

Auslöser für diese Entscheidung war eine europaweite Ausschreibung der Stadt Dortmund im Mai 2013 zur Digitalisierung und Konvertierung von Daten aus ihrem Stadtplanungs- und Bauordnungsamt. Mit der Bewerbung auf den Auftrag mussten sich die Bieter verpflichten, an ihre Beschäftigten ein Mindeststundenentgelt von 8,62 Euro zu zahlen und diese Auflage auch an Subunternehmer verbindlich weiterzugeben. Damit entsprach die Stadt Dortmund den Vorgaben des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen (TVgG), welches am 10. Januar 2012 in Kraft getreten ist.

Gem. § 4 Absatz 1 TVgG NRW gilt eine Tariftreuepflicht. Es dürfen öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe schriftlich verpflichten ihren Arbeitnehmern Mindestarbeitsbedingungen einschließlich des Mindestentgelts zu gewähren, die durch einen für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag oder eine nach den §§ 7 oder 11 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes erlassene Rechtsverordnung für die betreffende Leistung verbindlich vorgegeben werden. Diese Vorgaben gelten auch für gemeinnützige Unternehmen.

Um den Auftrag der Stadt Dortmund bewarb sich auch die in Berlin ansässige Bundesdruckerei GmbH, die in Staatsbesitz ist. Sie wollte bei Zuteilung des Auftrags die Ausführung an ihre polnische Tochterfirma weitergeben. Da in Polen andere Mindestlohnregelungen gelten, wollte sich die Bundesdruckerei von der Stadt Dortmund von den Vorgaben des TVgG entbinden lassen. Dem gab die Stadt Dortmund mit Verweis auf das TVgG nicht statt. Die Bundesdruckerei wandte sich mit einem Nachprüfungsantrag an die Vergabekammer der Bezirksregierung Arnsberg. Diese legte den Vorgang dem EuGH zu Prüfung vor.

Interessant in diesem Zusammenhang ist, dass ein im Staatsbesitz befindliches Unternehmen Aufträge an eine ausländische Tochtergesellschaft weiterleitet mit dem Ziel deutsche Mindestlohnvorgaben zu unterlaufen.

Gemeinnützigen Trägern, die sich um öffentliche Aufträge bewerben, erwächst somit eine Konkurrenz, die nicht an deutsche Mindestlohnregelungen gebunden ist.

Ihre Ansprechpartner:

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

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

Keine Anwendbarkeit der MAVO ab dem 1. Januar 2014 wenn Grundordnung nicht in Satzung übernommen wurde

Gem. § 1 Abs. 2 Rahmen-MAVO ist die MAVO auch anzuwenden bei den kirchlichen Rechtsträgern, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, wenn sie bis spätestens zum 31. Dezember 2013 die „Grundordnung (GrO) des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ durch Übernahme in ihre Satzung verbindlich übernommen haben.

Die MAVO gilt für Einrichtungen der (Erz-)Diözesen, der Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen, der Verbände von Kirchengemeinden, der Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind sowie aller sonstigen kirchlichen Rechtsträger. Nicht erfasst sind Einrichtungen von kirchlichen Rechtsträgern, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen. Dies sind beispielsweise auch Ortscaritasverbände.

Rechtsträger, die die GrO nicht durch Übernahme in ihre Satzung verbindlich übernommen haben, nehmen im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen seit dem 1. Januar 2014 nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche teil.

Das Kirchliche Arbeitsgericht für die bayerischen (Erz-)Diözesen hat dies mit einer Entscheidung vom 31. Mai 2014 bestätigt:

Übernimmt ein der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt nicht unterliegender kirchlicher Rechtsträger bis spätestens zum 31. Dezember 2013 nicht die „Grundordnung des kirchlichen

Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ verbindlich durch Übernahme in sein Statut, nimmt er nach § 1 Abs. 2 Satz 2 MAVO im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen, dazu gehört auch die MAVO, nicht mehr am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil. Und so ist im Gymnasium und Internat ab 1. Januar 2014 die MAVO nicht mehr geltendes Recht (Amtlicher Leitsatz, Az. 1 MV 08/14).

Vor diesem Hintergrund empfehlen wir allen katholischen Arbeitgebern zu bedenken, dass in ihren Einrichtungen nicht mehr das kirchliche Arbeitsrecht anzuwenden ist, wenn sie die Grundordnung nicht übernehmen.

Für sie gilt dann ab dem 1. Januar 2014 das profane Arbeitsrecht. Dazu gehört das BetrVG. Es können sich dann in den Betrieben des ehemals kirchlichen Rechtsträgers Betriebsräte bilden.

Ihre Ansprechpartner:

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

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



Unternehmensberatungsgesellschaft

Prozessmanagement – Analyse, Definition, Umsetzung, Erfolg!

„Das haben wir schon immer so gemacht“ ist ein Satz, der in vielen Unternehmen die Legitimation für ineffektive und ineffiziente Prozessgestaltungen darstellt. Betriebsblindheit und das Fehlen der nötigen Distanz sind Ursachen dafür, dass auch bei bestem Willen manchmal kein Fortschritt zu erkennen ist. Problembehaftete Prozesse können bspw. Schnittstellenkonflikte zwischen den Berufsgruppen der Pflege und Hauswirtschaft in der Altenpflege, Prozesslücken im OP-Management oder Lücken im Kodier-Prozess der PEPP-Abrechnung sein.

Ein Prozess ist ein Ablauf, durch den eine Leistung erstellt oder ein Objekt vom Eingangszustand in einen gewünschten Endzustand überführt wird.

Dabei sind der Start und das Ziel definiert. Ziel ist es, einen vorher festgelegten Wertzuwachs bzw. eine Wertschöpfung zu erreichen.

Start und Ziel sind also klar, das Problem liegt in dem Weg dazwischen.

Die Erkenntnis und der Wille etwas zu ändern, um sich für die Zukunft sicher aufzustellen, sind hierfür der erste Schritt. Wenn die Akzeptanz für Veränderung im Unternehmen vorhanden ist, wird in der nächsten Phase das Know-How benötigt um diese Veränderungen einzuleiten und zu begleiten. Die BPG Unternehmensberatung bietet dieses Know-How, kann bei der Klärung der zentralen Fragestellungen helfen und unterstützt Sie durch den Aufsatz einer klar untergliederten Projektstruktur in der gesamten Prozessoptimierung.

Identifikation der IST-Situation

Transparenz über Arbeitsabläufe und Prozesse.
Identifikation von Doppelarbeit, Prozessbrüchen etc.



Definition des SOLL-Zustands

Effiziente Gestaltung der gesamten Wertschöpfungskette



Restrukturierung der Prozesse

Definition, Implementation, Verankerung im Tagesablauf und bei den Mitarbeitern

Inhalt ist die Effizienzsteigerung der täglich ablaufenden Kernprozesse. Um dieses zu erreichen, werden unterschiedliche Projektphasen durchlaufen. Angefangen mit dem Erfassen der IST-Stände im Unternehmen, im Rahmen dessen Analysen der derzeitigen Mitarbeiteraufgaben und der etablierten Prozessabläufe durchgeführt werden. Hier liegt der Fokus der Analyse auf den zentralen Problematiken: Fehlende Transparenz von Arbeitsabläufen und Prozessen, das Einschleichen von 7 Senses of Waste in Form von Doppelarbeit bzw. Überproduktion, Prozessbrüchen, Verschwendung von Beständen oder durch Transport, Überarbeitung und nicht ergonomische Arbeit sind dabei fehlerhafte Prozesse, die im Zuge der Definition des Soll-Zustands eliminiert bzw. verbessert werden müssen, was auch eine Neugestaltung der Prozesse und Aufgaben beinhalten kann. Ziel ist die effiziente Gestaltung der gesamten Wertschöpfungskette, wozu eine detaillierte Beschreibung von geeigneten Handlungsansätzen und

Handlungsweisen zur Zielerreichung dringend empfohlen wird. Bei der Optimierung gilt es dabei unternehmensindividuelle Rahmenbedingung sowie Strukturen und Mitarbeiter selbst zu berücksichtigen.

Diese Leistungsverbesserung ist in der Literatur als Lean-Management bekannt, zu Deutsch schlankes Management. Umfasst werden alle Methoden, Denkweisen und Werkzeuge, die in Unternehmen zur Verfügung stehen, um ihre Prozesse zu optimieren. Es zielt darauf ab, eine prozessorientierte Unternehmensführung mit höchstmöglicher Effizienz sowie eindeutig definierte Prozesse und Abläufe zu gestalten.

Bei einem weiterführenden Interesse an diesem Thema stehen wir Ihnen gerne mit unserer Expertise zur Verfügung. Die BPG Unternehmensberatung unterstützt Sie auf dem Weg zu leistungsstarken Prozessen, angefangen von allgemeiner Beratung, über IST-Analysen und SOLL-Definitionen, bis zur Umsetzungsbegleitung in Ihrem Unternehmen.

Ihr Ansprechpartner:

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

**Bundesregierung beschließt
 1. Stufe der Pflegereform ab 2015**

Bundesgesundheitsminister Hermann Gröhe ist zufrieden, seine Pflegereform hat die erste parlamentarische Hürde genommen, schon zum 1. Januar 2015 erfolgen die ersten Leistungsverbesserungen auf Basis des fünften SGB XI-Änderungsgesetzes (Pflegestärkungsgesetz I).

Die Pflegereform betrifft im Kern drei Bereiche. Die private Pflege soll durch Zuschüsse und steigende Leistungssätze verbessert und die stationäre Pflege durch mehr Personal entlastet werden. Des Weiteren würde die Finanzierung der Pflege in der Zukunft durch einen neu eingerichteten Versorgungsfond unterstützt.

In der privaten Betreuung sollen vor allem Familien, die Angehörige zu Hause pflegen, mehr Unterstützung bekommen. Dazu soll eine passgenaue Pflege für Bedürftige geschaffen werden, zum Beispiel durch mehr Tages- und Kurzzeitpflege. Die Leistungssätze für die Pflegestufen steigen pauschal um 4 %, mit Ausnahme der erst mit dem Pflege-Neuausrichtungsgesetz (PNG) Ende 2012/Anfang 2013 eingeführten Leistungen, z.B. Leistungen für Demenzerkrankte. Diese steigen um 2,67 %. Gestärkt werden auch die sogenannten niedrigschwelligen Angebote. Es werden neue zusätzliche Betreuungs- und Entlastungsleistungen eingeführt, etwa für Hilfe im Haushalt oder Alltagsbegleiter und ehrenamtliche Helfer.

Dafür werden zusätzlich 104 €, bzw. ein erhöhter Betrag von 208 € monatlich gezahlt.

Rund eine Milliarde Euro an Mitteln werden zur Verbesserung der Pflegesituation in stationären Einrichtungen zur Verfügung gestellt. Mit rund der Hälfte dieser Mittel soll die finanzielle Voraussetzung für die Erhöhung der zusätzlichen Betreuungskräfte von 25.000 auf 45.000 geschaffen werden. Das soll den Pflegealltag und die Qualität der Versorgung in den Heimen verbessern.

„Ab dem 1. Januar 2015 werden wir Pflegebedürftige, die zu Hause gepflegt werden, aber auch ihre Angehörigen deutlich stärker unterstützen. Die wichtige Arbeit in unseren Pflegeeinrichtungen werden wir zugleich durch bis zu 20.000 zusätzliche Betreuungskräfte stärken“ sagt Hermann Gröhe.

Zur Finanzierung der Neuregelungen werden die Beiträge zur Pflegeversicherung am 1. Januar 2015 um 0,3 Prozentpunkte und im Laufe der Wahlperiode bis 2017 um weitere 0,2 Prozentpunkte angehoben. Insgesamt stehen der Pflegeversicherung damit fünf Milliarden Euro bzw. rund 20 Prozent mehr zur Verfügung. Die für die Pflege der Bedürftigen nicht direkt benötigten Mehreinnahmen sollen in einem Pflegevorsorgefonds angelegt werden, mit dem die Bundesregierung plant, die Versorgung der sogenannten Babyboomer-Generation ab 2036 sicherzustellen.

Noch in dieser Legislaturperiode will die Bundesregierung in einem zweiten Schritt einen neu definierten Pflegebedürftigkeitsbegriff einführen und die Pflegesätze nach § 15 SGB XI von bisher drei Pflegestufen auf fünf Pflegegrade ausweiten. Daneben soll es bei der Beurteilung der Pflegebedürftigkeit keine Unterscheidung mehr zwischen körperlichen, geistigen und psychischen Erkrankungen geben. Mit dem neuen Bedürftigkeitsbegriff soll die Unterscheidung zwischen Pflegebedürftigen mit körperlichen Einschränkungen und Demenzerkrankten, die derzeit noch gemacht wird, entfallen. Die Pflegebedürftigkeit soll dann ausschließlich nach dem Grad der Selbstständigkeit beurteilt werden. Mit diesen Änderungen (Pflegestärkungsgesetz II) ist jedoch frühestens 2017 zu rechnen.

Kritik am Pflegestärkungsgesetz wird vonseiten der Sozialverbände laut. „Mit dem Gesetz macht die Bundesregierung den zweiten Schritt vor dem ersten“, sagt Adolf Bauer, Präsident des Sozialverband Deutschland (SoVD). Ihm fehlt vor allem die neue Definition des Pflegebedürftigkeitsbegriffs. Er wirft der großen Koalition vor, dass sie mit dem Pflegestärkungsgesetz I Leistungsverbesserungen schaffe und erst hinterher, mit dem Pflegeleistungsgesetz II definiere, wer überhaupt Anspruch auf diese Leistungen habe.

Die BPG Unternehmensberatung unterstützt Sie sowohl bei der Definition der Auswirkung der Pflegesatzreform für Ihre Einrichtung, als auch der konkreten Umsetzung von einzelnen Maßnahmen. Ziel ist es, sich optimal auf die neuen Rahmenbedingungen vorzubereiten und dort in der Folge erfolgreich zu agieren. Die individuellen Chancen dieser

Reform gilt es zu identifizieren und nutzbar zu machen. Interessante Ansatzpunkte können dabei im Leistungsbereich (Spezialisierung), sowie in der erlösorientierten Bedarfsplanung des Personaleinsatzes, auch im Hinblick auf Qualifizierung liegen.

Ihre Ansprechpartnerin:

Stephanie Schroer
Master of Science
BPG Unternehmensberatungsgesellschaft
Tel. 0251/48204-78
E-mail: s.schroer@bpg-muenster.de

Impressum

Herausgeber

Beratungs- und Prüfungsgesellschaft BPG mbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

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

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.

Redaktionsschluss für diese Ausgabe: 22. September 2014