

Rödl & Partner

FOKUS GESUNDHEITS- UND SOZIALWIRTSCHAFT

Ausgabe:
SEP-
TEM-
BER
2019

Informationen für Entscheider von Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen,
Wohlfahrtsverbänden und Hochschulen

THEMENSPECIAL

Personal in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft

→ Lesen Sie in dieser Ausgabe:

- Fachkräftemangel – Mitarbeiter binden statt finden
Herausforderungen und Lösungsansätze 4
- Die Personal-Challenge im Gesundheitswesen –
Keine Entspannung in Sicht 6
- Was Sie zu dem Thema Personalrecht für wahr
halten, beruht auf Hörensagen? – 3 Fakten
bezüglich sozialversicherungspflichtiger
Beschäftigung im Gesundheitswesen 10
- Brennpunkte im Bereich der Lohnsteuer 13
- Datenschutz: Unterschiedliche Rollen der
Mitarbeiter nicht verwechseln 15
- Pflegebudget 2020 – Paradigmenwechsel in der
Finanzierung der Pflegepersonalkosten 17

- Die tragende Rolle des Insolvenzgeldes bei
personalintensiven Betrieben – Unternehmens-
sanierung im Eigenverwaltungsverfahren 21
- Bundesamt für Sicherheit in der Informations-
technik warnt vor sich selbst – Ein Fokus auf
die IT-Sicherheit im Personalbereich 23

→ Rödl & Partner intern

- Veranstaltungshinweise 26



Liebe Leserin, lieber Leser

Wo soll man nur anfangen...

Momentan liefern sich die Themen „Pflege“ und „Klima“ schon nahezu eine mediale Schlacht. Kein Tag vergeht ohne neue mehr oder weniger bahnbrechende Meldungen. Die Aufmerksamkeit ist so groß wie nie zuvor, betrifft uns das Thema Pflege im Krankheitsfall oder Alter doch alle in irgendeiner Form. Ob die Eltern oder Großeltern bereits darauf angewiesen sind, Freunde, Verwandte oder man selbst – wenn nicht jetzt, dann fast sicher in der Zukunft irgendwann. Die Menschen werden älter, die Geburtenraten steigen wieder, moderne Medizin und der Trend mehr auf die eigene Gesundheit zu achten, lassen uns länger fit und gesund bleiben – aber nichts währt ewig.

Wie reizvoll ist die Vorstellung, im Alter in einer schönen Seniorenresidenz den Lebensabend genießen zu können, liebevoll umsorgt von fachlich qualifizierten Pflegekräften, die wissen welche Aufmerksamkeit unsere individuellen Zipperlein benötigen. Doch Moment – da war doch was? Neben all der Presse um Erleichterung der Angehörigen bei der finanziellen Belastung oder Personaluntergrenzen – gerät der Personalnotstand in sämtlichen Bereichen des Gesundheits- und Sozialwesens fast in den Hintergrund! Jens Spahn geht auf Bewerberfang in den Kosovo, setzt sich für einen flächendeckenden Mindestlohn für Fachkräfte ein, viele Einrichtungen ringen schon schier verzweifelt mit hohen Prämien um neue Mitarbeiter. Da ist der Knackpunkt.

Wer soll die Pflege in den Einrichtungen übernehmen, wo jetzt schon gravierend viele Arbeits- und Ausbildungsstellen unbesetzt bleiben. Das Thema Personal ist auf dem momentanen Arbeitsmarkt in jeder Branche umtriebiger auf dem momentanen Arbeitsmarkt, doch gehört die Situation in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft wohl zu den akutesten Notfällen, die es zu behandeln gilt. Aus diesem Grund widmen wir diese Ausgabe vollumfänglich dem Thema Personal in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft.



Wir wünschen eine informative Lektüre!

MARTIN WAMBACH
Geschäftsführender Partner

BERND VOGEL
Partner

Fachkräftemangel – Mitarbeiter binden statt finden

HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGSANSÄTZE

von Anke Führlein



Fachkräftemangel ist das große Thema, das derzeit Mitarbeiter, Führungskräfte, Unternehmer und Politiker bewegt. Es gibt kaum eine Branche, die NICHT über einen Engpass an qualifiziertem Personal klagt. Gerade den Gesundheitssektor trifft

der Fachkräftemangel in doppelter Weise: Deutschland altert und der Bedarf an medizinischer und pflegerischer Versorgung steigt rasant an; gleichzeitig stehen dem Markt immer weniger qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung. Arbeitgeber stecken in einem Dilemma, für das es keine einfache Lösung zu geben scheint.

Oft werde ich gefragt, wie wir in Zeiten des Fachkräftemangels engagierte Arbeitnehmer finden und vor allem auch im Unternehmen halten können. Die Antwort ist nicht trivial. Organisationen müssen ihre gesamte Personalpolitik überdenken, ihr Personalmarketing verstärken und vor allem ihre Arbeitgeberattraktivität nachhaltig steigern, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Wir müssen umdenken, denn heute ist es nicht mehr nur der Mitarbeiter, der sich um einen Arbeitsplatz bewirbt. Nein, es ist vor allem das Unternehmen, das sich beim Mitarbeiter bewirbt. Arbeitnehmer wählen den für sie besten Arbeitgeber aus und beziehen in ihre Entscheidung weit mehr als das Gehaltspaket, das persönliche Arbeitsumfeld oder die räumliche und technische Ausstattung mit ein.

Was können wir als Unternehmen tun, um in diesem „umgedrehten“ Bewerbungsprozess zu bestehen? Hier lohnt die Investition in 3 Schlüsselfaktoren: Gelungenes Employer Branding ist für den Gewinn neuer Mitarbeiter elementar. Um die Mitarbeiter zu halten und nachhaltiges Mitarbeiterengagement zu bewirken, bedarf es jedoch vor allem guter Führungskräfte und einer attraktiven Unternehmenskultur.

EMPLOYER BRANDING

Employer Branding ist ein umfassender Prozess, der weit über Rekrutierungskampagnen hinausgeht. Schnell entpuppen sich auf Hochglanz getrimmte Stellenanzeigen,

ein cooles Rekrutierungsvideo oder hippe Karrierewebsites als schöner Schein. Um authentische Botschaften mit hohem Mehrwert für die Arbeitgebermarke transportieren zu können, müssen Unternehmen mit ihren Beschäftigten ins Gespräch kommen.

Es gilt zunächst herauszufinden, welche Besonderheiten des Unternehmens von den Mitarbeitern als wertvoll empfunden werden und wo noch Verbesserungspotenzial besteht, um im zweiten Schritt darauf zu reagieren und die Arbeitgeberattraktivität für die aktuellen und zukünftigen Beschäftigten weiter zu steigern.

Der Gesundheits- und Sozialsektor steht dabei vor besonderen Herausforderungen. Die Berufe dieses Sektors gelten unter Bewerbern als nicht besonders attraktiv. Hier spielen Faktoren wie schlechte Bezahlung, wechselnde Schichtdienste, hoher Zeitdruck und Personalnot eine gewichtige Rolle. Um als Unternehmen bei der Arbeitgeberattraktivität nicht zurückzufallen, kann es sich lohnen, eine Mitarbeiterbefragung durchzuführen, vom Auszubildenden bis zur Führungsebene. Durch die konsequente Durchführung von vertraulichen Austrittsgesprächen erfahren wir, warum Mitarbeiter gehen. Liegt es an persönlichen Gründen oder an der Führungskraft? Liegt es an den Arbeitsprozessen oder an den Entwicklungsmöglichkeiten? Oder gibt es andere, in der Unternehmenskultur liegende Gründe?

Neben der internen Analyse sollte eine Wettbewerbsanalyse erfolgen: Wie stehen wir im Vergleich mit anderen Organisationen da? Worin unterscheiden wir uns im Positiven wie im Negativen, wo liegen unsere Stärken, wo unsere Schwächen? Wie könnten wir unsere Stärken besser herausstellen und unsere Schwächen verringern?

Häufig führt die interne Personal- bzw. Kommunikationsabteilung die Analysen durch und erarbeitet eine erste Strategie, die anschließend mit der Geschäftsleitung und den Führungs-

gremien abgestimmt wird. Für die Umsetzung der Strategie ist vor allem die Führungsebene zuständig. Sie trägt viel Verantwortung dafür, dass die Marke im Unternehmen tatsächlich gelebt wird.

GUTE FÜHRUNG

Viele Unternehmen und Einrichtungen stellen sich dem Fachkräftemangel mit vermehrten Rekrutierungsanstrengungen entgegen. Doch das Problem sind selten mangelnde Rekrutierungsbemühungen, sondern die hohe Fluktuation – und diese entsteht nicht ohne Grund. Eine engagierte Personalabteilung, hohe Investitionen in Employer Branding Aktivitäten und intensives Recruiting können das Problem der Fluktuation nicht nachhaltig lösen. Keine Zusatzleistung dieser Welt gleicht die Schwächen einer schlechten Führungskraft und somit ein belastendes Arbeitsklima aus. Es ist bewiesen, dass bis zu 70 Prozent des Mitarbeiterengagements auf die Führungskraft zurückzuführen sind. Führung ist für alle Mitarbeiter unmittelbar spürbar und schlechte Führung schlägt sich daher schnell auf die Mitarbeiterbindung nieder. Es lohnt sich immer, in gute Führung zu investieren, die Kompetenzen der Führungsebene zu stärken und Führungskräfte individuell durch Coaching und Trainings zu unterstützen. Auch hier ist die oberste Führungsebene in der Verantwortung: Gute Führung sollte von der höchsten Führungsebene vorgelebt werden. Ein regelmäßiger Führungsdialog und gemeinsam entwickelte Führungswerte können dazu beitragen, die Führungskultur im Unternehmen zu stärken und nachhaltig zu verankern.

UNTERNEHMENSKULTUR

Wir sollten wissen, wie es um die Kultur im Unternehmen steht. Die Unternehmenskultur beschreibt die Werte, Normen und Einstellungen, die die Entscheidungen, Handlungen und das Verhalten der Unternehmensmitglieder prägen. Dazu zählen auch die Funktion, Wirkung und Kommunikation der einzelnen Geschäftsebenen untereinander bzw. mit dem Kunden. Welche Werte, beispielsweise Fairness, Vertrauen, Offenheit für Kritik oder Leistungsorientierung, werden großgeschrieben?

Die meisten Mitarbeiter wünschen sich eine Kultur, in die sie sich aktiv einbringen und bei der sie mitbestimmen können. Die Kultur des Unternehmens sollte auch zur Arbeitswelt 4.0 passen. Eine Kommunikation auf Augen-

höhe ist dabei sehr wichtig, denn sie involviert und motiviert Mitarbeiter aller Arbeitnehmer-generationen und stärkt Unternehmen für kommende Herausforderungen.

FAZIT

Um in Zeiten des Fachkräftemangels nachhaltig bestehen zu können, müssen wir die Mitarbeiter in das Zentrum der Personalpolitik stellen. Wir müssen zukünftig stärker und individueller auf unsere Mitarbeiter eingehen – ein Gießkannenprinzip wird nicht weiterhelfen. Darüber hinaus müssen wir viel mehr aus Sicht der Mitarbeiter denken, um zu erkennen, was für die Arbeitswelt unserer Mitarbeiter wirklich von Bedeutung ist. Innovative Methoden wie die Methode des Service Design können den Perspektivwechsel unterstützen.

Freilich ist ein faires Gehalt weiterhin Voraussetzung für langfristige Mitarbeiterbindung – doch Mitarbeiter legen mindestens ebenso viel Wert auf gute Führung und eine sinnstiftende und wertschätzende Unternehmenskultur. All dies ist weder einfach noch schnell erreicht, sondern benötigt strategische Überlegungen, Rückhalt und Einsatz von allen Führungsebenen sowie die Bereitschaft zu einem stetigen Verbesserungsprozess.



Kontakt für weitere Informationen

Anke Führlein
Leiterin Personalentwicklung
T +49 911 9193 3022
E anke.fuehrlein@roedl.com





→ Themenspecial Personal

Die Personal-Challenge im Gesundheitswesen

Keine Entspannung in Sicht

von Roland Schneider

Unabhängig von Personaluntergrenzen und Pflegestellenförderprogrammen ringen die Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft schon längst um die knappen Fachkräfte auf dem Markt. Personal wird immer mehr vom Kosten- zum Erlösfaktor.

STATUS QUO - DIE FAKTEN DER AKTUELLEN PERSONALSITUATION IM GESUNDHEITS- UND SOZIALSEKTOR

Neben dem demografischen Wandel und der nach wie vor akuten Finanzierungsproblematik wird besonders die Situation auf dem Arbeitsmarkt zu einer immer größeren Herausforderung für das Gesundheitswesen. Der Fachkräftemangel im ärztlichen und nicht-ärztlichen Bereich ist bereits deutlich spürbar. Studien prognostizieren, dass sich dieser bis zum Jahr 2030 zu einem gravierenden Personalmangel, sowohl im stationären als auch im ambulanten Bereich, entwickeln wird.

Im Krankenhausbetrieb ist speziell die Situation im Pflegebereich, insbesondere im OP- und Intensivbereich, ein hoher Risikofaktor. Auch im Krankenhaus-Rating Report 2019 wird der Personalmangel als ein wesentlicher Grund für die Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage bei Krankenhäusern genannt. Schon jetzt sind die negativen Auswirkungen auf der Erlösseite, insbesondere aufgrund von personalbedingten Betten-schließungen, deutlich zu erkennen.

Vakante Stellen bleiben oft mehrere Monate unbesetzt, bevor eine passende Besetzung gefunden wird. Die Kosten durch unbesetzte Positionen steigen, während sich das Arbeitsklima durch Mehrarbeit und Überlastung der bestehenden Mitarbeiter verschlechtert, Überstundenkontingente wachsen, die Krankheitsfälle steigen. Hinzu kommt, dass sich Prozesse verlangsamen oder sogar stagnieren.

Dieser Entwicklung wird sich künftig kein Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft, das Pflegepersonal beschäftigt, entziehen können. Daher ist anzuraten, den zukünftigen Personalbedarf genau zu analysieren und eine individuell abgestimmte Bedarfsplanung zu erstellen.

PERSONALGEWINNUNG UND -BINDUNG

Es wird immer schwieriger, engagierte Mitarbeiter bzw. gut qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu finden. Seit Jahren zeichnet sich der Trend ab, dass viele junge Leute ein Hochschulstudium einer beruflichen Ausbildung vorziehen, nicht zuletzt aus finanziellen Gründen. Viele versprechen sich davon auch im weiteren Berufsleben bessere Chancen, bessere Bezahlung und eine bessere Work-Life-Balance. Berufe mit unregelmäßigen Arbeitszeiten, Nacht- und Wochenenddiensten, die zudem körperlich anstrengend sind, rutschen hier natürlich besonders ins Abseits.

Daher ist es umso wichtiger, neben Neuanstellungen, die Bindung der bestehenden erfahrenen Mitarbeiter nicht zu vernachlässigen. Denn gerade Berufseinsteiger profitieren oft von dem Know-how der erfahrenen Leistungsträger. Langjährige Arbeitsverhältnisse sind zudem deutlich wirtschaftlicher, da unter anderem Einarbeitungszeiten, Weiterbildungen etc. zum Teil große Kostenfaktoren darstellen.

Themen wie Personalmarketing, Personalcontrolling und Personalbindung rücken daher immer stärker in den Fokus. Oftmals bildet sich jedoch aus zeitlichen und finanziellen Gründen keine richtige Strategie in den Unternehmen ab. Die Fakten zeigen aber die deutliche Notwendigkeit eines maßgeschneiderten Konzepts für die Personalgewinnung und -bindung.

Doch was bedeutet Personalgewinnung und -bindung denn jetzt konkret im Gesundheits- und Sozialwesen?

Der Wettstreit um qualifizierte Pflegekräfte zwischen den Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft verschärft sich zunehmend. Jeder muss ein möglichst attraktiver Arbeitgeber sein, denn die Hemmschwelle zum Wechseln ist äußerst niedrig. Derzeit herrscht ein Arbeitsmarkt, in dem sich insbesondere Fachkräfte ihre gewünschte Stelle aussuchen können. Tarifliche Strukturen bieten hier oft nur wenig Flexibilität, um entsprechende Anreize im hoch kompetitiven Markt zu setzen. Insbesondere private Träger haben oft einen entsprechenden Wettbewerbsvorteil, da sie diesen tariflichen Regularien nicht bzw. nicht in dem Umfang wie öffentliche Träger unterworfen sind. Wer es finanziell irgendwie stemmen kann, bietet Pflegekräften daher beispielsweise hohe Prämien an, die gerade kleine oder ohnehin schon wirtschaftlich angeschlagene Einrichtungen nicht bewerkstelligen können.

Die Akquisition von Fachkräften gestaltet sich aber grundsätzlich in allen Berufsgruppen schwierig. Einige Krankenhäuser reagieren darauf beispielsweise mit umfassenden Employer Branding Konzepten sowie entsprechenden Marketingkonzepten – in der Hoffnung, den Markt besser zu durchdringen.

Das Unternehmen ist mehr denn je gefordert, sich nach außen gut zu „verkaufen“; und zwar auf den unterschiedlichsten Kanälen und Online-Plattformen wie Facebook, Youtube, Instagram, etc. Digital und modern muss es sein, denn die Art der Mitarbeitergewinnung spielt eine entscheidende Rolle dabei, wie ein Unternehmen wahrgenommen wird.

Auch Akquisitionsprogramme, wie bspw. das Ausschütten von Mitarbeiterprämien im Rahmen eines Mitarbeiterempfehlungsprogrammes oder das Beauftragen von Personalagenturen kann einen wertvollen Beitrag zur

Personalgewinnung liefern. Derartige Akquisitionsmaßnahmen haben jedoch ihren Preis. Die eigenen, zufriedenen Mitarbeiter sind immer noch der wichtigste Werbeträger, äußert sich doch ein hoher Anteil im privaten Umfeld oder den sozialen Medien oftmals sehr ausführlich über seinen Arbeitsplatz. Arbeitgeberbewertungsportale wie kununu machen einen ersten Eindruck mit einem Mausklick möglich. Es gilt, diese Medien keinesfalls zu unterschätzen und positiv darauf einzuwirken.

PERSONALENTWICKLUNG UND -MANAGEMENT

Darüber hinaus bietet die Personalentwicklung für die Mitarbeiterbindung eine Vielzahl von Maßnahmen, die es ermöglichen, die Fluktuation zu verringern und ggf. Vakanzen schnell zu besetzen. Um Mitarbeiter langfristig im Unternehmen zu halten, sind entsprechende Qualifizierungen anzubieten und die eigenen Mitarbeiter fortzubilden. Denn wie bereits erwähnt, ist es Mitarbeitern heute so wichtig wie noch nie zuvor, sich besser zu qualifizieren und höchstmögliche Abschlüsse zu erreichen. Viele Unternehmen haben diesen Trend bereits wahrgenommen und investieren viel in die Aus- und Weiterbildung ihrer Angestellten, gerade in den Nachwuchs oder bei Quereinsteigern, da diese einen wertvollen Zuwachs in der Unternehmensfamilie darstellen und Bedarfslücken schließen.

Im Ergebnis können beide Seiten vom Wissenshunger profitieren. Der Fachkräftemangel wird aktiv bekämpft, den steigenden Ansprüchen und Bedürfnissen der Patienten bzw. Bewohner wird Genüge getan und motivierte Mitarbeiter sind zufriedener. Die Investition in einen Mitarbeiter in Form von Weiterbildungen wird häufig als Wertschätzung angesehen, da sich viele Menschen der hohen Kosten für diese Maßnahmen durchaus bewusst sind. Diese Tatsache steigert die Attraktivität als Arbeitgeber.

Ebenfalls werden gezielte Programme zur Qualifikation und Bindung z. B. ausländischer Pflege- und Funktionsdienstmitarbeiter systematisch weiterentwickelt. Denn gerade bei der Rekrutierung im Ausland gilt es, etwaige Vorurteile abzubauen und die Bereitschaft zu entwickeln, potenzielle neue Mitarbeiter mit besonderen Betreuungsmaßnahmen – unter anderem aufgrund sprachlicher Barrieren – bei ihrer erfolgreichen Integration zu unterstützen. Bei der Auslandsrekrutierung ist vor allem beachtenswert, dass gut ausgebildete Mitarbeiter aus Ländern kommen, die aktuell mehr ausbilden als der eigene Arbeitsmarkt aufnehmen kann.

WIRTSCHAFTLICHE UND POLITISCHE ASPEKTE FÜR DEN KRANKENHAUSMARKT

Die Arbeitsmarktsituation für qualifizierte Pflegekräfte wird sich insbesondere in Krankenhäusern durch Personaluntergrenzen und Pflegestellenförderprogramm wei-

ter verschärfen, da zusätzliches Pflegepersonal in den Krankenhäusern außerhalb des Fallpauschalensystems vollständig refinanziert wird und Unterschreitungen von Mindestbesetzungen zu Sanktionen führen. Dies wird die Nachfrage nach geeignetem Personal – auf einem zunehmend leergefegten Markt – weiter befeuern.

Im Erlösbereich kommt es aufgrund des Fachkräftemangels, vor allem in der OP- und Intensivpflege, sowie bspw. aufgrund von Verzögerungen im Anerkennungsprozess ausländischer Fachkräfte oft zu Einschränkungen in der zur Verfügung stehenden Bettenkapazität, in deren Folge Erlöseinbußen in der stationären Krankenversorgung zu verzeichnen sind.

Ferner nimmt das im Pflegepersonalstärkungsgesetz beschlossene Pflegebudget künftig einen großen Teil der aktuell über die DRG vergüteten Pflegepersonalkosten aus dem System heraus und vergütet es gesondert. Die Finanzierung der Pflegepersonalkosten der Krankenhäuser wird damit auf eine unabhängige, krankenhaushausindividuelle Vergütung umgestellt. Welche konkreten Auswirkungen sich daraus ergeben ist noch nicht absehbar.

FAZIT

Zukünftig muss jedoch noch mehr Professionalität in puncto Personalbeschaffung und -bindung sowie Personalentwicklung an den Tag gelegt werden, um als attraktiver Arbeitgeber mit modernen Führungsstrukturen und einer am Markt sichtbaren positiven Unternehmenskultur wahrgenommen zu werden.

Die Angebote müssen gerade für junge Nachwuchskräfte attraktiver gestaltet werden und neben einer leistungsgerechten Vergütung, einem guten Arbeitsklima und Anerkennung die Forderung nach einer guten Work-Life-Balance (z. B. durch flexible Arbeitszeitmodelle, Mitarbeiterkita, Ferienfreizeit etc.) berücksichtigen. Auch die fachübergreifende Zusammenarbeit erfährt bei den Bewerbern einen immer größeren Stellenwert.

All dies ist für eine hohe Leistungsbereitschaft und Produktivität sowie zur Vermeidung von Demotivation von zentraler Bedeutung und muss von Unternehmen erkannt und aktiv angepackt werden.

Kontakt für weitere Informationen



Roland Schneider
Diplom-Wirtschaftsjurist
T +49 911 9193 3661
E roland.schneider@roedl.com



Gut zu wissen!



Für Krankenhäuser: Zusätzliches Pflegepersonal kann jetzt im Rahmen des Pflegestellenförderprogramms zu 100 Prozent refinanziert werden.



Für Pflegeeinrichtungen: Sie können für Ihre Einrichtung zusätzliche Fachkräfte beantragen. Lesen Sie hierzu unseren Beitrag im Kompass Gesundheit & Soziales online zur Beantragung von zusätzlichem Pflegepersonal Ausgabe 03/2019

MITARBEITERSCHULUNG DATENSCHUTZ FÜR PFLEGE- HEIME UND AMBULANTE PFLEGEDIENSTE

Schon ab 8,90 €
pro Mitarbeiter pro Jahr



E-LEARNING DATENSCHUTZ IN DER PFLEGE

Wir bieten eine Datenschuttschulung
speziell für Pflegeeinrichtungen und
ambulante Pflegedienste an.
Sie profitieren von folgenden Vorteilen:

- Videotutorial durch einen branchenkundigen Datenschutzbeauftragten
- Typische pflegebezogene Inhalte und Probleme, wie beispielsweise Schweigepflicht und Datengeheimnis, Datenschutz auf der Station, Datenschutzpannen in der Pflege, Kommunikation mit Angehörigen, Ärzten und Krankenhäusern
- Webbasiert
- Sichere Nachweisführung durch eindeutige Teilnahmedokumentation und Teilnahmebestätigung
- Schon ab 8,90 € pro Mitarbeiter pro Jahr
- Ab einem Mitarbeiter buchbar
- Aktuelle Inhalte durch regelmäßige Updates
- Rechtssicherheit
- Von branchenkundigen Experten entwickelte Inhalte zielgruppengerecht aufbereitet
- Individuell anpassbar

Weitere Informationen finden Sie unter www.roedl.de/datenschuttschulung-pflege



→ Themenspecial Personal

Was Sie zu dem Thema Personalrecht für wahr halten, beruht auf Hörensagen?

3 Fakten bezüglich sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Gesundheitswesen

von Lorenz Bonkoff, Norman Lenger und Daniel Finsterer

Das Thema Sozialversicherungspflicht von Beschäftigten rückt immer stärker in den Fokus der Gesundheits- und Sozialwirtschaft. Vor allem, weil gerade die Mitarbeiter die wesentlichen Erfolgsfaktoren dafür sind, dass neue und alternative Beschäftigungsmodelle überhaupt funktionieren können. „Neu“ und „alternativ“ – 2 gesellschaftlich anerkannte und vor allem gewünschte Attribute, wenn es darum geht, Mitarbeiterbindung und Zufriedenheit im Arbeitsleben zu fördern und Beschäftigungsmodelle auf ein neues Level zu heben.

Fakt 1

DIE RECHTSPRECHUNG SORGT FÜR EINEN DEUTLICHEN KLIMAWANDEL

Das Bundessozialgericht (BSG) hat jüngst entschieden, dass Honorarärzte, die in einem Krankenhaus tätig sind, z. B. regelmäßig nicht als Selbstständige, sondern als abhängig Beschäftigte nach § 7 SGB IV anzusehen sind.

Das BSG hat sich in einer jüngst ergangenen Entscheidung (B 12 R 11/18 R) zur Abgrenzung von selbstständiger und unselbstständiger Arbeit nach § 7 Abs. 1 SGB IV geäußert. Streitgegenständlich war vorliegend die statusrechtliche Beurteilung einer als Honorarärztin im Krankenhaus tätigen Anästhesistin.

Hier wurde die abhängige Beschäftigung bejaht bzw. die Selbstständigkeit verneint. Die wesentlichen Kernpunkte für die Annahme einer abhängigen Beschäftigung waren die Einbindung in die Ablauforganisation des Krankenhauses und die fehlende eigene unternehmerische Entscheidungsmöglichkeit.

EINBINDUNG IN DIE ABLAUFORGANISATION

Anästhesisten – wie die Ärztin im Leitfall – seien bei einer Operation in der Regel Teil eines Teams, das arbeitsteilig unter der Leitung eines Verantwortlichen zusammenarbeiten muss. Das gilt auch für die Tätigkeit als Stationsarzt, die regelmäßig voraussetze, dass sich die Betroffenen in die vorgegebenen Strukturen und Abläufe einfügen. Im Leitfall sei die Ärztin wiederholt im Tag- und Bereitschaftsdienst und überwiegend im OP tätig gewesen.



KEIN UNTERNEHMERISCHER FREIRAUM

Ferner sei kein (ausreichender) unternehmerischer Freiraum gegeben. Denn bei Honorarärzten sei die Honorarhöhe im Rahmen der honorarärztlichen Tätigkeit nur eines von vielen in der Gesamtwürdigung zu berücksichtigenden Indizien, war vorliegend aber nicht ausschlaggebend. Dem unternehmerischen Freiraum kam in der Gesamtbetrachtung daher nur eine untergeordnete Bedeutung zu.

RESSOURCENNUTZUNG DES „AUFTRAGGEBERS“

Ferner muss berücksichtigt werden, so das BSG, dass Honorarärzte im Rahmen der Tätigkeit ganz überwiegend sowohl personelle als auch sachliche Ressourcen des Krankenhauses – und eben nicht ihre eigenen – nutzen. In der Gesamtbetrachtung sei die Ärztin daher nicht anders als beim Krankenhaus angestellte Ärzte voll in den Betriebsablauf eingegliedert gewesen. Unternehmerische Entscheidungsspielräume seien bei einer Tätigkeit als Honorararzt im Krankenhaus regelmäßig nicht gegeben.

HEILKUNDE ALS DIENST „HÖHERER ART“ ODER „FACHKRÄFTEMANGEL“ IRRELEVANT

Ein etwaiger Fachkräftemangel im Gesundheitswesen oder aber die Einordnung der Heilkundetätigkeit als Dienst höherer Art hatte interessanterweise überhaupt keinen Einfluss auf die rechtliche Beurteilung des Vorliegens der Versicherungspflicht. Sozialrechtliche Regelungen zur Versicherungs- und Beitragspflicht können nicht außer Kraft gesetzt werden, nur um eine Steigerung der Attraktivität des Berufs durch eine von Sozialversicherungsbeiträgen „entlastete“ und deshalb höhere Entlohnung zu ermöglichen. Entscheidend ist damit allein, ob die Betroffenen weisungsgebunden beziehungsweise in eine Arbeitsorganisation eingegliedert seien.

Die Entscheidung zeigt deutlich, dass die Problematik der Beurteilung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen nicht bei den Krankenhäusern haltmacht.

Im Gegenteil: Viel gravierender stellt sich die Problematik im Bereich der Pflegewirtschaft dar, zumal hier immer mehr alternative Versorgungsformen wie z. B. Pflege zu Hause in den eigenen vier Wänden durch Angehörige und/oder durch einen Pflegedienst, eine Kombination aus Tages- oder Kurzzeitpflege, eine vollstationäre Pflege oder Wohngruppen mit angeschlossenem Pflegedienst in Betracht kommen.

Fakt 2

DER GESETZGEBER SETZT WEITERE MASSSTÄBE MIT SEINER „FINANZPOLIZEI“

Auch der Gesetzgeber ist sehr rührig, was die Bekämpfung von Sozialversicherungsbetrug angeht – denn nichts anderes ist die Scheinselbstständigkeit unter Umständen. Nach dem Willen der Bundesregierung soll nun die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) als Teil der Bundeszollverwaltung künftig (noch) stärkere Möglichkeiten haben, illegale Beschäftigung, Sozialleistungsmissbrauch und Schwarzarbeit zu bekämpfen. Im Koalitionsvertrag vom 16.12.2013 war seinerzeit vereinbart worden,

die rechtlichen Rahmenbedingungen hierfür zu schaffen. Denn auch die Sozialversicherung habe gravierende Beitragsausfälle zu verzeichnen.

Der Regierungsentwurf sah daher in Artikel 1 Änderungen des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (Schwarz-ArbG), in Artikel 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG), in Artikel 3 der Strafprozessordnung (StPO) und in Artikel 4 Änderungen des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) sowie in Artikel 5 Änderungen des SGB II vor. Das Gesetzesvorhaben soll des Weiteren Änderungen des SGB III und IV (Artikel 6, Artikel 7) sowie des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG, Artikel 8) und des Einkommensteuergesetzes (EStG, siehe Artikel 9) nach sich ziehen. Hinzu kommen noch Anpassungen der Abgabenordnung (AO), des Telemediengesetzes (TMG), des Telekommunikationsgesetzes (TKG) sowie des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), des Mindestlohngesetzes (MiLoG) und des Bundeskindergeldgesetzes (BKGG).

Das Gesetzesvorhaben wurde am 6.6.2019 verabschiedet. Die geplanten Änderungen kommen, das Gesetz ist im Vergleich zum Regierungsentwurf weitgehend unverändert geblieben. Einige Anpassungen ergaben sich nach Verweisung an die Ausschüsse.

WICHTIG IN DIESEM ZUSAMMENHANG SIND ZWEI ASPEKTE:

1. Die Novelle stellt insgesamt eine erhebliche Verschärfung dar, denn es genügt die einfache fahrlässige Unkenntnis von Unregelmäßigkeiten aufseiten des Auftragnehmers.
2. Die genannten Bedingungen zählen zu den zwingenden Arbeitsbedingungen auch für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer. Angesichts des akuten Fachkräftemangels und der vermehrten Inanspruchnahme ausländischer Personals sowohl in Krankenhäusern als auch im Pflegebereich sollte hierauf ein Augenmerk gelegt werden.



Fakt 3

WER VORAUSSCHAUT HAT SELTEN DAS NACHSEHEN! HCHR-COMPLIANCE IN DER GESUNDHEITS- UND SOZIALWIRTSCHAFT

Gerade für Krankenhäuser und Pflegeheime schaffen die aktuellen Entwicklungen im Bereich der Sozialversicherung zu mindest Rechtssicherheit, setzen diese aber auch in Zugzwang. Gerade nach der Entscheidung des BSG wird man z. B. kaum noch einen Anwendungsbereich für die selbstständige Tätigkeit eines Mitarbeiters im Krankenhaus finden. Anders kann das schon im Pflegeheim aussehen. Neue und alternative Gestaltungsmöglichkeiten sollten und müssen hier in Betracht gezogen werden. Eine kurzzeitige Beschäftigung oder eine Arbeitnehmerüberlassung kann hier eventuell ein brauchbares Modell sein. Welche Konstellation für die Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen interessengerecht ist, wird vom Einzelfall und der Gesamtstrategie des jeweiligen Hauses abhängen.

In einem ersten Schritt (Kurzfriststrategie) macht es daher jedenfalls Sinn, die aktuellen Gestaltungsvarianten auf mögliche negative Konsequenzen einer fehlerhaften sozialversicherungsrechtlichen Einordnung zu prüfen. Denn eins ist klar: Sollte es aufgrund von Fehleinschätzungen zu erheblichen Nachforderungen seitens der Deutschen Rentenversicherung und des Finanzamts kommen, so können sich diese je nach Umfang der Einsatzzeiten der Mitarbeiter auch erheblich betriebswirtschaftlich auswirken. Was dann – ggf. auch rückwirkend – in der Rechnungslegung in Form von Rückstellungen bzw. Verbindlichkeiten zu berücksichtigen ist.

In einem zweiten Schritt (Mittel- und Langfriststrategie) sollte weitergedacht werden: Die Vorteile einer proaktiven Auseinandersetzung mit dem Thema sozialversicherungspflichtige Beschäftigung liegen nämlich auf der Hand. Zum einen geht es natürlich um die Vermeidung von Haftungsrisiken für das eigene Unternehmen, die Geschäftsleitung und die Mitarbeiter. Zum anderen geht es aber um die noch wichtigeren Aspekte der Ganzheitlichkeit und Nachhaltigkeit. Insoweit bietet sich die Einrichtung einer effizienten HCHR-Compliance für Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft an. HCHR-Compliance bezeichnet dabei eine ganzheitliche und nachhaltige, an den Anforderungen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft orientierte arbeits- und sozialrechtliche Compliance-Struktur (HealthCareHumanResources-Compliance). Im Fokus steht dabei nicht nur die abstrakte Beurteilung von Rechtsnormen, sondern auch das Hinterfragen typischer praktischer Prozesse im jeweiligen Unternehmen. Das Vorliegen eines entsprechenden Systems kann nicht nur bei einer Verteidigung gegen eine Unternehmensgeldbuße oder Schadensersatzansprüche enorm hilfreich sein. Ein solches System ist ebenfalls geeignet, die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber zu steigern und somit dem Fachkräftemangel vorzubeugen.

Kontakt für weitere Informationen



Lorenz Bonkhoff
Rechtsanwalt
T +49 911 9193 3598
E lorenz.bonkhoff@roedl.com



Norman Lenger LL.M.
Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Steuerrecht, Zertifizierter
Compliance Officer
T +49 221 949 909 518
E norman.lenger@roedl.com

→ Themenspecial Personal

Brennpunkte im Bereich der Lohnsteuer

von Anka Neudert und Dr. Mathias Lorenz



Unter steuerlichen Gesichtspunkten ist im Zusammenhang mit dem Personal insbesondere eine Steuerart relevant: die Lohnsteuer.

Zwar ist die Lohnsteuer lediglich eine Vorauszahlung auf die Einkommensteuer der Mitarbeiter, weshalb es sich hierbei nicht um eine Steuer des Unternehmens an sich handelt. Der Arbeitgeber haftet jedoch für nicht abgeführte Lohnsteuer seiner Mitarbeiter. Sofern sich im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung herausstellt, dass Lohnsteuer zu Unrecht nicht abgeführt wurde, wird im Regelfall der Arbeitgeber (nach § 42 d Abs. 3 EStG) in Anspruch genommen. Eine „Überwälzung“ der nachzuzahlenden Steuer wäre zwar rechtlich theoretisch möglich, scheidet in der Praxis aber faktisch aus, sodass der Arbeitgeber nachzuzahlende Lohnsteuer selbst zu tragen hat.

An dieser Stelle sollen deshalb 4 aktuelle Themen mit lohnsteuerlichem Bezug angerissen werden, die bei einem Großteil der Unternehmen im Bereich der Gesundheits- und Sozialwirtschaft relevant sein dürften.

HONORARÄRZTE UND PFLEGEKRÄFTE AUF HONORARBASIS

Das Bundessozialgericht (BSG) entschied kürzlich in einem Urteil zur Sozialversicherung (B 12 R 11/18 R), dass Honorarärzte, die in einem Krankenhaus tätig sind, regelmäßig nicht als Selbstständige, sondern als abhängig Beschäftigte nach § 7 Abs. 1 SGB IV anzusehen sind. Eine im Ergebnis gleiche Entscheidung wurde auch für

Pflegekräfte auf Honorarbasis getroffen, die in einer stationären Pflegeeinrichtung tätig sind (B 12 R 6/18 R). In beiden Fällen führte das Gericht aus, dass Ärzte und Pflegekräfte regelmäßig so eng in die Ablauforganisation des Krankenhauses bzw. der Pflegeeinrichtung eingebunden wären, dass eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation und daher eine abhängige Beschäftigung bestünde.

Zwar hat die sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Einordnung für die steuerrechtliche Beurteilung, ob eine selbstständige oder unselbstständige Tätigkeit vorliegt, nicht automatisch „per Gesetz“ eine Bindungswirkung für den Bereich der Lohnsteuer. Allerdings wurde bereits mehrfach höchstrichterlich geklärt, dass Entscheidungen des zuständigen Sozialversicherungsträgers über die Sozialversicherungspflicht eines Arbeitnehmers im Besteuerungsverfahren zu beachten sind. Von daher kann nur dringend empfohlen werden, auch die genannten Entscheidungen der Sozialgerichte umgehend für den Bereich der Lohnsteuer umzusetzen und Honorarärzte sowie Pflegekräfte auf Honorarbasis steuerpflichtig zu behandeln.

ÜBUNGSLEITER- UND EHRENAMTSPAUSCHALE NACH § 3 NR. 26 BZW. § 3 NR. 26A EStG

Immer wieder sind fälschlicherweise in Anspruch genommene Freibeträge – z. B. der sogenannten Übungsleiterpauschale nach § 3 Nr. 26 EStG und der sog. Ehrenamtspauschale nach § 3 Nr. 26a EStG – Grund für Haftungsbescheide über Lohnsteuer und andere Lohnsteuerabzugsbeträge.

Zum Hintergrund: Solange für einen ehrenamtlich Tätigen die Grenzen für die o.g. „Pauschalen“ (2.400 Euro pro Jahr für den ÜL-Freibetrag und 720 Euro pro Jahr für den Ehrenamtsfreibetrag) nicht überschritten werden, wird dieser Ehrenamtliche lohnsteuerlich betrachtet nicht als Arbeitnehmer angesehen; zumindest müssen weder Lohnsteuer noch Sozialversicherungsbeiträge einbehalten werden, da Einnahmen bis zu diesen Grenzen nach § 3 Nr. 26 bzw. 26a EStG steuerfrei bleiben.

Bei Überschreiten der Grenze sind die genannten Einnahmen jedoch (lohn-)steuerpflichtig. Insbesondere bei Mitarbeitern, die im Hauptberuf eine ähnliche bzw. sogar die gleiche Tätigkeit wie im Ehrenamt ausüben, ist hier aus Sicht der Arbeitgeber äußerste Vorsicht geboten. Zwar kann bei einer Tätigkeit im Hauptberuf und im Nebenberuf (Ehrenamt) für ein- und denselben Arbeitgeber die Steuerfreistellung für die Einnahmen aus dem Ehrenamt infrage kommen. Dies gilt allerdings nur dann, wenn zwischen den beiden Tätigkeiten kein unmittelbarer Zusammenhang besteht. Sobald die Tätigkeiten gleichartig sind, mit der Nebentätigkeit eine aus dem Dienstverhältnis faktisch oder rechtlich obliegende Nebenpflicht erfüllt wird oder der „Ehrenamtliche“ auch in der nebenberuflichen Tätigkeit den Weisungen und der Kontrolle des Dienstherren unterliegt, wird die sog. „ehrenamtliche Nebentätigkeit“ nicht als solche anerkannt und die Zahlungen aus beiden Tätigkeiten sind zusammenzurechnen und unterliegen vollständig dem Lohnsteuerabzug (BFH-Beschluss vom 11.12.2017, VI-B-75/17).

ÜBERLASSUNG VON DIENSTWAGEN ZUR PRIVATEN NUTZUNG

Auch die Überlassung von Dienstwagen zur privaten Nutzung ist ständiger Brennpunkt in Lohnsteuer-Außenprüfungen. Insbesondere die Führung von Fahrtenbüchern, als Möglichkeit zur Dokumentation der Besteuerungsgrundlagen, bildet immer wieder einen Diskussionspunkt. Häufig wird von den Prüfern des Finanzamts die Ordnungsmäßigkeit der Fahrtenbuchführung angezweifelt, sodass die sogenannte 1-Prozent-Regelung zur Anwendung kommt. Hieraus resultiert zumeist eine Erhöhung des lohnsteuerlichen Sachbezuges aus der privaten Nutzung der dienstlichen Fahrzeuge.

Die Finanzverwaltung hat sich mit Schreiben vom 4.4.2018 (IV C 5-S-2334/18/10001) zur lohnsteuerlichen Behandlung der Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs an Arbeitnehmer detailliert geäußert und Detailfragen der Versteuerung geregelt.

Neben der Lohnsteuer muss im Bereich der Fahrzeugüberlassung auch die Umsatzsteuer im Auge behalten werden. Die deutsche Finanzverwaltung beurteilt grundsätzlich die dauerhafte Überlassung von Dienstfahrzeugen an das Personal als entgeltliche Dienstleistung i.S.v. § 1 Abs. 1 Nr. 1 Satz 1 UStG in Form eines tauschähnlichen Umsatzes. Die Gegenleistung des Arbeitnehmers für die Fahrzeugüberlassung besteht in der anteiligen Arbeitsleistung, die er für die Privatnutzung des gestellten Fahrzeugs erbringt. Nach dieser Auffassung stellt die Überlassung von Dienstfahrzeugen an das Personal eine langfristige Vermietung von Beförderungsmitteln an einen Nichtunternehmer dar. Zur Vereinfachung darf die lohnsteuerliche Bemessungsgrundlage in diesem Fall auch für die Ermittlung der Umsatzsteuer zugrunde gelegt werden.

Kontakt für weitere Informationen



Anka Neudert
Diplom-Kauffrau, Steuerberaterin
T +49 911 9193 3583
E anka.neudert@roedl.com



Dr. Mathias Lorenz
Diplom-Kaufmann, Steuerberater
IT-Compliance Manager
T +49 911 9193 3687
E mathias.lorenz@roedl.com

→ Themenspecial Personal

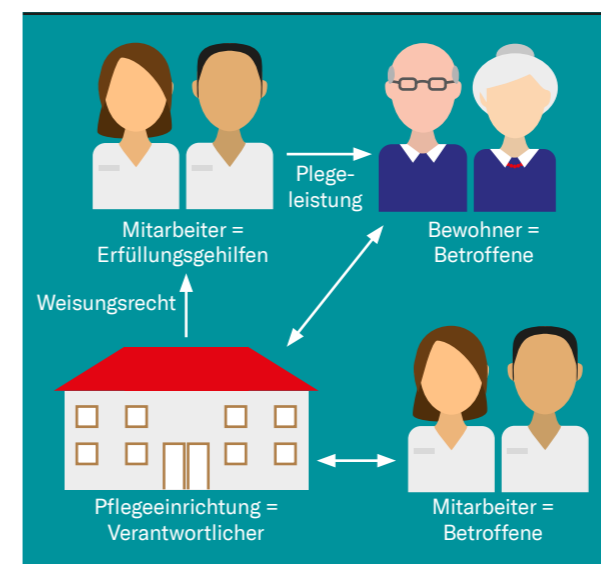
Datenschutz: Unterschiedliche Rollen der Mitarbeiter nicht verwechseln

von Christoph Naucke

Die Beratungspraxis zu Datenschutzangelegenheiten in Unternehmen der Sozialwirtschaft zeigt häufig eine Verwirrung der Verantwortlichen darüber, welche unterschiedlichen Rollen die Mitarbeiter einnehmen und was zu jeder dieser Rollen durch den Arbeitgeber zu beachten ist. Da finden sich Datenschutz-Informationen als Teil der Verpflichtungserklärung, es werden datenschutzrechtliche Einwilligungen der Dienstweisung Datenschutz vorangestellt und es gibt beliebige andere Vermischungen unterschiedlicher Rollen der Mitarbeiter in Bezug auf den Datenschutz.

„MITARBEITER ALS BETROFFENER“ GEDANKLICH TRENNEN VOM „MITARBEITER ALS ERFÜLLUNGSGEHILFE“

Als Grundlage ist es für die Geschäftsführung und für die Personalabteilung hilfreich, gedanklich zunächst 2 Rollen klar voneinander zu unterscheiden, die jeder Mitarbeiter in sich vereint: Er ist einerseits „Betroffener“, da seine personenbezogenen Daten durch den Arbeitgeber verarbeitet werden, und andererseits quasi „Erfüllungsgehilfe“, da das Sozialunternehmen seine datenschutzrechtlichen Verpflichtungen nur dann erfüllen kann, wenn die Mitarbeiter daran zuverlässig mitwirken. Aus jeder der beiden Rollen ergeben sich für den Arbeitgeber datenschutzrechtliche Anforderungen, die er erfüllen muss.



Schematische Darstellung am Beispiel einer Pflegeeinrichtung: Der Mitarbeiter ist sowohl der Handelnde zur tatsächlichen Erbringung der Pflegeteistung als auch seinerseits Betroffener der Datenverarbeitung durch den Arbeitgeber.

DER MITARBEITER ALS BETROFFENER: STANDARDGESCHÄFT

Da jeder Arbeitgeber gezwungen ist, die personenbezogenen Daten seiner Mitarbeiter zu verarbeiten, zählt die Einhaltung der damit verbundenen datenschutzrechtlichen Pflichten zum Standardgeschäft jeder Personalabteilung. Die Informationspflichten gegenüber dem Mitarbeiter nach Art. 13 und ggf. 14 sind zu erfüllen, was normalerweise in Form eines Informationsschreibens erfolgt. Notwendige Informationen sind die Zwecke der Verarbeitung und deren Rechtsgrundlage, die Empfänger bzw. deren Kategorien, Speicherdauer, Information über die Betroffenenrechte sowie Informationen, die meist lediglich als „Fehlanzeige“ aufzuzeigen sind wie Profiling und Übermittlungen in ein Drittland. Zu den im Informationsschreiben häufig vergessenen Empfängerkategorien gehören der Betriebsrat oder auch Behörden, mit denen man als Sozialunternehmen nicht regelmäßig Kontakt hat, z.B. Ausländerbehörde, Zoll o.ä.

AUFMERKSAMKEIT AUF EINWILLIGUNGSBEDÜRFTIGE SACHVERHALTE

Die Tatsache, dass auch manche Verarbeitung der Mitarbeiterdaten einwilligungsbedürftig sein kann, wird in der Praxis der Sozialwirtschaft leider noch zu oft übersehen. Es gilt die Faustregel: Wenn eine Verarbeitung nicht (zwingend) erforderlich ist, um den Pflichten aus dem Beschäftigungsverhältnis oder einer (konkret benennbaren) gesetzlichen Verpflichtung nachzukommen, dann wird für die Verarbeitung eine Einwilligung benötigt. Praxisbeispiele für solche einwilligungsbedürftigen Sachverhalte sind das Gruppenfoto der Pflegekräfte auf der Website der Einrichtung oder auch die automatische Erfassung der Kfz-Kennzeichen an der Parkplatzeinfahrt. Dem datenschutzrechtlichen Qualitäts-Check halten die in der Praxis verwendeten Einwilligungen leider sehr oft nicht stand. Häufig zu beobachtende Mängel sind eine nicht ausreichend konkrete Nennung des Gegenstandes, das Fehlen von möglichen Folgen, die die Einwilligung für den Mitarbeiter haben kann (Stichwort „Das Internet vergisst nichts“) und auch die ausdrücklichen Hinweise auf Widerrufsmöglichkeit und Freiwilligkeit. Da der Arbeitgeber nachweisen können muss, dass die Einwilligung tatsächlich vorlag, scheiden mündliche oder gar „konkludente“ Einwilligungen von vornherein aus.

AUF DEN GESCHMACK GEKOMMEN: DATENSCHUTZ ALS INSTRUMENT IM ARBEITSRECHT

Immer häufiger begegnet man dem Phänomen, dass die Betroffenenrechte des Datenschutzes in arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen auf Arbeitnehmerseite instrumentalisiert werden. Bekanntestes Beispiel ist wahrscheinlich das Urteil des LAG Baden-Württemberg vom Dezember 2018 zum Auskunftsrecht eines Mitarbeiters, mit dem diesem das Recht zuerkannt wurde, Kopien auch von solchen personenbezogenen Daten zu erhalten, die nicht Teil der Personalakte sind. Aus der Entscheidung geht jedoch nicht klar hervor, welchen Umfang dieses Recht auf Kopie haben soll. Eine solche Präzisierung wäre natürlich aus der Anwendungspraxis des Datenschutzes heraus wünschenswert gewesen. Im Übrigen wurde zu diesem Urteil Revision beim Bundesarbeitsgericht eingelegt. Eine Aufsichtsbehörde wie etwa das Landesamt für Datenschutzaufsicht in Bayern verneint demgegenüber explizit und aus gutem Grund, dass der Arbeitnehmer Anspruch beispielsweise auf eine Kopie seines E-Mail-Postfaches hätte. Schließlich müssen hier auch die Datenschutz-Interessen anderer betroffener Personen sowie der Schutz der Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers berücksichtigt werden. Dennoch: Auskunftsansprüche nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO gehören inzwischen zum Standardrepertoire im Arbeitsrecht.

DER MITARBEITER ALS ERFÜLLUNGSGEHILFE: WEISUNGSRECHT AUSÜBEN UND VERPFLICHTUNG DOKUMENTIEREN

Die Einhaltung des Datenschutzes ohne das aktive Mitwirken der Mitarbeiter ist in einem Sozialunternehmen nicht zu gewährleisten. Daraus ergeben sich für den Arbeitgeber, der der datenschutzrechtlich Verantwortliche ist, mehrere Notwendigkeiten, wenn Bußgeld- und Schadensersatzrisiken vermieden werden sollen. Zum einen sollte der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer klar und nachvollziehbar von seinem Weisungsrecht Gebrauch machen und bestimmte Verhaltensweisen, „Dos“ und „Don'ts“, vom Mitarbeiter ausdrücklich einfordern. Wichtige Inhalte darin sind beispielsweise der Vertraulichkeitsgrundsatz an sich, Grundregeln im Umgang mit den Klienten und ihren Angehörigen sowie mit Kollegen, Sorgfalt in der IT-Nutzung, Verbot der privaten E-Mail-Nutzung dienstlicher Accounts und die ausschließliche Nutzung dienstlicher Infrastruktur für dienstliche Zwecke. Zu beachten ist dabei, dass die Anweisung so gestaltet wird, dass sie ggf. auch in Streitfällen arbeitsrechtlich durchsetzbar ist. Dabei ist neben der eindeutigen Formulierung insbesondere auch die Frage einer eventuellen Mitbestimmungspflicht zu prüfen.

Zum anderen muss darauf geachtet werden, jeden Mitarbeiter förmlich durch eine unterschriebene Erklärung auf das Datengeheimnis hinzuweisen, wobei auch ausdrücklich auf die geltenden betrieblichen Anweisungen zum Datenschutz verwiesen werden sollte.

KEINE DATENSCHUTZ-COMPLIANCE OHNE MITARBEITERSCHULUNG

Personenbezogene Daten müssen nach Art. 5 Abs. 1 lit. f) DSGVO in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der Daten gewährleistet. Daraus folgt, dass alle Mitarbeiter, die mit personenbezogenen Daten umgehen, geschult sein müssen, denn ohne eine Schulung als Kern aller organisatorischen Maßnahmen kann die angemessene Sicherheit nicht gewährleistet werden. Klassische Schulungsinhalte umfassen dabei sicherlich das „Basiswissen“ zu personenbezogenen Daten und dem Vertraulichkeitsgrundsatz. Aber gerade der Transfer aus dem abstrakten Datenschutzrecht in die alltägliche Praxis der Sozialeinrichtung, also in der Pflege beispielsweise der Umgang mit externen Mitwirkenden wie Therapeuten, Ärzten und Kliniken, sollte berücksichtigt werden, da ansonsten die Arbeitswirklichkeit der Mitarbeiter nicht ausreichend aufgegriffen wird. Rödl & Partner bietet entsprechende Online-Schulungen speziell für Pflegeeinrichtungen und Pflegedienste sowie, ab November 2019, auch für Kliniken und für Kitas an.

Kontakt für weitere Informationen



Christoph Naucke
Betriebswirt (BA), Compliance Officer,
zertifizierter Datenschutzbeauftragter DSB
T +49 911 9193 3628
E christoph.naucke@roedl.com

→ Themenspecial Personal

Pflegebudget 2020 – Paradigmenwechsel in der Finanzierung der Pflegepersonalkosten

von Magdalena Pieger und Tino Schwabe

Zum 1.1.2019 ist das Pflegepersonalstärkungsgesetz (PpSG) in Kraft getreten. Eine zentrale Änderung des PpSG ist die Ausgliederung der Pflegepersonalkosten aus der Finanzierung über das Diagnosis-Related-Groups-System hin zu einer gesonderten Vergütung in Form eines Pflegebudgets.

Hintergrund zur Einführung des PpSG bildet dabei der Koalitionsvertrag 2018 der 19. Legislaturperiode zwischen CDU, CSU und SPD vom 12.3.2018. Der Koalitionsvertrag regelt die Umsetzung eines Sofortprogramms Pflege und darüber hinaus eine „Konzertierte Aktion Pflege“ zur bedarfsgerechten Weiterentwicklung der Pflegesituation. Dafür sollen die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung in der Alten- und Krankenpflege sofort aber auch nachhaltig spürbar verbessert werden. Die Inhalte des Koalitionsvertrages wurden sodann um das Eckpunktepapier „Sofortprogramm Kranken- und Altenpflege“ ergänzt und in das PpSG überführt.

Das PpSG soll zu Entlastungen von Pflegekräften durch eine bessere Personalausstattung und bessere Arbeitsbedingungen führen. Hierfür umfasst das PpSG zahlreiche Regelungen zur Umsetzung dieses Ziels. Eine Maßnahme stellt dabei die Umstellung der Pflegepersonalkostenvergütung dar. Kosten für Pflegepersonal sollen künftig unabhängig von Fallpauschalen vergütet werden. Dabei werden die Pflegepersonalkosten unter Berücksichtigung des krankenspezifischen Pflegepersonalbedarfs über ein neu einzuführendes Pflegebudget finanziert, das ab dem Jahr 2020 verhandelt wird.

WESENTLICHE HERAUSFORDERUNGEN

Die Herausgliederung der Personalkosten aus dem DRG-System bringt für das Budgetjahr 2020 mehrere Änderungen mit sich, die sowohl für die Personalpolitik in der Pflege als auch in den Budgetverhandlungen für das Geschäftsjahr 2020 eine wesentliche Rolle spielen, da der Gesetzgeber den Selbstverwaltungspartnern mit den getroffenen Gesetzesänderungen einen gewissen Spielraum gibt und die genaue Ermittlung der pflegebudgetrelevanten Kosten eine große Herausforderung darstellt. Darüber hinaus soll es als Folge der technischen Ausgliederung nicht mehr Geld von den Krankenkassen geben und die Vertragsparteien haben darauf zu achten, dass es dadurch nicht zu einer Doppelfinanzierung von Leistungen oder Mehrausgaben kommt. Von einer erlösneutralen

Umsetzung hat der Gesetzgeber zur Enttäuschung der Krankenhäuser nicht gesprochen. Im Gesetzestext des § 17b Abs. 4 KHG steht, dass die Bewertungsrelationen für das DRG-Vergütungssystem für das Jahr 2020 um die Summe der Bewertungsrelationen der nach Satz 1 ausgliedernden Pflegepersonalkosten zu vermindern seien. Eine konkretere Vorgehensweise wird hierbei nicht wiedergegeben. Die bisherige Kalkulation der DRG-Fallpauschalen basiert auf der Datengrundlage von einer Auswahl an Kalkulationskrankenhäusern, die ihre Kosten und Leistungsdaten zur Verfügung gestellt haben. D.h. auf Grundlage dieser Stichprobe werden die Pflegekosten aus dem System ausgegliedert. Da die tatsächlichen und krankenspezifischen Pflegekosten in der Regel nicht unbedingt denen der Kalkulationskrankenhäuser entsprechen, wird es daher in der Krankenhauslandschaft Gewinner und Verlierer geben. Krankenhäuser mit im Vergleich zur DRG-Kalkulation günstigerer Kostenstruktur in der Pflege werden zu den Verlierern gehören und müssen Verluste aus der Umstellung hinnehmen. Umgekehrt kann es sich bei einer schlechteren Kostenstruktur verhalten. Dies bedeutet für die Häuser, dass die Personaleinsatzplanung und das Personalcontrolling weiter an Bedeutung im Alltag gewinnen müssen. In den kommenden Wochen müssen die Krankenhäuser ihre Hausaufgaben machen, um das Beste aus den kommenden Budgetverhandlungen für sich herauszuholen.

VORGEHEN ZUR FESTSTELLUNG DER PFLEGEPERSONALKOSTEN

Eine der größten Herausforderungen wird die Ermittlung der Pflegepersonalkosten sein. Bei der Ausgliederung der Pflegepersonalkosten sind gemäß dem Gesetzestext nur die Kosten zu berücksichtigen, die bei der unmittelbaren Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen verursacht werden. Leider sind diese nur mit sehr viel Aufwand und Unschärfe von den Krankenhäusern aus Finanzbuchhaltung/Controlling auszuwerten bzw. zu ermitteln, da nicht immer der Tätigkeitsumfang des Personals Grundlage der Kostenrechnung ist, sondern das Tätigkeitsumfeld einer ganzen Klinik. Durch die Konkretisierung in der Vereinbarung nach § 17b Abs. 4 S. 2 KHG zur Definition der ausgliedernden Pflegepersonalkosten und zur Zuordnung von Kosten von Pflegepersonal und dessen Anlagen wurden Handlungsanweisungen beschlossen, die für die Klärung einzelner Kostenabgrenzungsfragen herangezogen werden sollen.



Gemäß der Anlage 2 sind in das Pflegebudget folgende Personalkosten einzubeziehen:

- Pflege- und Pflegehilfspersonal im stationären Bereich nach KHEntgG (Dienst am Krankenbett)
- Pflegepersonal, das sowohl unmittelbar am Krankenbett als auch in pflegeentfernten Bereichen tätig ist, ist gemäß dem patientennahen Tätigkeitsanteil zu berücksichtigen
- Stationssekretäre/-innen, soweit diese auf die Besetzung der Stationen mit Pflegepersonal angerechnet werden
- Pflegedienstleitung, im Sinne einer Bereichs- und Stationsleitung
- Auszubildende (anzurechnender Anteil der Kosten der Auszubildendenvergütung nach § 17a Abs. 1 S. 3 KHG)
- Pflegerisches Fremdpersonal im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung (Gestellung) oder Personen, die in Honorartätigkeit beschäftigt werden und Dienst am Krankenbett erbringen

Ausgangspunkt der Zuordnung der pflegebudgetrelevanten Kosten soll die Kostenstellenzuordnung gemäß der Gliederung der Anlage 4 nach Krankenhaus-Buchführungsverordnung (KHBV) und als Erweiterung auf Basis der Anlage 7 des Kalkulationshandbuchs der Institut für das Entgeltsystem im Krankenhaus (InEK) sein. Was aber in der Praxis wohl nicht ausreichen wird, da die nicht pflegebudgetrelevanten Kosten vielfältig sind und auch Mischkosten für die Häuser darstellen und auf der Ortsebene teilweise keine 100-prozentige Kostenzuordnung auf Kostenstellen erfolgt. Um diese Kosten gemäß dem anteiligen Tätigkeitsumfang zu ermitteln, haben die Krankenhäuser als Grundlage geeignete Unterlagen (Stellenpläne, Dienstpläne, Zeiterfassung, Leistungsstatistik) heranzuziehen. Die in der Anlage 3 genannten Tabellen mit den angegebenen alternativen Verrechnungsschlüsseln mit einer abgestuften Priorität wären dann anzuwenden, wenn die bisherige Vorgehensweise für die Abgrenzung nicht ausreichend war. Damit will man auf Bundesebene sicherstellen, eine größtmögliche Kongruenz bei der Ermittlung zu erreichen bzw. zu gewährleisten.

SCHRITTWEISE ANNÄHERUNG ZUR ERMITTLUNG DER KOSTEN

Eine Musterlösung in der Herangehensweise wird es wahrscheinlich nie geben, da die Strukturen in den Häusern zu unterschiedlich sind. Man kann nur die groben Schritte aufzeigen, an die gedacht werden muss, um alle pflegebudgetrelevanten Kosten zu ermitteln. Einer der ersten Schritte wäre die Analyse und Ermittlung der gebuchten Kosten der Kontenklasse nach der Anlage 4 der KHBV 6001, 6101, 6201, 6301 und 6401 auf budgetrelevante Kostenstellen (wie Normalstationen, Intensivstationen, Dialyseabteilung und Patientenaufnahme). Dabei ist zu beachten, dass es sich hierbei nur um

Auszahlungsbeträge handeln darf. Der Aufwand aus einer Personalarückstellungsbildung bleibt unberücksichtigt und muss ggf. von den Kosten abgezogen werden. Zu den pflegebudgetrelevanten Kosten zählen jedoch die tatsächlichen Auszahlungen aus der Inanspruchnahme von Personalarückstellungen, zum Beispiel für nicht in Freizeit ausgeglichene Mehrarbeit, Rufbereitschaft, für Altersteilzeit oder andere Versorgungsverpflichtungen (bspw. Pensionsrückstellungen), und müssen mit hinzugerechnet werden soweit sie nicht auf den entsprechenden Konten schon berücksichtigt worden sind. Des Weiteren sind die Zahlungen für Gestellungspflegekräfte zu berücksichtigen, die vor allem bei Schwesternschaften vorkommen und teilweise in den Krankenhäusern unter den Sachkosten ausgewiesen werden.

Ein weiterer Schritt zur Ermittlung der pflegebudgetrelevanten Kosten ist die Eliminierung der nicht pflegebudgetrelevanten Personalkosten. Hierunter fallen alle Pflegepersonalkosten, die außerhalb der unmittelbaren Patientenversorgung bei bettenführenden Stationen oder mit wirtschaftlichen Aktivitäten des Krankenhauses außerhalb des KHEntgG in Verbindung stehen. Hierunter fallen beispielsweise die Kosten für:

- Pflegepersonal psychiatrischer und psychosomatischer Einrichtungen nach § 17d KHG
- Pflegepersonal für die Leistungsbereiche der Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen gemäß § 111 SGB V
- Pflegepersonal im Leistungsbereich von Forschung und Lehre sowie Drittmittel,

die voraussichtlich über die Kostenstellen leicht zu ermitteln sind. Problematischer werden jedoch die Kosten sein, die nicht über Kostenstellen abgegrenzt werden können und nur über Tätigkeitsberichte oder über plausible alternative Verrechnungsschlüssel zu ermitteln sind. Darunter fallen unseres Erachtens folgende Pflegekosten für:

- Personal in ambulanten Leistungsbereichen (z. B. Ambulantes Operieren nach § 115b SGB V)
- Personal in der Notfallambulanz, Notaufnahme, Rettungsstelle, im Schockraum, der Rettungstransporte, in der nicht bettenführenden Patienten- oder Notaufnahme
- Personal zur Behandlung von Patientengruppen, deren Erlöse gemäß § 4 Abs. 4 KHEntgG aus dem Budget nach KHEntgG ausgegliedert wurden, wie z. B. für ausländische Patienten
- Personal für Pflegeleistungen im Rahmen der Wahlleistung für gesondert berechenbare Unterkunft
- Personal, dessen Leistungen über Zentrumszuschläge nach § 2 Abs. 2 S. 2 Nr. 4 KHEntgG finanziert werden
- Personal der Ausbildungsstätten nach § 17a KHG, sofern dieses dem Ausbildungsbudget zuzurechnen ist, beispielsweise die Kosten für Praxisanleiter.

Ein zweiter Kostenblock, der sich nicht im Personalaufwand wiederfindet, sind die Kostenanteile von Honorarkräften und Leiharbeitern in der Pflege. Hier ist zu empfehlen, analog wie für Ärzte gemäß Musterkontenplan der KHBV, eigene Konten als Nachweis in der Gewinn- und Verlustrechnung einzurichten. Auch auf einen gesonderter Rechnungsausweis für pflegesatzrelevante Tätigkeiten bei Leistungen von Dritten muss künftig geachtet werden, um diese Kosten bei der Ausgliederung berücksichtigen zu können. Des Weiteren ist der Anteil der Beiträge zur berufsgenossenschaftlichen Unfallversicherung auf den budgetrelevanten Pflegedienst mit einzubeziehen. Der Anteil ergibt sich aus den gebuchten pflegebudgetrelevanten Beträgen für Pflegekräfte im Verhältnis zu allen beitragsrelevanten Berufsgruppen.

BESCHEINIGUNG DER VERFAHRENSDOKUMENTATION

Die Vorgehensweise sollte optimalerweise in einer Verfahrensdokumentation dokumentiert werden, um in den Folgejahren eine Anleitung oder einen Leitfaden für die Ermittlung zu haben. Darüber hinaus sind die angewandten Verrechnungsschlüssel im Abgrenzungsverfahren als Nachweis gegenüber dem Kostenträger zu erbringen. In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass eine Bescheinigung des Wirtschaftsprüfers über die Vorgehensweise bzw. Verfahrensdokumentation vorteilhaft bei den Verhandlungen ist, da in Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsprüfer sämtliche mögliche Kosten ermittelt werden können und den Kassen eine neutrale Wertung der Vorgehensweise vorlegt werden kann. Der im Gesetz genannte Termin 30. April für die notwendige Bescheinigung nach § 6a Abs. 3 KHEntgG ist ansonsten ein sehr sportliches Ziel.

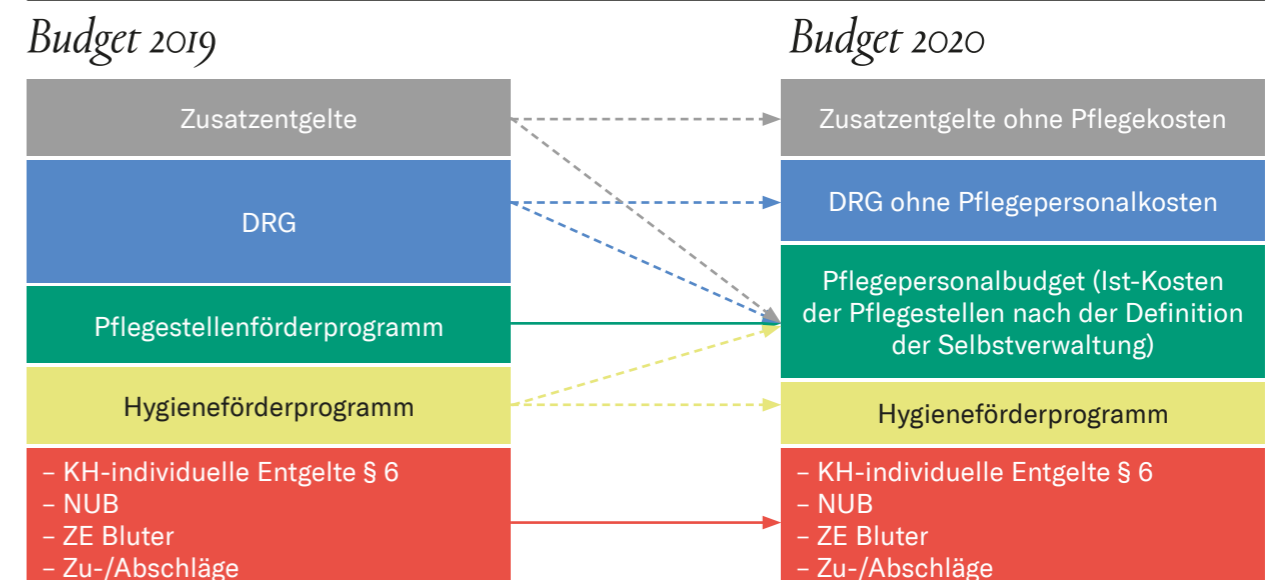
EINFLUSS AUF DIE BUDGETVERHANDLUNGEN

Die Notwendigkeit einer guten und schnellen Ermittlung der pflegebudgetrelevanten Kosten und die darauf hin-

auslaufende Entgeltvereinbarung zeigt, aus welchen bisherigen Finanzierungsquellen (siehe nachfolgende Grafik) Pflegepersonalkosten in das Pflegebudget 2020 ausgliedert werden.

Die Berechnung der Zusatzentgelte orientiert sich nach einem Sachkostenanteil und einem Personalkostenanteil, wobei der Anteil für die Pflegekräfte ausgegliedert wird. Dabei gibt es auch Zusatzentgelte, die einen sehr hohen Pflegepersonalkostenanteil an den Gesamtkosten haben. Es ist darauf zu achten, ob diese Zusatzentgelte komplett aus dem Katalog gestrichen wurden oder weiterhin trotz hohem Pflegekostenanteil in ihrem Restbetrag im G-DRG-Katalog geführt werden. Denn die Vertragsparteien konnten sich bisher nicht auf das Verfahren verständigen. In § 3 der DRG-Grundlagenvereinbarung hat man sich darauf geeinigt, diese Zusatzentgelte mit bestimmten OPS-Schlüsseln entweder weiterzuführen oder komplett zu streichen. Zusätzlich hat das InEK Vorkehrungen für den Fall der Fälle zu treffen.

Das Herauslösen der Pflegekosten wird auch den DRG-Fallpauschalenkatalog beeinflussen. Für die Kalkulation der DRG werden die Kostendaten der Kalkulationskrankenhäuser von der InEK in einer Datenbank zusammengefasst. Diese Stichprobe stellt dann die Datenbasis zur Herauslösung der Pflegepersonalkosten bei den DRGs dar und je nach Pflegekostenintensivität kommt es zu unterschiedlichsten Kürzungen. Damit wird sich die Sortierreihenfolge des Fallpauschalenkataloges ändern. Jeder Behandlungsfall muss auch weiterhin in eine vorgesehene Fallpauschale eingruppiert werden. Da ein Behandlungsfall die Definitionen mehrerer DRGs erfüllen kann, ist weiterhin eine hierarchische Sortierung notwendig. Aufgrund dieser Änderung kann es dazu kommen, dass ein Behandlungsfall einer anderen DRG zugeordnet wird.



Die Regelungen zum Pflegestellenförderprogramm (§ 4 Abs. 8 KHEntG) werden durch das PpSG dahingehend angepasst, dass zum einen bei Neueinstellung oder Aufstockung vorhandener Teilzeitstellen von ausgebildetem Pflegepersonal die zusätzlich entstehenden Personalkosten ab dem Jahr 2019 vollständig finanziert werden. Bis dato wurden nur 90 Prozent der Kosten gefördert. Weiter wurde § 4 Abs. 8 KHEntG um die Vorschrift ergänzt, dass Mittel, die vom Krankenhaus für Neueinstellungen oder Aufstockungen vorhandener Teilzeitstellen insgesamt vereinbart wurden, bei der Vereinbarung des Pflegebudgets nach § 6a für das Jahr 2020 zu berücksichtigen sind.

Die Vorschriften betreffend des Hygieneförderprogramms (§ 4 Abs. 9 KHEntG) werden durch das PpSG ergänzt. Die Ergänzung besagt, dass der geförderte Betrag keine Pflegepersonalkosten enthalten darf, die über das Pflegebudget finanziert werden.

Die weiteren Bestandteile der Budgetverhandlungen, wie die krankenspezifischen Entgelte nach § 6 KHEntG, Entgelte für neue Untersuchungs- und Behandlungsmethoden (NUB), Zusatzentgelte für Bluterkrankte oder die übrigen Zu- und Abschläge bleiben von den Regelungen des PpSG unberührt.

Sollte bis zum 1. Januar keine individuelle Budgetvereinbarung zwischen dem Krankenhaus und den Krankenkassen vorliegen, kommt die Klausel des Nachtrags 5 zur Umsetzung Pflegeerlöskatalog 2020 vom 8.7.2019 zur Anwendung. Danach erhalten die Krankenhäuser einen Durchschnittsbetrag für jeden vollstationären Belegungstag von 130 Euro und für jeden teilstationären Belegungstag von 65 Euro. Diese Werte basieren auf den ermittelten Daten aus dem Jahr 2016. Die Häuser, die dann über dem Durchschnitt liegen und pflegeintensive Fälle haben, wären so bis zum Vorliegen einer Vereinbarung finanziell benachteiligt. Für das erste Jahr 2020 hat der Gesetzgeber auch einen temporären Schutz im Pflegebudget und dem Krankenhausentgeltgesetz eingebaut. Sinken die Einnahmen beider Budgets eines Hauses über 2 Prozent im Vergleich zum Vorjahr, ist das Pflegebudget anzupassen, sodass die Minderung nicht mehr als 2 Prozent beträgt.

FAZIT

In den kommenden Wochen müssen sich die Kliniken vielen Herausforderungen stellen, wobei Zuordnung und Analyse der Kosten im Vordergrund stehen. Bisher wurde auch noch nichts Konkretes erwähnt, welche Personalkostenerstattung gegenzurechnen ist. Es wird sich zeigen, wie der neue Pfelegetopf verteilt wird. Als Ergebnis ist jedoch jetzt schon festzuhalten, wer seine Zahlen kennt und gut aufgestellt ist, wird zu den Voreitern zählen.

Quellen:
<https://www.dkgev.de/fileadmin/default/Pflegepersonalkostenabgrenzungsvereinbarung.pdf>

https://www.dkgev.de/fileadmin/default/Mediapool/2_Themen/2.2_Finanzierung_und_Leistungskataloge/2.2.1_Stationaere_Verguetung/2.2.1.3_Weitere_Vereinbarungen_auf_Bundesebene/Vereinbarung_von_Vorgaben_der_Vertragsparteien_fuer_die_Zuordnung_der_Pflegepersonalkosten.pdf

https://www.dkgev.de/fileadmin/default/Mediapool/2_Themen/2.2_Finanzierung_und_Leistungskataloge/2.2.1_Stationaere_Verguetung/2.2.1.3_Weitere_Vereinbarungen_auf_Bundesebene/Vereinbarung_von_Grundsuetzen_fuer_die_Systementwicklung_2020_gemaess_4_Absatz_4_Pflegepersonalkostenabgrenzungsvereinbarung.pdf

Kontakt für weitere Informationen



Magdalena Pieger
B.A. Betriebswirtschaft
T +49 911 9193 3678
E magdalena.pieger@roedl.com



Tino Schwabe
Steuerberater, Wirtschaftsprüfer
T +49 911 9193 3651
E tino.schwabe@roedl.com



→ Themenspecial Personal

Die tragende Rolle des Insolvenzgeldes bei der Restrukturierung von personalintensiven Betrieben

Unternehmenssanierung im Eigenverwaltungsverfahren

von Philipp Köppe

Gerade bei Betrieben, die viel Personal beschäftigen, wie das zum Beispiel bei Pflegeheimen oder Krankenhäusern der Fall ist, sind in der Regel die Personalkosten der größte monatliche Aufwandsposten. Sollte ein Arbeitgeber durch Überschuldung und/oder Zahlungsunfähigkeit die Gehälter seiner Mitarbeiter nicht mehr oder nicht mehr vollständig zahlen können und ist eine Insolvenzantragstellung nötig und auch möglich, kann die Bundesagentur für Arbeit unter gewissen Voraussetzungen die Gehälter für einen Zeitraum von maximal 3 Monaten durch die Zahlung des Insolvenzgeldes ausgleichen.

Durch das Insolvenzgeld hat der Gesetzgeber eine Möglichkeit geschaffen, einerseits die Nettovergütung der Mitarbeiter weitestgehend bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze zu sichern und andererseits, bei einer Fortführung des Geschäftsbetriebes im Insolvenzverfahren, dieses zunächst als Unterstützung zur Generierung von Liquidität zu nutzen. Bei Vorliegen eines Insolvenzerignisses, auch eines Eigenverwaltungsverfahrens, werden Arbeitnehmeransprüche für die zurückliegenden 3 Monate abgedeckt, wobei als Insolvenzerignis nicht der Zeitpunkt der Antragstellung, sondern der Tag der Eröffnung des Insolvenzverfahrens gilt.

In der Praxis bedeutet dies, dass zum Beispiel ein hierfür geeignetes Unternehmen bei einem vorhandenen Restrukturierungsbedarf einen Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens in Eigenverwaltung beim zuständigen Insolvenzgericht stellen kann. Das Gericht wird in der Regel einen (vorläufigen) Sachverwalter bestellen, der die Geschäftsführung bei den Sanierungen im Eigenverwaltungsverfahren unterstützt und an das Insolvenzgericht berichtet.

Die Bundesagentur für Arbeit zahlt nun den Arbeitnehmern nach Verfahrenseröffnung 3 Monate lang Insolvenzgeld. Hierdurch kann im Unternehmen benötigte Liquidität geschaffen werden, da der Geschäftsbetrieb aufrechterhalten wird, jedoch für 3 Monate keine Personalkosten anfallen. Je höher der Personalkostenanteil eines Unternehmens ist, desto größer fällt dieser Finanzierungseffekt aus. Die generierte Liquidität kann dann

für die Durchführung einer operativen Restrukturierung im Unternehmen genutzt werden. Gleichzeitig sind alle anderen Vorteile der Insolvenzordnung, wie zum Beispiel erleichterte Kündigung von Dienstleistungs- und Lieferungsverträgen oder auch die erleichterte Kündigung nicht mehr benötigter Mietverhältnisse, nach Eröffnung des Verfahrens möglich. Ebenso ist das Unternehmen nun zunächst vom Zugriff von Gläubigern aus dem Zeitpunkt vor Antragstellung geschützt. Die Forderungen dieser Gläubiger werden in der Regel zu Insolvenzforderungen und am Ende des Eigenverwaltungsverfahrens quotat bedient.

Eine mögliche Problematik könnte es darstellen, dass das Insolvenzgeld durch den Arbeitnehmer erst nach Eröffnung des Eigenverwaltungsverfahrens beantragt werden kann und daher auch die Auszahlung durch die Bundesagentur für Arbeit erst im Nachhinein erfolgt. Dies führt dazu, dass die Arbeitnehmer 3 Monate zunächst ohne Gehaltseingang überbrücken müssten, was durch eine erhebliche finanzielle Belastung wohl nur wenigen möglich sein wird und außerdem zu einer Demotivation und hohen Fluktuation führen könnte. Zudem sind Arbeitnehmer bei Nichtzahlung des Gehalts auch zur außerordentlichen Kündigung berechtigt. Um dieses Problem zu umgehen und die Motivation sowie die Bindung an das Unternehmen aufrechtzuerhalten, gibt es die Möglichkeit der Insolvenzgeldvorfinanzierung. Der Arbeitgeber sollte unbedingt gemeinsam mit seinen Beratern die Vorfinanzierung des Insolvenzgeldes durch ein Kreditinstitut sicherstellen. Im Idealfall erhalten die Mitarbeiter dann unterbrechungsfrei die ihnen zustehenden Gehaltszahlungen. Die Vorfinanzierung des Insolvenzgeldes muss durch die Bundesagentur für Arbeit zunächst befürwortet werden, erst dann kann diese erfolgen. Die Mitarbeiter treten ihren Anspruch auf Insolvenzgeld dann an das Kreditinstitut ab und dieses zahlt monatliche Beträge an die Arbeitnehmer aus. Nach Eröffnung des Verfahrens zahlt die Bundesagentur für Arbeit dann das Insolvenzgeld an das Kreditinstitut. Die Gebühren des Kreditinstituts können in der Regel durch die Masse bezahlt werden. Die Bundesagentur für Arbeit wird das ausgezahlte Insolvenzgeld dann als Insolvenzforderung anmelden und hierfür quotat befriedigt werden.

Gerade bei der Vorbereitung eines Eigenverwaltungsverfahrens sollte frühzeitig eine Abstimmung mit der Bundesagentur für Arbeit stattfinden, damit im Idealfall direkt nach Eröffnung des vorläufigen Eigenverwaltungsverfahrens die Zustimmung zur Insolvenzgeldfinanzierung gegeben werden kann. Der Vorteil hierbei ist, dass den Mitarbeitern schon bei der ersten Mitarbeiterversammlung neben der Tatsache der Antragstellung auf ein Insolvenzverfahren in Eigenverwaltung direkt die Sicherheit der Gehaltszahlung mitgeteilt werden kann. Dies ist ein nicht zu unterschätzender Faktor für den Erhalt der Mitarbeitermotivation und zur Vermeidung von Fluktuation. Nunmehr können im Rahmen des Eigenverwaltungsverfahrens die geeigneten Sanierungsmaßnahmen gemeinsam mit den Beratern des Unternehmens eingeleitet werden.

Fazit: Eine Unternehmenssanierung in Eigenverwaltung ist ein durchaus geeignetes Mittel für angeschlagene Unternehmen, sich Zeit zum Durchatmen, Ordnen und Einleiten von geeigneten Sanierungsmaßnahmen zu verschaffen. Die Sicherung der Lohnfortzahlungen für die Arbeitnehmer durch das Insolvenzgeld ist ein wichtiger Faktor zur Aufrechterhaltung des Personalstammes und damit zur Vermeidung von Kündigungen in ohnehin kritischen Zeiten.

Kontakt für weitere Informationen



Philipp Köppe, MHBA
MHBA, MA Internationaler Restrukturierungs- und Sanierungs-Professional
T +49 911 9193 3695
E philipp.koeppe@roedl.com



→ Themenspecial Personal

Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik warnt vor sich selbst

Ein Fokus auf die IT-Sicherheit im Personalbereich

von Kaiwan Salim und Christiane Kraus

Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) warnt vor einer E-Mail mit angeblichem BSI-Absender, die Schadsoftware im Anhang enthält. Der Fake-Absender „meldung@bsi-bund.org“ erscheint vertrauenswürdig und auch der Betreff „Warnmeldung kompromittierter Benutzerdaten - Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik“ realistisch. Es wäre ein Leichtes darauf hereinzufallen. Bei Unternehmen ist die Ansteckungsgefahr von solchen scheinbar glaubwürdigen E-Mails aufgrund der fehlenden Vorsorge gravierend. Denn wenn auch nur ein Mitarbeiter unvorsichtig ist, kann die Schadsoftware im schlimmsten Fall das gesamte Netzwerk infizieren.

Aktuelle Studien zeigen, dass fast 42 Prozent der befragten Arbeitnehmer sich nicht selbst aktiv zum Thema IT-Sicherheit am Arbeitsplatz informieren. Obwohl rund

die Hälfte der IT-Sicherheitsvorfälle in Unternehmen auf unachtsames Personal zurückzuführen ist und einen Schaden in Milliardenhöhe verursacht.

EIN BELIEBTES ANGRIFFSSZENARIO: DAS SOCIAL ENGINEERING

Die größte Schwachstelle von IT-Systemen ist oftmals nicht die Technik, sondern der Mensch, da gezielte Angriffe auf einzelne Mitarbeiter von Virenschutzprogrammen nicht erkannt werden können. Rein technische Sicherheitsmaßnahmen reichen als Gegenreaktion nicht aus. Erfahrungsgemäß sind die Sensibilisierungsmaßnahmen besonders im Gesundheitswesen unzureichend. Das hat zur Folge, dass das Risiko, Opfer eines Social Engineering Angriffs zu werden, deutlich steigt.



Bei Social Engineering Angriffen werden Mitarbeiter gezielt durch psychologische Tricks manipuliert. Abhängig von der Position der betrogenen Person entstehen durch Social Engineering erhebliche Schäden. Die Interessen der Angreifer variieren dabei stark. Oftmals geht es um die Weitergabe sensibler Informationen, die Überweisung von Geldbeträgen oder der Mitarbeiter dient als Eintrittstor für weitere Angriffe.

Im ersten Schritt verschafft sich der Angreifer Informationen über eine mögliche Zielpersonen. Die Informationsbeschaffung erfolgt anhand der öffentlich zugänglichen Daten aus dem Internet (z.B. aus sozialen Netzwerken). Besonders glaubwürdig erscheinen gut vorbereitete Angriffe. Der Täter versucht das Vertrauen der Zielperson durch Vortäuschen falscher Identität für sich zu gewinnen. Schlussendlich geben die Mitarbeiter im guten Glauben vertrauliche Informationen oder Zugangsdaten weiter.

Besonders lukrativ für die Betrüger ist die CEO-Fraud-Betrugsmasche. Hierfür nutzen die Betrüger die durch Social Engineering in Erfahrung gebrachten Informationen für eine gezielte Täuschung eines Mitarbeiters der Buchhaltung. Als E-Mail vom Chef getarnt, werden die zur Zahlungsanweisung befugten Mitarbeiter zu Überweisungen von nicht unerheblichen Geldsummen aufgefordert.

Die Wahrscheinlichkeit, Opfer eines solchen Angriffs zu werden, wurde in der Vergangenheit als gering eingestuft, da der Aufwand für die Angreifer im Vergleich zu anderen Angriffsszenarien hoch war und nur einzelne Opfer und nicht die breite Masse betroffen sein konnten. Diese Aussage ist heute nicht mehr gültig. Es gibt heutzutage Tools, die den Informationsbeschaffungsprozess der Täter durch automatische Internetrecherchen nahezu vollautomatisieren. Diese Tools ermöglichen Angreifern mit einem geringen Aufwand einen effektiven Angriff auf eine Vielzahl von Mitarbeitern durch personalisierte Phishing-Mails.

SCHUTZMASSNAHMEN ZUR IT-SICHERHEIT

Es gilt daher, Mitarbeiter in Unternehmen für die Gefahren von Social Engineering zu sensibilisieren. Dennoch gehören Sensibilisierungsmaßnahmen der Mitarbeiter zum Thema IT-Sicherheit, wie z. B. anlassunabhängige Schulungsprogramme, noch nicht zum Standard. Obwohl Mitarbeiter durch Unaufmerksamkeit oder Unwissenheit einen besseren Schutz der IT-Umgebung verhindern.

Eine effektive IT-Sicherheit ist nur in Zusammenarbeit der IT-Abteilung mit allen Mitarbeitern möglich. Die Mitarbeiter müssen die Wohlverhaltensregeln und Maßnah-

men des Unternehmens verinnerlichen und befolgen. Zu diesem Zweck muss eine Sicherheitskultur und somit ein Risikobewusstsein geschaffen und gepflegt werden. Die Arbeitnehmer müssen die potenziellen Gefahren aus dem Cyberraum (er)kennen, um die IT-Sicherheitsmaßnahmen zu verstehen und richtig anzuwenden.

Ein niedergeschriebenes und für jeden Mitarbeiter zugängliches IT-Sicherheitskonzept ist empfehlenswert und Ausgangspunkt der zu definierenden IT-Sicherheitsmaßnahmen. Dies ist alleine jedoch nicht ausreichend.

Um Mitarbeitern dieses Wissen zu vermitteln, sind Maßnahmen zur Sensibilisierung und Schulung erforderlich. Ziel solcher Maßnahmen soll es sein, den Mitarbeitern die notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen für sicherheitsbewusstes Verhalten für die Interaktion mit dem Internet zu vermitteln sowie den Blick für sicherheitskritische Situationen und deren Auswirkungen zu schärfen.

Durch ein anlassunabhängiges und regelmäßiges Sensibilisierungs- und Schulungsprogramm für alle Mitarbeiter, kann die IT-Sicherheit erheblich erhöht werden. Das Programm soll auf die jeweilige Institution zugeschnitten sein und das notwendige Sicherheitsniveau beachten. Nur geschulte Mitarbeiter können die Gefahren erkennen um z. B. Social Engineering zu entgehen. Konkrete Schutzmaßnahmen gegen Social Engineering können sein:

- Erhöhte Vorsicht in sozialen Netzwerken
- Verzicht auf vertrauliche Gespräche an öffentlichen Orten
- Gesundes Misstrauen gegenüber Anfragen fremder Kollegen
- Kritische Prüfung der E-Mail-Absenderadresse
- Bewusstsein durch Schulungen schaffen

E-Mail-Mitteilungen und Hinweise über aktuelle Angriffe sensibilisieren ebenfalls die Mitarbeiter (Vgl. Abbildung 1). So können IT-Abteilungen konkrete Attacken durch Schadsoftware aus dem Cyberraum benennen und vor deren Vorgehensweise sowie den Auswirkungen auf das Unternehmen warnen. Dies setzt jedoch voraus, dass alle Mitarbeiter im Unternehmen ein E-Mail-Postfach besitzen und es regelmäßig überprüfen.

Es ist erforderlich, dass die geschulten Inhalte auch gelebt werden. Wichtig ist ein Wandel in der Unternehmenskultur, der auch von der Führungsebene gewollt und vorgelebt wird. Die aktive Unterstützung des Sicherheitsprozesses durch das Management ist essenziell.

FAZIT

Eine wesentliche Auffälligkeit ist, dass sich viele Unternehmen über die Gefahren aus dem Cyberraum zwar bewusst sind, aber bislang noch keine Maßnahmen umgesetzt haben. Da die größte Schwachstelle der IT-Sicherheit des Unternehmens die eigenen Mitarbeiter sind, sollte der Fokus eines Sicherheitsmanagements auch auf diesen liegen. IT-Sicherheits-schulungen, die sowohl auf das Unternehmen als auch auf das Arbeitsumfeld der Mitarbeiter zugeschnitten sind, sollten regelmäßig stattfinden.

Angreifer haben es zu leicht. Doch ganz nach dem Motto „Bisher ist ja auch nichts passiert!“ kann es nicht weitergehen. Praxisgerechte Lösungen zu finden ist nicht einfach. Wir können Sie bei der Umsetzung Ihrer IT-Sicherheit und der Entwicklung von praxistauglichen Maßnahmen mit unserem Fachwissen unterstützen. Eine E-Learning-Schulung für Mitarbeiter ist im Moment bereits in Arbeit.

Rödl & Partner

IT-ALERT

VORSICHT: Neue Ransomware
GermanWiper

CAUTION: New Ransomware
GermanWiper

For English version please see below...

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

wir möchten Ihnen mitteilen, dass es neue und aktuell laufende Ransomware-Bedrohungsszenarien im E-Mailverkehr gibt:

Diese treten verstärkt durch Bewerbungsmails sowie den dazugehörigen Dateianhängen auf. Diese Phishing-Mails versuchen Schadcode auf Ihren Rechner nachzuladen und somit Ihre Dateien unwiderruflich zu verschlüsseln.

Dieser Vorgang kann auch durch eine Bereinigung mit Antivirensoftware oder anderen Applikationen nicht rückgängig gemacht werden, deswegen warnen wir hier eingehend.

Die aktuelle Angriffswelle nennt sich GermanWiper und kann auch durch eine aktuelle Antivirensoftware nicht beseitigt werden. Aus diesem Grund, möchten wir vorsorglich informieren, dass jeder unbekannte Anhang eine Gefahr darstellen kann.

Öffnen Sie daher bitte keine Dateianhänge die von unbekanntem E-Mail-Adressen stammen oder zweifelhaften Ursprungs sind. Auch bei bekannten Absendern empfiehlt sich eine erhöhte Aufmerksamkeit, falls es hier zu ungewöhnlichen Aktivitäten kommen sollte.

Bitte löschen Sie verdächtige E-Mail-Nachrichten unverzüglich.

Bitte gehen Sie bei geringstem Verdacht direkt auf unsere Kollegen aus dem Helpdesk (██████████ oder ██████████@roedl.com) zu.

Vielen Dank für Ihr Verständnis und Ihre Mitarbeit.

Abbildung 1: Screenshot einer aktuellen Sensibilisierungs-E-Mail an die Rödl & Partner Mitarbeiter durch die IT-Abteilung

Kontakt für weitere Informationen



Kaiwan Salim
Bachelor of Arts, Cyber Security Practitioner, Zertifizierter IT-Sicherheitsbeauftragter
T +49 911 9193 3701
E kaiwan.salim@roedl.com



Christiane Kraus
Bachelor of Arts
T +49 911 9193 3706
E christiane.kraus@roedl.com

Veranstaltungshinweise



Einzigartig vielfältig.

21. Fachmesse und
Kongress des Sozialmarktes

06. – 07. November 2019
Messezentrum Nürnberg



BESUCHEN SIE UNS:
Halle 3A – Stand 3A-214



MITARBEITERSCHULUNG DATENSCHUTZ FÜR KITAS

[www.roedl.de/
datenschutzschulung-
kita](http://www.roedl.de/datenschutzschulung-kita)



**E-LEARNING
DATENSCHUTZ**

IN DER KITA

Wir bieten eine Datenschutzschulung
speziell für Kitas an.
Sie profitieren von folgenden Vorteilen:

- Videotutorial durch einen branchenkundigen Datenschutzbeauftragten
- Typische Kita-bezogene Inhalte und Probleme, wie beispielsweise Schweigepflicht und Datengeheimnis, Datenschutz auf der Einrichtung, Datenschutzpannen in der Kita, Kommunikation mit Angehörigen
- Webbasiert
- Sichere Nachweisführung durch eindeutige Teilnahmedokumentation und Teilnahmebestätigung
- Schon ab 8,90 € pro Mitarbeiter pro Jahr
- Ab einem Mitarbeiter buchbar
- Aktuelle Inhalte durch regelmäßige Updates
- Rechtssicherheit
- Von branchenkundigen Experten entwickelte Inhalte zielgruppengerecht aufbereitet
- Individuell anpassbar

IN KÜRZE VERFÜGBAR

MITARBEITERSCHULUNG DATENSCHUTZ IM KRANKENHAUS



**E-LEARNING
DATENSCHUTZ**

IM KRANKENHAUS

Wir bieten eine Datenschutzschulung
speziell für Krankenhäuser an.
Sie profitieren von folgenden Vorteilen:

- Videotutorial durch einen branchenkundigen Datenschutzbeauftragten
- Typische Krankenhaus bezogene Inhalte und Probleme, wie beispielsweise Schweigepflicht und Datengeheimnis, Datenschutz auf der Station, Datenschutzpannen im Krankenhaus, Kommunikation mit Angehörigen, Ärzten und Pflegeheimen
- Webbasiert
- Sichere Nachweisführung durch eindeutige Teilnahmedokumentation und Teilnahmebestätigung
- Schon ab 8,90 € pro Mitarbeiter pro Jahr
- Ab einem Mitarbeiter buchbar
- Aktuelle Inhalte durch regelmäßige Updates
- Rechtssicherheit
- Von branchenkundigen Experten entwickelte Inhalte zielgruppengerecht aufbereitet
- Individuell anpassbar

[www.roedl.de/
datenschutzschulung-
krankenhaus](http://www.roedl.de/datenschutzschulung-krankenhaus)

Rödl & Partner

Impressum

Verantwortlich für redaktionelle Inhalte gemäß § 55 Abs. 2 RStV:

Prof. Dr. Christian Rödl
Äußere Sulzbacher Straße 100
90491 Nürnberg

Rödl Rechtsanwaltsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft mbH
Äußere Sulzbacher Straße 100
90491 Nürnberg
Deutschland / Germany

Tel: +49 911 9193 0
Fax: +49 911 9193 1900
E-Mail: info@roedl.de
www.roedl.de

einzelvertretungsberechtigter Geschäftsführer:
Prof. Dr. Christian Rödl, LL.M., RA, StB

Umsatzsteueridentifikationsnummer:
DE 245930498

Berufliche Niederlassung als Steuerberater in Nürnberg

Berufsbezeichnung: Steuerberater, Rechtsanwalt
verliehen in: Bundesrepublik Deutschland.

zuständige Kammern:
Die bei der Rödl Rechtsanwaltsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft mbH tätigen Rechtsanwälte sind Mitglieder der für ihre Zulassung bzw. für ihre berufliche Niederlassung zuständigen Rechtsanwaltskammer und unterliegen der Aufsicht des Vorstands der zuständigen Rechtsanwaltskammer. Weitere Informationen zu den regionalen Rechtsanwaltskammern finden Sie hier.

Die bei der Rödl Rechtsanwaltsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft mbH tätigen Steuerberater sind Mitglied der für ihre berufliche Niederlassung zuständigen Steuerberaterkammer und unterliegen deren Aufsicht. Weitere Informationen zu den regionalen Steuerberaterkammern finden Sie hier.

Berufsrechtliche Regelungen:

für Rechtsanwälte:
Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO),
Berufsordnung für Rechtsanwälte (BORA),
Gesetz über die Vergütung der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte (RVG),
Fachanwaltsordnung (FAO),
Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Gemeinschaft,
Gesetz über die Tätigkeit europäischer Rechtsanwälte in Deutschland (EuRAG).
Alle Texte sind hier abrufbar.

für Steuerberater:
Steuerberatungsgesetz (StBerG),
Durchführungsverordnung zum Steuerberatungsgesetz (DVStB),
Berufsordnung der Bundessteuerberaterkammer (BOStB),
Berufsordnung der Steuerberater in Europa (EuropBGr),
Steuerberatungsvergütungsverordnung (StBVV).
Alle Texte sind hier abrufbar.

Hinweis:
Um zu vermeiden, dass der Rödl & Partner-Newsletter unbemerkt von Ihrem Spam-Filter aussortiert oder gelöscht wird, bitten wir Sie, die Absenderadresse, die Sie in der Regel am Anfang dieser E-Mail finden, in Ihr Adressbuch aufzunehmen. Klicken Sie hierzu auf „Antworten“, dann klicken Sie die Adresse einfach mit der rechten Maustaste an.

Datenschutz:
Wir versichern Ihnen, dass Ihre Daten, die Sie bei der Anmeldung zu unserem Newsletter angegeben haben, nicht an Dritte weitergegeben werden, sie dienen lediglich dem Versenden der E-Mail-Newsletter.

Weitere Informationen zum Datenschutz.

Urheberrecht:
Alle Rechte vorbehalten. Jegliche Vervielfältigung oder Weiterverbreitung in jedem Medium als Ganzes oder in Teilen bedarf der schriftlichen Zustimmung der Rödl Rechtsanwaltsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft mbH.

Vertraulichkeitserklärung:
Der Inhalt dieser E-Mail ist vertraulich und ausschließlich für den bezeichneten Adressaten bestimmt. Wenn Sie nicht der vorgesehene Adressat dieser E-Mail oder dessen Vertreter sein sollten, so beachten Sie bitte, dass jede Form der Kenntnisnahme, Veröffentlichung, Vervielfältigung oder Weitergabe des Inhalts dieser E-Mail unzulässig ist. Wir bitten Sie, sich in diesem Fall mit dem Absender der E-Mail in Verbindung zu setzen und diese Mail sowie alle Kopien davon zu vernichten. Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung.