

Rödl & Partner

FOKUS GESUNDHEITS- UND SOZIALWIRTSCHAFT

Ausgabe:
DEZEM-
BER
2019

Informationen für Entscheider von Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen,
Wohlfahrtsverbänden und Hochschulen

- **Interview**
 - Neues Unternehmensstrafrecht – Auf was sollte sich die Gesundheits- und Sozialwirtschaft einstellen? 4
- **Krankenhauswirtschaft**
 - Pflegepersonalkosten – Die praktische und wirtschaftliche Vorbereitung auf die Ausgliederung 8
- **Pflege**
 - Das neue Qualitäts- und Prüfsystem für Heime ist gestartet – Was bringt der neue Pflege-TÜV? 11
- **Personal**
 - Sanktionen gemäß PpUG-Sanktions-Vereinbarungen können zu Rückstellungsverpflichtung im Jahresabschluss führen 14
- **EU-Recht**
 - EU regelt Schutz für Hinweisgeber – Die neue Whistleblower-Richtlinie und die zu erwartenden Auswirkungen 16
- **Forschung**
 - Klinische Forschung – Datenschutz in Drittmit-
telverträgen zwischen Prüfzentrum und CRO 18
- **Stiftung**
 - Verstoß gegen das Gebot des realen Kapitalerhalts 20
- **Umsatzsteuer**
 - Aktuelle Entwicklungen im Bereich Umsatzsteuer –
Geplante Änderungen im „Jahressteuergesetz 2019“
und Neuigkeiten im Bereich § 2 b UStG 22
- **Gemeinnützigkeitsrecht**
 - Jahressteuergesetz 2019 – Ausblick auf die
Reform des Gemeinnützigkeitsrechts 26
 - Vereinsrechtliche Betrachtung von Vergünstigungen
für Mitglieder durch einen Verein und ihre
Auswirkungen auf die Gemeinnützigkeit 28



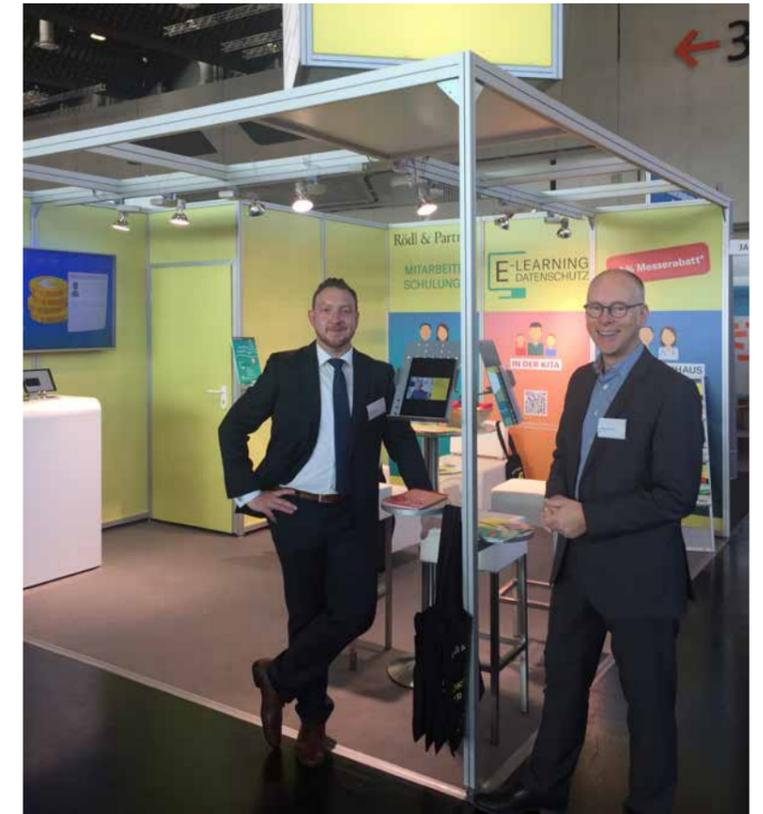
Liebe Leserin, lieber Leser

alle Jahre wieder, endet auch in Kürze das Jahr 2019. Wir blicken zurück auf eine Vielzahl spannender Themen, die dieses Jahr den ein oder anderen von uns mehr oder weniger beschäftigt haben. Sei es die mittlerweile zum Dauerbrenner gewordene Digitalisierung, die in großen Schritten voranschreitet, dicht gefolgt vom Datenschutz, der wohl den Anspruch hat

sich die Poleposition im Arbeitsalltag zu sichern. Wir freuen uns, dass wir im Bereich der Mitarbeiterschulungen im Datenschutz für Krankenhäuser, Pflegeheime und Kitas eine onlinebasierte, kostengünstige und rechtssichere Alternative auf den Markt gebracht zu haben: das E-Learning Datenschutz. Auf der ConSozial 2019 stießen wir auf reges Interesse an dem Tool und wurden damit in unserer Annahme bestätigt, dass es hier noch eine deutliche Marktlücke gegeben hat.

Natürlich darf man auch am Jahresende nicht vergessen, dass auch immer ein neues Jahr in den Startlöchern steht. 2020 wird auch nicht langweilig werden, soviel steht jetzt schon fest. Für die Pflegeheime wird es den neuen Pflege-TÜV geben und die größte Herausforderung für Krankenhäuser gleich zu Jahresbeginn wird das Pflegebudget 2020 darstellen. Auch hierfür haben wir natürlich an einer effizienten, intelligenten Lösung gearbeitet und den Pflegebudgetmanager 2020 entwickelt, der die perfekte Vorbereitung auf die Pflegekostenverhandlungen zu Jahresbeginn ermöglicht.

Wir freuen uns auch im nächsten Jahr auf spannende Projekte und eine intensive Zusammenarbeit mit Ihnen. Außerdem wünschen wir Ihnen allen eine besinnliche und ruhige Weihnachtszeit und einen guten Rutsch ins neue Jahr!



*Frohe
Weihnachten und
ein erfolgreiches
Jahr 2020*

MARTIN WAMBACH
Geschäftsführender Partner

BERND VOGEL
Partner

Neues Unternehmensstrafrecht – Auf was sollte sich die Gesundheits- und Sozialwirtschaft einstellen?

Interview mit Norman Lenger LL.M.



Nachdem bereits im Jahr 2016 das Gesetz zur Bekämpfung von Korruption im Gesundheitswesen in Kraft getreten ist, liegt nun der Referentenentwurf eines weiteren Gesetzes vor, das in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft bisher noch wenig Beachtung gefunden hat, das sog. Verbandssanktionsgesetz (VerSanG). Bislang gibt es kein Unternehmensstrafrecht in Deutschland, sodass bei Korruptionsverfehlungen von Leitungspersonal bisher lediglich Bußgelder verhängt werden können. Das soll sich nunmehr ändern. Welchen Einfluss das Gesetz auf die Gesundheits- und Sozialwirtschaft haben wird und warum Compliance in diesem Zusammenhang eine herausragende Bedeutung bekommt, erläutert Rechtsanwalt Norman Lenger, LL.M. in unserem Interview.

HERR LENGER, WAS IST EIGENTLICH DIESES UNTERNEHMENSSTRAFRECHTSGESETZ VON DEM MAN AKTUELL SO VIEL HÖRT UND LIEST?

Konkret soll dieses Gesetz künftig „Gesetz zur Sanktionierung von verbandsbezogenen Straftaten (VerSanG)“ heißen. Heruntergebrochen ist es schlichtweg ein Gesetz zur Bekämpfung von Unternehmenskriminalität. Straftaten, die aus sogenannten Verbänden heraus begangen werden, können nach geltendem Recht gegenüber dem Verband lediglich mit einer Geldbuße nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (OWiG) geahndet werden. Diese Geldbußen sind jedoch zum einen nach oben begrenzt, das heißt, es gibt faktisch keine hinreichenden empfindlichen Sanktionen gegenüber finanzstarken, multinationalen Konzernen. Zum anderen fehlen konkrete und nachvollziehbare Zumessungsregeln und Anreize für Investitionen in Compliance respektive Compliance Management Systeme. Eine angemessene Reaktion auf Unternehmenskriminalität ist damit nach Ansicht des Gesetzgebers derzeit nicht möglich.



DAS GESETZ SOLL DIE SANKTIONIERUNG VON VERBÄNDEN WEGEN STRAFTATEN, DURCH DIE PFLICHTEN, DIE DEN VERBAND TREFFEN, VERLETZT WORDEN SIND, BEINHALTEN. DARÜBER HINAUS REDEN SIE HIER VOM „VERBANDSSTRAFRECHT“ BZW. VON „VERBÄNDEN“ ODER „VERBANDSBEZOGENEN STRAFTATEN“. GILT DAS GESETZ DANN NUR FÜR DIESE ZUSAMMENSCHLÜSSE?

Nein, leider nicht! Das ist insoweit vom Gesetzgeber ein wenig missverständlich formuliert. Hier muss man klar differenzieren zwischen der allgemeinen Verbandsdefinition und der Verbandsdefinition nach dem Unternehmensstrafrechtsgesetz. In der Sozialwirtschaft haben Sie z. B. verschiedene Wohlfahrtsverbände wie die AWO, den Caritasverband, den Paritätischen Wohlfahrtsverband, das Rote Kreuz oder auch den ASB. Charakteristisch ist, dass es sich dabei um Personenvereinigungen natürlicher oder juristischer Personen als Mitglieder handelt, die sich freiwillig zur Verfolgung von Zielen zusammengeschlossen haben. Sie verfügen über eine festgelegte interne Organisationsstruktur auf Grundlage einer Satzung. Die Gründung dieser Verbände unterliegt in Deutschland nach Art. 9 Grundgesetz (GG) dem Schutz der Vereinigungsfreiheit. Es gibt wie gesagt eine Satzung, einen Verbandszweck, Stimmrechte und diese Verbände haben auch Einfluss auf die Gesetzgebung.

Das Unternehmensstrafrechtsgesetz bezieht sich aber nicht nur auf diese „Verbände“, ich nenne sie „Verbände im engeren Sinne“. Ein „Verband“ im Sinne des Unternehmensstrafrechts ist im Prinzip jede juristische Person des öffentlichen und privaten Rechts, ja, sogar nichtrechtsfähige Vereine oder rechtsfähige Personengesellschaften fallen darunter. Kurzum: Es ist grundsätzlich jede Rechtsform betroffen und damit hat das Gesetz auch Relevanz für eine Vielzahl von Akteuren in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft wie beispielsweise Krankenhäuser, MVZ, Forschungseinrichtungen, Verbände (im engeren Sinne), sogar Stiftungen.

UND WAS IST DAS BESONDERE AN EINEM UNTERNEHMENSSTRAFRECHTSGESETZ? WARUM WIRD IN DIESEM ZUSAMMENHANG SO VIEL DISKUTIERT?

Naja, Sie müssen sich vorstellen, dass unser deutsches Strafrecht seit jeher ein Schuldstrafrecht ist, d. h. ich muss, um bestrafen zu dürfen, grundsätzlich an der persönlichen Vorwerfbarkeit vorsätzlichen oder fahrlässigen Handelns bei einer Person anknüpfen können. Anders gesagt: Der Verhaltensvorwurf, den wir erheben, wenn wir bestrafen, beruht auf dem Gedanken der grundsätzlichen Willensfreiheit. Deswegen stellt sich z. B. auch immer die Frage nach der Schuldfähigkeit eines Angeklagten. Jetzt haben Unternehmen als solche für sich genommen keinen „Willen“. Die „Willensbildung“, wenn man sie in diesem Kontext so nennen möchte, erfolgt über die Leitungsorgane. Unternehmen



können auch selbst keinen Willen äußern oder sich irgendwie „verhalten“. Und da wird ein grundsätzliches, unserem Rechtssystem immanentes Muster durchbrochen. Das gefällt nicht jedem.

WELCHE ZIELE VERFOLGT DER GESETZGEBER EIGENTLICH MIT DEN NEUEN REGELUNGEN ? DAS ORDNUNGSWIDRIGKEITENRECHT HÄTTE DOCH AUSGEREICHT, ODER?

Das Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG) und sein Verfahrensrecht sind insgesamt keine zeitgemäße Grundlage mehr für die Verfolgung und Ahndung kriminellen Verbandsverhaltens, weil es ursprünglich mal für das sog. Verwaltungsunrecht konzipiert wurde. Der aktuelle Entwurf verfolgt das Ziel, die Sanktionierung von Verbänden auf eine eigenständige gesetzliche Grundlage zu stellen und durch ein verbessertes Instrumentarium eine angemessene Ahndung von Verbandsstraftaten zu ermöglichen. Zugleich soll er Compliance-Maßnahmen fördern und Anreize dafür bieten, dass Unternehmen mit internen Untersuchungen dazu beitragen, Straftaten aktiv aufzuklären.



UND WIE SOLLEN DIESE ZIELE ERREICHT WERDEN?

Zum einen ändert sich die Art und Weise der Rechtsverfolgung. Bislang gilt für Sanktionierungen von Unternehmen im Ordnungswidrigkeitenrecht das sog. Opportunitätsprinzip, d.h. die Strafverfolgungsbehörden haben ein grundsätzliches Ermessen, bestimmten Vorgängen überhaupt nachzugehen. Darüber hinaus liegt die Maximal-Geldbuße bei 10 Mio. Euro, sofern nicht Sonderregelungen greifen. In Zukunft soll aber das sog. Legalitätsprinzip gelten, d.h. die Staatsanwaltschaften sollen bei Vorliegen eines Anfangsverdachts verpflichtet sein, ein Ermittlungsverfahren gegen das betreffende Unternehmen einzuleiten. Auf der anderen Seite sollen die Transparenz und die Implementierung von Compliance Management Systemen belohnt werden. Das bedeutet, es soll neue Befugnisse bei sog. internen Ermittlungen sowie Sanktionsrabatte bei der Implementierung und Nutzung effektiver und effizienter Compliance-Maßnahmen geben.

Insbesondere das Thema Sanktionsrabattierung ist nicht zu unterschätzen und dürfte künftig für die Akteure der Gesundheits- und Sozialwirtschaft interessant werden. Nachdem sich der Bundesgerichtshof in einer Entscheidung vom 9.5.2017 (Az.: 1 StR 265717) bereits dahingehend geäußert hat, dass die Effizienz eines Compliance Management Systems bei der Bußgeldbemessung zu berücksichtigen ist, soll dies künftig gesetzlich verankert werden. Wird beispielsweise ein Fall durch eigene interne Ermittlungen aufgedeckt, sollen die Sanktionen gegen das Unternehmen im Vergleich zu erst durch die Staatsanwaltschaft aufgedeckten Fällen deutlich geringer ausfallen.

GIBT ES ETWAS, WORAUF SICH SPEZIELL DIE GESUNDHEITS- UND SOZIALWIRTSCHAFT EINSTELLEN MUSS?

Aus unserer Sicht ganz klar, ja! Das Thema Compliance in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft wurde von den Beteiligten immer etwas stiefmütterlich behandelt. Verwunderlich ist das nicht, gibt es doch – bislang – keine flächendeckende Verpflichtung Compliance Management Systeme zu implementieren. Und natürlich ist Compliance auch mit nicht unerheblichem Aufwand verbunden. Gleichwohl ist dies bemerkenswert, weil gerade der Gesundheitssektor grundsätzlich mal einen hochregulierten Markt darstellt. Auch der Wettbewerb im Gesundheitswesen ist sehr intensiv. Und wenn man sich die Pressemitteilungen des letzten halben Jahres ansieht, so sind diese gespickt von Unternehmensdurchsuchungen, Großrazzien und Abrechnungsunregelmäßigkeiten in Wohlfahrtsverbänden oder auch bei Pflegediensten. Die Gesundheits- und Sozialwirtschaft wird sich mit compliance-relevanten Themen künftig intensiver auseinandersetzen müssen. Das gilt sowohl für die Privatwirtschaft, aber auch für Kommunalunternehmen, Körperschaften oder Anstalten des öffentlichen Rechts und Verbände im engeren Sinne. Wir gehen davon aus, dass es künftig darauf ankommen wird, möglichst schnell bei den eigenen internen Ermittlungen zu sein, um in den Genuss des Sanktionsrabatts zu kommen. Das setzt voraus, dass die Unternehmen entsprechende Vertrauensbasis bei den Mitarbeitern und den Marktbegleitern geschaffen haben, um frühzeitig Informationen über solche Vorgänge zu bekommen.

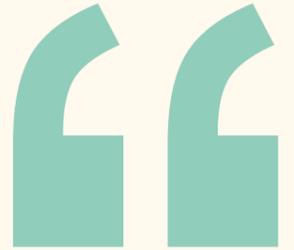
HABEN SIE EIN BIS ZWEI KONKRETE TIPPS BZW. HÜRDEN?

Selbstverständlich! Zum einen sollten sich die Akteure frühzeitig mit dem neuen Gesetzesentwurf beschäftigen. Das gilt insbesondere für den Inhalt. So stellen sich z. B. grundsätzliche Fragen, die aus den typischen Strukturen im Gesundheits- und Sozialwesen resultieren. Eine Frage dürfte zum Beispiel sein, ob der besondere Vertreter eines Vereins im Sinne des § 30 BGB auch Leitungsperson neben den Vorstandmitgliedern ist. Denn grundsätzlich erstreckt sich die Vertretungsmacht des besonderen Vertreters nur im Zweifel auf alle Rechtsgeschäfte, die der ihm zugewiesene Geschäftskreis gewöhnlich mit sich bringt. Was aber, wenn die Satzung nur für gewisse Geschäfte einen besonderen Vertreter vorsieht?

Ein weiteres Beispiel sind auch die strukturellen Besonderheiten z. B. bei den Wohlfahrtsverbänden. Bei einigen handelt es sich um einen sog. Vereinsverband, d. h. der als rechtsfähiger oder nichtrechtsfähiger Verein verfasste Vereinsverband (auch Dachverband) ist ein Zusammenschluss von einzelnen (rechtsfähigen oder nichtrechtsfähigen) Vereinen (auch bezeichnet als Anschlussvereine oder Mitgliedsvereine) zur Verfolgung eines gemeinsamen Satzungszwecks. Möglich ist auch, dass Verbandsmitglieder neben den Mitgliedervereinen auch deren Mitglieder sind. Dazu ist nach dem BGH aber grundsätzlich eine entsprechende Regelung in der Satzung des Verbandes und der Mitgliedervereine erforderlich (sog. Mitgliedschaftsvermittlungsklausel). Der BGH hat so eine sog. statuarisch vermittelte Doppelmitgliedschaft ausdrücklich anerkannt. Aufgrund dieser doppelten satzungsgemäßen Grundlage hat der Dachverband gegenüber den Mitglieder auf der einen Seite gewisse Einwirkungsmöglichkeiten, die im Vereinsrecht eine absolute Normalität darstellen. Auf der anderen Seite gilt das nur, solange nicht die Grenzen der Zulässigkeit, insbesondere der Grundsatz der Vereinsautonomie, überschritten werden. Es wird sich also künftig die Frage stellen, ob diese „gewissen Einwirkungsmöglichkeiten aufgrund doppelter satzungsmäßiger Grundlage“ schon ausreichend sind, um eine die Ausfallhaftung nach § 7 Abs. 1 Nr. 1 Ref-E begründende „Einheit“ im Sinne des Unternehmensstrafrecht anzunehmen.

Wäre das der Fall, so könnte, sollte z. B. ein Regionalverband nach der Bekanntgabe der Einleitung des Sanktionsverfahrens erlöschen mit der Folge, dass gegen den Verband eine angemessene Verbandsgeldsanktion nicht mehr verhängt werden kann, ein Haftungsbetrag auch gegen weitere Verbände festgesetzt werden, sofern diese eine „Einheit“ bilden. § 7 Ref-E VerSanG ist zwar grundsätzlich nach dem Vorbild von §

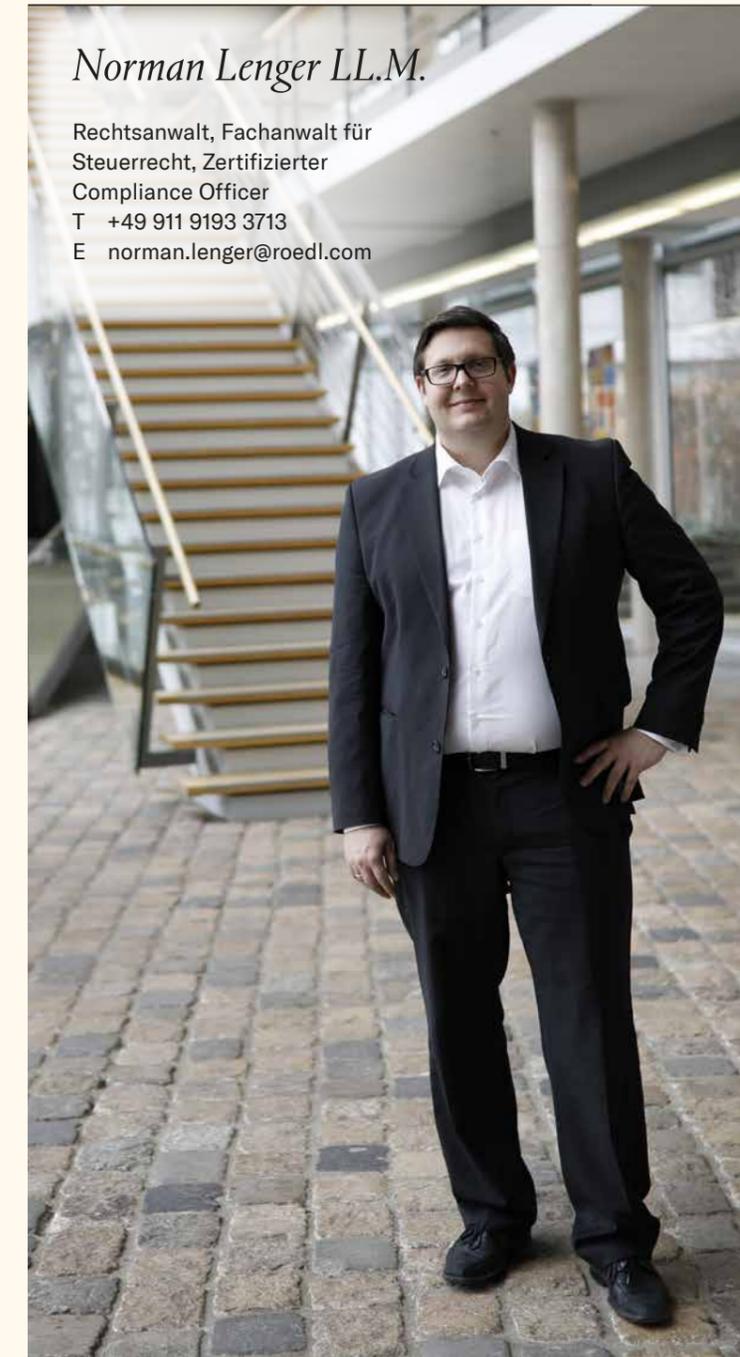
81a GWB geschaffen worden, um eine Umgehung der Sanktionierung durch konzerninterne Umstrukturierung beziehungsweise Übertragung wesentlicher Wirtschaftsgüter auf einen anderen Verband, der die Tätigkeit im Wesentlichen fortsetzt, zu verhindern. Im Kern geht es aber auch bei dieser Vorschrift um unmittelbare oder mittelbar bestimmende Einflussnahme. Hier gilt es daher ebenfalls Vorsorge zu treffen.



KONTAKT FÜR WEITERE INFORMATIONEN

Norman Lenger LL.M.

Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Steuerrecht, Zertifizierter
Compliance Officer
T +49 911 9193 3713
E norman.lenger@roedl.com



→ Krankenhauswirtschaft

Pflegepersonalkosten

Die praktische und wirtschaftliche Vorbereitung auf die Ausgliederung

von Tim Schilling und Daniel Finsterer

Eines der Topthemen der letzten Monate im Bereich der Krankenhauswirtschaft ist das Pflegebudget 2020. Mittlerweile dürfte es jedem bekannt sein, dass die Paradigmen einem Wechsel unterzogen und die Karten neu gemischt werden. Plankrankenhäuser stehen unter massivem Handlungsdruck den neuen Berechnungsgrundlagen personell und wirtschaftlich gerecht zu werden, um auch zukünftig erfolgreich sein zu können

Eine kurze Zusammenfassung: Ab dem Budgetjahr 2020 wird der Pflegekostenanteil für die unmittelbare Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen aus der DRG-Fallpauschale ausgegliedert und unabhängig von der Fallpauschale vergütet. Grundsätzlich folgt die Bewertung des Pflegeentgeltwertes einer ähnlichen Systematik. Es wird zukünftig einen Pflegeentgeltkatalog geben, der pro stationärer Fallpauschale eine Bewertungsrelation nur für die Pflege ausweist. Diese Pflegebewertungsrelation wird, um das gültige Pflegebudget der DRG zu berechnen, mit der Anzahl der Belegungstage multipliziert.

Grundsätzlich gilt jedoch, wie bereits bei dem stationären Leistungsbudget, dass zuerst eine Verhandlung notwendig ist, bevor sachgerecht vergütet werden kann. Um den Zeitraum bis zu einer erfolgreichen Pflegebudgetverhandlung zu überbrücken, wird die Pflege pro Behandlungstag mit einem gesetzlich geregelten Pauschalbetrag vergütet. Das folgende Beispiel erläutert vereinfacht die Ausgliederung der Pflegeanteile aus den DRG, um die wirtschaftlichen Auswirkungen bewerten zu können:

Patient Max Mustermann unterzieht sich einer stationären Behandlung im Muster-Krankenhaus und bleibt aufgrund seiner Schmerzen im Unterbauch und der vorherrschenden Co-Morbiditäten 5 Tage in stationärer Behandlung. Nach der DRG-Systematik des Kataloges 2019 wird diese Leistung fiktiv mit der DRG 1234, der eine Bewertungsrelation von 1,000 hinterlegt ist, vergütet. Unter der Zuhilfenahme eines fiktiven Landesbasisfallwerts in Höhe von 3.500 Euro entspräche die Behandlung in diesem Beispiel einem stationären Erlös von 3.500 Euro. Bei einem durchschnittlichen Pflege-

kostenanteil von ca. 20 Prozent entspräche es einem Erlös zur Refinanzierung der Pflegekosten von 700 Euro.

Nach dem neuen Fallpauschalenkatalog werden die DRG um diesen Pflegeanteil gemindert, damit der Pflegeanteil über eine tagesbezogene separierte Bewertungsrelation und eine Tagespauschale, die mit den Kostenträgern verhandelt werden muss, zukünftig vergütet wird.

In Bezug auf die Ausgliederung der Personalkosten aus der DRG-Fallpauschale, ist die derzeitige Situation von Kliniken für den weiteren Verlauf relevant. Die aktuelle Differenz zwischen der Personalausstattung und dem durch die InEK kalkulierten Pauschalbetrag wird sich in Zukunft angleichen. Um zukünftig Ihre derzeitige Personalstruktur bewerten zu können und für die bevorstehenden Pflegebudgetverhandlungen gut vorbereitet zu sein, sollten Sie sich 6 grundsätzliche Fragen stellen und beantworten können:

1. KÖNNEN SIE IHRE PFLEGEKOSTEN KLAR ABGRENZEN?

Pflegepersonalkosten für die unmittelbare Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen werden ab dem Jahr 2020 in voller Höhe und ohne Überprüfung der Wirtschaftlichkeit erstattet. Deshalb ist es wichtig, dass die Kosten vollumfänglich und klar nachgewiesen beziffert werden können.

2. IST IHR PFLEGEPERSONAL VERURSACHUNGS- RECHT ZUGEORDNET?

Ausschließlich die Pflege am Bett wird nach dem Pflegeerlöskatalog vergütet. Der Kostensplit muss nach Qualifikation der Mitarbeiter gewährleistet sein, um eine Zuordnung grundsätzlich möglich zu machen. Dabei tritt häufig die Problematik auf, dass nicht umfassend bekannt ist, welche Fachkräfte tatsächlich in der Pflege am Bett arbeiten und wie bei besonderen Fällen die Abgrenzung erfolgen soll.

3. KENNEN SIE IHREN PFLEGEANTEIL PRO DRG?

Im G-DRG-Katalog ist der Anteil der Pflegekosten nicht unmittelbar als konkrete Zahl beziffert. Durch die aG-DRG fallen wesentliche Anteile der Vergütung weg. Nur wer das Delta kennt, kann Auswirkungen und Ausgangsbasis für die Verhandlungen kalkulieren.

4. REICHT IHNEN DER GESETZLICH FESTGELEGTE PAUSCHALBETRAG ZUR VERGÜTUNG DER PFLEGE?

Gerade Häuser, die in der Vergangenheit sehr wirtschaftlich gearbeitet haben, bekommen über das Pflegebudget möglicherweise weniger Kosten finanziert als bisher. Dies kann nachhaltig zu nicht ausreichenden Erträgen führen.

5. SIND IHRE PERSONELLEN RESSOURCEN AUSREICHEND, UM DAS PFLEGEBUDGET ZU ERMITTELN?

Die Ermittlung des Pflegebudgets und der Pflegepersonalkosten erfordert umfassende Kenntnisse, tiefgrei-

Kostentransparenz

Beurteilen Sie die Profitabilität Ihrer Leistungen und Prozesse durch genaue Bezifferung einzelner Kostenpositionen.

Wirtschaftlichkeit

Schaffen Sie eine wirtschaftliche Grundlage durch eine verlässliche Kostenbasis zur Bewertung Ihrer Erlöse.

Optimierung

Die Verbindung aus effizienter Analyse und branchenkundiger Beratung schafft bestmögliche Optimierungschancen.

Rödl & Partner

PFLEGE
BUDGET
MANAGER 2020

INTERESSIERT?

Jetzt individuelles und kostenfreies
Angebot anfordern unter
klara.john@roedl.com

fende Analysen sowie übergreifendes Zusammenwirken von Pflegedienstleitung, Controlling und Geschäftsführung. Diese zeitintensive Herausforderung gilt es – parallel zum Tagesgeschäft – zu bewältigen.

6. WIE WIRKT SICH DAS ZUKÜNFTIGE PFLEGE BUDGET AUF IHRE LIQUIDITÄT AUS?

Solange die Verhandlungen für das Pflegebudget nicht abgeschlossen sind, wird für die Abrechnung ein festgelegter Pauschalbetrag vergütet. Wenn die tatsächlichen Pflegekosten pro Tag höher sind als der Pauschalbetrag, kann das ein Liquiditätsrisiko darstellen

WIE LÄSST SICH EINE MÖGLICHE LÜCKE SCHLIESSEN?

Eine der ersten Prämissen ist es, die Kosten für die Pflege am Bett klar nach KHBV und den Dienstarten zu trennen, lediglich die Dienstart O1 wird durch das zukünftige Pflegebudget refinanziert werden. Somit ist es von großer Relevanz, nach gültigen Stellenplänen die einzelnen Mitarbeiter ihrer Tätigkeit zuzuordnen, damit jede erfassbare Tätigkeit in Bezug auf die Pflege am Bett dokumentiert werden kann. Im Rahmen der Ermittlung der Pflegepersonalkosten sind zudem die Aufwendungen für Leiharbeiter bzw. Arbeitnehmerüberlassung gesondert zu ermitteln und aufzuteilen. Eine Refinanzierung erfolgt nur in Höhe des Tariflohns, darüber hinausgehende Kosten werden durch die Kostenträger nicht refinanziert.

Darauf aufbauend können nicht über das Pflegebudget vergütete Leistungsbereiche, wie beispielsweise Funktionseinheiten separiert werden. Denn es gilt eine nachweisbare Nutzung der zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel für die Pflege niederzulegen. Nicht zweckentsprechend verwendete Mittel müssen laut aktueller Gesetzeslage an die Kostenträger rückgeführt werden.

Dennoch fällt es Kliniken schwer, sich mit anderen Einheiten zu benchmarken und Vergleichsgrößen zu nutzen, da in der Regel die Pflegeintensität und Struktur der einzelnen Fachbereiche variiert und somit keine hundertprozentige Übereinstimmung geschaffen werden kann. Demnach muss eine vergleichbare Einheit virtuell erstellt werden, um detailgetreu einzelne Bereiche zu vergleichen.

Kontakt für weitere Informationen



Tim Schilling
B. Sc. Medizinökonomie, Fachberater
T +49 221 949 909 141
E tim.schilling@roedl.com



Daniel Finsterer
Diplom-Volkswirt, Steuerberater,
Wirtschaftsprüfer, IT-Auditor IDW
T +49 221 949 909 421
E daniel.finsterer@roedl.com

→ Pflege

Das neue Qualitäts- und Prüfsystem für Heime ist gestartet

Was bringt der neue Pflege-TÜV

von Roland Schneider

Anfang 2019 wurde mit dem Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (PpSG) auch die Einführung einer neuen Pflegeheim-Bewertung (der neue Pflege-TÜV) beschlossen. Der neue Pflege-TÜV löst die bisherigen Pflegenoten ab und soll es Pflegebedürftigen und ihren Angehörigen erleichtern, Qualitätsunterschiede bei Heimen besser zu erkennen.

Seit Oktober erheben Pflegeheime bereits selbst interne Qualitätsdaten bei ihren Bewohnern und melden diese an eine unabhängige Stelle weiter, wo sie mit anderen Heimen bundesweit verglichen werden. Seit 1.11. prüft nun auch der MDK (Medizinische Dienst der Krankenversicherung) als externe Prüfstelle die Heime nach den neuen Regeln.

Bis Ende 2020 soll jedes Heim erstmals geprüft worden sein und die Ergebnisse der externen MDK-Prüfung und der internen Qualitätserhebung der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Im Vergleich zum bisherigen System mit Pflegenoten besteht der entscheidende Unterschied darin, dass nicht mehr einzelne Prüfkriterien geprüft werden, sondern anhand von Leitfragen die Qualität der Versorgung bewertet wird. Der MDK prüft die Versorgung einzelner Bewohner in Stichproben und führt Fachgespräche mit den verantwortlichen Pflegefachkräften. Die Beratungsleistung des MDK rückt somit künftig mehr in den Vordergrund.

DAS NEUE QUALITÄTSPRÜFUNGSVERFAHREN

Im Rahmen der internen Qualitätsprüfung beurteilen die Pflegeheime halbjährlich selbst die Versorgungsqualität für ihre Bewohner anhand der nachfolgenden zehn Qualitätsindikatoren:

1. Erhalt der Mobilität
2. Erhalt der Selbstständigkeit bei alltäglichen Verrichtungen
3. Erhalt der Selbstständigkeit bei der Gestaltung des Lebensalltags
4. Entstehung von Dekubitus
5. Schwerwiegende Sturzfolgen
6. Unbeabsichtigter Gewichtsverlust
7. Durchführung eines Integrationsgesprächs nach Einzug in das Pflegeheim
8. Anwendung von Gurten
9. Anwendung von Bettseitenteilen
10. Aktualität der Schmerzeinschätzung

Die Ergebnisse werden anschließend pseudonymisiert und elektronisch an eine Auswertungsstelle übermittelt, wo die Daten auf ihre Plausibilität geprüft und bewertet werden.

Es werden Punkte zwischen 1 und 5 vergeben. Diese werden sodann mit dem Bundesdurchschnitt verglichen. Eine Punktzahl von 1 heißt, dass die Einrichtung in diesem Prüfungsbereich weit unter dem Durchschnitt liegt, ein Wert von 3, dass das Pflegeheim dem Durchschnitt entspricht. Ein Punktwert von 5 zeigt überdurchschnittliche Leistungen an.

Damit die Punktwerte eindeutig zuzuordnen sind, wird ein Referenzwert festgelegt, der der Punktzahl 3 entspricht. Dieser wird wissenschaftlich hergeleitet und ergibt sich aus dem Bundesdurchschnitt aller Einrichtungen.

Um die Richtigkeit der Ergebnisse der Einrichtungen festzustellen, wird zusätzlich eine externe Qualitätsprüfung vorgenommen. Diese Vor-Ort-Prüfung der Einrichtung wird durch den MDK durchgeführt und einen Tag vorher angekündigt. Die Prüfung findet in Stichproben auf Basis der Pflegedokumentation, dem Gespräch mit Fachkräften sowie den jeweiligen Bewohnern und den Beobachtungen vor Ort statt. Dabei stehen neben der individuellen Versorgung und pflegerischen Qualität auch die Struktur und Organisation der Einrichtung im Fokus. Insgesamt 6 Qualitätsbereiche mit 24 Qualitätsaspekten werden im Rahmen der externen Qualitätsprüfung beurteilt.

Jeder Qualitätsaspekt wird einzeln bewertet und in eine der nachfolgenden 4 Kategorien (A bis D) eingestuft:

- A** Keine Auffälligkeiten oder Defizite
- B** Auffälligkeiten ohne Risiken oder negative Folgen für den Bewohner
- C** Defizit mit Risiko negativer Folgen für den Bewohner
- D** Defizit mit eingetretenen negativen Folgen für den Bewohner

Die Einzelbewertungen werden sodann in einer Gesamteinschätzung zusammengeführt.

Die Ergebnisse sollen künftig auf den Internetseiten der Pflegekassen einsehbar sein. Verbraucher sollen Informationen, die sie vergleichen wollen, nach eigenen Prioritäten abrufen können.

Insgesamt fallen die Reaktionen auf den neuen Pflege-TÜV grundsätzlich positiv aus. Es bleibt jedoch abzuwarten, ob die Ablösung des bisherigen Notensystems durch die neue Beurteilung tatsächlich zu einer schnelleren und verbesserten Einschätzung von Pflegeheimen für Pflegebedürftige und Angehörige führt.

Kontakt für weitere Informationen



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

KOMPASS GESUNDHEIT UND SOZIALES Jetzt kostenfrei abonnieren!



Monatlicher Online-Newsticker mit aktuellen Informationen für die Gesundheits- und Sozialwirtschaft

<https://www.roedl.de/medien/publikationen/newsletter/newsletter-abonnieren/>



Eine Datenschuttschulung speziell für Pflegeeinrichtungen und ambulante Pflegedienste.



Eine Datenschuttschulung speziell für Kindertagesstätten.



Eine Datenschuttschulung speziell für Krankenhäuser.

JETZT TEST ZU GANG BEAN TRA GEN

[www.roedl.de/
e-learning-datenschutz](http://www.roedl.de/e-learning-datenschutz)



→ Personal

Sanktionen gemäß PpUG-Sanktions-Vereinbarungen können zu Rückstellungsverpflichtung im Jahresabschluss führen

von Tino Schwabe, Julia Panke-Rahlenbeck und Simone Müller

Wie wir bereits in unseren Ausgaben Dezember 2018 sowie Juni 2019 berichtet haben, müssen sich die Krankenhäuser seit dem 1.1.2019 an die Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung (PpUGV) halten. Bei einer Unterschreitung der festgelegten Untergrenzen in den vordefinierten pflegesensitiven Bereichen drohen den Krankenhäusern gemäß der PpUG-Sanktions-Vereinbarung Sanktionen. Diese können zu einer entsprechenden Rückstellungsverpflichtung im Jahresabschluss führen.

Die Gewährleistung einer verbesserten Versorgung der Patienten durch entsprechende Pflegepersonalausstattungen soll durch zwei Maßnahmen geschaffen werden: Zum einen durch die seit 1.1.2019 festgelegten Pflegepersonaluntergrenzen in den Bereichen Intensivmedizin, Geriatrie, Unfallchirurgie und Kardiologie (ausgenommen sind die pädiatrische Abteilung der Unfallchirurgie und der Kardiologie), zum anderen durch den sogenannten „Ganzhausansatz“ ab dem Jahr 2020 (Vorgaben für die gesamte Pflege im Krankenhaus). Ermittelt wird im Ganzhausansatz das Verhältnis von eingesetztem Pflegepersonal zum individuellen Pflegeaufwand eines Krankenhauses. Dieser „Pflegepersonalquotient“ gibt, gemessen am Pflegeaufwand, Aufschluss über das einzusetzende Personal.

Bei der Gestaltung der PpUGV handelt es sich um einen stetigen Prozess. Für das Geschäftsjahr 2020 sollten die Vertragsparteien auf Bundesebene, die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG), der Spitzenverband der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-SV) unter Beteiligung der Privaten Krankenversicherung (PKV) erstmalig für die Bereiche Neurologie, Stroke Units, die Neurologische Frührehabilitation sowie die Herzchirurgie Pflegepersonaluntergrenzen festlegen. Eine Einigung erfolgte bis zum 31.8.2019 nicht, sodass das Bundesgesundheitsministerium die Untergrenzen mit Wirkung zum 1.1.2020 selbst festgesetzt hat. Weiterhin sind die Vertragsparteien angehalten, jeweils zum 1.1. eines Jahres, weitere pflegesensitive Bereiche im Krankenhaus zu identifizieren und entsprechende Pflegepersonaluntergrenzen zu ermitteln.

Diese Entwicklung dient der Verbesserung der Abbildung des allgemeinen Pflegebedarfes und der Ermittlung des ab 2020 geplanten Pflegebudgets.

PPUG-NACHWEIS-VEREINBARUNG NACH § 137I ABS. 4 SGB V

Die DKG und der GKV-SV haben als erste Konkretisierung der PpUGV die PpUG-Nachweis-Vereinbarung veröffentlicht. Diese regelt die Ausgestaltung der Meldungs- und Nachweispflichten zur Einhaltung der PpUG der Krankenhäuser. Die Meldung an das Institut für das Entgeltsystem im Krankenhaus gGmbH (InEK) hat quartalsweise zu erfolgen. Hierzu wurde das InEK-Datenportal mit einer zu befüllenden Tabelle eingerichtet.

Die Meldung hat monatliche Durchschnittswerte der Personalausstattung (unterteilt in Personalgruppen, Stationen, Standorte und Schichten), die Patientenbelegung sowie die Anzahl der Schichten der nicht eingehaltenen Personaluntergrenze zu beinhalten.

Ebenfalls bestimmt die PpUG-Nachweis-Vereinbarung, dass die gemeldeten Werte jährlich bis zum 30.6. des Folgejahres – erstmalig zum 30.6.2020 – durch einen Wirtschaftsprüfer, eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einen vereidigten Buchprüfer oder eine Buchprüfungsgesellschaft geprüft werden müssen.

Die Bestätigung beinhaltet die Richtigkeit folgender Angaben:

- die monatlichen Durchschnittswerte der Pflegepersonalausstattung und der Patientenbelegung für alle Kalendermonate des jeweiligen Jahres nach § 3 PpUGV,
- die Angabe der Kalendermonate, in denen die Pflegepersonaluntergrenzen gemäß den Vorgaben in § 3 PpUGV nicht eingehalten wurden
- sowie das Vorliegen von Ausnahmetatbeständen.

Wurden die Personaluntergrenzen in einzelnen Monaten des Kalenderjahres nicht eingehalten, regelt die PpUG-Sanktions-Vereinbarung die Höhe der Sanktionen in Form des sogenannten Vergütungsabschlags oder einer Reduzierung der Fallzahl.

PPUG-SANKTIONEN-VEREINBARUNG

Die PpUG-Sanktions-Vereinbarung wurde am 25.3.2019 festgesetzt. Diese bestimmt insbesondere die Höhe und

die nähere Ausgestaltung der Sanktionen. Neben der Unterschreitung der PpUG kann es zusätzlich bei dem Verstoß gegen die vorgeschriebenen Mitteilungspflichten zu Vergütungsabschlägen kommen, wenn kein Ausnahmetatbestand vorliegt. Ein Verstoß gegen die Mitteilungspflicht liegt im Falle der nicht, nicht vollständig oder nicht fristgerechten Erfüllung der Mitteilungen gemäß der PpUG-Nachweis-Vereinbarung vor. Durch den Wirtschaftsprüfer festgestellte fehlerhafte Quartalsmeldungen gelten als nicht vollständige Quartalsmeldungen. Beispielsweise fällt bei nicht, nicht vollständiger oder nicht fristgerechter Übermittlung einer Quartalsmeldung ein pauschaler Vergütungsabschlag in Höhe von 20.000 Euro an. Im Falle einer aktiven Anzeige der nicht vollständigen oder nicht fristgerechten Übermittlung der Quartalsmeldung innerhalb der Frist durch das Krankenhaus, wird eine zweiwöchige Nachfrist gewährt.

Anstelle von Vergütungsabschlägen können, im Fall einer Unterschreitung der Pflegepersonaluntergrenze, die Vertragsparteien als Sanktion auch eine Verringerung der Fallzahl vereinbaren. Dies ist mindestens in der Höhe vorzunehmen, die erforderlich ist, um die Unterschreitung der jeweiligen PpUG zukünftig zu vermeiden.

SANKTIONEN UND RÜCKZAHLUNGSVERPFLICHTUNG

Hat das Krankenhaus gegen die vorgeschriebenen Mitteilungspflichten verstoßen oder hat der Wirtschaftsprüfer im Rahmen der Prüfung der Richtigkeit der Jahresmeldung Anzeichen für Vergütungsabschläge festgestellt, kann sich in Folge dessen eine Rückzahlungsverpflichtung ergeben. In diesem Fall ist entsprechend dem Vorsichtsprinzip (§ 252 Abs. 1 HGB) eine Rückstellung zu bilden. Die Rückstellung ist gemäß § 253 Abs. 1 Satz 2 in Höhe des nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendigen Erfüllungsbetrags anzusetzen.

FAZIT

Die Einhaltung der Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung und somit ein Ausschließen einer Rückzahlungsverpflichtung stellt, neben dem Fachkräftemangel, eine neue weitere Herausforderung für Krankenhäuser dar. Die dem InEK gemeldeten Daten sind jährlich durch einen Wirtschaftsprüfer bis zum 30.6. des Folgejahres zu bestätigen. Besonders Augenmerk bedarf es hier hinsichtlich der möglichen Rückzahlungsverpflichtung bei Jahresabschlüssen, die vor dem 30.6. erstellt und festgestellt werden. In diesen Fällen ist die Prüfung durch den Wirtschaftsprüfer entsprechend frühzeitig zu planen, um ggf. eine notwendige Rückstellung für ungewisse Verbindlichkeiten nach § 249 HGB in dem zu prüfenden Jahresabschluss zu berücksichtigen.

Kontakt für weitere Informationen



Simone Müller
M.A. Medizinmanagement
T +49 221 949 909 434
E simone.mueller@roedl.com



Julia Panke-Rahlenbeck
B.Sc. Volkswirtschaftslehre
T +49 221 949 909 486
E julia.panke-rahlenbeck@roedl.com

→ EU-Recht

EU regelt Schutz für Hinweisgeber

Die neue Whistleblower-Richtlinie und die zu erwartenden Auswirkungen

von Christoph Naucke und Natalie Meyer

Die effektive Möglichkeit, Hinweise auf Rechtsverstöße zu geben, wird schon lange als wichtiger Baustein einer funktionierenden Compliance angesehen. Im Jahr 2017 wurde ein entsprechender Passus in den Deutschen Corporate Governance Kodex aufgenommen. Mehr und mehr hat sich die Einsicht durchgesetzt, dass das Funktionieren eines Whistleblowings maßgeblich davon abhängt, welchen Schutz ein Whistleblower vor persönlichen Risiken hat. Diesen Schutz soll die „Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden“ – die sogenannte Whistleblowing-Richtlinie – EU-weit einheitlich herstellen. Am 7.10.2019 hat der Rat der Europäischen Union die neuen Vorschriften nun verabschiedet. Die Mitgliedstaaten haben ab der Veröffentlichung der Richtlinie im Amtsblatt der EU 2 Jahre Zeit, die Richtlinie in das eigene nationale Recht umzusetzen.

„Demokratie braucht Whistleblower – und muss sie schützen“, so titelte die Süddeutsche Zeitung im Oktober 2019 einen Kommentar zu der vorliegenden Richtlinie. Beispiele für Menschen, die Probleme offenlegten und dafür einen hohen persönlichen Preis zahlen mussten, finden sich von der griechischen Mythologie bis in die Gegenwart. Edward Snowden dürfte derzeit das prominenteste Beispiel sein. Da die Offenlegung eines Rechtsverstosses für den Arbeitgeber des Betroffenen meist mit negativen Konsequenzen verbunden ist, ist es naheliegend, dass potenzielle Whistleblower das Risiko fürchten, im Anschluss an die Offenlegung Repressalien seitens des Arbeitgebers ausgesetzt zu sein.

ZIELE DER RICHTLINIE

Nach der bisherigen Rechtslage bestand kein spezifischer Schutz von Hinweisgebern vor solchen Repressalien. Durch die neuen Vorschriften sollen Whistleblower künftig besser vor Entlassungen, Degradierungen und sonstigen Diskriminierungen geschützt und ihnen damit ein Anreiz gegeben werden, Gesetzesverstöße tatsächlich zu melden. In der Richtlinie ist zudem eine Liste mit unterstützenden Maßnahmen enthalten, zu denen Hinweisgeber Zugang haben müssen.

ANWENDUNGSBEREICH

In den Anwendungsbereich der Whistleblower-Richtlinie fallen lediglich Meldungen von Verstößen gegen Unionsrecht in bestimmten Bereichen. Hierzu zählen unter anderem das öffentliche Auftragswesen, Finanzdienstleistungen, die Verhütung von Geldwäsche, Produkt- und Verkehrssicherheit, Umweltschutz, öffentliche Gesundheit sowie der Verbraucher- und Datenschutz. Der Schutz des Hinweisgebers ist daher auf bestimmte Sachgebiete begrenzt. Die Mitgliedsstaaten haben jedoch die Möglichkeit, im Rahmen der nationalen Umsetzung den Anwendungsbereich zu erweitern, beispielsweise auf Meldungen von Verstößen gegen nationales Recht.

Geschützt werden durch die Vorschriften neben Mitarbeitern auch Beamte, Freiwillige, Praktikanten, Bewerber, ehemalige Mitarbeiter, Unterstützer des Hinweisgebers sowie Journalisten.

DIE WICHTIGSTEN REGELUNGEN

Die Richtlinie bringt im Wesentlichen folgende Neuerungen:

PFLICHT ZUR EINRICHTUNG EINES INTERNEN MELDESISTEMS

Die Verpflichtung zur Einrichtung zuverlässig funktionierender interner Meldekanäle trifft grundsätzlich juristische Personen des privaten sowie des öffentlichen Sektors. Betroffen sind dabei private Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten sowie Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern. Damit dürften – nachdem die Umsetzung in nationales Recht erfolgt sein wird – auch die meisten Organisationen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft von dieser Pflicht betroffen sein. Durch die Schaffung interner Kanäle soll für den Hinweisgeber die Möglichkeit geschaffen werden, zunächst intern Meldung zu erstatten, statt sich unmittelbar an Behörden oder die Öffentlichkeit zu wenden.

AUSGESTALTUNG DES MELDESISTEMS

Im großen Streitpunkt – der Hierarchie der Meldesysteme – hat man sich nun für ein zweistufiges System entschieden. Auf der ersten Stufe haben die Hinweisgeber grundsätzlich ein Wahlrecht, ob sie sich zunächst an eine unternehmensinterne Stelle oder an externe Behörden wenden. Zwar wird ihnen empfohlen, zunächst die internen Meldekanäle zu verwenden, der Schutz kommt ihnen jedoch auch bei sofortiger Inanspruchnahme externer Stellen zu. Erst auf einer zweiten Stufe und nur in bestimmten Fällen ist dann eine Offenlegung gegenüber der Öffentlichkeit vorgesehen.

Meldungen können persönlich, schriftlich, über ein Online-System, telefonisch oder auch an einen Ombudsmann erfolgen. Die Einrichtung eines internen Meldesystems bedeutet nicht, dass dieses auch ausschließlich durch das Unternehmen selbst betrieben werden muss, hierfür kann vielmehr auch ein Dritter eingeschaltet werden. Das Meldesystem muss jedoch stets die Vertraulichkeit der Identität des Whistleblowers schützen. Zudem müssen Unternehmen leicht verständliche, transparente und zugängliche Informationen zum Meldeverfahren bereitstellen.

RÜCKMELDEPFLICHTEN FÜR BEHÖRDEN UND UNTERNEHMEN

Innerhalb von 7 Tagen nach Eingang der Meldung muss dies gegenüber dem Hinweisgeber bestätigt werden. Die Unternehmen und Behörden müssen dann innerhalb von 3 Monaten auf die Meldung reagieren und den Whistleblower über den aktuellen Stand und die eingeleiteten Maßnahmen informieren. Für externe Kanäle kann diese Frist in ausreichend begründeten Fällen auf 6 Monate verlängert werden.

SANKTIONEN

Nach der Richtlinie haben die Mitgliedsstaaten zudem „angemessene und abschreckende Sanktionen“ festzulegen, u.a. für den Fall der Behinderung von Meldungen oder dem Verstoß gegen die Pflicht zur Wahrung der Identität von Hinweisgebern. Ebenso sind aber auch Sanktionen für Hinweisgeber vorgesehen, die wissentlich falsche Informationen gemeldet oder offengelegt haben.

AUSBLICK AUF DAS NATIONALE UMSETZUNGSVERFAHREN

Die Mitgliedsstaaten müssen die Richtlinie innerhalb von 2 Jahren in nationales Recht umgesetzt haben. Sie haben dabei auch die Möglichkeit, einen über den durch die EU-Richtlinie gewährleisteten Mindeststandard hinausgehenden Schutz für Whistleblower zu schaffen. So sollte insbesondere der Schutzbereich möglichst weit gefasst werden und auch Meldungen von Verstößen gegen nationales Recht umfassen.

Es empfiehlt sich vor diesem Hintergrund, den weiteren Prozess der nationalen Umsetzung aufmerksam zu beobachten und sich bereits frühzeitig um eine Umsetzung der neuen Pflichten zu kümmern. Als Möglichkeit für den Nachweis eines unternehmenseigenen Meldesystems kommen u.a. extern beauftragte Rechtsanwälte infrage. Sie dürften aufgrund ihrer berufsrechtlichen Schweigepflicht aus Sicht des Whistleblowers ein hohes Vertrauen genießen und werden ja auch heute schon häufig als Ombudsmann oder -frau im Rahmen von Compliance Management Systemen beauftragt.

Kontakt für weitere Informationen



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



Natalie Meyer
Rechtsanwältin
T +49 911 9193 3798
E natalie.meyer@roedl.com

→ Forschung

Klinische Forschung

Datenschutz in Drittmittelverträgen zwischen Prüfzentrum und CRO

von Jan-Claas Hille und Norman Lenger LL.M.

In Zeiten der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) stellt sich in allen denkbaren Bereichen die Frage nach dem Datenschutz und der richtigen Vertragsgestaltung diesbezüglich. Wichtigstes Anliegen der DSGVO ist, dem Verbraucher eine größere Kontrolle über die Verwendung seiner Daten einzuräumen. Dies ist besonders im Bereich der klinischen Forschung wichtig, da es sich bei Gesundheitsdaten um besondere personenbezogene Daten handelt, deren Verarbeitung noch einmal strengeren Anforderungen unterliegt, vgl. Art. 9 DSGVO. In diesem Artikel soll beispielsweise auf Verträge zwischen Prüfzentrum und CRO eingegangen werden.

ABGRENZUNG VERTRAGSTYPEN

Um darauf eingehen zu können, wie die Vertragsgestaltung hinsichtlich des Datenschutzes umzustellen ist, müssen zunächst die wichtigsten Vertragstypen voneinander abgegrenzt werden.

PRÜFZENTRUMSVERTRAG

Der zwischen Sponsor (oder CRO) und Prüfzentrum geschlossene Vertrag enthält Vereinbarungen zur Durchführung einer Studie in dem Prüfzentrum und wird ergänzt durch den Prüfplan.

VERTRAG ÜBER DIE DURCHFÜHRUNG EINER NIS (NICHT-INTERVENTIONELLEN STUDIE, PRODUKTBEZOGEN)

Der zwischen Auftraggeber und Studienzentrum geschlossene Vertrag hat wenig regulatorische Elemente. Da keine Intervention stattfindet, ist hier der Datenschutz sehr bedeutsam.

CRO-VERTRAG

Wenn das Prüfzentrum selber als Sponsor auftritt und Leistungen an den CRO delegiert, wird zwischen den Beteiligten ein CRO-Vertrag geschlossen. Dieser Dienstleistungsvertrag enthält als wichtigen Bestandteil die Verantwortungsabgrenzung.

CO-SPONSORVERTRAG

Die Verordnung (EU) Nr. 536/2014 erlaubt das sog. „Co-Sponsoring“ bei klinischen Prüfungen. Danach unterliegt jeder Sponsor in vollem Umfang den sich aus der Verordnung ergebenden Pflichten, wenn es bei einer klinischen Prüfung mehrere Sponsoren gibt. Dies bedeutet für die Praxis, dass dem zwischen zwei Co-Sponsoren zu schließenden Vertrag eine maßgebliche Bedeutung dahingehend zukommt, dass die Verantwortlichkeiten und Aufgaben darin klar aufgeteilt und abgegrenzt werden, der sog. Verantwortungsabgrenzungsvertrag.

VERTRAGSGESTALTUNG: NOTWENDIGE DATENSCHUTZRECHTLICHE BAUSTEINE

Vor Beginn der Vertragsüberprüfung muss feststehen, welche Datenflüsse es gibt um daraus resultierend feststellen zu können, welche datenschutzrechtlichen Formulierungen in den Vertragstext mit aufgenommen werden müssen.

Als Beispiel soll hier die klinische Prüfung mit Prüfzentrumsvertrag und CRO genannt werden. In diesem Fall sind die Studienteilnehmer Betroffene i.S.d. DSGVO. Das Prüfzentrum hat die personenbezogenen Daten der Betroffenen. Die CRO und den Sponsor erreichen pseudonymisierte Daten.

Um die datenschutzrechtlichen Vorgaben aus der DSGVO umfassend umzusetzen, müssen Vorüberlegungen getroffen werden:

- Handelt es sich hier um eine klinische Prüfung?
- Wer ist alles Vertragspartei? Ist ein CRO eingebunden und wenn ja, in welcher Form?
- Von wem werden personenbezogene Daten verarbeitet (Studienteilnehmer, Prüfarzt, Prüfteam)?

Wenn diese Vorüberlegungen abgeschlossen sind, muss festgelegt werden, welche datenschutzrechtlichen Elemente wo einzufügen sind. Im Prüfzentrumsvertrag muss auf die DSGVO Bezug genommen werden. Daneben muss eine Aufklärung und Einwilligung des Prüfarztes in die Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten erfolgen sowie eine Patienteninformation und -einwilligung erstellt und nach Aufklärung unterzeichnet werden. Die Einwilligung ist die freiwillig getroffene Entscheidung über die Teilnahme an einer klinischen Prüfung nach Aufklärung über das Wesen, die Tragweite, den Nutzen der Teilnahme und Risiken der Prüfung.

Als Formulierungsbeispiel kann für diesen Bereich folgendes genannt werden:

„Im Hinblick auf die Verarbeitung der personenbezogenen Daten des Prüfarztes findet die anliegende Datenschutzzinformati- ons- und -einwilligungserklärung Anwendung.“

Um die Verarbeitung der personenbezogenen Daten der Studienteilnehmer zu regeln, kann folgende Formulierung als Beispiel dienen:

„Vor Erhebung der personenbezogenen Daten der Studienteilnehmer ist das Prüfzentrum verpflichtet, diese ordnungsgemäß über die Verarbeitung der personenbezogenen Daten in Zusammenhang mit der Durchführung der Studie zu informieren. Dafür wird den Studienteilnehmern die anliegende Datenschutzzinformati- ons- und -einwilligungserklärung übergeben.“

Dieser Beitrag gibt lediglich einen ersten Einblick in einen Teilaspekt der innerhalb einer klinischen Prüfung zu regelnden datenschutzrechtlichen Elemente. Für alle Vertragstypen und unterschiedlichen Aspekte sollten Templates und Elemente entwickelt werden, um den besonderen Bestimmungen der DSGVO gerecht zu werden.

Kontakt für weitere Informationen



Jan-Claas Hille
Dipl.-Kaufmann, Wirtschafts-
prüfer, Steuerberater
T +49 221 949 909 432
E jan.claas-hille@roedl.com



Norman Lenger LL.M.
Rechtsanwalt, Fachanwalt
für Steuerrecht, Zertifizierter
Compliance Officer
T +49 911 9193 3713
E norman.lenger@roedl.com



→ Stiftung

Verstoß gegen das Gebot des realen Kapitalerhalts

von Jan-Claas Hille und Benjamin Thiele

Stiftungen haben ihr Grundstockvermögen zu erhalten. Dies war im letzten Jahrtausend durch relativ risikoarme Anlageformen mit einem überschaubaren Aufwand möglich. Aufgrund der anhaltenden Niedrigzinsphase ergeben sich jedoch Schwierigkeiten, eine auskömmliche Verzinsung zu erzielen. So müssen ggf. nicht nur genügend Mittel für den Stiftungszweck, sondern auch für den Erhalt des Grundstockvermögens erwirtschaftet werden. Um eine bessere Verzinsung zu erzielen, kann die Anlage in risikoreichere Produkte angezeigt sein, was jedoch zur Schmälerung des Grundstockvermögens führen kann und damit potenziell den Kapitalerhalt gefährdet. Die Fortführung der Stiftung ist in diesem Fall durch ein Kapitalerhaltungskonzept nachzuweisen.

Stiftungen sind regelmäßig sparsam und wirtschaftlich zu verwalten, sodass eine dauernde und nachhaltige Erfüllung des Stiftungszwecks gewährleistet ist (vgl. § 14 Abs. 1 StiftBTG). Hierzu ist das Stiftungsvermögen in seinem Bestand ungeschmälert zu erhalten. Eine Ausnahme stellt lediglich die sogenannte Verbrauchsstiftung dar, bei der eine dauernde Erfüllung des Stiftungszwecks als gegeben gilt, wenn die Stiftung für einen in der Satzung festgelegten Zeitraum von mindestens 10 Jahren errichtet wird (vgl. § 14 Abs. 2, § 80 Abs. 2 S. 2 BGB).

Auf die Form der Erhaltung des Stiftungsvermögens wird in den Stiftungsgesetzen der Länder (Ausnahme: SächsStiftG, s. u.) nicht näher eingegangen. Grundsätzlich kommen eine gegenständliche oder eine wertmäßige Erhaltung infrage. Eine enge Anlehnung an den Gesetzeswortlaut legt eine gegenständliche Erhaltung nahe. Demnach wäre die Substanz des Stiftungsvermögens in Form von einzelnen Vermögensgegenständen bzw. deren Gesamtheit im Zeitablauf zu erhalten.

Eine wertmäßige Erhaltung des Stiftungsvermögens kann regelmäßig in Form der Kapitalerhaltung erfolgen. Hierbei lässt sich zwischen nominaler und realer Kapitalerhaltung unterscheiden. Sowohl die Finanzverwaltung als auch die überwiegende Zahl der Stiftungsaufsichten der Länder vertreten in der Praxis in der Regel die Auffassung, dass das Kapital in seinem nominalen Wert zu erhalten ist. Die nominale Kapitalerhaltung stellt zugleich die Mindestanforderung an die Erfüllung des Grundsatzes der Kapitalerhaltung dar. Vor dem Hintergrund, dass die dauernde und nachhaltige Erfüllung des Stiftungszwecks eine zumindest gleichbleibende Ertragskraft der Stiftung voraussetzt, sollte das Stif-



tungskapital unter Berücksichtigung von Preissteigerungen – also real – erhalten werden. Im sächsischen Stiftungsgesetz ist das Gebot der realen Kapitalerhaltung explizit kodifiziert (§ 4 Abs. 3 S. 1 SächsStiftG). Ebenso vertreten die bayerischen Stiftungsbehörden die Auffassung der realen Kapitalerhaltung. Das Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland (IDW) empfiehlt ebenfalls einen realen Kapitalerhalt (vgl. IDW RS HFA 5 Tz. 10). Grundsätzlich richtet sich die Form der Kapitalerhaltung nach dem Stifterwillen bzw. dessen Verankerung in der Stiftungssatzung.

Der Nachweis der Kapitalerhaltung obliegt dem Stiftungsvorstand (vgl. IDW RS HFA 5, Tz. 10). Für den Nachweis ist das zu erhaltende Kapital dem dauerhaft zur Verfügung stehenden Eigenkapital gegenüberzustellen. Der Grundsatz der Kapitalerhaltung ist erfüllt, wenn das dauerhaft zur Verfügung stehende Kapital das Stiftungskapital nicht unterschreitet (vgl. IDW RS HFA 5, Tz. 58).

Liegt das Grundstockvermögen in einfach bewertbaren Vermögensgegenständen (z.B. Geldmittel, Aktien oder Fondsanteilen) vor, ist die Frage des Kapitalerhalts einfach zu beantworten. Der Bestand lässt sich anhand des Marktwerts der handelbaren Anteile einfach und relativ genau zum Stichtag nachweisen. Liegt das Grundstock-

vermögen hingegen in Immobilien vor, sollte die Bewertung mehrere Aspekte umfassen. So lässt sich der Wert der Immobilie nicht anhand des Buchwerts ablesen. Hierbei wird es regelmäßig vorkommen, dass in der Bilanz stille Reserven gelegt werden. Wesentliche, über die normale Abschreibung hinausgehende Wertminderungen werden in der Bilanz abgebildet, wenn sie dauerhaft den Wert mindern. Anzeichen für einen Werterhalt können dagegen regelmäßige Instandhaltungen oder Sanierungen sein, die nicht zwangsläufig zu aktivierungsfähigen Ausgaben führen. Weiterhin kann die Immobilie insbesondere durch Entwicklungen auf dem Immobilienmarkt an Wert gewinnen und somit zum Erhalt des Grundstockvermögens beitragen. Dies gilt insbesondere für Grundstücke in guten Lagen. Für die folgende Betrachtung werden wir uns auf Stiftungskapital in Form von Finanzinvestments konzentrieren.

Grundsätzlich gilt, dass das dauerhaft zur Verfügung stehende Kapital sich aus dem Stiftungskapital i. e. S. oder Grundstockvermögen, der Kapitalrücklage, der Kapitalerhaltungsrücklage, Rücklagen ohne Zweckbindung sowie gegebenenfalls bestehenden Umschichtungsergebnissen zuzüglich/abzüglich wesentlicher stiller Reserven/Lasten zusammensetzt (vgl. IDW RS HFA 5, Tz. 58). Das zu erhaltende Kapital entspricht im Falle der nominalen Kapitalerhaltung dem Stiftungskapital. Im Falle der realen Kapitalerhaltung ist das Stiftungskapital auf den entsprechenden Stichtag zu indexieren (vgl. IDW RS HFA 5, Tz. 58). Hierbei empfiehlt das IDW die Verwendung des harmonisierten Verbraucherpreisindex, sofern im Einzelfall die Verwendung eines Branchenindex nicht sachgerechter erscheint (vgl. IDW RS HFA 5, Fn. 24).

Wie bereits beschrieben, müsste der Vorstand anhand der dem Grundstockvermögen zugeordneten Vermögensgegenstände nachweisen, dass das Grundstockvermögen nominal oder real im Wert erhalten worden ist. Hierbei sollte man sich auf konkrete Vermögenswerte beziehen und ggf. in einer Schattenrechnung zur Bilanz die stillen Reserven und Lasten einbeziehen. Entscheidet sich der Vorstand aufgrund der Niedrigzinsphase zu risikoreicheren Anlageklassen (z. B. Aktien, Fonds, ETFs oder Private Equity), so kann es zu Verringerungen der dem Grundstockvermögen zugeordneten Vermögenswerte kommen. Handelt es sich um eine gemeinnützige Stiftung, so könnte weiterhin die Gemeinnützigkeit gefährdet sein, wenn nicht im Rahmen einer Anlagenrichtlinie investiert wird (<https://www.roedl.de/themen/tax-compliance-gesundheitswirtschaft/kapitalerhaltung-stiftungen-auswirkungen-gemeinnuetzigkeit>). Sollte jedoch eine Vermögensminderung über den realen oder gar nominalen Kapitalerhalt hinaus erfolgen, so hat der Vorstand anhand eines hinreichend präzisen, mehrjährigen Kapitalerhaltungskonzepts darzulegen, wie der Kapitalerhalt in der Zukunft sichergestellt werden kann (vgl. IDW RS HFA 5, Tz. 10). Inhalt eines solchen Konzepts könnte z. B. die momentane Struktur der verschiedenen Anlagenklassen unterteilt nach Risiko- und Renditegesichtspunkten sein. Weiterhin wäre ggf. eine Zielstruktur inkl. der zu erwarteten Transaktionskosten denkbar. Die momentane Struktur muss daher auf die einzelnen Investments heruntergebrochen sein und beruht auf der Entwicklung.

Kontakt für weitere Informationen



Jan-Claas Hille
Dipl.-Kaufmann, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater
T +49 221 949 909 432
E jan.claas-hille@roedl.com



Benjamin Thiele
B.Sc. Wirtschaftswissenschaften
M.Sc. Rechnungslegung und Unternehmenssteuerung, Steuerberater
T +49 221 949 909 416
E benjamin.thiele@roedl.com

→ Umsatzsteuer

Aktuelle Entwicklungen im Bereich Umsatzsteuer

Geplante Änderungen im „Jahressteuergesetz 2019“ und Neuigkeiten in Bereich § 2 b UStG

von Anka Neudert und Dr. Christian Ortloff



In vielen Steuerarten existieren Steuerbefreiungen oder andere Vergünstigungen für gemeinnützige Körperschaften oder juristische Personen öffentlichen Rechts. Dies führt häufig auch dazu, dass die Körperschaften dem „Themengebiet Steuern“ zunächst nicht mit oberster Priorität begegnen.

Gerade im Bereich „Umsatzsteuer“ gibt es allerdings derzeit aktuelle Gesetzesänderungsvorhaben bzw. neue Schreiben der Finanzverwaltung, die insbesondere gemeinnützige und öffentlich-rechtliche Körperschaften betreffen. Zum einen sind dies geplante Änderungen im Bereich der Steuerbefreiungen, zum anderen aktuelle Klarstellungen der Finanzverwaltung die neue Regelung zum § 2 b UStG betreffend.

GEPLANTE GESETZESÄNDERUNGEN IM BEREICH DER STEUERBEFREIUNGEN

In § 4 Umsatzsteuergesetz (UStG) wird geregelt, welche Lieferungen oder Leistungen nicht der Umsatzsteuer unterliegen, also steuerbefreit sind.

Folgende Änderungen sind hierbei konkret im Bereich Gesundheits- und Sozialwirtschaft, Forschungseinrichtungen bzw. kirchliche Einrichtungen geplant:

ÄNDERUNGEN IM WORTLAUT DER STEUERBEFREIUNG DES § 4 NR. 14 UStG FÜR ÄRZTLICHE HEILBEHANDLUNGEN UND KRANKENHAUSBEHANDLUNGEN:

Im Bereich der Steuerbefreiungen für Krankenhausbehandlungen wird der Wortlaut des Gesetzes erweitert und die Steuerbefreiung auch auf Krankenhäuser ausgedehnt, die ihre Leistungen in sozialer Hinsicht unter vergleichbaren Bedingungen wie die Krankenhäuser erbringen, die in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft stehen oder die nach § 108 SGB V zugelassen sind. Der deutsche Gesetzgeber reagiert hiermit auf europarechtliche Vorgaben, da die europaweit vorgesehene Steuerbefreiung im deutschen Gesetz bisher nur unzureichend umgesetzt war. Bisher wurden gleiche Leistungen nämlich nicht zwingend umsatzsteuerlich gleich behandelt.

ÄNDERUNGEN IM WORTLAUT DER STEUERBEFREIUNG DES § 4 NR. 18 UStG FÜR LEISTUNGEN DER WOHLFAHRTSPFLEGE:

Die Steuerbefreiung für Leistungen im Bereich der Wohlfahrtspflege war bisher beschränkt auf Leistungen der amtlich anerkannten Verbände der freien Wohlfahrtspflege und deren Mitglieder. Dies stellte eine Diskriminierung der nicht den Wohlfahrtsverbänden angeschlos-

senen Körperschaften und Vereinigungen dar. In Anlehnung an den Gesetzestext der europäischen Mehrwertsteuersystemrichtlinie (MWStSystRL) wird die Steuerbefreiungsvorschrift nun geändert, wobei zukünftig „eng mit der Sozialfürsorge und der sozialen Sicherheit verbundene Leistungen steuerbefreit sind, wenn diese von Einrichtungen des öffentlichen Rechts oder anderen Einrichtungen, die keine systematische Gewinnerzielung anstreben, erbracht werden.“

NEUEINFÜHRUNG EINER STEUERBEFREIUNG FÜR KOSTENTEILUNGSGEMEINSCHAFTEN § 4 NR. 29 UStG:

Diese Regelung ist seit Langem im europäischen Recht (MWStSystRL) verankert. Auf nationaler Ebene fehlte eine solche Steuerbefreiung bisher, lediglich im Gesundheitsbereich (ärztliche Leistungen bzw. Krankenhausleistungen) war die Steuerfreiheit bei reinen Kostenerstattungen geregelt (§ 4 Nr. 14 d) UStG). Mit der neuen Befreiungsvorschrift möchte der deutsche nationale Gesetzgeber die europäische Vorgabe umfassend und nicht nur eingeschränkt im Gesundheitsbereich in deutsches Recht umsetzen. Allerdings bestehen viele offene Fragen bezüglich der Neuregelung. So werden nach dem geplanten Wortlaut beispielsweise nur Dienstleistungen von der Steuer befreit, während Lieferungen von Gegenständen nicht von der Steuerfreiheit erfasst sind. Ein weiteres Problem könnte sich daraus ergeben, dass der geplante Gesetzestext „die genaue Erstattung des jeweiligen Anteils an den gemeinsamen Kosten fordert“; unklar ist bisher aber, wie diese „genaue Erstattung“ zu ermitteln ist und was die Folge bei einer „nicht genauen Erstattung“ ist. Entfällt hier die Steuerpflicht für den jeweiligen Abrechnungszeitraum oder für das gesamte Kalenderjahr? Wäre die gesamte Zahlung oder nur der

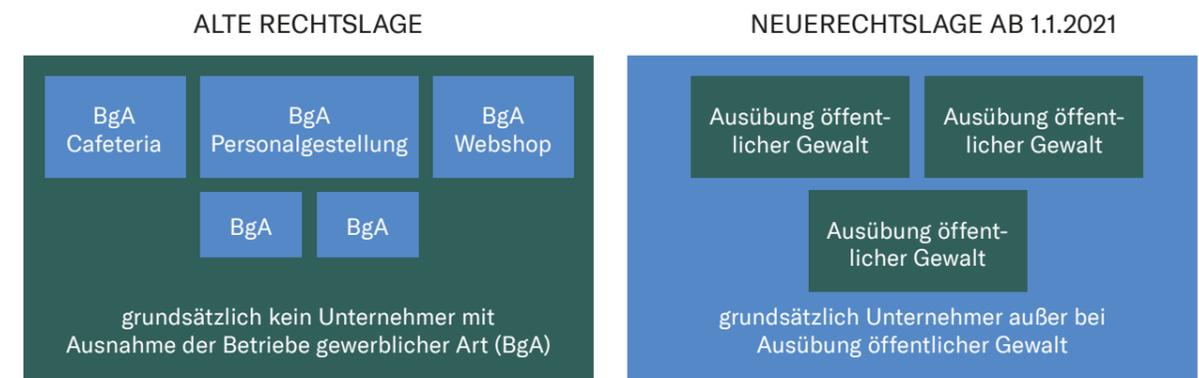
Betrag steuerpflichtig, der „nicht der genauen Erstattung“ entspricht? Bereits aus diesen wenigen Beispielen ist ersichtlich, dass derzeit noch erhebliche Unklarheiten vorhanden sind und somit Regelungsbedarf besteht. Ob sich die Finanzverwaltung zeitnah hierzu äußern wird, bleibt abzuwarten.

AKTUELLES IM BEREICH § 2 B UStG

Zu Beginn des Jahres 2021 wird sich die Umsatzbesteuerung von juristischen Personen öffentlichen Rechts grundlegend ändern. Die entsprechende Rechtsänderung wurde bereits durch das Steueränderungsgesetz 2015 gesetzlich verankert, aufgrund einer Übergangsregelung wurde der verpflichtende Beginn der Anwendung der neuen Regelung aber auf den 1.1.2021 verschoben. Es bestehen derzeit noch Bestrebungen diverser Gremien und Einrichtungen, den Beginn der Anwendung der neuen Rechtslage zeitlich noch weiter hinauszuschieben (siehe Kompass Gesundheit und Soziales 10/2019), womit aber nicht sicher gerechnet werden kann – daher ist weiterhin davon auszugehen, dass die verpflichtende Umstellung zum 1.1.2021 zu erfolgen hat.

Sehr vereinfachend ausgedrückt erfolgte folgende Änderung im System der Besteuerung der öffentlichen Hand: Während nach der alten Rechtslage juristische Personen öffentlichen Rechts (Kommunen, aber auch Kirchen und Universitäten) zunächst grundsätzlich keine Unternehmer sind und nur im Rahmen sogenannter „Betriebe gewerblicher Art“ umsatzsteuerpflichtig werden, sind jPöR nach der neuen Rechtslage grundsätzlich Unternehmer, außer sie erbringen Leistungen auf öffentlich-rechtlicher Grundlage (vergleiche hierzu ausführlicher Kompass Gesundheit und Soziales 12/2018)

Veränderung der Systematik



Entstehung eines BgA bei mehr als 35.000 Euro Jahreseinnahmen aus wirtschaftlicher Tätigkeit

Nichtaufgriffsgrenze von 35.000 Euro Jahreseinnahmen nicht mehr relevant

Zwei aktuelle Schreiben des Bundesfinanzministeriums (BMF) bringen nun zumindest etwas Klarheit in die Vielzahl ungeklärter bzw. offener Fragen.

Das erste Schreiben vom 18.9.2019 betrifft die mögliche Einstufung einer juristischen Person des privaten Rechts als „sonstige Einrichtung des öffentlichen Rechts“ i. S. d. MWStSystRL. Diese Einordnung ist wichtig für eine mögliche Steuerfreiheit für Leistungen zwischen Einrichtungen des öffentlichen Rechts. Sofern eine private Rechtsform vorliegt, ist laut BMF eine Einrichtung des öffentlichen Rechts allerdings nur dann gegeben, wenn Handlungen im Rahmen öffentlicher Gewalt ausgeübt werden UND die Einrichtung privaten Rechts in die öffentliche Verwaltung eingegliedert ist. Daher werden private Einrichtungen (z. B. gemeinnützige Vereine) nur in sehr selten vorkommenden Ausnahmefällen wie juristische Personen öffentlichen Rechts behandelt werden können.

Das zweite Schreiben vom 14.11.2019 betrifft die Zusammenarbeit zweier jPöR auf öffentlich-rechtlicher Grundlage (öffentlich-rechtlicher Vertrag). Neben dem Vorliegen der in § 2 b Abs. 3 Nr. 2 UStG genannten Voraussetzungen ist gemäß dem genannten BMF-Schreiben nun zusätzlich zu prüfen, ob schädliche Wettbewerbsverzerrungen vorliegen. Für die Praxis bedeutet dies: Sollten jPöR beabsichtigt haben, auf Grundlage öffentlich-rechtlicher Verträge zusammenzuarbeiten um auf diese Weise die Steuerfreiheit der entsprechenden Leistungen zu erreichen, so ist dies vor dem Hintergrund möglicher Wettbewerbsverzerrungen erneut zu überprüfen. (Vergleiche hierzu <https://www.roedl.de/themen/oeffentlicher-sektor/bmf-schreiben-umsatzsteuerliche-restrictionen-interkommunale-zusammenarbeit-wettbewerb-spruefung>)

Kontakt für weitere Informationen



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



Dr. Christian Ortloff
Rechtsanwalt, Steuerberater
T +49 911 9193 3647
E christian.ortloff@roedl.com

DOWNLOADCENTER

für die Gesundheits- und Sozialwirtschaft



KOSTENLOSE...

E-Books

Whitepapers

Checklisten

Eckpunktepapiere



Jetzt runterladen:
www.roedl.de/downloadcenter-gesundheit-sozialwirtschaft



→ Gemeinnützigkeitsrecht

Jahressteuergesetz 2019

Ausblick auf die Reform des Gemeinnützigkeitsrechts

von Ronny Oechsner und Wibke Ullmann

Der Koalitionsvertrag der Regierung enthält entsprechende Ankündigungen, das zivilgesellschaftliche Engagement und das Ehrenamt zu fördern und zu stärken. Es sollen bestehende Regelungen entbürokratisiert, rechtliche Rahmenbedingungen verbessert sowie steuerliche Entlastungen geschaffen und ausgebaut werden.

Der Bundesrat bessert derzeit im Jahressteuergesetz 2019 bei Regelungen für Vereine und andere gemeinnützige Körperschaften nach. Es sollen zusätzliche steuerliche Anreize für z. B. das Ehrenamt geschaffen werden. Konkret stehen folgende Entlastungen auf dem Plan:

Die Übungsleiterpauschale soll von derzeit 2.400 Euro auf 3.000 Euro jährlich angehoben werden (§ 3 Nr. 26 EStG). Ebenso soll auch die Ehrenamtspauschale von 720 Euro auf 840 Euro jährlich angepasst werden (§ 3 Nr. 26a EStG). Durch die Anhebung insbesondere der Übungsleiterpauschale können auch von diesen Personen getragene Kosten (z. B. Reisekosten) besser als derzeit steuerfrei erstattet werden.

Das vereinfachte Verfahren für die Bestätigung von Zuwendungen soll von 200 Euro auf 300 Euro erhöht werden. Durch das vereinfachte Verfahren für die Bestätigung von Zuwendungen (§ 50 Absatz 4 EStDV) ist es Spendern möglich, ihre Zuwendungen allein durch Vorlage eines Kontoauszuges oder einer Bar-Quittung gegenüber ihrem Finanzamt nachzuweisen und damit steuermindernd geltend zu machen. Somit wird es hier ein Stück einfacher, „Kleinstspenden“ anzusetzen und der laufende Verwaltungsaufwand wird geringer.

Ebenfalls angehoben werden soll die Freigrenze für Einnahmen aus dem wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb. Hier steht eine Erhöhung von derzeit 35.000 Euro auf 45.000 Euro jährlich im Raum. Die Erhöhung soll insbesondere kleinere Vereine entlasten. Zur Ermittlung der Besteuerungsgrenze müssen zwar weiterhin die Einnahmen aufgezeichnet werden, wird die Grenze nicht erreicht, muss jedoch der Überschuss des wirtschaftlichen Geschäftsbetriebes nicht mehr ermittelt werden. Um der stetigen Änderung der tatsächlichen und wirtschaftlichen Bedingungen Rechnung zu tragen, sind steuerliche Regelungen (auch im Gemeinnützigkeits-

recht) permanent zu überprüfen und ggfs. anzupassen. Zur Erzeugung von mehr Rechtssicherheit für gemeinnützige Organisationen soll eine Vertrauensschutzregelung ins Gesetz aufgenommen werden.

Der Katalog der gemeinnützigen Zwecke des § 52 AO soll ergänzt werden um die „Einrichtung und Unterhaltung von Kommunikationsnetzwerken, die der Allgemeinheit ohne Gegenleistung offenstehen“. Die Erlaubnis zur Weitergabe von Nutzerdaten soll hier jedoch als schädliche Gegenleistung gelten.

Der Bundesrat hat weiterhin konkrete Änderungsvorschläge im Bereich des Gemeinnützigkeitsrechts, insbesondere der Unmittelbarkeit, vorgelegt. So soll der § 57 AO (Unmittelbarkeit) mit weitreichenden Folgen für die Zusammenarbeit von gemeinnützigen Einrichtungen und im Speziellen für Holdingkörperschaften ergänzt werden:

Absatz 3

„Eine Körperschaft verfolgt ihre steuerbegünstigten Zwecke auch dann unmittelbar im Sinne des Absatz 1 Satz 1, wenn sie satzungsgemäß durch planmäßiges Zusammenwirken mit mindestens einer weiteren Körperschaft, die im Übrigen die Voraussetzungen der §§ 51 bis 68 erfüllt, einen steuerbegünstigten Zweck verwirklicht. Die §§ 14 sowie 65 bis 68 sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass für das Vorliegen der Eigenschaft als Zweckbetrieb bei der jeweiligen Körperschaft die Tätigkeiten der nach Satz 1 zusammenwirkenden Körperschaften zusammenzufassen sind.“

Absatz 4

„Eine Körperschaft verfolgt ihre steuerbegünstigten Zwecke auch dann unmittelbar im Sinne des Absatz 1 Satz 1, wenn sie ausschließlich Anteile an steuerbegünstigten Kapitalgesellschaften hält und verwaltet.“

Die Konferenz der Finanzminister der Länder hat auf ihrer Tagung am 26.9.2019 weitere Vorschläge unterbreitet, u.a. neue steuerbegünstigte Zwecke wie z. B. Klimaschutz, Unterhaltung von Friedhöfen, Ortsverschönerung sowie Abschaffung der Pflicht zur zeitnahen Mittelverwendung bei kleinen Körperschaften (Einnahmen unter 45.000 Euro jährlich).

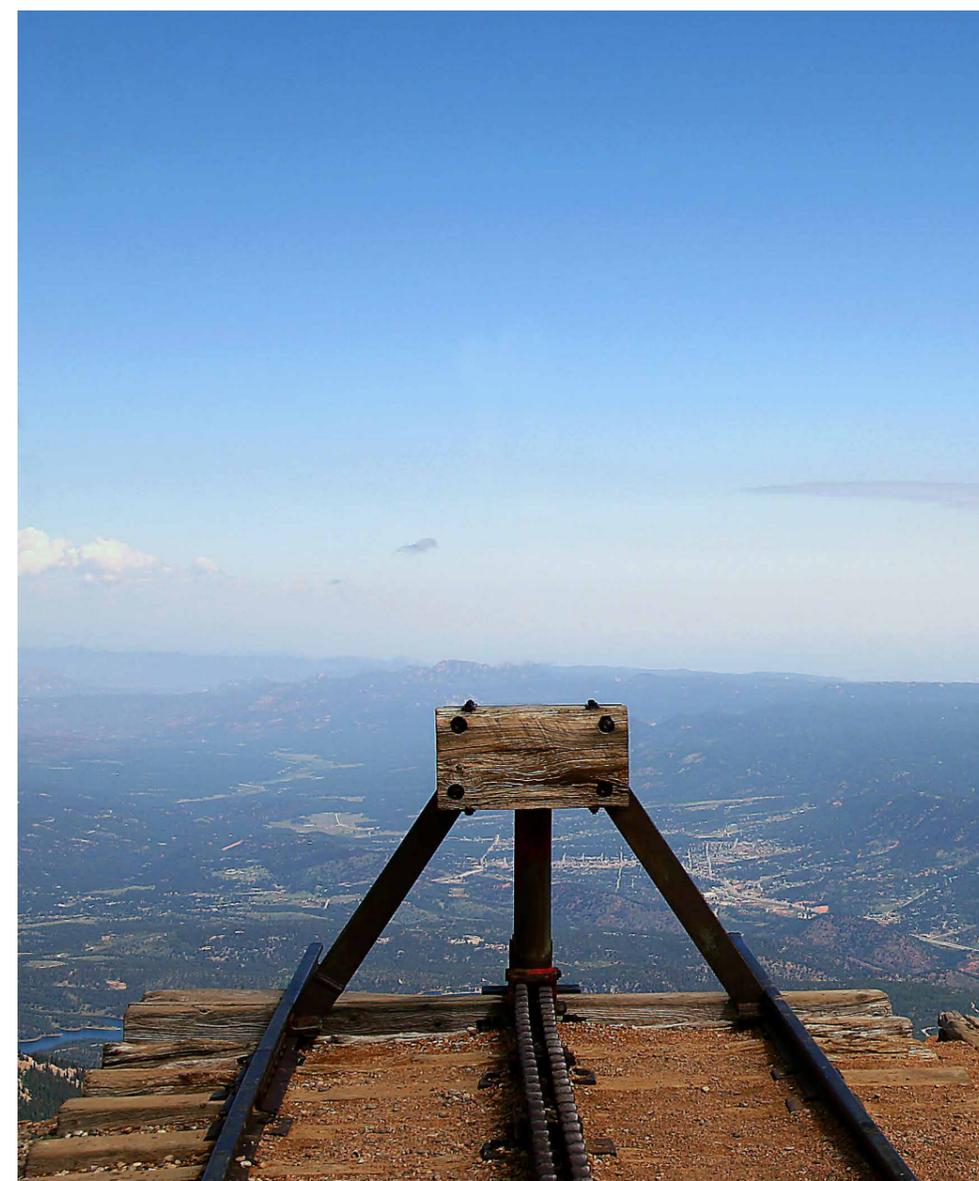
Kontakt für weitere Informationen



Ronny Oechsner
Steuerberater
T +49 221 949 909 439
E ronny.oechsner@roedl.com



Wibke Ullmann
Steuerberaterin
T +49 911 9193 3662
E wibke.ullmann@roedl.com





→ Gemeinnützigkeitsrecht

Vereinsrechtliche Betrachtung von Vergünstigungen für Mitglieder durch einen Verein und ihre Auswirkungen auf die Gemeinnützigkeit

von Dominik Wirtz und Jan-Claas Hille

Eine Vielzahl von Vereinen versucht durch Rabatte und Vergünstigungen sowohl vorhandene Mitglieder zu binden als auch neue Mitglieder zu werben. In der Regel werden in der Praxis Rahmenvereinbarungen von den Vereinen mit externen Dritten/Unternehmen abgeschlossen, auf Basis derer die Vereinsmitglieder Leistungen begünstigt beziehen können. Bei der Gestaltung der Rabatt- und Vergünstigungsarrangements treten Risiken bezüglich der Anerkennung der Gemeinnützigkeit des Vereins i. S. v. §§ 52 bis 55 AO, insbesondere hinsichtlich des Gebots der Selbstlosigkeit (§ 55 Abs. 1 AO), auf.

GRUNDLAGE

Schließt der Verein Rahmenverträge für seine Mitglieder z. B. für Versicherungen, muss der Vorstand für die-

se Leistung in analoger Anwendung des § 93 Abs. 1 S. 1 AktG bei seinen vereinspolitischen Entscheidungen auf Grundlage angemessener Informationen zum Wohle des Vereins handeln (Business Judgement Rule). Die Verantwortung, in welcher Weise und Gestalt Rabatte bzw. Vergünstigungen für Vereinsmitglieder angeboten werden, liegt also in der Entscheidungskompetenz der Vereinsleitung und sollte von dieser zur Absicherung der Sorgfaltspflicht ausreichend dokumentiert werden.¹ Dementsprechend muss die Leitung die einzelnen Rabatte bzw. Vergünstigungen vor dem Hintergrund des vereinsrechtlichen Gleichbehandlungsgebots mit Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), den satzungseigenen Vorgaben sowie den Vorschriften zur Gemeinnützigkeit i. S. d. §§ 52 bis 55 AO ausgestalten. Besonders risikoreich ist hierbei ein Verstoß gegen das Gebot der Selbstlosigkeit gemäß § Abs. 1 AO.²

¹Vgl. § 93 Abs. 1 S. 2 AktG.

²Vgl. Kirchhain [2019]; Mitgliedervergünstigungen aus vereins- und steuerrechtlicher Sicht, S. 153, in: npoR, 4./2019, S.153-158.

unentgeltlich erbrachten Leistungen im Rahmen seines gemeinnützigen Satzungszweckes erfolgen – die Mitglieder nicht in ihrer Eigenschaft als Mitglieder anzusehen sind. Als Beispiel hierfür könnten die „Tafeln“ gelten, die praktisch Lebensmittel an jeden vergünstigt bzw. umsonst abgeben. In diesen Fällen wird das Vereinsmitglied nicht in seiner Eigenschaft als Mitglied begünstigt, sondern als ein Bestandteil der allgemein geförderten Öffentlichkeit betrachtet.⁵

Lieferungen und/oder sonstige Leistungen im Rahmen seines ideellen Bereichs darf ein gemeinnütziger Verein grundsätzlich für alle Menschen unentgeltlich leisten. Außerdem ist es zulässig, dass der Verein für die Lieferungen und/oder die sonstigen Leistungen im Rahmen seines Zweckbetriebs Entgelte verlangt, wenn diese Einnahmen zur Kostendeckung dienen. Der gemeinnützige Verein kann differenzierte Entgelte für die Allgemeinheit sowie für seine Mitglieder (Rabatte bzw. Vergünstigungen) aufrufen, soweit es grundsätzlich allen Menschen frei steht, dem Verein beizutreten. Die Finanzverwaltung schränkt die Rabattierung bzw. Vergünstigung nach aktueller Auffassung jedoch maximal auf die Höhe der Mitgliederbeiträge des jeweiligen Vereins ein.⁶

VORTEILSZUWENDUNGEN FÜR VEREINSMITGLIEDER

Unschädlich für die Gemeinnützigkeit eines Vereins sind auch die geläufigen, aus dem Steuerrecht abgeleiteten Zuwendungen (Geburtstage, Jubiläum etc.) an Vereinsmitglieder in einem angemessenen Rahmen. Die Angemessenheitsgrenze kann hierbei in ausdrücklicher Anlehnung an die Lohnsteuerrichtlinie in Höhe von 60 Euro (Stand 2019) betrachtet werden. Diese bietet einen Referenzpunkt, ist jedoch nicht genau fixiert.⁷

Erhalten Mitglieder durch Verträge des Vereins mit externen Dritten Vorteilszuwendungen in Form von Rabatten bzw. Vergünstigungen durch den Dritten sind diese auch nicht schädlich für die Gemeinnützigkeit. Im Sinne des § 55 Abs. 1 Nr. 1 S. 2 AO dürfen keine Zuwendungen aus Mitteln der Körperschaft erfolgen.⁸ Dies ist hier nicht gegeben, da die Rabatte sowie Vergünstigungen grundsätzlich durch Mittel des externen Dritten finanziert werden. Der Verwaltungsaufwand gehört beim Verein in die Sphäre des ideellen Bereichs, da es sich dabei um grundlegende Vereinsarbeit im Rahmen der Mitgliederbetreuung handelt.⁹

Gemäß § 55 Abs. 1 Nr. 1 S. 2 AO dürfen die Mitglieder in ihrer Eigenschaft als Mitglieder keine Zuwendungen aus Mitteln des Vereins erhalten.³ Die Vereine müssen dementsprechend besondere Sorgfalt darauf legen, in welchem Umfang die Rabatte bzw. Vergünstigungen mit dem Gebot der Selbstlosigkeit der Zweckverfolgung vereinbar sind.

RABATTE SOWIE VERGÜNSTIGUNGEN IM ORIGINÄR GEMEINNÜTZIGEN BEREICH DES VEREINS

Unschädlich für die Gemeinnützigkeit sind grundsätzlich die Rabatte bzw. Vergünstigungen im ideellen Bereich und in der Zweckbetriebssphäre (originär gemeinnütziger Bereich). Gemäß § 55 Abs. 1 Nr. 1 S. 1 und Nr. 3 1. Alt. AO dürfen die Vereine ihre Mittel nur für die satzungsmäßigen Zwecke verwenden und es dürfen keine Personen durch Ausgaben, die dem Zweck des Vereins fremd sind, begünstigt werden.⁴ Dementsprechend ist das Verbot, die Mitglieder in ihrer Eigenschaft als Mitglieder zu begünstigen, als logische Konsequenz der dargestellten Gesetzgebung zu betrachten.

In diesem Sinne ist der § 55 Abs. 1 Nr. 1 S. 1 AO so auszulegen, dass – solange die vom Verein rabattierten bzw.

³Vgl. § 55 Abs. 1 Nr. 1 S. 1 AO.

⁴Vgl. § 55 Abs. 1 Nr. 1 S. 1 AO; § 55 Abs. 1 Nr. 3 1. Alt. AO.

⁵Vgl. § 52 Abs. 1 S. 1 AO.

⁶Vgl. Buchna / Leichinger / Seeger / Brox [2015], Gemeinnützigkeit im Steuerrecht, 11. Aufl., S. 155 ff.

⁷Vgl. Kirchhain [2019]; Mitgliedervergünstigungen aus vereins- und steuerrechtlicher Sicht, S. 154, in: npoR, 4./2019, S.153-158.

⁸Vgl. § 55 Abs. 1 Nr. 1 S. 2 AO.

⁹Vgl. Buchna / Leichinger / Seeger / Brox [2015], Gemeinnützigkeit im Steuerrecht, 11. Aufl., S. 155 ff.

RABATTE SOWIE VERGÜNSTIGUNGEN IM ERTRAGSTEUERLICHEN BEREICH DES VEREINS

Teilweise gestatten gemeinnützige Vereine ihren Mitgliedern ebenfalls Rabatte sowie Vergünstigungen für Lieferungen und sonstige Leistungen im ertragsteuerpflichtigen Bereich des Vereins (wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb). Auch hier vertritt die Finanzverwaltung in der Regel die Anschauung, dass diese Rabatte bzw. Vergünstigungen nicht gegen das Gebot der Selbstlosigkeit verstoßen, soweit diese Annehmlichkeiten den Mitgliederbeitrag nicht übersteigen.¹⁰

Losgelöst vom Vergleich der Höhe des Mitgliederbeitrags auf der einen Seite und der Höhe der Rabatte bzw. Vergünstigungen auf der anderen Seite besteht im ertragsteuerpflichtigen Bereich die Gefahr, dass gerade Vergünstigungen und Rabatte zu verdeckten Gewinnausschüttungen des Vereins an die nichtgemeinnützigen Mitglieder führen.¹¹ Bei der verdeckten Gewinnausschüttung handelt es sich um eine Vermögensminderung oder verhinderte Vermögensmehrung auf Vereinsebene, die durch das Gesellschaftsverhältnis (hier die Mitgliedschaft) veranlasst ist.¹² Dies ist schädlich für die Gemeinnützigkeit des Vereins, da die Mitglieder nicht mehr i. S. v. § 52 I S. 1 AO unter die Allgemeinheit subsummiert werden können. Das Vorliegen einer verdeckten Gewinnausschüttung wird in der Regel anhand der Angemessenheit der Entgelte im Vergleich zu fremden Dritten beurteilt. Zumeist werden die Vergleichspreise nicht auf Ebene einzelner Mitglieder, sondern auf der gesamten Vereinsebene überprüft, wodurch es zu falschen Ergebnissen kommen kann. Eine angemessene Dokumentation der gestatteten Rabatte sowie Vergünstigungen mit entsprechenden Belegen über Vergleichspreise ist hier von immenser Bedeutung, um den Status der Gemeinnützigkeit des Vereins nicht zu gefährden.

FAZIT

Aufgrund der aufgezeigten vereins- sowie gemeinnützigkeitsrechtlichen Grundlagen sollte eine detaillierte Planung und laufende Kontrolle von Vergünstigungen sowie Rabatten für Mitglieder von den einzelnen Vereinen erfolgen. Die Erörterung, Herausstellung und Beachtung der Grenzen der Satzung des Vereins und der gemeinnützlichkeitsrechtlichen Vorschriften, innerhalb derer der Verein unternehmerisch aktiv tätig werden darf, sind zu überwachen. Die Gestaltung sowie die Motivation des Vereins für Mitgliederrabatte und -vergünstigungen sollte in einem ausreichenden Maß aufgezeichnet und dargelegt werden, um verdeckte Gewinnausschüttungen zu vermeiden. Um die Risiken von Verstößen und Mängeln des Vereins hinsichtlich der vereins- und gemeinnützlichkeitsrechtlichen Vorschriften zu minimieren und dementsprechend Strafen für den Verein und seine Organe zu vermeiden, könnten die Vergünstigungen bzw. Rabatte für Mitglieder in das interne Kontrollsystem des Vereins (Compliance im Rahmen eines Tax Compliance Systems) integriert werden.

¹⁰ Vgl. Kirchhain [2019]; Mitgliedervergünstigungen aus vereins- und steuerrechtlicher Sicht, S. 155, in: npoR, 4./2019, S.153-158.

¹¹ Vgl. Kirchhain [2019]; Mitgliedervergünstigungen aus vereins- und steuerrechtlicher Sicht, S. 155, in: npoR, 4./2019, S.153-158.

¹² Vgl. R 8.5 Verdeckte Gewinnausschüttung KSTR.

Kontakt für weitere Informationen



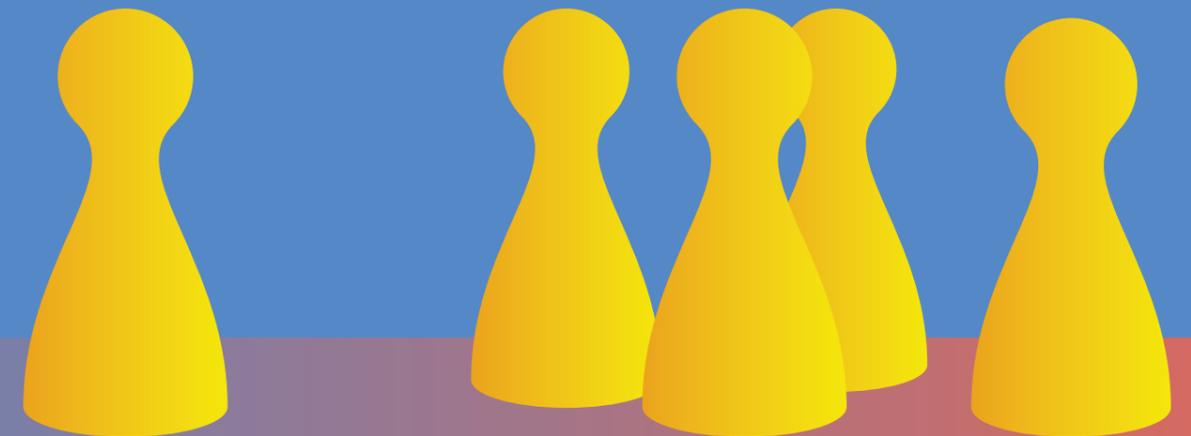
Dominik Wirtz
B.A. Master Audit & Tax
T +49 221 949 909 423
E dominik.wirtz@roedl.com



Jan-Claas Hille
Dipl.-Kaufmann, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater
T +49 221 949 909 432
E jan.claas-hille@roedl.com

IM NÄCHSTEN FOKUS

Lesen Sie in unserer nächsten Ausgabe im März 2020 ein Themenspecial rund um den Bereich Beihilfe- und Vergaberecht in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft



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.