Solidaris

Jahrgang 27 . Ausgabe 1 . Februar 2024

Solidaris Information

Fakten aktuell

4 Nachhaltigkeitsberichterstattung 2025 – jetzt Status quo prüfen

7 Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen und ihr Beweiswert im Arbeitsrecht

9 Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit der neuen Grundsteuer

11 Kein Aufteilungsgebot bei Mitvermietung von Betriebsvorrichtungen

13 Neues zur Umsatzsteuerbefreiung von labordiagnostischen Leistungen

Interview

15 Handlungsfähig in schwierigen Zeiten – Perspektiven für die Gesundheits- und Sozialwirtschaft

Beratung aktuell

18 Software-Einführung und Datenschutz – Teil 2

21 Auswahl eines externen Datenschutzbeauftragten

24 AOP-Katalog 2024 und Hybrid-DRG-Verordnung – Revolution im ambulanten Bereich?

26 Wirtschaftsplanung in Krisenzeiten – Was braucht der Abschlussprüfer?

28 Neue internationale Standards für die Interne Revision

Intern

30 Neue Kompetenzträger

Seminare

31 Aktuelle Seminare

Impressum

Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Jens Thomsen

auch wenn die Inflation aktuell zurückgegangen ist und sich für das laufende Jahr 2024 mehr als halbieren soll, so sei es für eine Entwarnung noch zu früh, schränkte Dr. Joachim Nagel, Präsident der Deutschen Bundesbank, im Dezember 2023 ein. Durch die hohe Inflation der letzten beiden Jahre ist der wirtschaftliche Druck auf die gesamte Wirtschaft unverändert enorm hoch.

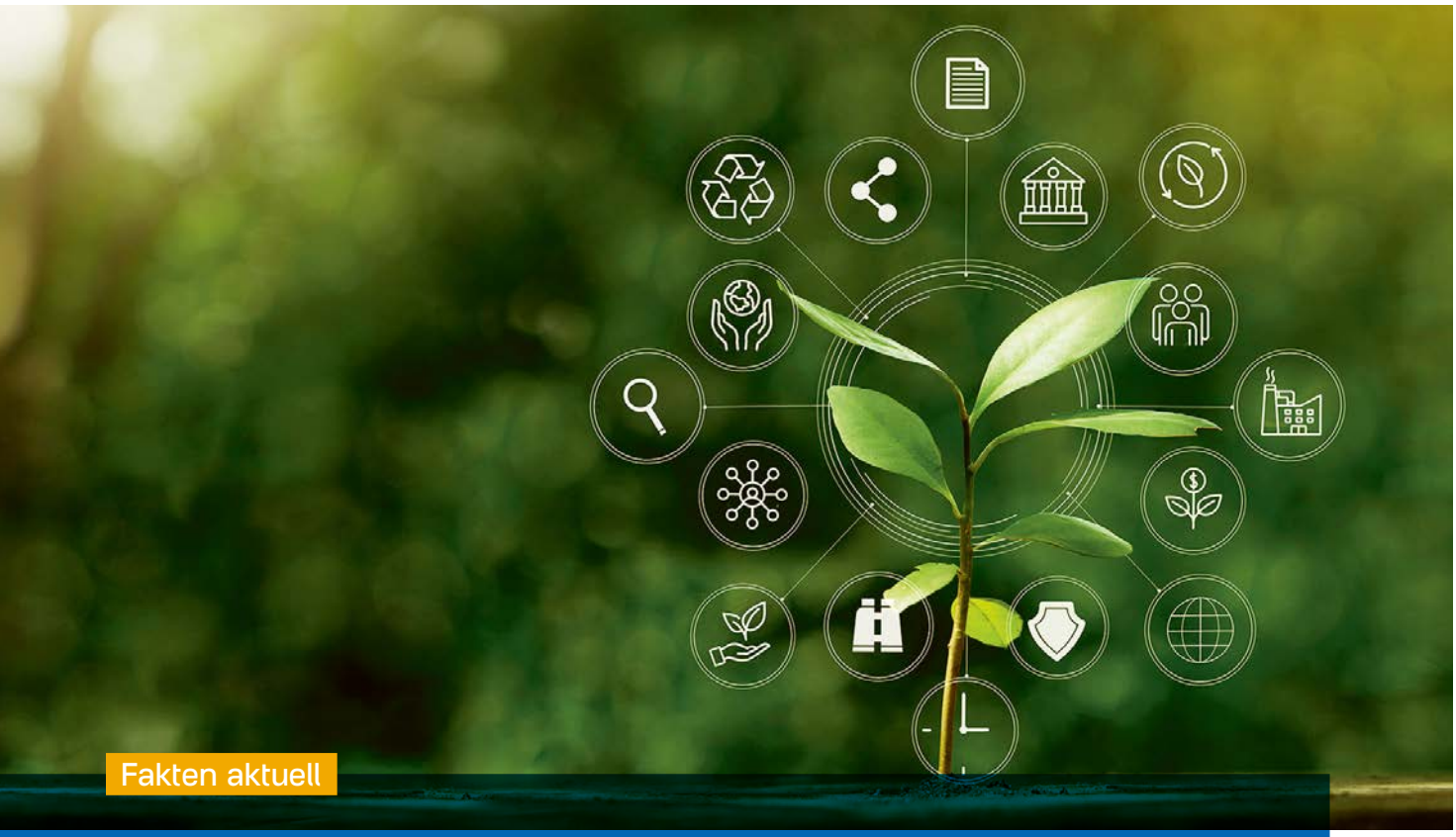
Die Jahresergebnisse der Unternehmen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft in Deutschland waren im Geschäftsjahr 2022 erneut und durchgängig rückläufig, viele Einrichtungen mussten deutliche operative Fehlbeträge hinnehmen. Die (vorläufigen) Ergebnisse für das Geschäftsjahr 2023 sowie die Wirtschaftspläne für das Geschäftsjahr 2024 weisen, insbesondere im Bereich der Krankenhäuser, operative Rekorddefizite aus. Insgesamt ist in der Branche der Gesundheits- und Sozialwirtschaft ein signifikanter Anstieg des Insolvenzrisikos zu erwarten, weil die Liquiditätsplanungen im Laufe des Jahres 2024 eine (drohende) Zahlungsunfähigkeit widerspiegeln. In welchem Umfang die Gesellschafter (Städte, Kommunen, Bistümer, Stiftungen, Orden etc.) in der Lage und bereit sind, den Einrichtungen die notwendigen Mittel zur Aufrechterhaltung der Zahlungsfähigkeit zur Verfügung zu stellen, ist derzeit nicht absehbar.

Diese wirtschaftliche Gemengelage spiegelt sich auch in der Themenauswahl dieser Ausgabe der *Solidaris Information* wider. Die Leiter unseres Geschäftsbereichs Unternehmensberatung, Frau Claudia Schürmann-Schütte und Herr Matthias Hennke, erörtern im Interview, welche Möglichkeiten bestehen, auch in der Krise handlungsfähig zu bleiben und gute Lösungen für das Unternehmen zu finden (S. 15). Außerdem beleuchten wir, was eine gute Wirtschaftsplanung in Krisenzeiten ausmacht und wie sie dabei helfen kann, die Anforderungen an die Going-Concern-Prämisse zu erfüllen (S. 26).

Auch für viele Unternehmen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft rückt die Verpflichtung, eine Nachhaltigkeitsberichterstattung vorzulegen, immer näher. Ab 2025 ist es soweit – höchste Zeit, mit den Vorbereitungen zu beginnen (S. 4). Das Thema Datenschutz bleibt ebenfalls ein Dauerbrenner. In dieser Ausgabe beleuchten wir neben Vorkehrungen, die diesbezüglich bei der Software-Einführung zu beachten sind (S. 18), auch die Vorteile, die eine Beauftragung eines externen Datenschutzbeauftragten mit sich bringt (S. 21).

Ich wünsche Ihnen eine interessante und erkenntnisreiche Lektüre!

Ihr



Fakten aktuell

Nachhaltigkeitsberichterstattung 2025 – jetzt Status quo prüfen

Von Matthias H. Appel und Dr. Christoph Thiesen

Im Rahmen der Implementierung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und der Taxonomie-Verordnung sind auch große Kapitalgesellschaften im Sektor Gesundheits- und Sozialwirtschaft verpflichtet, ab dem Geschäftsjahr 2025 einen Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen, der in einem gesonderten Abschnitt des Lageberichts darzulegen ist. Zudem sind Einrichtungsträger, die gemäß ihrer Satzung oder ihrem Gesellschaftsvertrag wie große Kapitalgesellschaften berichten müssen, angehalten, ihre Berichterstattung zu erweitern. Auch die kreditgebenden Banken und Fördermittelgeber sowie weitere Stakeholder fordern verstärkt die Einhaltung und Offenlegung von Nachhaltigkeitskriterien. Durch die zwingende Einbindung in den Lagebericht erfolgt eine deutliche Ausweitung der Dokumentationsanforderungen der externen Rechnungslegung. Das Thema Nachhaltigkeit ist hierbei als integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie bzw. Aufgabe der Geschäftsführung anzusehen.

Bestandsaufnahme frühzeitig starten

Der Lagebericht soll in Zukunft detaillierte Informationen zu Nachhaltigkeitsaspekten wie Umweltrechten, sozialen Rechten, Menschenrechten und Governance-Faktoren einschließen. Hierbei ist es essenziell, dass die nachhaltigkeitsbezogenen Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse klar und verständlich für die Adressaten des Lageberichts dargestellt werden. Bei diesem Prozess müssen die umfassenden Richtlinien der EU-Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (European Sustainability Reporting Standards – ESRS) unbedingt berücksichtigt werden.

Die Informationsbeschaffung und die Implementierung der standardkonformen Berichterstattung werden erfahrungsgemäß einen erheblichen zeitlichen Vorlauf in den Bereichen Beschaffung, Controlling, Küche, Personal, Technik und Finanzbuchhaltung benötigen. Nachhaltigkeitsbeauftragte und Geschäftsführung sollten daher folgende Hinweise berücksichtigen:

- Legen Sie frühzeitig Verantwortlichkeit, Strategie und Kommunikation fest.
- Führen Sie frühzeitig eine Wesentlichkeitsanalyse der Nachhaltigkeitsaspekte durch.
- Identifizieren Sie die wesentlichen Handlungsfelder (z. B. Emissionsreduzierung, Gebäude, Lebensmittel); wie hoch sind die CO_2-Einsparungen und welche Maßnahmen sind notwendig?
- Klären Sie die Datenerfassung und die Berichtsabläufe mit Ihrem Abschlussprüfer.

Vor dem Hintergrund der knappen Zeitschiene und der Komplexität einer CSRD-konformen Berichterstattung empfehlen wir, bereits in den nächsten Monaten eine Bestandsaufnahme und eine Wesentlichkeitsanalyse umzusetzen.

Ausgangspunkt Wesentlichkeitsanalyse

Die Wesentlichkeitsanalyse ist ein wichtiger Bestandteil der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Sie ist der Ausgangspunkt für die Identifizierung der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte eines Unternehmens. Diese Aspekte sind dann in der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu berücksichtigen. Die Erkenntnisse aus der Wesentlichkeitsanalyse ermöglichen hierbei eine entsprechende Identifikation der nachhaltigkeitsbezogenen Risiken bzw. der notwendigen Anpassung des Risikomanagements.

Negative oder positive Auswirkungen, die das Unternehmen – in Bezug auf ESG-Aspekte (Environment, Social und Governance) – auf die Umwelt und die Menschen hat oder haben könnte (sog. „Impact Materialität"), müssen in der Analyse näher betrachtet werden. Auch ist die finanzielle Materialität zu prüfen. Demnach ist ein ESG-Aspekt zu betrachten, wenn er wesentliche finanzielle Auswirkungen auf das Unternehmen nach sich zieht (oder dies erwartet wird). Risiken und Chancen, die sich innerhalb von kurz-, mittel- und/oder langfristigen Zeithorizonten unter anderem wesentlich auf Cashflows, Kapitalkosten oder Immobilien auswirken, müssen näher betrachtet werden.

ESRS 1 legt fest, dass das Unternehmen für die wesentlichen Aspekte seine Richtlinien, Maßnahmen und Ziele zur Bewältigung dieser Auswirkungen offenlegen muss. Falls das Unternehmen noch keine Richtlinien oder Ziele umgesetzt hat, ist darzulegen, wann und wie eine Umsetzung erfolgt. Am Ende der Wesentlichkeitsanalyse sollten daher immer eine Definition und eine Priorisierung der wesentlichen Handlungsfelder stehen, die entsprechend Eingang in die Implementierungsstrategie finden. Im Fokus aktueller Projekte stehen hierbei insbesondere die Themen

- Dekarbonisierungsstrategie,
- Abfall- und Wasserreduktion,
- Bewohner- bzw. Patientensicherheit,
- Mitarbeiterzufriedenheit sowie
- Compliance und Digitalisierung.

Strategische Chancen nutzen

Gesundheits- und Sozialunternehmen sollten bereits heute die zukünftige Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigen. Insbesondere in den Themenfeldern Immobilie und Personal ergeben sich in den nächsten Jahren enorme Chancen, aber auch Risiken durch die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Entsprechende Weichenstellungen sollten bereits heute erfolgen.

Um beispielsweise die anspruchsvollen Energieeffizienz- und Klimaziele zu realisieren, wurden in den letzten Jahren die Rechtsvorschriften zur Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden verschärft. Darüber hinaus sind die Betreiber von Gesundheitseinrichtungen dazu verpflichtet, die Auswirkungen des Klimawandels auf die Gesundheit der Patienten bzw. Bewohner sowie den Betrieb zu evaluieren. Dies beinhaltet auch die Analyse potenzieller Anpassungslösungen wie Gebäudekühlung und Sonnenschutzsysteme.

Die Vorgaben sollen sicherstellen, dass Immobilien einen hohen Energiestandard erfüllen und eine geringe Umweltbelastung verursachen. Zusätzlich wird erstmals eine ökologische Bewertung über den gesamten Lebenszyklus der Immobilien durchgeführt. Hierbei werden alle Umweltauswirkungen, die mit dem Bau, dem Betrieb und der Entsorgung der Immobilie im Zusammenhang stehen, vollumfänglich berücksichtigt. Die umfassende Betrachtung ermöglicht es den Trägern, Transparenz zu schaffen und die finanziellen Möglichkeiten und Risiken einer nachhaltigen Immobilie zu evaluieren.

Nach den Vorgaben der CSRD werden Unternehmen zukünftig verpflichtet, Angaben über Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf Mitarbeiter in der Wertschöpfungskette näher zu beleuchten. In diesem Zusammenhang ist insbesondere die Information, ob eine systematische Analyse der Lieferanten (z. B. Einhaltung der

menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten) erfolgt bzw. ein Verhaltenskodex für Lieferanten existiert, von zentraler Bedeutung. Dies betrifft insbesondere Arbeitnehmergruppen, die in Branchen mit hohem Kosten-, Leistungs- und Zeitdruck arbeiten.

Außerdem müssen Unternehmen Angaben über die Auswirkungen ihrer Tätigkeiten auf ihre eigenen Beschäftigten machen. Dies betrifft insbesondere die Aspekte „Gesundheitsschutz und Sicherheit" (z. B. Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen), „Arbeitsbedingungen" (z. B. Arbeitszeiten) sowie „Soziale Beziehungen" (z. B. Angaben zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie).

Die Implementierung der Governance-Faktoren in die Nachhaltigkeitsberichterstattung bedingt eine Überprüfung bestehender Abläufe des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems sowie der personellen Zusammensetzung der Leitungs- und Aufsichtsorgane.

Wirtschaftlicher Druck und Klimaschutzfahrplan

Die Implementierung des ESRS E1 „Klimawandel" nimmt eine zentrale Position in der umfassenden Transformation ein. Dieser Standard definiert eine Vielzahl von Leistungsindikatoren, die erstmals offen kommuniziert werden müssen. Die Betreiber sind ab dem Jahr 2025 angehalten, in sich wiederholenden Fünfjahreszeiträumen klare Ziele zur Reduktion von Emissionen zu formulieren und Meilensteine sowie den Grad der Zielerreichung transparent darzulegen. Dies beinhaltet auch die Ausarbeitung konkreter Aktionspläne. Der initiale Zielzeitraum (z. B. 2026 bis 2030) wird als Ausgangsbasis ein aktuelles Referenzjahr zwischen 2022 und 2025 haben. Die aus betrieblichen Aktivitäten resultierenden Treibhausgasemissionen werden standardisiert in CO_2-Äquivalenten (in Tonnen) angegeben. Schrittweise sollten die Betreiber eine trägerspezifische Klimaneutralität anstreben und diesen Prozess in einem langfristigen Klimaschutzfahrplan dokumentieren, der auch für externe Parteien verständlich ist. Es ist von Bedeutung, die finanziellen Auswirkungen der notwendigen Maßnahmen im Zusammenhang mit den angestrebten Emissionseinsparungen zu berücksichtigen.

Die umfassende Betrachtung der laufenden und investiven Aufwendungen verdeutlicht den langfristigen finanziellen Handlungsspielraum des Betreibers. Daher ist es für Unternehmen wesentlich, bereits im Vorfeld Investitionsbedarfe, potenzielle Finanzierungslücken und mögliche Anpassungen des Geschäftsmodells strategisch zu analysieren. Gegenwärtige Förderprogramme im Bereich Klimaschutz weisen häufig Limitierungen auf, weshalb es erforderlich ist, alternative Finanzierungsoptionen zu identifizieren.

Grundsätzlich gilt es zu berücksichtigen, dass die Transformation zu einem nachhaltigeren Geschäftsmodell zunächst (regelmäßig) mit erhöhten Investitionskosten verbunden ist. Angesichts der aktuellen Rahmenbedingungen ist es daher von entscheidender Wichtigkeit, eine umfassende Kosten-Nutzen-Analyse durchzuführen, um die langfristigen finanziellen Auswirkungen besser einzuschätzen. Mit Hilfe von Szenarioanalysen lassen sich unterschiedliche Transformationspfade betrachten und optimierte Strategien entwickeln.

Fazit

Bereits ab 2025 müssen zahlreiche Unternehmen eine prüfungspflichtige Nachhaltigkeitsberichterstattung vorlegen und offenlegen. Zur Vermeidung von Haftungsrisiken und Reputationsschäden müssen die Unternehmen zeitnah einen laufenden ESG-konformen Überwachungs- und Berichterstattungsprozess implementieren. Hierbei können, soweit schon vorhanden, bestehende Prozesse und Richtlinien (z. B. Compliance, Beschaffungsrichtlinie, EMAS) entsprechend integriert werden.

Matthias H. Appel
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

Freiburg
T +49 761 79186-35
m.appel@solidaris.de

Dr. Christoph Thiesen
Wirtschaftsprüfer

Köln
T +49 2203 8997-133
c.thiesen@solidaris.de

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen und ihr Beweiswert im Arbeitsrecht

Von Agnes Lisowski und André Spak

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sind im Arbeitsrecht häufig Gegenstand von Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 28. Juni 2023 – 5 AZR 335/22 – gibt Aufschluss darüber, wie der Beweiswert einer solchen Bescheinigung durch den Arbeitgeber erschüttert werden kann – und wie nicht.

Der Fall

Der Arbeitnehmer war seit dem 16. Januar 2020 als technischer Sachbearbeiter beschäftigt. Mit der dem Kläger am 2. September 2020 zugegangenen Kündigung kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 30. September 2020. Der Arbeitnehmer arbeitete bis zum 4. September 2020 weiter. In der Zeit vom 7. September 2020 bis zum 30. September 2020 war der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt. Er legte zwei Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor: Eine Erstbescheinigung vom 7. bis zum 20. September 2020 und eine Folgebescheinigung ab dem 21. bis zum 30. September 2020. Der Arbeitgeber zahlte dem Arbeitnehmer daraufhin für September 2020 weder eine Arbeitsvergütung noch eine Entgeltfortzahlung. Hiergegen erhob der Arbeitnehmer Klage und machte Ansprüche auf Arbeitsvergütung und Entgeltfortzahlung geltend. Im Verfahren legte der Arbeitnehmer die für den Versicherten gedachten Ausfertigungen der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für den Zeitraum vom 7. September bis zum 15. November 2020 vor, aus denen die ICD-10-Codes (die AU-begründenden Diagnosen) hervorgingen. Als ICD-Code war zunächst „M25.51 G R“ (Gelenkschmerz Schulterregion gesichert rechts) und ab dem 16. Oktober 2020 zusätzlich „75.5 G R“ (Bursitis im Schulterbereich gesichert rechts) und „75.8 G R“ (Sonstige Schulterläsionen gesichert rechts) angegeben. Der Kläger reichte zusätzlich einen Befundbericht zu einer MRT-Untersuchung seines rechten Schultergelenks vom 16. September 2020 ein.

Die Vorinstanzen gaben dem Arbeitnehmer Recht. Mit der Revision verfolgte der Arbeitgeber die Klageabweisung hinsichtlich des Entgeltfortzahlungsanspruchs weiter mit der Begründung, dass der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert sei, da sie nicht entsprechend den Vorgaben der „Richtlinie des Ge-

meinsamen Bundesausschusses über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit in die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung“ (im Folgenden AU-Richtlinie) ausgestellt wurden. Schulterschmerzen seien nach spätestens sieben Tagen durch eine Diagnose oder Verdachtsdiagnose zu ersetzen.

Die Entscheidung

Das BAG wies die Revision als unbegründet ab. Das BAG stellte zunächst klar, dass eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung keine gesetzliche Vermutung einer tatsächlich bestehenden Arbeitsunfähigkeit mit der Folge begründe, dass diese nur durch einen eindeutigen Beweis des Gegenteils angegriffen werden könne. Der Arbeitgeber könne den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch auf andere Weise erschüttern. Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung könne im Einzelfall durch Verstöße gegen die Vorgaben der AU-Richtlinie erschüttert werden. Da das Entgeltfortzahlungsgesetz auf die AU-Richtlinie jedoch keinen Bezug nimmt, entfalte diese keine direkte Wirkung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer als Parteien eines Arbeitsverhältnisses. Versteht man die Vorgaben der AU-Richtlinie jedoch als den allgemeinen Stand der medizinischen Erkenntnisse, so können laut dem BAG die Abweichungen von den Vorgaben, die sich auf medizinische Erkenntnisse zur sicheren Feststellbarkeit der Arbeitsunfähigkeit beziehen (vgl. § 4 und § 5 der AU-Richtlinie), Fragen hinsichtlich der Arbeitsunfähigkeit aufwerfen. Dies treffe unter anderem zu, wenn die Dauer der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit nicht zu dem vom Arzt bescheinigten ICD-10-Code passe. In diesem Falle wäre die Beweiskraft der gesamten Bescheinigung erschüttert und nicht nur für die Zeit nach Ablauf der von dem Arbeitgeber vorgetragenen „zulässigen“ sieben Tage.

In dem vorliegenden Fall erachteten die Gerichte, dass die bescheinigten ICD-10-Codes bereits eine Diagnose und nicht, wie von dem Arbeitgeber vorgetragen, lediglich die Feststellung von Symptomen darstellen, so dass kein Verstoß gegen die AU-Richtlinie vorliege.

Das Entgeltfortzahlungsgesetz sieht für die Wirksamkeit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung lediglich die Schriftform sowie die Angabe der voraussichtlicher Dauer der Arbeitsunfähigkeit vor. Diese Voraussetzungen sah das BAG als erfüllt an. Einen Zusammenhang zwischen der Kündigungsfrist und der Dauer der insgesamt bescheinigten Arbeitsunfähigkeit hielt das Gericht für nicht erwiesen.

Fazit

Das Urteil des BAG unterstreicht erneut den hohen Beweiswert einer ordnungsgemäß ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung im Arbeitsrecht. Arbeitgeber können diesen Beweiswert nur durch konkrete Darlegung von Umständen erschüttern, die Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers begründen. Sie können sich dabei auch an den Vorgaben der AU-Richtlinie orientieren.

Agnes Lisowski
Rechtsanwältin, Zertifizierte Datenschutzbeauftragte (GDDcert. EU)

Münster
T +49 251 48261-178
a.lisowski@solidaris.de

André Spak, LL.M.
Rechtsanwalt, Steuerberater,
Fachanwalt für Steuerrecht,
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Münster
T +49 251 48261-155
a.spak@solidaris.de

Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit der neuen Grundsteuer

Von Andrina Dartmann und Corinna Kampwerth

Ab dem 1. Januar 2025 soll von den Gemeinden die neue Grundsteuer erhoben werden. Diese basiert auf den Feststellungen des Grundsteuerwerts auf den 1. Januar 2022, die durch eigene Grundlagenbescheide des Finanzamts erfolgen (siehe *Solidaris Information 2/2022* und *3/2023*). Das Finanzgericht (FG) Rheinland-Pfalz hat nun in zwei Entscheidungen (Beschlüsse vom 23. November 2023 – 4 V 1295/23 und 4 V 1429/23) die Vollziehung von Grundsteuerbescheiden, die nach den neuen Bewertungsregelungen des Bundesmodells erlassen wurden, wegen ernstlicher Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Bescheide und an der Verfassungsmäßigkeit der gesetzlichen Bewertungsregelungen des Bundesmodells ausgesetzt.

Im ersten Fall ging es um ein Einfamilienhaus mit einer Wohnfläche von 72 Quadratmetern. Es wurde im Jahr 1880 errichtet, seit Jahrzehnten nicht renoviert und ist noch mit einer Einfachverglasung der Fenster versehen. Die Grundeigentümerin brachte daher an, dass der gesetzlich normierte Mietwert pro Quadratmeter überhöht sei. Durch die starken Typisierungen würden Wertunterschiede zwischen verschiedenen Immobilien nicht realitätsgerecht abgebildet. Des Weiteren sei im Bewertungsrecht keine Möglichkeit vorgesehen, einen geringeren Grundsteuerwert durch ein Sachverständigengutachten nachzuweisen. Das Finanzamt wandte dennoch den gesetzlich normierten Mietwert an.

Auch der zweite Streitfall betraf ein Einfamilienhaus. Dieses wurde im Jahr 1977 bezugsfertig errichtet und hat eine Wohnfläche von 178 Quadratmetern. Der Antragsteller trug vor, dass aufgrund der eingeschränkten Nutzbarkeit des Grundstücks auf den Bodenrichtwert ein Abschlag von 30 % vorzunehmen sei, weil sich das Grundstück in einer Hanglage befinde, nur durch einen Privatweg erschlossen sei und es sich um eine Bebauung in zweiter Reihe handele. Dennoch berücksichtigte das Finanzamt den Bodenrichtwert in voller Höhe.

Das FG Rheinland-Pfalz äußerte in seinen Beschlüssen ernstliche Zweifel sowohl an der einfachrechtlichen Rechtmäßigkeit der einzelnen Bescheide als auch an der Verfassungsmäßigkeit der zugrunde liegenden Bewertungsregeln. Bei Ersterem sei fraglich, ob die in die Bewertung eingeflossenen Bodenrichtwerte rechtmäßig zustande

gekommen seien. Die Zweifel beruhten auf Bedenken bezüglich der Vollständigkeit der Datengrundlage, da in den geführten Kaufpreissammlungen der Gutachterausschüsse Datenlücken und damit Verzerrungen bei der Ermittlung der Bodenrichtwerte zu befürchten seien. Daneben beständen auch Zweifel an der Unabhängigkeit der Gutachterausschüsse, da nach der rheinland-pfälzischen Gutachterausschussverordnung die Möglichkeit einer Einflussnahme nicht ausgeschlossen werden könne. Des Weiteren führt das FG an, dass es dem Steuerpflichtigen zur Vermeidung von erheblichen Härten möglich sein müsse, einen niedrigeren als den typisierten Grundsteuerwert nachzuweisen. Hierzu dürfe auch nicht ein förmliches Sachverständigengutachten gefordert werden.

Die verfassungsmäßigen Bedenken des FG liegen in einer möglichen Verletzung des allgemeinen Gleichheitsgrundsatzes nach Art. 3 Abs. 1 GG. Es sei nicht eindeutig, was der genaue Belastungsgrund der Grundsteuer sei und wie überprüft werden könne, ob die durch das Bewertungssystem erreichten Bewertungsergebnisse relationsgerecht sind. Demnach sei fraglich, ob dadurch tatsächlich bestehende Wertunterschiede angemessen abgebildet werden können. Zudem gibt es seitens des FG ernstliche Zweifel an der Eignung der Regelungen des Bewertungsgesetzes, eine realitäts- und relationsgerechte Grundstücksbewertung zu erzielen. Durch die starken Typisierungen und Pauschalierungen sei es denkbar, dass Wertverzerrungen entstehen und alle individuellen Umstände nahezu vollständig vernachlässigt werden könnten. Durch die Regelungen komme es bei hochwertigen Immobilien systematisch zu einer Unterbewertung und bei Immobilien in weniger begehrten Lagen oder in schlechtem baulichem Zustand bzw. mit weniger hochwertigen Ausstattungsmerkmalen zu einer Überbewertung. Dies führe in erheblichem Umfang zu Wertverschiebungen, wodurch nicht mehr von einer gleichheitsgerechten Bewertung ausgegangen werden könne. Zusätzlich würden die Bodenrichtwerte oft aus der Aufteilung von Gesamtkaufpreisen in einen Gebäude- und einen Bodenanteil ermittelt, ohne dass den Gutachterausschüssen effektive Instrumente zur Sachverhaltsermittlung und zur Bestätigung der Angaben von Grundstückseigentümern vorlägen.

Des Weiteren geht das FG im Gegensatz zur Auffassung des Finanzamts davon aus, dass für den Rechtschutz hinsichtlich der Bodenrichtwerte der Finanzrechtsweg umfassend eröffnet ist und nicht die Verwaltungsgerichte zuständig sind. Dadurch wird für Steuerpflichtige eine zweifache Rechtsverfolgung in verschiedenen Gerichtszweigen vermieden. Aufgrund der grundsätzlichen Bedeutung hat das FG Rheinland-Pfalz die Beschwerde zum Bundesfinanzhof zugelassen.

Fazit

Das FG Rheinland-Pfalz hat in den beiden dargestellten Einzelfällen die Vollziehung der in den Streitfällen erlassenen Grundsteuerbescheide ausgesetzt. Dies führt jedoch weder zu einer Aufhebung der angegriffenen Bescheide noch zu einer abschließenden Entscheidung über die Verfassungsmäßigkeit der zugrunde liegenden Bewertungsregeln des Bundesmodells. Allerdings wurden bereits Musterklagen gegen das Bundesmodell vom Bund der Steuerzahler Deutschland und von Haus & Grund Deutschland eingereicht. Ein von den beiden Verbänden in Auftrag gegebenes Rechtsgutachten kommt zu dem Ergebnis, dass das Grundsteuergesetz verfassungswidrig ist. Eine endgültige Entscheidung über die Verfassungsmäßigkeit der Grundsteuerreform bleibt weiterhin abzuwarten. Innerhalb der einmonatigen Einspruchsfrist kann unter Berufung auf eine Musterklage Einspruch gegen den Feststellungsbescheid eingelegt und das Ruhen des Verfahrens beantragt werden. Kommt das Finanzamt dem Antrag nach, bleibt das Einspruchsverfahren bis zu einem Urteil in der Musterklage offen.

Andrina Dartmann
Steuerberaterin

Münster
+49 251 48261-156
a.dartmann@solidaris.de

Corinna Kampwerth
Steuerberater

Münster
T +49 251 48204-193
c.kampwerth@solidaris.de

Kein Aufteilungsgebot bei Mitvermietung von Betriebsvorrichtungen

Von Lydia Timmer und Hauke Hübert

Bislang hat der Bundesfinanzhof (BFH) die Auffassung vertreten, dass bei der Mitvermietung von Betriebsvorrichtungen im Rahmen einer Grundstücksvermietung ein Aufteilungsgebot bestehe und die Vermietung der Betriebsvorrichtungen umsatzsteuerpflichtig zu erfolgen habe. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) sieht dies jedoch als nicht mit der Mehrwertsteuersystemrichtlinie vereinbar an (Urteil vom 4. Mai 2023 – C-516/21). Der BFH folgt nun mit seinem Urteil vom 17. August 2023 – V R 7/23 (V R 22/20) – dieser Entscheidung und weicht damit von seiner langjährigen Rechtsprechung ab. Dies macht die umsatzsteuerliche Überprüfung sämtlicher entsprechender Vermietungsverhältnisse erforderlich.

Die Vermietung und Verpachtung von Grundstücken ist gemäß § 4 Nr. 12 Satz 1 UStG grundsätzlich umsatzsteuerfrei. Dies gilt allerdings nach § 4 Nr. 12 Satz 2 UStG nicht für die Vermietung von Betriebsvorrichtungen. Betriebsvorrichtungen sind Maschinen und sonstige Vorrichtungen aller Art, die zu einer Betriebsanlage gehören. Dazu gehören alle Vorrichtungen einer Betriebsanlage, die in so enger Beziehung zu einem Gewerbebetrieb als solchem stehen, dass dieser unmittelbar durch sie betrieben wird. In Frage kommen beispielsweise Auflade-, Ablade- und Fördervorrichtungen, Hebe- oder Beschickungsbühnen, Be- oder Entwässerungsanlagen, Lastenaufzüge, Kraftstromanlagen und Hochregallager.

Der Tenor des BFH-Urteils lautet:

„§ 4 Nr. 12 Satz 2 des Umsatzsteuergesetzes (UStG) ist nicht auf die Verpachtung von auf Dauer eingebauten Vorrichtungen und Maschinen anzuwenden, wenn es sich hierbei um eine Nebenleistung zur Verpachtung eines Gebäudes als Hauptleistung handelt, die im Rahmen eines zwischen denselben Parteien geschlossenen Vertrags nach § 4 Nr. 12 Satz 1 Buchst. a UStG steuerfrei ist, so dass eine einheitliche Leistung vorliegt (…).“

Es besteht damit kein Aufteilungsgebot in eine umsatzsteuerfreie Vermietung des Gebäudes und eine umsatzsteuerpflichtige Vermietung der Betriebsvorrichtungen mehr. Stattdessen ist auch im Fall der Mitvermietung von Betriebsvorrichtungen das allgemeine Schema zur Steuerpflicht bzw. Steuerbefreiung anzuwenden. Danach teilen Nebenleistungen das steuerliche Schicksal der Hauptleistung. Ist die Hauptleistung (Vermietung) steuerfrei, ist auch die Mitvermietung von Betriebsvorrichtungen steuerfrei. Ist die Vermietung steuerpflichtig, ist auch die Mitvermietung von Betriebsvorrichtungen steuerpflichtig.

Das Urteil sorgt für einen breiten Handlungsbedarf in allen entsprechenden Vermietungsfällen. Falls die Mitvermietung von Betriebsvorrichtungen nun als umsatzsteuerfrei eingeordnet wird, kann auch für hierauf entfallende Eingangsleistungen kein Vorsteuerabzug mehr geltend gemacht werden. Dies kann wirtschaftliche Auswirkungen haben und unter Umständen auch die Umgestaltung bisheriger bzw. den Abschluss neuer Mietverträge erfordern. Sofern bei gewerblichen Vermietungen zur Umsatzsteuer optiert wurde, dürften sich die Auswirkungen in Grenzen halten, denn hier teilt die Vermietung der Betriebsvorrichtungen weiterhin das Schicksal der (steuerpflichtigen) Grundstücksvermietung. Gerade aber in den Fällen, in denen die Mieter selbst Umsätze erzielen, die nicht zum Vorsteuerabzug berechtigen, dürften sich Änderungen ergeben. Diese könnten gegebenenfalls auch Korrekturen nach §15a UStG in Bezug auf die vermieteten Betriebsvorrichtungen oder Risiken bei offenem Umsatzsteuerausweis nach § 14c UStG betreffen.

Es ist noch unklar, wie der Gesetzgeber und die Finanzverwaltung mit der neuen Rechtsprechung umgehen werden. Es wäre möglich, dass die bisherige Rechtsanwendung durch einen Nichtanwendungserlass oder eine Gesetzesänderung aufrechterhalten wird. Es ist allerdings wahrscheinlicher, dass im Sinne einer einheitlichen europäischen Auslegung und Anwendung der Mehrwertsteuersystemrichtlinie die Umsatzsteuerfreiheit der Mitvermietung von Betriebsvorrichtungen angenommen wird. In diesem Fall werden womöglich Nichtbeanstandungsregeln für bereits bestehende Vorgänge und/oder Übergangsregelungen für den zukünftigen Umgang mit derartigen Fallgestaltungen eingeräumt werden.

Über den Anwendungsfall „Betriebsvorrichtungen“ hinaus können die Urteile des EuGH und des BFH auch für weitere vergleichbare Konstellationen von Bedeutung sein. Ebenfalls von einem Aufteilungsgebot betroffen sind aktuell zum Beispiel Hotelübernachtungen, bei denen die Übernachtungsleistung dem ermäßigten Steuersatz unterliegt, während für etwaige Nebenleistungen (wie Frühstück) der Regelsteuersatz gilt. Da die Anwendung des ermäßigten Steuersatzes auf Restaurationsleistungen zum 31. Dezember 2023 endete, dürfte auch dieses Thema ab dem 1. Januar 2024 erneut diskutiert werden.

Praxis-Hinweis
Werden nicht nur Räumlichkeiten vermietet, sondern auch fest eingebaute technische Geräte oder sonstige Betriebsvorrichtungen und haben Sie die Vermietung bisher umsatzsteuerpflichtig behandelt, ergibt sich für Sie gegebenenfalls Handlungsbedarf. Sofern Sie Unterstützung zu diesem Thema wünschen, sprechen Sie uns gerne an.

Lydia Timmer
Steuerberaterin, Zertifizierte Beraterin für Gemeinnützigkeit (IFU / ISM gGmbH)

Münster
T +49 251 48261-208
l.timmer@solidaris.de

Hauke Hübert
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

Münster
T +49 251 48261-172
h.huebert@solidaris.de

Neues zur Umsatzsteuerbefreiung von labordiagnostischen Leistungen

Von Karin Hellwig und Marc Norkus

Vier Jahre nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) im Verfahren „Peters“ vom 18. September 2019 – C-700/17 – sowie dem dieser Entscheidung folgenden Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 18. Dezember 2019 – XI R 23/19 – hat die Finanzverwaltung ihre restriktive Rechtsauffassung zur Steuerbefreiung von Laborleistungen aufgegeben.

Zuvor hatte die Finanzverwaltung unter Bezugnahme auf das BFH-Urteil vom 24. August 2017 – V R 25/16 – die Ansicht vertreten, dass die Steuerbefreiung von labordiagnostischen Leistungen allein nach der Vorschrift des § 4 Nr. 14 Buchst. b UStG erfolgen könne, sofern die Leistungen im Rahmen einer Heilbehandlungsleistung erbracht werden. Die Leistungen der Einrichtungen von Laborärzten und klinischen Chemikern könnten danach gemäß § 4 Nr. 14 Buchst. b Doppelbuchst. bb von der Umsatzsteuer befreit sein, wenn es sich um Zentren für ärztliche Heilbehandlung und Diagnostik oder Befunderhebung handele. Dies setze voraus, dass eine Teilnahme an der vertragsärztlichen Versorgung nach § 95 SGB V oder die Anwendung der Regelungen nach § 115 SGB V vorliege. Eine Steuerbefreiung der Laborleistungen nach § 4 Nr. 14 Buchst. a UStG schied nach dieser Auffassung hingegen aus, da das bisher dafür vorausgesetzte persönliche Vertrauensverhältnis zwischen Laborarzt und untersuchtem Patienten fehle.

Diese Rechtsprechung ist jedoch inzwischen infolge der EuGH-Rechtsprechung überholt, wie der XI. Senat des BFH mit seinem Urteil vom 18. Dezember 2019 feststellte. Gemäß EuGH dürfe die Umsatzsteuerbefreiung in Anbetracht des damit verfolgten Zwecks, die Kosten ärztlicher Heilbehandlungen zu senken, und im Einklang mit dem Grundsatz der steuerlichen Neutralität nicht von dem Ort der Durchführung der medizinischen Analysen abhängig gemacht werden, wenn ansonsten die Qualität aufgrund der Ausbildung der betreffenden Leistungserbringer gleichwertig sei. Demnach können auch Fach-

ärzte für klinische Chemie und Laboratoriumsdiagnostik nach § 4 Nr. 14 Buchst. a UStG steuerfreie Heilbehandlungen erbringen. Das ist insbesondere dann relevant, wenn sie über keine eigene kassenärztliche Zulassung verfügen. In dem Streitfall hatte der Kläger, ein Facharzt für klinische Chemie und Laboratoriumsdiagnostik, Heilbehandlungsleistungen für ein als Medizinisches Versorgungszentrum in der Rechtsform einer GmbH geführtes Laborunternehmen erbracht, das Laborleistungen an niedergelassene Ärzte, Rehakliniken, Gesundheitsämter und Krankenhäuser erbrachte.

Mit Veröffentlichung des BMF-Schreibens vom 10. Oktober 2023 – III C 3 – S 7170/20/10002 :001 – stellt das Bestehen eines persönlichen Vertrauensverhältnisses von Laborärzten zu den Patienten nun auch nach Ansicht der Finanzverwaltung keine Voraussetzung für die Umsatzsteuerbefreiung von Laborleistungen nach § 4 Nr. 14 Buchst. a UStG mehr dar. Medizinische Analysen eines Facharztes für klinische Chemie und Laboratoriumsdiagnostik können somit auch nach Auffassung der Finanzverwaltung nicht nur nach § 4 Nr. 14 Buchst. b UStG, sondern auch nach § 4 Nr. 14 Buchst. a UStG von der Umsatzsteuer befreit sein.

Diese Grundsätze sind auf Umsätze in allen noch offenen Fällen anzusetzen; die Abschnitte 4.14.1 und 4.14.5 des Umsatzsteuer-Anwendungserlasses wurden entsprechend angepasst. Für Umsätze, die bis zum 31. Dezember 2023 erbracht wurden, wird von der Finanzverwaltung nicht beanstandet, wenn Unternehmer diese nach der „alten" Rechtsauffassung der Finanzverwaltung umsatzsteuerpflichtig behandeln, sofern nicht die Voraussetzungen des § 4 Nr. 14 Buchst. b Doppelbuchst. bb UStG vorgelegen haben.

Praxis-Hinweis

Die Änderung des Umsatzsteuer-Anwendungserlasses hat lange auf sich warten lassen, doch nun hat die Finanzverwaltung sich der Auffassung des BFH angeschlossen. Medizinische Laborleistungen können nicht nur nach § 4 Nr. 14 Buchst. b UStG, sondern auch nach § 4 Nr. 14 Buchst. a UStG steuerfrei sein. Zu beachten ist allerdings, dass in den Fällen, in denen bisher steuerpflichtig behandelte Laborleistungen nunmehr steuerfrei behandelt werden, ein etwaiger Vorsteuerabzug aus Eingangsleistungen entfällt. Bei weitergehenden Fragen zu dieser Thematik stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Karin Hellwig
Steuerberaterin

Köln
T +49 2203 8997-115
k.hellwig@solidaris.de

Marc Norkus
Steuerberater

Köln
T +49 2203 8997-383
m.norkus@solidaris.de

Interview

Handlungsfähig in schwierigen Zeiten – Perspektiven für die Gesundheits- und Sozialwirtschaft

Die Situation in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft bleibt auch im neuen Jahr schwierig. Über die aktuellen Herausforderungen und die Möglichkeiten, ihnen mit Zuversicht zu begegnen, sprachen wir mit den Leitern unserer Unternehmensberatung, Frau Claudia Schürmann-Schütte und Herrn Matthias Hennke.

Frau Schürmann-Schütte, Herr Hennke, auch das Jahr 2023 verlief turbulent für die Träger und Einrichtungen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft. Laut dem aktuellen Krankenhaus-Barometer erwarten 80 Prozent der Krankenhäuser für 2023 ein negatives Jahresergebnis. Nur sieben Prozent der Häuser erwarten, dass sie 2023 mit einem positiven Ergebnis abschließen können. Gleichzeitig gehen fast dreiviertel der Häuser davon aus, dass sich ihre wirtschaftliche Situation im Jahr 2024 weiter verschlechtern wird. Das sind höchst besorgniserregende Zahlen. Wie konnte es so weit kommen?

Schürmann-Schütte: Wir hatten zwischen November 2021 und November 2023 eine historisch hohe Inflationsrate mit einem Maximum von fast 9 % Ende 2022. Seither hat sich die Lage deutlich stabilisiert, so dass wir nun wieder bei beinahe normalen rund 3 % liegen. Im Krankenhaussektor ist diese extreme Entwicklung mit der üblichen Verzögerung erst in 2023 voll in die Kostenstruktur eingegangen. Der Veränderungswert, der den Landesbasisfallwerten zugrunde liegt, betrug aufgrund des für die Kostenveränderungen festgelegten, vor dem Inflationsmaximum gelegenen Zeithorizonts lediglich etwas über 4 %. Erst mit dem Veränderungswert für das Jahr 2024 von rund 5 % wird die Inflation der Jahre 2022 und 2023 teilweise abgebildet. Diese gesetzlich festgelegte „verzögerte“ Refinanzierung war in Zeiten konstant niedriger Inflation für die Krankenhäuser noch einigermaßen kompensierbar. Nun reißt sie erhebliche Lücken in die Liquidität und belastet die Ergebnisse.

Hennke: Hinzu kommt, dass sich die Leistungszahlen in den meisten Kliniken nach der Pandemie nicht voll erholt haben und weiterhin deutlich unter denen von 2019 liegen. Wir sehen hier nur wenige Ausnahmen, die meist durch den Wegfall von Wettbewerbern oder eine dominierende Marktposition erklärt werden können. Insgesamt sehen wir für die Zukunft einen stetig schrumpfenden Markt mit Überkapazitäten in der stationären Versorgung, Fachkräftemangel und daraus resultierenden Anpassungsproblemen, insbesondere im Bereich der Vorhalterefinanzierung.

Hinsichtlich der Vorhaltefinanzierung gab es große Hoffnungen, die mit den Empfehlungen der Reformkommission und der Bund-Länder-Arbeitsgruppe für die Krankenhausreform geweckt wurden. Noch im Februar 2023 war Gesundheitsminister Lauterbach zuversichtlich, dass die Krankenhausreform und die damit angekündigte Vorhaltefinanzierung bis zum Sommer stünden. Nun haben wir 2024 und es ist nichts Konkretes in Sicht. Ist die Reform gescheitert?

Hennke: Nein, davon gehen wir nicht aus. Der Bund wird diese Reform zu Ende führen, selbst wenn schlussendlich nur noch wenig von der ursprünglichen Intention der Regierungskommission übrigbleiben dürfte. Aber es ist zunächst einmal wichtig klarzustellen, dass die beabsichtigte Krankenhausreform für die aktuellen Probleme der Krankenhäuser keine kurzfristigen Lösungen bereitstellen wird und auch nicht diesen Anspruch hat. Unter der Prämisse, dass es im Wesentlichen kein zusätzliches Geld geben wird, ist eine Marktbereinigung beziehungsweise eine innerbetriebliche Konsolidierung der sich aufdrängende Lösungsweg. Für die Versorgung der Bevölkerung ist dabei nur zu hoffen, dass der Wegfall versorgungsnotwendiger Leistungen, wenn irgend möglich, vermieden wird.

Schürmann-Schütte: Die marktbereinigenden Effekte der Krankenhausreform, so wie sie uns aktuell als Konzept vorliegt, werden, wenn überhaupt, erst Anfang der 2030iger Jahre eine positive ökonomische Wirkung entfalten. Mit der Definition der Leistungsgruppen und eines Vorhaltebudgets auf Landesebene könnten die Länder das Preisniveau der Refinanzierung laufender Betriebskosten auf dem Weg der Krankenhausplanung kleinteilig mitgestalten, indem sie die Anzahl der Marktteilnehmer bei gegebenem Vorhaltebudget minimieren. Nicht wenige Krankenhausträger dürften dementsprechend zukünftig als Lobbyisten für eine marktkonsolidierende Krankenhausplanung auftreten. Ob diese Konstellation die einzelnen Länder dazu bewegt, entsprechend zu planen, wird Gegenstand regionaler politischer Interessenabwägungen sein und bleibt demnach offen. Verbindliche algorithmisch wirkende Regelungen zur Krankenhausplanung, die regionale Versorgungsbedarfe reflektieren und auch Obergrenzen der Anzahl an Versorgungsaufträgen bundeseinheitlich festlegen, lehnen die Länder bislang ab.

Das bedeutet, es ist völlig unklar, ob und in welchem Umfang sich die Krankenhausreform auswirken wird?

Hennke: Ja, das sieht leider so aus. Es bleibt zu hoffen, dass durch eine konstruktive Zusammenarbeit aller Beteiligten positive Veränderungen für die Krankenhäuser, deren Mitarbeiter und vor allem auch für die Patienten erreicht werden können. Dabei unterstützen wir unsere Mandanten mit lösungsorientierten Beratungsansätzen so gut es geht.

Wie wird es dann insgesamt im Jahr 2024 ökonomisch weitergehen? Was raten Sie den Trägern und Einrichtungen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft?

Schürmann-Schütte: Im Jahr 2024 könnten auch ehemals wirtschaftliche Unternehmen in die Krise geraten. Eine kritische Bestandsaufnahme der eigenen ökonomischen Situation und der mittelfristigen Perspektive scheint daher bei aller Unsicherheit über die Rahmenbedingungen dringend angezeigt. Vielen noch nicht optimal aufgestellten Mandanten raten wir daher zu einer monatlichen Liquiditätsplanung und einer mehrjährigen Unternehmens- und Liquiditätsplanung, die unterschiedlich gute und weniger gute Szenarien abbildet. Die Notwendigkeit zur Restrukturierung sollte rechtzeitig erkannt und das Zeitfenster hierzu optimal genutzt werden. Häufig erleben wir, dass Maßnahmen verschleppt werden, weil doch noch auf bessere Rahmenbedingungen gehofft wird. Daher empfehlen wir gerade im Kontext strategischer Entscheidungen wie beispielsweise Portfoliobereinigungen, abgestufte konkrete Maßnahmen auszuarbeiten, die beim Vorliegen definierter messbarer Kriterien dann zügig zur Umsetzung kommen.

Matthias Hennke

Claudia Schürmann-Schütte

Gibt es in der aktuellen Situation Themen, die in solchen mittelfristigen Szenarien unbedingt bedacht werden sollten?

Hennke: Stets lohnt sich ein Blick auf die Wettbewerber, ihr Portfolio und ihre wirtschaftliche Situation. Strukturbereinigungen im Umfeld können sich positiv auswirken und sollten im Sinne der Versorgungssicherheit proaktiv thematisiert und kooperativ gestaltet werden. Zu den Standards, die wir empfehlen, gehören auch mittelfristige Bedarfsprognosen, die differenziert einzelne Leistungsfelder unter demografischen Gesichtspunkten betrachten. Aspekte wie ambulante Substituierbarkeit der Leistungen und Verweildauerentwicklung gehören natürlich auch mit dazu. Mindestens genauso wichtig sind auch Prognosen zum Personalbedarf. Wir wissen seit Jahren, dass die Gesundheits- und Sozialwirtschaft hier fast unabwendbar auf einen Engpass zuläuft, der allerdings regional stark variiert.

Apropos Personalbedarf: Führungspositionen können befristet durch Interim Manager besetzt werden, sowohl auf erster Ebene – Geschäftsführer, Vorstände, Direktoren – als auch auf zweiter Ebene bei der Übernahme von Abteilungsführungsverantwortung. Welche Chancen und Risiken ergeben sich aus Mandantensicht aus dem Einsatz von Interim Managern?

Schürmann-Schütte: Interim Manager bieten zahlreiche Chancen, jedoch ist es aus Mandantensicht essenziell, diese sorgfältig mit den potenziellen Risiken abzuwägen. Zu den Chancen zählen die rasche Anpassungsfähigkeit und das breite Expertenwissen der Interim Manager. Sie können auf unvorhergesehene Ereignisse zügig reagieren und eine stabilisierende Rolle übernehmen. Diese Führungskräfte sind in der Lage, Organisationen bei der Entwicklung und Umsetzung langfristiger Strategien zu unterstützen, um den sich wandelnde Anforderungen der Branchen gerecht zu werden. Sie geben auch ihr Wissen und ihre Erfahrung an bestehende Teams weiter, was langfristig positive Auswirkungen haben kann. Andererseits könnten Herausforderungen auftreten, wenn Interim Manager Schwierigkeiten haben, sich in bestehende Teams zu integrieren. Die Abhängigkeit von Einzelpersonen kann ebenfalls zu Problemen führen. Die temporäre Natur ihrer Position kann zudem Unruhe und Unsicherheit in der Belegschaft auslösen.

Dass Sie das Interim Management bei sich als eigenständiges Geschäftsfeld implementieren, deutet darauf hin, dass Sie es als eine zukunftssichere Geschäftspraxis ansehen.

Hennke: Ja, da haben wir noch viel vor. Das Interim Management ermöglicht es Unternehmen in einer dynamischen Zeit, schnell und flexibel auf Veränderungen zu reagieren, ohne langfristige Verpflichtungen einzugehen – ein entscheidender Aspekt besonders in Zeiten unvorhersehbarer Herausforderungen. In Krisenzeiten ermöglicht das Interim Management Unternehmen eine rasche und gezielte Anpassung an sich ändernde Umstände. Die steigende Komplexität in verschiedenen Themenfeldern hat die Nachfrage nach spezialisierten Fachkräften erhöht, und Interim Manager bringen oft genau dieses spezifische Fachwissen und die nötige Erfahrung in Transformationsprozessen mit.

Frau Schürmann-Schütte, Herr Hennke, wir danken Ihnen für das Gespräch!

Beratung aktuell

Software-Einführung und Datenschutz – Teil 2

Von Alexander Gottwald und Thomas Heithausen

In der heutigen Zeit ist eine reibungslose Geschäftsabwicklung ohne IT-Unterstützung undenkbar. Sind dabei personenbezogene Daten im Spiel, müssen zwingend die datenschutzrechtlichen Vorschriften beachtet werden, insbesondere die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Bei konfessionellen Trägen sind das Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) oder das Kirchengesetz über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland (DSG-EKD) maßgeblich. In der Gesundheits- und Sozialwirtschaft ist davon auszugehen, dass größere Softwareeinführungsprojekte stets personenbezogene Daten betreffen, in vielen Fällen sogar besonders sensible und damit schützenswerte Informationen. Nach dem Serienauftakt in der *Solidaris Information 4/2023* widmen wir uns in diesem zweiten Teil unserer Artikelserie zum Thema Datenschutz und Software-Einführung der Einbindung von Dienstleistern aus Nicht-EU-Ländern, der Datenschutz-Folgenabschätzung und dem Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten.

Einbindung von Dienstleistern aus Nicht-EU-Ländern

Viele aktuelle IT- und Softwareprojekte sind nicht nur inhaltlich getrieben, sondern werden verbunden mit einer Optimierung der IT-Infrastruktur. Um kurzfristig teure Modernisierungen der eigenen internen IT zu vermeiden und mittel- bis langfristig die Verantwortung inklusive der Folgekosten auszulagern, bieten mittlerweile immer mehr Systemhäuser Cloud-Lösungen zum Betrieb der Software und zur Speicherung der Daten an. Solche Cloud-Lösungen, zunächst im Office-Bereich und bei allgemeinen Verwaltungslösungen erfolgreich, sind inzwischen auch im Bereich der Gesundheits- und Sozialwirtschaft als mögliche Option weit verbreitet. Die Verantwortung für die Einhaltung der lokalen Regularien und Gesetze obliegt dabei weiterhin der auslagernden Organisation. Dies ist umso wichtiger, wenn der EU-Raum hierbei verlassen wird. Die Einbindung von Dienstleistern aus Nicht-EU-Ländern, insbesondere aus den USA, erfordert klare rechtliche Vereinbarungen, um die Einhaltung der Datenschutzvorschriften zu gewährleisten. Bei der Zusam-

menarbeit mit externen Dienstleistern kann entweder ein Auftragsverarbeitungsvertrag (AV-Vertrag) oder eine Vereinbarung über gemeinsame Verantwortlichkeit in Betracht kommen.

EU-U.S. Data Privacy Framework

In Bezug auf die USA hat die Europäische Kommission kürzlich einen Angemessenheitsbeschluss für das *EU-U.S. Data Privacy Framework (DPF)* verabschiedet, den Nachfolger des aufgehobenen *Privacy Shield*. Dieser neue Rechtsrahmen soll ein angemessenes Schutzniveau für personenbezogene Daten bieten, die aus der EU an Unternehmen in den USA übermittelt werden. Er führt verbindliche Garantien ein, um die Bedenken des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) auszuräumen, insbesondere hinsichtlich des Zugriffs von US-Geheimdiensten auf diese Daten. Für Unternehmen bedeutet dies, dass sie sich auf den DPF stützen können, um Datenübermittlungen in die USA zu legitimieren, sofern die Unternehmen in den USA daran teilnehmen. Dabei gilt es jedoch folgende Probleme und Herausforderungen zu berücksichtigen:

- *Überwachung durch US-Geheimdienste:* Das DPF präzisiert zwar einige gesetzliche Vorgaben für den Zugriff von US-Geheimdiensten auf EU-Daten, allerdings ist fraglich, ob diese Präzisierung US-Geheimdienste daran hindern wird, einen Zugriff auf EU-Daten für notwendig zu erachten.

- *Kritik am Data Protection Review Court (DPRC):* Dieses spezielle Gericht zur Überprüfung des Datenschutzes soll Beschwerden unabhängig untersuchen und beilegen, einschließlich der Anordnung verbindlicher Abhilfemaßnahmen. Das DPRC tagt jedoch nicht öffentlich und damit nicht transparent.

- *Stabilität des DPF:* Es handelt sich mittlerweile um den dritten Versuch, ein stabiles Abkommen zu den Datentransfers zwischen der EU und den USA zu erreichen. Ob es langfristig Bestand haben wird, ist zurzeit noch offen.

- *Unternehmen, die nicht auf der Liste zertifizierter Organisationen des US-Handelsministeriums stehen:* Datenübermittlungen an diese Unternehmen können nicht auf den Angemessenheitsbeschluss gestützt werden und erfordern weiterhin geeignete Garantien nach Art. 46 ff. DS-GVO, § 40 Abs. 2 ff. KDG bzw. § 10 Abs. 1 Nr. 2 ff. DSG-EKD (z. B. Standardvertragsklauseln). Das trifft zum Beispiel auf den Kommunikationsanbieter Zoom zu.

Auftragsverarbeitungsvertrag

Ein AV-Vertrag ist erforderlich, wenn personenbezogene Daten im Auftrag und auf Weisung des Verantwortlichen von einem Dienstleister verarbeitet werden (§ 28 DS-GVO, § 29 KDG, § 30 DSG-EKD). Er definiert die Rolle des Auftragsverarbeiters und stellt sicher, dass die Verarbeitung der Daten im Einklang mit den jeweiligen Datenschutzanforderungen erfolgt. Der AV-Vertrag legt die technischen und organisatorischen Maßnahmen fest, die der Auftragsverarbeiter ergreifen muss, um die Sicherheit der Daten zu gewährleisten.

Gemeinsame Verantwortlichkeit

Eine gemeinsame Verantwortlichkeit liegt vor, wenn zwei oder mehr Verantwortliche gemeinsam die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten festlegen (Art. 26 DS-GVO, § 28 KDG, § 29 DSG-EKD). Dies bedeutet, dass die beteiligten Parteien gemeinsam entscheiden, wie und warum personenbezogene Daten verarbeitet werden. Sie müssen in einer Vereinbarung festlegen, wer von ihnen welche Verpflichtungen erfüllt, insbesondere in Bezug auf die Wahrnehmung der Rechte der betroffenen Personen und die Einhaltung der Informationspflichten. Die Konsequenz einer solchen Vereinbarung ist, dass alle beteiligten Parteien gegenüber den betroffenen Personen für die Einhaltung der Datenschutzvorschriften verantwortlich sind. Dies kann bedeuten, dass im Fall einer Datenschutzverletzung alle gemeinsam Verantwortlichen haftbar gemacht werden können.

Datenschutz-Folgenabschätzung

Die Datenschutz-Folgenabschätzung ist ein unverzichtbares Instrument zur Identifizierung, Minimierung und Dokumentation von Datenschutzrisiken. Sie ermöglicht es, dem Grundsatz „Privacy-by-Design" folgend Datenschutz von Anfang an in der Datenverarbeitung zu berücksichtigen, das Vertrauen der Betroffenen zu stärken und negative Auswirkungen auf deren Rechte und Freiheiten zu minimieren. Ihre Durchführung gemäß Art. 35 DS-GVO, § 35 KDG bzw. § 34 DSG-EKD ist insbesondere bei neuen Technologien oder geplanten Datenverarbeitungen mit hohem Risikopotenzial (z. B. bei einem Hinweisgeberschutzsystem) erforderlich.

Die Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung ist ein zentraler Bestandteil des Datenschutzmanagements und setzt sich in der Regel aus mehreren aufeinanderfolgenden Schritten zusammen. Zunächst erfolgt eine detaillierte Beschreibung der geplanten Datenverarbeitung. Hierbei werden nicht nur die Art und der

Umfang der Datenverarbeitung erfasst, sondern auch der Kontext und die Zwecke, die vom Verantwortlichen oder einem Dritten verfolgt werden – einschließlich etwaiger legitimer Interessen. Im darauffolgenden Schritt erfolgt eine kritische Bewertung der Notwendigkeit und Verhältnismäßigkeit der geplanten Datenverarbeitung. Dieser Prozess zielt darauf ab, zu überprüfen, ob die geplante Verarbeitung im Hinblick auf den angegebenen Zweck sowohl notwendig als auch angemessen ist. Diese Überlegungen sind entscheidend, um sicherzustellen, dass der Datenschutz gewahrt bleibt und die Datenverarbeitung im Einklang mit den Datenschutzprinzipien steht.

Eine umfassende Datenschutz-Folgenabschätzung beinhaltet auch die Bewertung der potenziellen Risiken für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen. Hier werden mögliche Auswirkungen der Datenverarbeitung identifiziert und sorgfältig bewertet. Dieser Schritt ermöglicht eine proaktive Herangehensweise, um Datenschutzrisiken frühzeitig zu erkennen und geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

Auf Grundlage der Risikobewertung werden schließlich Maßnahmen zur Risikominderung identifiziert und bewertet. Dies können zum Beispiel technische und organisatorische Maßnahmen zur Datensicherheit, die Durchführung weiterer Datenschutz-Folgenabschätzungen oder datenschutzfreundliche Voreinstellungen (Privacy-by-Default) sein. Der Fokus liegt dabei darauf, durch gezielte Maßnahmen potenzielle Risiken zu minimieren und den Datenschutz effektiv zu gewährleisten. Insgesamt stellt die Datenschutz-Folgenabschätzung einen kontinuierlichen Prozess dar, der nicht nur bei der Einführung neuer Technologien, sondern auch bei Veränderungen in der Datenverarbeitung oder im rechtlichen Umfeld regelmäßig aktualisiert werden muss. Durch diese systematische Vorgehensweise wird sichergestellt, dass Datenschutzrisiken umfassend erkannt, proaktiv adressiert sowie für Dritte nachvollziehbar dokumentiert werden.

Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten

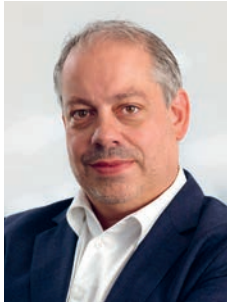
Die Führung eines Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten ist eine zwingende datenschutzrechtliche Vorgabe nach Art. 33 der DS-GVO, § 31 KDG bzw. § 31 DSG-EKD. Die jeweilige softwaregestützte Datenverarbeitung muss mit folgenden Informationen in das Verzeichnis aufgenommen werden: Verantwortlicher, Zwecke der Verarbeitung, betroffene Personengruppen und Datenkategorien, Empfänger, Löschfristen sowie technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen. Hierbei ist fachmännischer Rat gefragt. Zur Führung des Verzeichnisses empfiehlt sich die Nutzung einer revisionssicheren Software. Durch die stetige Aktualisierung stellt es sicher, dass die Anforderungen der gesetzlichen Datenschutzvorschriften erfüllt werden.

Praxis-Hinweis

Die Einbindung von Dienstleistern erfordert nicht nur eine fachlich-inhaltliche Bewertung, sondern stets auch eine umfassende Beachtung von Datenschutzanforderungen. Im Fall von Datenübermittlungen in die USA ist der neue DPF zu berücksichtigen. Die Datenschutz-Folgenabschätzung und das Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten sind unerlässliche Instrumente, um Datenschutzrisiken zu erkennen, zu minimieren und die Compliance mit der DS-GVO sicherzustellen. Durch klare Vereinbarungen, eine transparente Kommunikation und die kontinuierliche Überprüfung können Unternehmen ihren Beitrag leisten, dass ihre Datenverarbeitungsprozesse angemessen implementiert werden und der Datenschutz dabei gewahrt bleibt. In unserem Solidaris Datenschutzportal (siehe *Solidaris Information 2/2023*) bieten wir Ihnen unter anderem eine intuitive Software zur Erstellung und Pflege eines Verzeichnisses der Verarbeitungstätigkeiten an. Sollten Sie Beratungsbedarf haben, zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren!

Alexander Gottwald
Rechtsanwalt, Zertifizierter Datenschutzbeauftragter (GDDcert. EU)

Münster
T +49 251 48261-173
a.gottwald@solidaris.de



Thomas Heithausen
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

Köln
T +49 2203 8997-116
t.heithausen@solidaris.de

Auswahl eines externen Datenschutzbeauftragten

Von Chris Brauckmann, Alexander Gottwald und Agnes Lisowski

Mit der Einführung der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) ist der Datenschutz für Unternehmen zu einer zentralen Aufgabe geworden. Unternehmen sind verpflichtet, die Vorgaben des Datenschutzes einzuhalten und die persönlichen Daten ihrer Klienten, Kunden, Mitarbeiter und Partner zu schützen. Der Datenschutzbeauftragte spielt dabei eine zentrale Rolle. Seine Aufgabe ist es, die Einhaltung der Datenschutzvorgaben durch das Unternehmen zu überprüfen und auf diese Weise dabei zu unterstützen, datenschutzrechtliche Risiken zu minimieren. Während einige Unternehmen einen internen Datenschutzbeauftragten beschäftigen, entscheiden sich andere für einen externen Datenschutzbeauftragten. Wir geben einen Überblick über die rechtlichen Grundlagen sowie die Rolle, die erforderliche Qualifikation und die Vorteile der Beauftragung eines externen Datenschutzbeauftragten.

Definition

Ein Datenschutzbeauftragter ist eine Person mit datenschutzrechtlichen Fachkenntnissen, die Unternehmen dabei unterstützt, die Einhaltung der Datenschutzgesetze zu gewährleisten. Im Gegensatz zu einem internen Datenschutzbeauftragten, der ein Angestellter des Unternehmens ist, wird der externe Datenschutzbeauftragte auf der Basis eines Dienstleistungsvertrags tätig. Dieser Vertrag definiert die spezifischen Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die der Datenschutzbeauftragte im Rahmen seiner Tätigkeit übernimmt.

Rechtliche Grundlagen

Die Bestellung eines Datenschutzbeauftragten ist in der DS-GVO, im Kirchlichen Datenschutzgesetz (KDG) bzw. im Kirchengesetz über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland (DSG-EKD) festgelegt. Un-

abhängig davon, ob der Datenschutzbeauftragte intern oder extern tätig wird, muss er bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Insbesondere darf keine Interessenkollision vorliegen. Zwar definieren die datenschutzrechtlichen Vorschriften nicht explizit, wann bei einem Datenschutzbeauftragten konkret von einem Interessenkonflikt auszugehen ist. Allerdings sind laut den Aufsichtsbehörden Mitarbeiter, die mit Leitungsaufgaben betraut sind (z. B. Geschäftsführer, Leiter Finanzen oder Leiter IT) keine geeigneten Datenschutzbeauftragten. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) bejahte einen Interessenkonflikt bei der Tätigkeit des Vorsitzenden des Betriebsrats als Datenschutzbeauftragter (Urteil vom 6. Juni 2023 – 9 AZR 383/19).

Qualifikation eines Datenschutzbeauftragten

Der Datenschutzbeauftragte muss vor allem die datenschutzrechtlichen Bestimmungen (insbesondere DS-GVO, BDSG, KDG, DSG-EKD) genau kennen. Deshalb bietet sich eine juristische Vorbildung an. Außerdem muss er sich mit der Umsetzung der betriebsspezifischen technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Gewährleistung des Datenschutzes und der Art der betrieblichen Datenverarbeitung vertraut machen. Die Qualifikation zum Datenschutzbeauftragten kann durch Schulungen und Fortbildungen erworben werden. TÜV und DEKRA bieten solche Fortbildungen an und stellen entsprechende Zertifikat aus. Außerdem benötigt ein Datenschutzbeauftragter unserer Erfahrung nach ausgeprägte Kommunikationsfähigkeiten und Fingerspitzengefühl, um praxisorientierte Lösungs- und Verbesserungsvorschläge im Unternehmen einführen zu können und die Mitarbeiter von diesen Lösungen zu überzeugen. Daneben vermittelt er zwischen dem Verantwortlichen, der Aufsichtsbehörde und den Betroffenen.

Vorteile eines externen Datenschutzbeauftragten

Die Beauftragung eines externen Datenschutzbeauftragte bietet eine Reihe von Vorteilen für Unternehmen. Von besonderer Bedeutung ist seine Unabhängigkeit. Da der externe Datenschutzbeauftragte nicht direkt im Unternehmen angestellt ist, kann er objektiv und unvoreingenommen agieren. Dies ermöglicht es ihm, die Datenschutzpraktiken des Unternehmens kritisch zu bewerten und Verbesserungsvorschläge zu machen, ohne befürchten zu müssen, interne Interessen oder persönliche Beziehungen zu beeinträchtigen. Ein weiterer Vorteil ist die Expertise und Erfahrung aus der Befassung mit datenschutzrechtlichen Themen, die ein externer Datenschutzbeauftragter mitbringt.

Der Datenschutz ist ein komplexes und sich ständig weiterentwickelndes Feld, so dass es für interne Datenschutzbeauftragte, die sich nicht täglich mit dem Datenschutz befassen, schwierig sein kann, auf dem neuesten Stand der Gesetzgebung und Best Practices zu bleiben. Ein externer Datenschutzbeauftragter hat in der Regel umfangreiche Kenntnisse und Erfahrungen im Datenschutzrecht und kann Unternehmen lösungsorientiert unterstützen, ihre Datenschutzpraktiken zu optimieren. Dadurch wird das Risiko von Datenschutzverstößen, die nicht nur Bußgelder, sondern auch Reputationsrisiken nach sich ziehen, minimiert. Die Flexibilität ist ein weiterer wichtiger Vorteil der Beauftragung eines externen Datenschutzbeauftragte: Unternehmen können die Dienste eines externen Datenschutzbeauftragten je nach Bedarf in Anspruch nehmen. Die Personalkosten und die Kosten für regelmäßige Schulungen entfallen bei einem externen Datenschutzbeauftragten.

Tipps zur Auswahl eines externen Datenschutzbeauftragten

Bei der Auswahl eines externen Datenschutzbeauftragten sollten Unternehmen einige wichtige Aspekte berücksichtigen, um sicherzustellen, dass sie eine qualifizierte und zuverlässige Person mit dieser wichtigen Rolle betrauen:

Überprüfung der Qualifikation

- Fachwissen: Stellen Sie sicher, dass der Kandidat über das erforderliche Fachwissen im Bereich des Datenschutzrechts und der Datenschutzpraxis verfügt.
- Zertifizierungen: Achten Sie auf anerkannte Zertifizierungen im Datenschutzbereich.

Erfahrung und Referenzen

- Berufserfahrung: Prüfen Sie, wie viel Erfahrung der Kandidat im Bereich des Datenschutzes mitbringt.
- Branchenkenntnisse: Der Datenschutzbeauftragte muss ein Verständnis für die spezifischen Datenschutzherausforderungen Ihrer Branche haben.
- Unternehmenskultur: Der Kandidat muss zur Unternehmenskultur passen und in der Lage sein, mit Mitarbeitern auf allen Ebenen effektiv zu kommunizieren.

Kommunikationsfähigkeiten

- Der Datenschutzbeauftragte sollte komplexe Sachverhalte klar und verständlich kommunizieren können, um effektive Beratungen und Schulungen durchzuführen und die Mitarbeiter von der Sinnhaftigkeit des Datenschutzes zu überzeugen.

Kosten

- Vergleichen Sie die Kosten verschiedener Anbieter und achten Sie auf Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Honorars.

Datenschutzphilosophie

- Der Kandidat sollte einen proaktiven und praxisorientierten Ansatz zum Datenschutz verfolgen, der zu Ihrem Unternehmen passt.

Praxis-Hinweis

Die Auswahl eines externen Datenschutzbeauftragten ist ein wichtiger Prozess, der sorgfältig durchgeführt werden sollte, um sicherzustellen, dass das Unternehmen die Datenschutzbestimmungen einhält und gleichzeitig von der Expertise und Unabhängigkeit eines Spezialisten profitiert. Bei der Auswahl sollten Unternehmen verschiedene Aspekte berücksichtigen, darunter die Qualifikation, Erfahrung und Referenzen des Kandidaten, sein Verständnis für das Unternehmen und die Branche, die Bedingungen des Dienstleistungsvertrags, mögliche Interessenkonflikte und seine Kommunikationsfähigkeiten. Darüber hinaus sollten die Kosten und die Datenschutzphilosophie des Kandidaten berücksichtigt werden.

Ein gut ausgewählter externer Datenschutzbeauftragte kann einen echten Mehrwert für das Unternehmen bieten und dabei helfen, Datenschutzrisiken erheblich zu minimieren. Falls Sie daran interessiert sind, einen Spezialisten der Solidaris als externen Datenschutzbeauftragten zu beauftragen, sprechen Sie uns gerne an.

Chris Brauckmann, LL.M.
Wirtschaftsjurist, Externer Datenschutzbeauftragter und Auditor (TÜVcert.)

Münster
T +49 251 48261-0
c.brauckmann@solidaris.de

Alexander Gottwald
Rechtsanwalt, Zertifizierter Datenschutzbeauftragter (GDDcert. EU)

Münster
T +49 251 48261-173
a.gottwald@solidaris.de

Agnes Lisowski
Rechtsanwältin, Zertifizierte Datenschutzbeauftragte (GDDcert. EU)

Münster
T +49 251 48261-178
a.lisowski@solidaris.de

AOP-Katalog 2024 und Hybrid-DRG-Verordnung – Revolution im ambulanten Bereich?

Von Dr. Rolf Syben und Anke Harney

Die Substituierung stationär erbrachter Behandlungen durch ambulante Leistungen ist vor dem Hintergrund der günstigeren Kostenstruktur erklärtes politische Ziel. Auch angesichts der zu erwartenden weiteren Verknappung des Personals ist eine ressourcenschonende Leistungserbringung sinnvoll. Darüber hinaus bevorzugen auch die Patienten häufig Behandlungsformen, die ihnen eine Übernachtung im Krankenhaus ersparen. Der AOP-Katalog 2024 wird diesen Bestrebungen allerdings nicht gerecht.

Im Herbst 2022 veröffentlichte das IGES Institut im Auftrag der Selbstverwaltung ein Gutachten, dass systematisch Krankenhausleistungen im Hinblick auf ihre ambulante Erbringbarkeit evaluiert. In Ergänzung zu den bis dato vereinbarten gut 2.800 Leistungen des AOP-Katalogs wurden in diesem Gutachten weitere 2.300 potenziell ambulant erbringbare operative, interventionelle und konservative Leistungen benannt. Die Liste umfasst sowohl Leistungen, die aktuell überwiegend stationär erbracht werden, als auch solche, die medizinisch betrachtet unzweifelhaft ambulant erbracht werden können. Letztere werden jedoch von den Krankenhäusern aktuell nicht ambulant erbracht, da sie nicht als abrechenbare Leistungen im AOP-Katalog zur Verfügung stehen und somit den Vertragsärzten exklusiv vorbehalten sind. Gleichzeitig wird im Rahmen des Gutachtens eine Reihe von Kontextfaktoren (beispielsweise in Form bestimmter Diagnosen und Prozeduren) identifiziert, bei deren Vorliegen eine Behandlung stationär erfolgen sollte.

Eine im November 2023 erschienene Analyse der Technischen Universität Berlin auf Basis der §-21-Falldaten aller deutschen Krankenhäuser von 2017 bis 2021 zeigt, dass durchgehend bis 2021 circa 30 % der stationären Fälle die Kriterien für eine ambulante Erbringbarkeit der Leistung erfüllten, ein Drittel davon auf Basis der im IGES-Gutachten vorgeschlagenen zusätzlichen Leistungen. Mit dem neuen AOP-Katalog 2024 war dementsprechend die Erwartung verbunden, dass eine nennenswerte Anzahl der durch das IGES benannten Leistungen neu in den Katalog Eingang finden würde. Dies ist allerdings nur in geringem Umfang geschehen. Insgesamt weist der AOP-Katalog 2024 201 neue, das heißt nicht bereits im Katalog 2023 enthaltende OPS-Kodes auf, von denen jedoch ca. 30 redaktionellen Änderungen des OPS-Kataloges geschuldet sind.

Neben einer Vielzahl kleinerer Ergänzungen gibt es ein paar wesentliche Neuerungen. Nach den invasiven diagnostischen Untersuchungen der Herzkranzgefäße sind nun auch Interventionen an diesen, die bisher fast ausschließlich stationär erfolgen, umfassend als ambulante Operation (AOP) möglich. Damit sind wesentliche Leistungsbereiche der invasiven Kardiologie nun ambulant abrechenbar und der Medizinische Dienst dürfte ein verschärftes Augenmerk auf die stationär verbleibenden Fälle dieser Leistungsgruppe werfen.

Eine weitere wesentliche Neuerung besteht in der Aufnahme gastroenterologischer endosonographischer Leistungen, die insbesondere in der Ersteinschätzung bei Tumorverdacht und in der Verlaufskontrolle von Tumorerkrankungen eine große Rolle spielen. In die gleiche Richtung gehen auch zahlreiche neue Kodes im Bereich diagnostischer Punktionen, insbesondere der weiblichen und männlichen Genitalorgane sowie im muskuloskelettalen Bereich, die bei geringer allgemeiner Krankheitslast gut ambulant erbringbar sind.

Viele dieser Leistungen waren in der Vergangenheit Gegenstand diagnostischer Einweisungen durch niedergelassene Ärzte. Die stationäre Erbringung dieser Leistungen ohne unmittelbar folgende onkologische Therapie wurde seitens des Medizinischen Dienstes jedoch häufig nicht als stationärer Behandlungsbedarf akzeptiert. Mit der Aufnahme in den AOP-Katalog ergeben sich hier nun sinnvolle und refinanzierte Handlungsoptionen für die Kliniken.

Als echte Innovation im Bereich der ambulanten Leistungserbringung wurden zuletzt die sektorübergreifend abrechenbaren Hybrid-DRGs bezeichnet. Per Verord-

nung wurden zum 1. Januar 2024 zunächst 12 DRG-Leistungskomplexe mit insgesamt 244 als OPS-Kodes definierten Leistungen implementiert. Alle diese OPS-Kodes sind auch im AOP-Katalog 2024 gelistet. Allerdings unterscheiden sich hierbei je nach Katalog die Voraussetzungen der Abrechnung. In den Definitionen der Hybrid-DRGs sind entsprechend dem Algorithmus des Groupers entgegen dem AOP-Katalog auch Kontextfaktoren wie zum Beispiel eine bestimmte Hauptdiagnose relevant.

Die Selbstverwaltung ist unter Inaussichtstellung einer Ersatzvornahme aufgefordert, bis zum Ende des 1. Quartals 2024 eine Erweiterung des Hybrid-DRG-Kataloges zu vereinbaren. Im Referentenentwurf zur Hybrid-DRG-Verordnung wurde bereits eine Liste von potenziellen, für eine Erweiterung des Kataloges in Frage kommenden DRGs genannt. Legt man diese zugrunde, so könnte es zeitnah zu einer erheblichen Ausweitung des Kataloges und der damit verbundenen Leistungen kommen. Die Liste der als Erweiterung vorgeschlagenen DRGs deckt mit den definitorisch hinterlegten OPS die Mehrzahl der 2.300 der im IGES-Gutachten erwähnte OPS-Kodes ab, von denen viele noch nicht im aktuellen AOP-Katalog enthalten sind.

Aus der Perspektive der Krankenhäuser wären hier eine Reihe an rein diagnostischen Kodes aus dem Bereich der Kardiologie und Gastroenterologie besonders interessant. Mit ihnen könnten Krankenhäuser subakut erkrankte Patienten, die häufig keine dringlichen Termine im fachärztlichen Bereich erhalten, außerhalb der Notaufnahmen ambulant versorgen. Ebenfalls von großer Relevanz wären zahlreiche Leistungen aus dem Bereich der Beckenbodenchirurgie, die so erstmals auch ambulant im Krankenhaus erbringbar wären. Es wird dementsprechend von besonderem Interesse sein zu sehen, ob das neue Leistungsfeld der Hybrid-DRGs zukünftig auch Leistungen außerhalb des von der Selbstverwaltung definierten AOP-Katalogs enthalten wird.

Hinsichtlich der Betriebsorganisation wird sich die Frage stellen, ob die Leistungserbringung der Hybrid-DRGs eher wie AOPs den ambulanten Prozessen oder eher der stationären Leistungserbringung zugeordnet werden soll. Ersteres dürfte sehr im Sinne einer schlanken, effizienten Leistungserbringung sein. Die nichtärztliche Leistungserbringung würde komplett im Funktionsbereich durch Mitarbeiter des Funktionsdienstes oder medizinische Fachangestellte erfolgen. Bei Eingliederung der Patienten in den stationären Kontext wären demgegenüber auch Krankenpflegekräfte involviert und Pflegeentgelte zusätzlich fakturierbar. Je nach Leistung können mit diesen für einen Belegungstag bis zu 35 % zusätzliche Erlöse generiert werden.

Praxis-Hinweis

In Anbetracht des expandierenden ambulanten Leistungssegments und der steigenden Komplexität in der Abrechnung medizinisch ähnlicher Leistungen als AOP, Hybrid-DRG bzw. DRG scheint es ratsam, die üblicherweise getrennt agierenden Organisationseinheiten Indikationssprechstunde, vorstationäre Ambulanz, stationäre Kodierung und ambulante Abrechnung zu überdenken und gegebenenfalls zu reorganisieren. Wir stehen Ihnen bei Analysen zum Leistungsgeschehen sowie bei der Reorganisation jederzeit gerne unterstützend zur Seite.

Dr. med. Rolf Syben, MBE

Köln
T +49 2203 8997-374
r.syben@solidaris.de

Anke Harney
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Medizinrecht

Münster
T +49 251 48261-124
a.harney@solidaris.de

Wirtschaftsplanung in Krisenzeiten – Was braucht der Abschlussprüfer?

Von Claudia Schürmann-Schütte und Marcel Waldecker

Die deutschen Krankenhäuser stehen derzeit eine schwere Zeit durch, die Deutsche Krankenhausgesellschaft spricht von einer drohenden Insolvenzwelle. Im Verlauf des Jahres 2024 wird sich die Situation voraussichtlich weiter verschärfen. Bei vielen Häusern herrscht eine große Unsicherheit im Hinblick auf den Fortbestand des Unternehmens, die auch die Jahresabschlussprüfer beschäftigen wird.

Wie jedes Jahr stehen in der ersten Jahreshälfte die Jahresabschlussprüfungen an. Aufgrund der aktuell schwierigen Rahmenbedingungen wird bei den Prüfungen der Jahresabschlüsse 2023 die Going-Concern-Prüfung stärker in den Vordergrund rücken als bisher. Als zentrales Rechnungslegungsprinzip ist im Regelfall unter der Going-Concern-Prämisse zu bilanzieren, das heißt, es ist von der Fortführung der Unternehmenstätigkeit auszugehen. Demnach dürfen keine Fortführungsrisiken wie der Eintritt einer insolvenzrechtlichen Zahlungsunfähigkeit ersichtlich sein.

Um von dieser Annahme auszugehen, muss nach dem Prüfungsstandard des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland über die *Beurteilung der Fortführung der Unternehmenstätigkeit im Rahmen der Abschlussprüfung (IDW PS 270)* bei Krisenunternehmen die Fortführung des Unternehmens über einen Zeitraum von mindestens 12 Monaten ab Datum der Ausstellung des Testats nachvollziehbar dokumentiert sein. Um diese Sicherheit zu erlangen, wird die für die Jahresabschlussprüfung zur Verfügung zu stellende Planungsrechnung in den Jahren 2024 ff. an Bedeutung gewinnen. Wir erörtern im Folgenden,

- welche Bestandteile die vorzulegende Planung beinhalten sollte,
- welchen Zeithorizont diese abbilden muss und
- auf welche Aspekte bei der methodischen und inhaltlichen Ausgestaltung zu achten ist.

Bestandteile der Planungsrechnung – Planbilanz und Liquiditätsplanung

In den meisten Krankenhäusern wird im Rahmen der Wirtschaftsplanung keine Planbilanz und keine Liquiditätsplanung erstellt; in der Regel ist die Planung auf die Ergebnisprognose beschränkt. Doch gerade die Entwicklung der Vermögenswerte und der Liquidität ist von großer Bedeutung. Insolvenzrechtlich muss die Liquidität über noch mindestens 12 Monate gesichert sein. Eine fundierte Liquiditätsplanung ist daher unumgänglich.

Empfohlen wird die Erstellung einer Ergebnis-, Bilanz-, und Liquiditätsplanung. Diese Planbestandteile können einzeln händisch erstellt werden. Es gibt gute Beispiele, wie eine detaillierte Liquiditätsplanung ohne integriertes Modell erstellt werden kann. In der Praxis hat sich allerdings die Nutzung eines verknüpften Excel-Modells oder die Nutzung einer Software, die eine integrierte Unternehmensplanung abbildet, als Gold-Standard erwiesen. Bei einer integrierten Planung werden alle Planbestandteile (Ergebnis-, Bilanz- und Liquiditätsplanung) miteinander verknüpft. Durch die Verknüpfung wird eine präzise Vorausschau gewährleistet, da sie eine Verbindung zwischen Detail- und Teilplänen herstellt. So werden zum Beispiel Anpassungen einer Kostenposition in einem Teilplan via Verknüpfung in der Ergebnisrechnung abgebildet und Effekte unter Berücksichtigung hinterlegter Zahlungsziele in der Liquiditätsrechnung sichtbar.
Auch machen die Prognose der Ergebnisse des jeweiligen Zeitraumes und die Abbildung der diesbezüglichen Veränderung des Eigenkapitals in der Planbilanz unmittelbar ersichtlich, wenn das Eigenkapital aufgebraucht ist. Zusammenhänge zwischen Umsatzwachstum, Forderungsaufbau und möglichen Zwischenfinanzierungsvolumen werden sachgerecht abgebildet. Insbesondere in Zeiten hoher Pflegebudgetforderungen ist dies ein wichtiger Faktor.

Eine integrierte Planung beginnt mit der Startbilanz. Diese muss die aktuellen Aktiva und Passiva und damit auch

den richtigen Stand an liquiden Mitteln widerspiegeln. Wurde ein Maßnahmenpaket zur Stabilisierung ausgearbeitet, so sollten die einzelnen Maßnahmen separat in der Planung abgebildet werden. Die Maßnahmenkalkulation sollte im Planungsmodell integriert werden, so dass Veränderungen leicht nachvollzogen werden können. Auf diesem Weg lassen sich geplante Verbesserungen durch den Abschlussprüfer einfacher nachvollziehen.

Zeithorizont der abgebildeten Planungsrechnung

Bei den meisten Krankenhäusern wird lediglich eine Wirtschaftsplanung für das kommende Jahr auf Jahresebene aufgestellt. Das Ende des Planungshorizontes der aktuellen Wirtschaftspläne reicht demnach zumeist bis Dezember 2024. Mit Blick auf die Beurteilung der Going-Concern-Prämisse wird schnell klar, dass die vorzulegende Planung über diesen Zeitraum hinausgehen muss. Um den für die Going-Concern-Prämisse notwendigen Zeithorizont abzubilden, gibt es zwei Möglichkeiten:

- *Rollierendes Planungsmodell:* Ein Planungsmodell, das monatlich jeweils um einen Monat ergänzt und unter Berücksichtigung neuer Entwicklungen und Ist-Werte aktualisiert wird. Gerade bei kleinen Einrichtungen mit einer geringen Personalausstattung im Controlling und in der Finanzabteilung wird diese Ausgestaltung einiges an Mehrbelastung verursachen.

- *Standard-Planungsmodell über 24 Monate:* Alternativ empfiehlt es sich, im Rahmen der Wirtschaftsplanung einen Zeitraum von 24 Monaten abzubilden. Hierdurch wird der Blick auf weiter in der Zukunft liegende Risiken einbezogen. Eine regelmäßige Aktualisierung (Forecast/Hochrechnung) ist aber auch hier dringend zu empfehlen.

Ob eine Planung auf Jahresebene ausreicht, ist abhängig von der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens. Ist eine mögliche Schieflage aufgrund der historischen Ergebnisentwicklung erkennbar, so ist eine Planung – zumindest der Liquidität – auf Monatsebene unabdingbar. Besteht eine akute Liquiditätskrise, ist neben einer 24-Monatsplanung der Liquidität auch eine kurzfristige direkte Liquiditätsplanung über 13 Wochen auf Wochen- oder sogar Tagesbasis ein Muss.

Praxis-Hinweis

Es sind eine Vielzahl von Faktoren zu beachten, damit die Wirtschaftsplanung als Steuerungsinstrument für das Management, aber auch als wesentlicher Nachweis zur Annahme der Going-Concern-Prämisse dienen kann. Darüber hinaus muss die Planung auch die Anforderungen eines Frühwarnsystems nach dem Unternehmensstabilisierungs- und Restrukturierungsgesetz (StaRUG) erfüllen, um das Management vor Haftungsrisiken schützen. Externe Beratungsunterstützung kann dabei helfen, die Planung bzw. die Planungstechnik so zu gestalten, dass sie diesen Anforderungen entspricht. Abhängig von Unternehmensgröße und -komplexität ist es darüber hinaus wichtig, die richtige Plattform zu definieren (Excel-Modellierung oder professionelle Planungssoftware). Eine professionelle Herleitung und eine dahinterliegende Berechnung der Planannahmen – insbesondere der Leistungsplanung und der Personalplanung – sind entscheidend für den Output.

Claudia Schürmann-Schütte
Wirtschaftsprüferin, Steuerberaterin

Köln
T +49 2203 8997-502
c.schuermann-schuette@solidaris.de

Marcel Waldecker, LL.M.

Köln
T +49 2203 8997-384
m.waldecker@solidaris.de

Neue internationale Standards für die Interne Revision

Von Ulf Werheit und Sebastian Rother

Die Interne Revision befindet sich im Wandel. Die fortschreitende Digitalisierung erweitert die Prüfungsmöglichkeiten, aber auch die Herausforderungen der Internen Revision. Längst kann sie nicht mehr auf ein bloßes Prüfinstrument in der Rechnungslegung reduziert werden. Die Prüfungsthemen erweitern sich stetig und die Beratungsfunktion nimmt gegenüber der Prüffunktion eine immer wichtigere Rolle ein. Aufgrund dieser Veränderungen in der Praxis muss auch das Rahmenwerk mitwachsen und angepasst werden. Deshalb wurden am 9. Januar 2024 vom *Institute of Internal Auditors (IIA)* neue, global gültige Standards für die Interne Revision veröffentlicht.

Das IIA überprüft das Rahmenwerk alle drei Jahre hinsichtlich der Notwendigkeit von Änderungen. Der Prozess wurde bereits im Jahr 2020 angestoßen, und im Jahr 2023 durchlief der Entwurf der Standards eine öffentliche Konsultationsphase, in welcher alle Revisoren aufgerufen wurden, zu den Inhalten des Entwurfs Stellung zu nehmen. Die in diesem Rahmen abgegebenen Kommentare wurden vom IIA analysiert und sind in die Überarbeitung eingeflossen. Die am 9. Januar 2024 veröffentlichten neuen Standards sollen im Januar 2025 in Kraft treten, weshalb Interne Revisionen frühzeitig sicherstellen sollten, dass die neuen Anforderungen bis dahin erfüllt werden können.

Die bisherigen *International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing* werden in *Global Internal Audit Standards* unbenannt und verpflichten Interne Revisionseinheiten in den verbindlichen Abschnitten zur Einhaltung. Sie stellen die verbindlichen Anforderungen für die professionelle Ausübung der Internen Revision dar und beinhalten sowohl Hinweise zur Implementierung als auch Beispiele für den Nachweis der Einhaltung der Standards. Dies ist insbesondere in Bezug auf externe Qualitätsprüfungen von Bedeutung. Das IIA gibt vor, dass Interne Revisionen sich in der Geschäftsordnung zur Einhaltung der Standards verpflichten müssen und die Auftraggeber der Internen Revision dadurch deren Einhaltung einfordern können. Zumindest die Namensänderung der Standards wird in den Geschäftsordnungen angepasst werden müssen, selbst wenn ansonsten bereits Konformität zu den Standards bestehen sollte.

Zur Vereinfachung der Standards sowie zur Bereinigung von Doppelungen und Inkonsistenzen wurden die bisher separierten verpflichtenden Elemente sowie die freiwilligen Implementierungshilfen in einem Dokument aggregiert. Ein weiteres Ziel besteht in der praktischen Anwendbarkeit für Revisionen aller Größen und Branchen.

Die überarbeiteten Standards sind zukünftig in fünf Bereiche („Domains“) untergliedert:

- Zweck der Internen Revision
- Ethik und Berufsausübung
- Rechte und Pflichten der Internen Revision
- Leitung der Internen Revision
- Erbringung von Revisionsleistungen

Vier der Domains enthalten zusätzlich 15 übergeordnete Prinzipien, denen insgesamt 53 einzelne Standards zugeordnet sind.

Die Praxisleitfäden zu den Standards werden wieder separat veröffentlicht werden, ebenso das neue Element „Topical Requirements", also aktuelle Anforderungen. Darin werden verbindliche Vorgaben zu bestimmten aktuellen Revisionsthemen enthalten sein, um zu gewährleisten, dass kritische, risikobehaftete Themen, wie zum Beispiel Cybersicherheit und Nachhaltigkeit, von Revisionseinrichtungen einheitlich und mit angemessener Fachlichkeit gewürdigt werden, sofern diese Themen im Revisionsplan enthalten sind. Die Risikothemen werden im Jahresverlauf definiert und sollen dem Rahmenwerk einen stärkeren Bezug zu gegenwärtigen Themen geben.

Bisher haben die Standards einen Schwerpunkt auf ihre Einhaltung in der Revisionspraxis gesetzt. Zukünftig werden zusätzlich klarer formulierte Anforderungen an Leistung und Wirkung der Revision gestellt. Dazu hat der Auftraggeber einer Internen Revision jährlich die Leistungsziele der Revision zu genehmigen und eine Beurteilung der Leistung der Revisionsleitung durchzuführen. Die Revisionsleitung hat eine Revisionsstrategie zu konzipieren, die jährlich in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung und dem Überwachungsorgan überprüft werden soll.

Bestehende Interne Revisionsabteilungen sollten sich darauf einstellen, dass die neuen Standards sich voraussichtlich ab dem Jahr 2025 auch auf die externen Qualitätsprüfungen auswirken werden, denen sich Interne Revisionen mindestens alle fünf Jahre unterziehen müssen. Für diese werden im Laufe des Jahres neue Leistungskriterien veröffentlicht und im Berufsstand zur Diskussion gestellt, anhand derer die Qualität einer eingerichteten Internen Revision künftig bewertet werden soll.

Bei der Durchführung von externen Qualitätsprüfungen wird in Zukunft mindestens ein Prüfer dabei sein müssen, der den Titel des Certified Internal Auditors (CIA) innehat. In diesem Zusammenhang ist auch zu beachten, dass die Prüfungsinhalte für die Weiterqualifikation zum CIA ebenfalls ab 2025 an das neue Rahmenwerk angepasst werden. Der vorgeschriebene jährliche Weiterbildungsumfang für Revisoren wird voraussichtlich 20 Stunden betragen und nicht mehr frei wählbar sein.

Das Programm zur Qualitätssicherung der Internen Revision baut auf internen und externen Beurteilungen auf und soll sicherstellen, dass sie konform mit ihrer Geschäftsordnung und anderen relevanten Standards ist. Für die gesetzlichen Vertreter bildet das Programm die Grundlage für die Akzeptanz der Revisionsergebnisse und das Vertrauen in die Institution. Für den Abschlussprüfer spielt die Qualitätssicherung hinsichtlich der Bestimmung des eigenen Prüfungsumfangs eine Rolle.

Praxis-Hinweis

Die neuen *Global Internal Audit Standards* sind die weltweit gültigen Leitlinien für qualitativ hochwertige Revisionsarbeit und werden mit der Überarbeitung für Revisionseinheiten handhabbarer und leichter verständlich gemacht. Insbesondere für diejenigen, bei denen die Standards bislang eine untergeordnete Rolle gespielt haben, besteht nun die ideale Gelegenheit, ihre Abteilung auf ein deutlich höheres Niveau zu heben. Wir unterstützen Organisationen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft mit Workshops und Inhouse-Schulungen bei der Implementierung der neuen Standards und im Rahmen der Durchführung eines externen Quality Assessments. Sprechen Sie uns gerne an.

Ulf Werheit
Diplom-Kaufmann (FH),
Certified Internal Auditor (CIA),
Zertifizierter Compliance Officer (ZCO)

Köln
T +49 2203 8997-119
u.werheit@solidaris.de

Sebastian Rother, B.Sc.

Köln
T +49 2203 8997-521
s.rother@solidaris.de

Intern

Neue Kompetenzträger

Seit dem 1. November 2023 verstärkt Frau **Steuerberaterin Lydia Timmer, Zertifizierte Beraterin für Gemeinnützigkeit (IFU / ISM gGmbH)** unser Team in Münster. Frau Timmer hat ihre Ausbildung bei der Finanzverwaltung NRW sowie der Fachhochschule für Finanzen NRW absolviert und war insgesamt neun Jahre beim Finanzamt in Altena tätig, unter anderem als Hauptsachbearbeiterin für gemeinnützige Gesellschaften. Nach erfolgreichem Bestehen des Berufsexamens zur Steuerberaterin war sie elf Jahre bei einer mittelständischen Steuerberatungsgesellschaft im Sauerland angestellt, wo sie sich auch weiterhin auf die Beratung gemeinnütziger Mandanten konzentriert hat. Die Tätigkeitsschwerpunkte von Frau Timmer liegen in der steuerlichen Gestaltungs- und Deklarationsberatung.

Frau **Wirtschaftsprüferin und Steuerberaterin Uta Meyer** verstärkt seit dem 1. Januar 2024 unser Team am Standort in Münster als Teamleiterin im Bereich Wirtschaftsprüfung. Vor ihrem Eintritt in unser Unternehmen war Frau Meyer über einen Zeitraum von 20 Jahren bei einer mittelständischen Prüfungsgesellschaft tätig. In ihrer vorherigen Funktion als Partnerin und verantwortliche Wirtschaftsprüferin lag ihr Aufgabenbereich hauptsächlich in der Durchführung und Überwachung von gesetzlichen und freiwilligen Jahresabschlussprüfungen. Diese bezogen sich sowohl auf Einzel- als auch Konzernabschlüsse von Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft sowie des öffentlichen Sektors. Neben ihrer Tätigkeit in der Prüfung widmete sie sich betriebswirtschaftlichen und strategischen Fragestellungen sowie Sonderprüfungen.

Ebenfalls seit dem 1. Januar 2024 unterstützt Herr **Wirtschaftsprüfer Heiko Wenzel** unseren Geschäftsbereich Wirtschaftsprüfung an unserem Standort in Hamburg. Herr Wenzel war zuvor viele Jahre insbesondere bei einer Big-Four-Gesellschaft tätig. Er hat dort überwiegend Abschlussprüfungen verantwortet und sich auch mit der Automatisierung und Digitalisierung von Prozessen im Prüfungsbereich beschäftigt.

Seminare

Aktuelle Seminare

Datum	Ort	Titel
22.03.2024 15.07.2024 18.09.2024	Erfurt Würzburg Stuttgart	**ABC des Umsatzsteuer- und Gemeinnützigkeitsrechts**
09.04.2024 23.04.2024	Berlin Köln	**Neues vom Bundesarbeitsgericht**
11.04.2024	Berlin	**Controlling in der stationären Altenhilfe – Planung, Reporting und Analyse**
12.04.2024 05.07.2024	Berlin Stuttgart	**Vergütungssatzverhandlungen in der Eingliederungshilfe – Vorbereitung, Strategie und Verhandlungsführung**
18.04.2024 04.07.2024	Köln Stuttgart	**Grundlagenseminar: Pflegesatzverhandlungen in der stationären Altenhilfe – Vorbereitung, Strategie und Verhandlungsführung**
19.04.2024	Köln	**Controlling für Einrichtungen der Eingliederungshilfe**
06.06.2024	München	**Das Krankenhaus als ambulanter Leistungserbringer**
13.06. bis 14.06.2024	Köln	**Intensivseminar: Pflegesatzverhandlungen in der stationären Altenhilfe – Vorbereitung, Strategie und Verhandlungsführung**
20.06.2024 25.11.2024	Hamburg Köln	**Strategisches Dienstplanmanagement in der Altenhilfe**
21.06.2024	Hamburg	**Rote Zahlen in der stationären Altenhilfe**
27.06.2024 19.09.2024 26.09.2024 26.09.2024 27.09.2024 10.10.2024	Freiburg München Berlin Würzburg Erfurt Stuttgart	**Steuer-Update für Non-Profit-Organisationen**
16.07.2024	Würzburg	**Steuern und Energieerzeugung (Blockheizkraftwerk, Photovoltaikanlagen)**
29.08.2024	Münster	**Leiten und Führen in der Sozialwirtschaft**
29.08. bis 30.08.2024	Köln	**Krankenhaus-Rechnungswesen und dualistische Finanzierung**

Detaillierte Informationen und Anmeldung: www.solidaris.de oder bei Martina Braun (m.braun@solidaris.de, T +49 2203 . 8997-221)

Solidaris

Impressum

Die *Solidaris Information* erscheint quartalsweise für Mandanten und Geschäftspartner der Solidaris Unternehmensgruppe.

Herausgeber
Solidaris Unternehmensberatungs-GmbH
Von-der-Wettern-Straße 11
51149 Köln

Geschäftsführung
Dipl.-Kfm. Matthias Hennke
Dipl.-Kfm. Sven Hornbostel

Sitz der Gesellschaft: 51149 Köln
Registergericht Köln
HRB 52005

Redaktionsleitung
Michael Basangeac (v. i. S. d. P.)
T +49 2203 8997-153, F +49 2203 8997-199
m.basangeac@solidaris.de

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 22. Januar 2024
Auflage: 3.800 Stück

Gestaltung: bplusd communications GmbH, Köln
Druck: Warlich Druck RheinAhr GmbH & Co. KG, Grafschaft

Nachdruck, auch auszugsweise, nur in Absprache mit der Redaktionsleitung und unter Nennung der Quelle. Für die Inhalte kann trotz sorgfältiger Bearbeitung keine Haftung übernommen werden. Die Beiträge können nicht das jeweilige, den individuellen Verhältnissen angepasste Beratungsgespräch ersetzen.

eco zoom natureOffice.com/DE-229-2CEL5NS | Rohstoffe Transporte Produktion | 190 g CO2e pro Druckerzeugnis | CO2e-Emissionen ausgeglichen

FSC www.fsc.org | MIX Papier aus verantwortungsvollen Quellen FSC® C084390