

Rödl & Partner

FOKUS GESUNDHEITS- UND SOZIALWIRTSCHAFT

Ausgabe:
SEP-
TEM-
BER
2020

Informationen für Entscheider von Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen,
Wohlfahrtsverbänden und Hochschulen



→ Aus der Praxis

- Interview mit Roland Schneider von Rödl & Partner 4

→ Datenschutz

- Ende des Privacy-Shield-Abkommens – Auswirkungen des Urteils des EuGHs vom 16.7.2020 (Az. C-331/18) auf Datenübermittlungen in die USA 6
- Herausforderung „Homeoffice“ im Arbeitsfeld der Gesundheits- und Sozialwirtschaft 9

→ Wirtschaftsprüfung

- Erste Erkenntnisse und Herausforderungen des Pflegebudgets 13

→ Rechtsberatung

- Das Ende der Schonfrist bei fehlender Eintragung in das Transparenzregister 17



Liebe Leserin, lieber Leser

die weltweite Corona-Pandemie ist nach wie vor omnipräsent in unser aller Leben, vermutlich wird uns diese Krise auch noch eine nicht absehbare, längere Zeit beschäftigen. Nichtsdestotrotz kommen viele andere wichtige Themen in der Welt der Gesundheits- und Sozialwirtschaft zwischenzeitlich nicht in eine Schublade, wo sie warten, bis alles vorbei sein wird.

Daher sind derzeit viele Häuser, Einrichtungen und Betriebe mit einer enormen Doppelbelastung konfrontiert. Einerseits Hauptakteure im Umgang mit dem Corona-Virus und andererseits im Managen der, man will schon sagen: „ganz normalen Problemstellungen“.

Dauerbrennerthemen wie Datenschutz, Pflegebudgets oder Wirtschaftlichkeit verlieren nicht an Wichtigkeit. Wir möchten in dieser Ausgabe im Rundumblick auf die wichtigen Themen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft schauen. Unsere Fachexperten haben hierfür unter anderem die Bereiche Privacy-Shield, Eintragungen in das Transparenzregister, Homeoffice mit sensiblen Daten und die neuesten Erkenntnisse in Sachen Pflegebudget für Sie genauer beleuchtet. Lesen Sie außerdem das Interview mit unserem Spezialisten Roland Schneider, wenn es um Wirtschaftlichkeit, Prozesse und Budgets geht.

Wir möchten Ihnen, wie gewohnt, bei allen Fragen und Herausforderungen, die in den Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft aufkommen, mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Eine informative Lektüre wünscht Ihnen

MARTIN WAMBACH
Geschäftsführender Partner

BERND VOGEL
Partner

PS: Für mehr lesenswerte Informationen, Flyer, kostenlose Checklisten, Whitepaper und vieles mehr, besuchen Sie doch mal unser Downloadcenter: www.roedl.de/downloadcenter-gesundheit-sozialwirtschaft



Interview mit Roland Schneider von Rödl & Partner



Herr Schneider, Sie sind Experte in der Beratung von Pflegeheimen. Mit welchen Problemstellungen sehen Sie die Geschäftsführungen am häufigsten konfrontiert?

Aus der übergeordneten Perspektive erkennen wir, dass sich die Pflegeheime immer mehr im Markt- und Leistungswettbewerb befinden. Zwar sind die meisten Einrichtungen gut repräsentiert, jedoch sind oftmals Strukturen herangewachsen, die nicht optimal für einen wirtschaftlichen Betrieb von Alten- und Pflegeheimen sind. Vielen Pflegeeinrichtungen fehlt es leider immer noch an der erforderlichen Transparenz von steuerungsrelevanten Daten. Für verschiedene administrative Aufgaben werden unterschiedliche, nicht integrierte Systeme genutzt. So findet man häufig ein System für die Finanzbuchhaltung, ein weiteres System für die Bewohnerverwaltung und -abrechnung sowie wieder ein separates System für die Personalverwaltung und -abrechnung vor. Die jeweiligen Systeme verfügen zumeist über keine Schnittstellenmöglichkeit mit den anderen im Einsatz befindlichen Systemen. Somit fehlt es häufig an einer übergeordneten Gesamtsicht über die Einrichtung(en) und damit auf die wirtschaftliche Ist-Situation und Perspektive. Zudem sehen wir immer noch große Defizite in der Digitalisierung auf Verwaltungsebene. Es ist immer noch sehr viel manueller Aufwand für die Daten- und Informationsaufbereitung erforderlich, was dazu führt, dass sehr

viel Zeit für die Zusammenführung von Informationen notwendig ist und diese Zeit dann für die eigentliche Analyse und Ableitung von Handlungsfeldern fehlt.

Und Sie und Ihr Team können durch Ihre fachliche Expertise und Branchenkenntnis die Einrichtungen unterstützen, diese zukunfts- und wettbewerbsfähig aufzustellen?

Ja. Zunächst erfolgt dazu eine Analyse von Kennzahlen und wesentlichen betriebswirtschaftlichen Faktoren, aus denen im Rahmen einer 360°-Struktur- und Potenzialanalyse Ansatzpunkte und Handlungsempfehlungen für Maßnahmen zur Ergebnisverbesserung herausgearbeitet werden können, um so möglicherweise eine wirtschaftliche Schieflage zu vermeiden oder abzuwenden. Ziel ist es dabei primär, die Einrichtungen zukunfts- und wettbewerbsfähig aufzustellen.

Worauf fokussieren Sie sich in Ihrer Arbeit mit der Pflegebranche vor allem?

Unsere Zielrichtung ist es, dass die Einrichtungen sich aus eigener Kraft tragen können und mögliche strategische Potenziale im Rahmen einer zukünftigen Neuausrichtung in eine Gesamtbetrachtung einfließen. Dabei muss insbesondere die Refinanzierung der Kosten durch die Pflegesätze bzw. Investitionskostensätze sichergestellt sein. Hierzu kann bspw. das Instrument der Budgetierung hilfreich sein.

Welche Faktoren sind hierfür besonders relevant?

Für eine sachgerechte Budgetkontrolle bzw. eine Analyse der Kostentreiber ist insbesondere die Transparenz des jeweiligen Ressourcenverbrauchs unverzichtbar. Dabei spielen vor allem die Personalkosten und die jeweilige Personaleinsatzplanung eine zentrale Rolle. Daneben geben die jeweiligen Auslastungsdaten sowie die Informationen über die Bewohnerstruktur Aufschluss über die Finanzierungsseite. Alles zusammen bildet sich dann schließlich in der Buchhaltung und den finanzwirtschaftlichen Informationen ab.

Woran hapert es denn hier am meisten?

Controllinginformationen sind regelmäßig unzuverlässig und zum Zeitpunkt des Empfangs oftmals bereits veraltet. Auf Managementebene liegen zwar regelmäßig Soll-Ist-Informationen vor, jedoch gelingt es bei Abweichungen aufgrund von Zeitmangel, Zuordnungsschwierigkeiten oder aufgrund uneinheitlicher Datenquellen, selten eine befriedigende Identifikation der Ursache zu eruieren. Die Steuerung erfolgt daher im Kern überwiegend manuell – ohne technische Unterstützung. Zusammenfassend fehlt es somit meistens an einer sauberen Datenbasis, an der Zeit, steuerungsrelevante Informationen sachgerecht aufzuarbeiten und zu analysieren und an der technischen Unterstützung für mehr Transparenz und eine Beschleunigung der Informationsversorgung.

Was würden Sie denn den Verantwortlichen raten, wie sie langfristig die Steuerung ihrer Einrichtung(en) effektiv ausgestalten können?

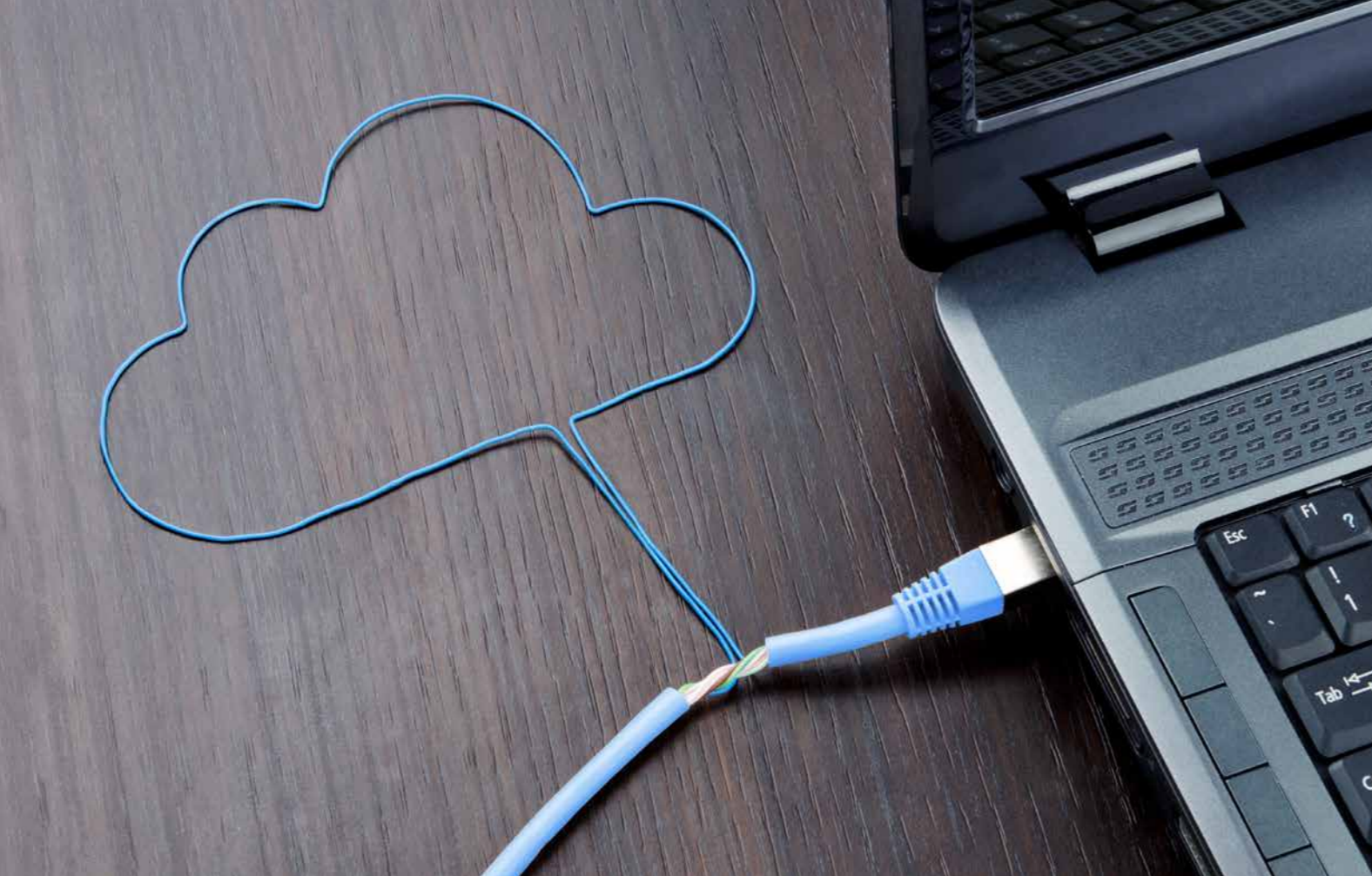
Ich würde den Verantwortlichen raten, ihre vorhandenen Daten zu vernetzen und daraus Steuerungsinformationen und -maßnahmen abzuleiten. Hierzu ist jedoch eine professionelle Strukturierung erforderlich. Denn nicht alle Informationen sind für den Entscheidungsprozess des Managements von Bedeutung. Um die Vielzahl der täglich entstehenden komplexen Informationen und Daten ausreichend schnell in den Steuerungs- und Entscheidungsprozess einfließen lassen zu können, müssen die Daten strukturiert und zeitnah aufbereitet werden. Hierzu ist ein sachgerechtes Controlling mit entsprechendem regelmäßigem Reporting erforderlich, um möglichst frühzeitig Fehlentwicklungen entgegenzuwirken und vorhandene Potenziale zu erkennen. Transparenz sowie Qualität und Geschwindigkeit der Informationsversorgung werden zukünftig über die Wettbewerbsfähigkeit einer Pflegeeinrichtung entscheiden.



Ein Kommentar von Roland Schneider

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





→ Datenschutz

Ende des Privacy-Shield-Abkommens

Auswirkungen des Urteils des EuGHs vom 16.7.2020 (Az. C-331/18) auf Datenübermittlungen in die USA

von Christoph Naucke und Maximilian Dachlauer

Mit dem Urteil vom 16.7.2020 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) das EU-US Privacy Shield-Abkommen für unwirksam erklärt. Das auch als „Schrems II“ bekannte Verfahren hat weitreichende Auswirkungen auf die Möglichkeit, datenschutzkonform personenbezogene Daten in die USA zu übermitteln.

Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, Wohlfahrtsverbände und Hochschulen sollten daher prüfen, ob sie Datenübermittlungen in die USA vornehmen (z. B. durch Inanspruchnahme bestimmter IT-Dienstleistungen) und wie sie derzeit die durch die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) vorgeschriebenen Bedingungen für Datenübermittlungen in die Vereinigten Staaten als ein sogenanntes Drittland, d.h. ein Land, das weder zur Europäischen Union noch zum Europäischen Wirtschaftsraum gehört, einhalten.

Wird der interkontinentale Datentransfer in die USA auf Grundlage des EU-US Privacy Shield-Abkommens vorgenommen oder werden sogenannte Standardvertragsklauseln genutzt, besteht nach dem Urteil des EuGHs sofortiger Handlungsbedarf. Es gilt keine Übergangszeit oder Gnadenfrist. Der Datentransfer in die USA kann unter Umständen ab sofort rechtswidrig sein.

HINTERGRUND

Jede Übermittlung personenbezogener Daten an ein Drittland ist unter Geltung der DSGVO nur zulässig, wenn der Verantwortliche oder der Auftragsverarbeiter die in den Art. 44 ff. DSGVO niedergelegten Bedingungen einhält.

Eine Datenübermittlung in ein Drittland kann unter anderem datenschutzkonform erfolgen, wenn die EU-Kom-

mission einen sogenannten Angemessenheitsbeschluss für dieses Drittland erlassen hat (Art. 45 DSGVO). Durch den Beschluss wird festgelegt, dass ein Drittland ein angemessenes Schutzniveau für personenbezogene Daten bietet. Dabei werden die innerstaatlichen Rechtsvorschriften des Landes, seine Aufsichtsbehörden und die von ihm eingegangenen internationalen Verpflichtungen berücksichtigt. Folge eines solchen Angemessenheitsbeschlusses ist es, dass personenbezogene Daten ohne weitere Anforderungen in dieses Drittland übermittelt werden können. Bislang wurden Angemessenheitsentscheidungen getroffen für: Andorra, Argentinien, Färöer-Inseln, Guernsey, Isle of Man, Israel (eingeschränkt), Japan, Jersey, Kanada (eingeschränkt), Neuseeland, Schweiz und Uruguay. Auch für die USA wurde 2016 ein beschränkter Angemessenheitsbeschluss erlassen.

DAS „EU-US PRIVACY SHIELD-ABKOMMEN“

Der Angemessenheitsbeschluss besagte, dass die Regelungen des sogenannten EU-US Privacy Shield-Abkommens ein ausreichendes Schutzniveau für personenbezogene Daten auch in den USA gewährleisten. Die Regelungen des Abkommens zwischen der EU und der USA sehen Grundsätze zum Datenschutz vor, die amerikanische Unternehmen durch Selbstverpflichtung sich auferlegen können, sowie schriftliche Zusicherungen der US-amerikanischen Regierung, den Zugriff auf personenbezogene Daten von EU-Bürgern aus Gründen der nationalen Sicherheit zu beschränken und insgesamt Aufsichtsmechanismen zur Kontrolle der Einhaltung der Regelungen zu etablieren. Hatten sich in der Folge amerikanische Unternehmen unter dem EU-US Privacy Shield-Abkommen zertifiziert, konnten datenschutzrechtlich Verantwortliche unter der DSGVO Datenübermittlungen an diese amerikanischen Unternehmen datenschutzkonform vornehmen.

DAS „SCHREMS II“-URTEIL UND SEINE FOLGEN

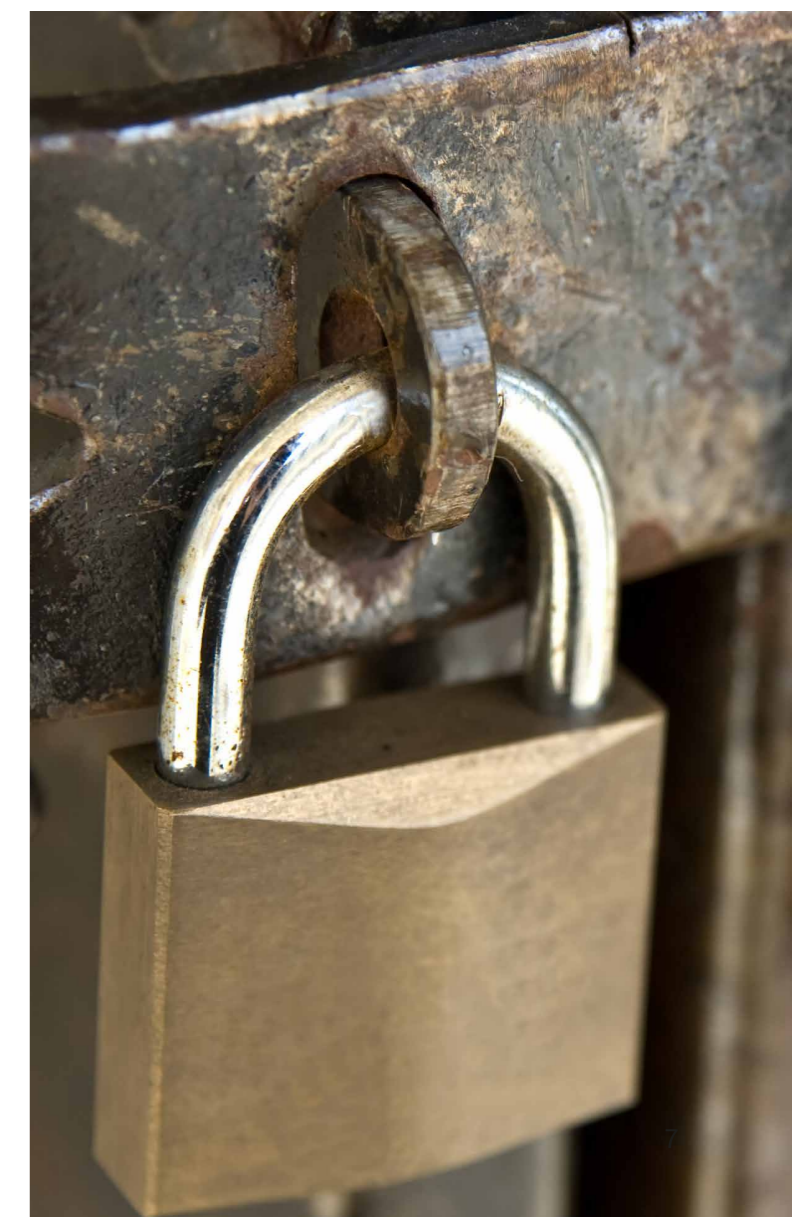
Mit seinem Urteil vom 16.7.2020 hat der EuGH das EU-US Privacy Shield-Abkommen für unwirksam erklärt. Der EuGH kam zu dem Ergebnis, dass die im EU-US Privacy Shield-Abkommen geregelten Schutzmaßnahmen zu keinem ausreichenden Datenschutzniveau in den USA führen, da den US-Behörden gesetzlich Überwachungsmöglichkeiten eingeräumt werden, die nicht auf das zwingend erforderliche Maß beschränkt sind. Zudem sieht das EU-US Privacy Shield-Abkommen keine dem Unionsrecht gleichwertigen Rechtsschutzmöglichkeiten vor.

Mit dem Urteil können unter der DSGVO datenschutzrechtlich Verantwortliche ab sofort Datentransfers zu Verantwortlichen oder Auftragsverarbeitern mit Sitz in den USA, die sich selbst nach dem EU-US Privacy Shield zertifiziert haben, nicht mehr auf die Angemessenheit des Datenschutzniveaus gem. Art. 45 DSGVO berufen.

VERWENDUNG VON EU-STANDARDVERTRAGSKLAUSELN ALS ALTERNATIVE

Angemessenheitsbeschlüsse sind nicht die einzige Grundlage, auf der Datentransfers in Drittländer datenschutzkonform unter Geltung der DSGVO durchgeführt werden können. Falls kein Angemessenheitsbeschluss für ein Drittland vorliegt, können Verantwortliche auch andere geeignete Garantien vorsehen, die den betroffenen Personen durchsetzbare Rechte und Rechtsbehelfe zur Verfügung stellen. Solche geeigneten Garantien können auch die sogenannten EU-Standardvertragsklauseln sein. Die Europäische Kommission stellt insgesamt 3 Musterverträge zur Verfügung, die als „EU-Standardvertragsklauseln“ bezeichnet werden. Ein Vertrag ist für die Übermittlung an Auftragsverarbeiter im Drittland vorgesehen, die anderen beiden können für die Datenübermittlung zwischen 2 selbstständigen verantwortlichen Stellen eingesetzt werden.

Auch nach dem Schrems II-Urteil und dem Kippen des EU-US Privacy Shield-Abkommens durch den EuGH besteht die Möglichkeit, diese Standardvertragsklauseln zu verwenden. Dies hat der EuGH in seinem Urteil bestätigt.



GEGEBENENFALLS ABER ANPASSUNG DER STANDARDVERTRAGS- KLAUSELN ERFORDERLICH

Den Standardvertragsklauseln wurde aber kein bedingungsloses „Weiter so!“ durch das Gericht bescheinigt. Vielmehr muss im Einzelfall geprüft werden, ob die EU-Standardvertragsklauseln ausreichen, um ein mit der EU vergleichbares Datenschutzniveau sicherzustellen oder ob zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden müssen.

Dies kann eine Ergänzung der Standardvertragsklauseln notwendig machen. Sicherlich wird bei dieser Prüfung eine Rolle spielen, inwieweit der Datenempfänger in den USA Eingriffsbefugnissen der US-Behörden unterworfen ist, die ihm die Einhaltung der ihm durch die EU-Standardvertragsklauseln auferlegten Verpflichtungen erschweren oder quasi unmöglich machen und welche zusätzlichen Vereinbarungen oder Maßnahmen getroffen werden können, um doch ein ausreichendes Schutzniveau für die exportierten personenbezogenen Daten gewährleisten zu können.



Mitarbeiterschulung IT-Sicherheit für die Gesundheits- und Sozialwirtschaft

Schon ab 8,90 € pro Mitarbeiter/Jahr

JETZT TESTZUGANG BEANTRAGEN!



Kontakt für weitere Informationen



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



Maximilian Dachlauer
Rechtsanwalt, zertifizierter
Datenschutzbeauftragter
T +49 911 9193 1514
E maximilian.dachlauer@roedl.com

→ Datenschutz

Herausforderung „Homeoffice“ im Arbeitsfeld der Gesundheits- und Sozialwirtschaft

von Jürgen Schwestka und Maximilian Dachlauer

Bis Anfang 2020 war Homeoffice im Bereich der Gesundheits- und Sozialwirtschaft unüblich, teilweise sogar unerwünscht. Die Arbeit sollte vor Ort in den Häusern erfolgen. Insbesondere beim pflegerischen Personal ist das auch nicht anders möglich – denn die Arbeit erfolgt am Bewohner oder Patienten.

Durch den Anstieg der Fallzahlen von an Covid-19 erkrankten Personen änderte sich die Situation schlagartig. Für Heime wurden Besuchsverbote ausgesprochen und alle Mitarbeiter, die es irgendwie konnten, sollten von zu Hause aus arbeiten. Quasi von heute auf morgen.

Doch wie sollte dies funktionieren? Mangels ausreichender Vorbereitung wurde versucht, so weiterzuarbeiten wie bisher, nur eben von zu Hause aus. Akten wurden in Papierform mit nach Hause genommen, Dateien wurden auf die Geschäftsnotebooks kopiert (sofern vorhanden) oder man hat sie gar per USB-Stick auf private Notebooks oder PCs übertragen und dann damit gearbeitet.

Aus Sicht der Informationssicherheit ist dies ein großes Problem! Denn Daten auf privaten Geräten sind nicht gesichert, sie können verloren gehen, wenn es zu technischen Problemen kommt. Noch dazu sind die Geräte evtl. nicht verschlüsselt, sodass auch vertrauliche Informationen bekannt werden können.

Bei Geschäftsnotebooks ist es etwas besser: Diese sollten mittlerweile verschlüsselt sein. Aber auch sie sind i.d.R. nicht in das Backup eingebunden, sodass Unterlagen bei einem technischen Defekt verloren gehen können.

Aber wie bekommt man dann die Daten sicher ins Büro oder ins Homeoffice? Glück haben diejenigen, die sich über VPN in das Unternehmensnetzwerk einwählen können – doch das sind im Bereich der Pflege i.d.R. höchstens die Geschäftsführer oder Heimleiter. Bei allen anderen Mitarbeitenden war es bisher einfach nicht notwendig. Ein Versand per E-Mail ist keine Lösung, denn E-Mails sind wie Postkarten – jeder kann sie lesen, sofern sie nicht verschlüsselt sind.

Da eine zweite Welle von Covid-19-Infektionen nicht ausgeschlossen werden kann, wollen wir ein paar Tipps zur Vorbereitung auf eine verstärkte Homeoffice-Nutzung unterbreiten:

SICHERER MAILVERKEHR

Vertrauliche und personenbezogene Daten sollten nicht per unverschlüsselter E-Mail versendet werden. Abhilfen können hier verschiedene Lösungen:

- Vertrauliche Informationen in einer zip-Datei speichern und diese mit einem Passwort sichern. Das Passwort wird z. B. per SMS oder Telefon weitergegeben.
- Elektronische Zertifikate für die Verschlüsselung von E-Mails über S/MIME oder alternativ über PGP. Dies setzt voraus, dass der Empfänger auch über entsprechende Tools und Möglichkeiten verfügt.
- Nutzung eines Secure Mail Gateways, das E-Mails verschlüsselt überträgt, sofern die Gegenstelle dies kann oder die E-Mails zum Abruf auf dem eigenen Server zur Verfügung stellt.

Der Aufwand nimmt von a) nach c) zu, allerdings steigen im gleichen Maße die Benutzerfreundlichkeit und die Möglichkeit zum flächendeckenden Einsatz.

SICHERER DATENAUSTAUSCH

Unabhängig vom Übertragungsweg dürfen vertrauliche Dokumente oder Dokumente mit sensiblen personenbezogenen Daten nicht ungesichert übertragen werden. Es sollten dabei die folgenden Mindestanforderungen beachtet werden:

- Kein ungeschützter Versand per E-Mail.
- Keine Nutzung von Datenaustauschportalen aus dem privaten Umfeld – es muss eine Lösung genutzt werden, bei der die Datenhaltung, die Datensicherungen und auch der Support in Europa erfolgen, damit die Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) leichter garantiert werden kann.

Dabei ist auch zu beachten, dass durch den Wegfall des EU-US Privacy Shields durch das Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 16.7.2020 (Aktenzeichen: C-311/18, „Schrems II“) eine Datenübermittlung in die USA an unter dem Privacy Shield zertifizierte Unternehmen nicht mehr ohne Weiteres datenschutzrechtlich erlaubt ist. Bei der Nutzung von Cloud-Dienstleistern ist daher genau zu prüfen, wo die Datenhaltung erfolgt und welche Sub-Dienstleister genutzt werden. Dies sollte vertraglich exakt festgehalten werden.

SICHERE KOMMUNIKATION IM TEAM

Durch das verteilte Arbeiten an unterschiedlichen Standorten im Homeoffice wurden neue Kommunikationsmöglichkeiten im Team benötigt. Aktuelle Anwendungen bieten die folgenden Möglichkeiten:

- Telefon- und Videokonferenzen mit Ende-zu-Ende-Verschlüsselung
- Nutzung der eigenen Festnetz-Telefonnummer
- Teilen des Bildschirminhalts während der Konferenzen

Hierbei ist ebenfalls sicherzustellen, dass eine etwaige Datenübermittlung in die USA nur rechtmäßig erfolgt. Um die Kommunikation mit Dritten zu erleichtern, sollte geprüft werden, wie verbreitet die Anwendung ist und ob für die Nutzung eine Installation notwendig wird oder ob sie direkt über den Browser gestartet werden kann. Ansonsten sind spontane Meetings mit Mitarbeitern aus anderen Unternehmen oder Einrichtungen evtl. nur eingeschränkt möglich.

WORKFLOWSYSTEME

Einen großen Vorteil hatten Einrichtungen, bei denen eine elektronische Rechnungsverarbeitung bereits eingeführt wurde. Dies sind insbesondere öffentliche Auftraggeber, bei denen eine gesetzliche Verpflichtung zur Verarbeitung von elektronischen Rechnungen seit April 2020 besteht. Dabei ist zu beachten, dass es sich hier ausdrücklich nicht um klassische PDF-Rechnungen handelt, sondern um Rechnungen in strukturierter Form (XRechnung, ZUGFeRD 2.0).

Zwar haben manche Bundesländer erlaubt, während der Lockdown-Phase Rechnungen per E-Mail zu erhalten, weiterzuleiten und per E-Mail freizugeben, es ist aber unklar, wie lange dies bestehen bleibt, da die Lösung

nicht die Anforderungen aus den GoBD erfüllt. Denn elektronisch empfangene Rechnungen müssen im elektronischen Original archiviert und anschließend weiterverarbeitet werden. Hierzu wird ein Workflow-System zur Prüfung und Freigabe der Rechnungen benötigt. Für jede einzelne Aktivität während des Workflows wird ein Eintrag in einem Workflow-Protokoll erstellt, sodass jederzeit nachvollziehbar ist, durch wen ein Beleg geprüft und freigegeben wurde.

Der große Vorteil ist, dass mit entsprechenden Zugangsmöglichkeiten zum Firmennetzwerk die Belege von überall bearbeitet werden können – sei es per Computer, Tablet oder Smartphone. Lediglich für die Digitalisierung der Belege müssen Mitarbeiter im Büro sein. Wenn die Rechnungen ausschließlich per E-Mail empfangen werden, so ist auch dies nicht mehr notwendig.

SICHERHEIT DER SYSTEME

Durch die zunehmende Digitalisierung ist auch die Sicherheit der IT-Systeme von immer größerer Bedeutung. Denn wenn die IT-Systeme ausfallen, können die Mitarbeiter nicht mehr auf die Systeme und Belege zugreifen. Insbesondere wenn von einem Ausfall auch Systeme betroffen sind, die für die Pflege relevant sind, kann das eine erhebliche Einschränkung für den Betrieb bedeuten.

Gleichzeitig steigt die Gefahr, dass Kriminelle die Situation ausnutzen und massenweise Cyberangriffe starten. Die einfachste Form ist dabei der Weg über die Mitarbeiter. Technische Systeme können vor einer Vielzahl von Bedrohungen schützen, am Ende genügt ein Klick in einer E-Mail und der Virus oder Trojaner ist im Haus. Die Krux dabei ist auch, dass die Qualität der Schadmails immer besser wird – früher konnte man leicht anhand von Rechtschreibfehlern merken, dass hier vielleicht etwas nicht stimmt. Mittlerweile werden persönliche An-

reden genutzt und die Absender stammen auf den ersten Blick vermeintlich aus dem Umfeld des Mailempfängers.

Umso wichtiger ist es daher, die Mitarbeiter im sicheren Umgang mit den IT-Systemen zu schulen und dabei auch auf die Gefahren aus dem Cyber-Raum einzugehen.

Zusammenfassend empfehlen wir folgende Maßnahmen zur Vorbereitung auf den Herbst, wenn neben Covid-19 die normale Grippe- und Erkältungswelle aufkommt und Mitarbeiter somit sicherheits- halber nach Hause geschickt werden:

1. Erstellung einer IT-Strategie wie Mitarbeiter ohne größere Einschränkungen von zu Hause aus arbeiten können. Hierzu gehören die sichere Mailübertragung, die Übermittlung von Dateien oder Konferenzsysteme. Bei der Auswahl der Systeme ist es wichtig, zunächst die Anforderungen in einem Lastenheft zu definieren und dann zu vergleichen, welche Lösung die Anforderungen am besten abdeckt.
2. Bei der Einführung der Systeme sind die Anforderungen aus dem Datenschutz sowie der Informationssicherheit zu berücksichtigen. Dies gilt schon während des Vertragsabschlusses (z. B. Serverstandorte), aber auch während der gesamten Implementierungsphase, insbesondere wenn darüber auch Bewohner- oder Patientendaten übermittelt werden sollen.
3. Bei der Einführung von Workflow-Systemen ist auf die Einhaltung der Anforderungen aus den GoBD zu achten. Insbesondere was den Aufbewahrungsort für die digitalen Belege angeht. Hier empfiehlt es sich, ein Gespräch mit einem Wirtschaftsprüfer Ihrer Wahl zu führen, um nicht nach der Einführung während der ersten Betriebsprüfung böse Überraschungen zu erleben.
4. Mitarbeiter sollten spezielle Schulungen zur Informationssicherheit erhalten. Im Bereich von Krankenhäusern ist dies zum Teil bereits gesetzlich vorgeschrieben (z. B. Betreiber kritischer Infrastrukturen), aber auch in allen anderen Fällen ist es sehr empfehlenswert, dies durchzuführen.
5. Arbeiten die Mitarbeiter im Homeoffice, ist der Arbeitgeber als datenschutzrechtlich Verantwortlicher für die Bewohner-, Gesundheits- oder auch Beschäftigtendaten gehalten, dafür zu sorgen, dass die Anforderungen der DSGVO von den Mitarbeitern auch im Homeoffice eingehalten werden. Es sollten daher entsprechende Arbeitsanweisungen formuliert oder Vereinbarungen mit den Mitarbeitern geschlossen werden. Als Arbeitgeber sollte auch darauf geachtet werden, dass die Mitarbeiter wirksam wieder aus dem Homeoffice zurückgeholt werden können und nicht aufgrund einer sogenannten betrieblichen Übung plötzlich ungewollt Anspruch auf dauerhaftes Homeoffice besteht.

Kontakt für weitere Informationen



Jürgen Schwestka
Diplom-Kaufmann (Univ.),
IT-Security-Manager/Auditor (TÜV),
CISA, IT Auditor IDW
T +49 911 9193 3508
E jurgen.schwestka@roedl.com



Maximilian Dachlauer
Rechtsanwalt, zertifizierter
Datenschutzbeauftragter
T +49 911 9193 1514
E maximilian.dachlauer@roedl.com



Der wirtschaftliche Druck auf Krankenhäuser steigt jährlich!

Steigende und zum Teil nicht vollständig refinanzierte Aufwendungen führen zu einer immer stärkeren wirtschaftlichen Belastung und damit einem immer größeren Handlungsdruck auf Krankenhäuser. Neben der laufenden Steuerung und Überwachung der Aufwendungen wird jedoch häufig die Erlösseite vernachlässigt. Insbesondere durch das Fehlen eines aussagekräftigen Berichtswesens sowie nicht-optimale Begleitprozesse zur medizinischen und pflegerischen Behandlung und Dokumentation verlieren Krankenhäuser jährlich hohe Erlös-Potenziale für tatsächlich erbrachte Leistungen.

Identifizieren und heben Sie das wirtschaftliche Potenzial Ihrer Organisation. In unserem **KOSTENLOSEN** Whitepaper stellen wir Ihnen 6 Möglichkeiten zur Bewertung des stationären Geschehens und damit zur Bezifferung des wirtschaftlichen Potenzial Ihrer Organisation dar.

<https://www.roedl.de/wen-wir-beraten/gesundheits-sozialwirtschaft/downloadcenter-gesundheits-sozialwirtschaft>



→ Wirtschaftsprüfung

Erste Erkenntnisse und Herausforderungen des Pflegebudgets

von Tino Schwabe und Christiane Kraus

Mit Inkrafttreten des Pflegepersonalstärkungsgesetzes (PpSG) Anfang 2019 ist auch die Ausgliederung der Pflegepersonalkosten beschlossen worden. Die Pflegepersonalkosten werden nun gesondert in einem Pflegebudget dargestellt und nicht mehr über die Diagnosis Related Groups (DRGs) abgerechnet. Das Vorgehen der Ermittlung der pflegebudgetrelevanten Kosten haben wir bereits in einem Fokus-Artikel „Pflegebudget 2020: Paradigmenwechsel in der Finanzierung der Pflegepersonalkosten“ in unserer Septemerausgabe 2019 näher erläutert. Im Rahmen erster Pro-forma-Testierungen des Pflegebudgets 2019, die sich an einer Prüfung nach § 6a des Krankenhausentgeltgesetzes (KHEntgG) orientieren, konnten wir bereits diverse problembehaftete Sachverhalte und Risikopositionen feststellen. Die Pro-forma-Testierung soll die Kliniken beim Aufbau einer Erfahrungskurve unterstützen und auf künftige Pflege-satzverhandlungen vorbereiten.

Die Ermittlung der pflegebudgetrelevanten Kosten basiert, nach den „Vorgaben der Vertragsparteien für die Zuordnung der Pflegepersonalkosten nach § 3 Absatz 2 der Pflegepersonalkostenabgrenzungsvereinbarung vom 18.2.2019“ (Konkretisierung Anlage 3), auf der Summe der für das jeweilige Krankenhaus entstandenen Pflegepersonalkosten. Zur Ermittlung der pflegebudgetrelevanten Kosten sind die gebuchten Personalkosten für die Pflege in den Konten 6001, 6101, 6201, 6301 und 6401 zu summieren. Diese Konten beinhalten jedoch auch Personalaufwendungen, die über andere gesetzliche Umlagen oder andere Budgets refinanziert werden. Diese Umlagen sind in der Pflegebudgetkostenabgrenzungsvereinbarung und deren Anlagen jedoch nirgends erwähnt. Nur in § 4 Absatz 3 der Pflegepersonalkostenabgrenzungsvereinbarung wird das Verbot der Doppelfinanzierung von Leistungen oder Mehrausgaben jenseits der Finanzierung des Pflegepersonalaufwands in der Patientenversorgung angesprochen. Folgende Umlagen sind deshalb bei der Herleitung der pflegebudgetrelevanten Kosten zu beachten:

Umlage 1 Krankheit (U₁):

An der Umlage 1 müssen Unternehmen teilnehmen, die nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen. Für das Pflegebudget ist diese Umlage daher in der Regel irrelevant.

Umlage 2 Mutterschaft (U₂):

Der Arbeitgeber erhält von den Krankenkassen einen Ausgleich bei Mutterschaft einer Beschäftigten. Dieser umfasst die Dauer der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz sowie das bei Beschäftigungsverbot zu zahlende Arbeitsentgelt. Um hier eine Doppelfinanzierung zu vermeiden, müssen die erhaltenen Erstattungen aus der Umlage 2 für Pflegepersonal mit beim Pflegebudget berücksichtigt und die Personalkosten um die Höhe dieses Zuschusses gekürzt werden.

Umlage 3 Insolvenz (U₃):

Die Insolvenzumlage dient vorrangig der Finanzierung ausgefallener Entgeltansprüche des Arbeitnehmers im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers. Die Insolvenzgeldumlage ist mit wenigen Ausnahmen von allen Arbeitgebern für jeden Arbeitnehmer zu zahlen. Ausgenommen von der Umlage 3 sind Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts. Die Insolvenzumlage darf ebenfalls auf das Pflegebudget angerechnet werden.



Bei der Refinanzierung über andere Budgets ist vor allem das Ausbildungsbudget durch die Mehrkostenfinanzierung der Schüler und Praxisanleitung maßgeblich. Die Kosten für die Praxisanleiter dürfen im Pflegebudget angesetzt werden, soweit sie nicht über das Ausbildungsbudget refinanziert werden. In der Zeile 7 der Herleitungstabelle sind die Anteile der nichtpflegebudgetrelevanten Leistungsbereiche für die Ausbildungsstätten aufzunehmen. Dabei sind in der Zeile 7a die Kosten aufzuführen, die gemäß der Kalkulation im Ausbildungsbudget für Praxisanleiter berücksichtigt werden. Hierbei darf es nicht zu einem Unterschiedsbetrag kommen. Die Anteile für Sachkosten sind nicht zu berücksichtigen.

Bei der Refinanzierung von Pflegepersonalkosten ist auch an das neue Budget Pflege, Familie und Beruf gemäß § 4 Abs. 8a KHEntgG zu denken. Einige Krankenhäuser verfügen durch verschiedenste Maßnahmen über zusätzliche Kosten für das Pflegepersonal, die jedoch über das Budget Pflege, Familie und Beruf refinanziert werden. Hierzu zählen beispielsweise Kosten für sog. „Springer“. Wir empfehlen daher, die einzelnen aufgeführten Budgets gemäß der Entgeltvereinbarung mit der Fachabteilung durchzusprechen und daraufhin zu überprüfen, ob Anteile an pflegebudgetrelevanten Kosten enthalten sind und die entsprechenden Budgets künftig weitergeführt werden. Hier sind vor allem die Zentrums- und Schwerpunktbudgets zu nennen.

Für die Umsetzung einer korrekten Herleitung der pflegebudgetrelevanten Personalkosten und Darstellung der Umlagen bzw. Refinanzierungen ist eine saubere buchhalterische Abbildung nötig. In der Praxis können Finanz- und Lohnbuchhaltung oftmals nicht 100-prozentig abgestimmt werden. Jedoch können nur personenbezogene Kosten angesetzt werden, die durch entsprechende Nachweise belegt werden können. Eine

kontinuierliche Abstimmung und saubere Erfassung in der Finanzbuchhaltung wird deshalb dringend empfohlen. Ausgehend von den Kosten der Dienststart 01 (Pflegedienst) nach KHBV müssen nun die jeweiligen Personen den entsprechenden Dienststarten und Kostenstellen richtig zugeordnet sein. Auch hier werden regelmäßige Kontrollen und Abgleiche empfohlen. Die Dokumentation der Qualifikationen analog der Pflegebudgetverhandlungsvereinbarung erleichtert die Zuordnung bei der Herleitung der pflegebudgetrelevanten Kosten.

Ein wichtiger Hinweis für die Berechnung des Pflegebudgets ist außerdem, dass für Pflegepersonal ohne direktes Arbeitsverhältnis mit dem Krankenhaus, sogenannte Honorararbeitskräfte, nach § 6a Absatz 2 KHEntgG nur Kosten bis zur Höhe tarifvertraglich vereinbarter Vergütungen angesetzt werden dürfen. Die Zahlung von Vermittlungsentgelten ist in der Vereinbarung nicht erwähnt und kann somit nicht im Pflegebudget berücksichtigt werden. Nach § 3 der Pflegebudgetverhandlungsvereinbarung wird die Wirtschaftlichkeit der dem einzelnen Krankenhaus entstehenden Pflegepersonalkosten nicht geprüft. Es ist somit nicht vorgesehen, die Anzahl und Qualifikation der eingesetzten Pflegekräfte zu hinterfragen. Anders verhält es sich jedoch bei den Gehältern. So darf nach § 6a Absatz 2 KHEntgG nur die Bezahlung von Gehältern bis zur Höhe tarifvertraglich vereinbarter Vergütungen angesetzt werden. Eine darüber hinausgehende Vergütung bedarf eines sachlichen Grundes. Was ein sachlicher Grund ist, wird nicht näher erläutert. Es handelt sich somit um einen „unbestimmten Rechtsbegriff“. Beispiele für einen sachlichen Grund könnten sein, den Personalbedarf zu decken, qualifizierte Fachkräfte zu binden oder Pflegepersonaluntergrenzen einzuhalten. Ob die Krankenkassen diese Begründungen akzeptieren, ist jedoch fraglich und kann an dieser Stelle nicht abschließend beantwortet werden.

Bei der Prüfung des Pro-forma-Testates war außerdem der Systembruch bei den Altersteilzeit-Rückstellungen ein oft diskutiertes Thema. Beim Pflegebudget werden nur liquiditätswirksame Tatbestände refinanziert. Somit sind buchhalterische Sachverhalte, wie Einstellungen in die Rückstellungen für Pflegepersonal in der unmittelbaren Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen, nicht anzurechnen. Es sind ausschließlich die tatsächlichen Auszahlungsbeträge im Jahr der Auszahlung zu berücksichtigen. Das Blockmodell des Altersteilzeitprogramms sieht in der Beschäftigungsphase eine unverminderte Arbeitszeit mit vermindertem Lohn vor. In der Freistellungsphase mit vollständiger Freistellung wird der verminderte Lohn dann weitergezahlt. In der aktiven Phase müssen deshalb Rückstellungen für zukünftige Verpflichtungen aus der Altersteilzeit gebildet werden, die beim Pflegebudget allerdings nicht berücksichtigt werden dürfen, obwohl von dem Mitarbeiter weiterhin unvermindert Arbeitsleistung erbracht wird. Erst in der Freistellungsphase darf der Verbrauch der Rückstellung bzw. deren Auszahlung im Pflegebudget berücksichtigt werden. Hier entsteht durch das Pflegebudget ein Systembruch, da die Leistungen in der Beschäftigungsphase schon erbracht und über das DRG-System erlost wurden, jedoch erst in der Freistellungsphase ausgezahlt werden.

Des Weiteren wurden die pflegeentlastenden Maßnahmen erörtert. Sofern das Krankenhaus ab dem Jahr 2020 Maßnahmen ergreift oder bereits ergriffene Maßnahmen fortsetzt, die zu einer Entlastung von Pflegepersonal in der unmittelbaren Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen führen, können diese mit bis zu 4 Prozent des Pflegebudgets erhöhend berücksichtigt werden. Die Qualität der Pflege darf jedoch nicht beeinträchtigt werden, deshalb kommen auch nur Tätigkeiten in Frage, für die eine spezifische pflegerische Ausbildung nicht unbedingt nötig ist. Welche Tätigkeiten über den Zuschlag finanziert werden, wird jedoch nicht näher definiert. Denkbar sind Prozessoptimierungen zur Entlastung des Pflegepersonals oder Effizienzgewinne bei der Organisation bestehender Aufgaben, z. B. durch Hilfspersonal für Essensauslieferungen, Wäschedienst, Pflegedokumentation oder technische Lösungen.

Nach § 6a Absatz 4 erfolgt die Auszahlung des Pflegebudgets über einen krankenhausesindividuellen Pflegeentgeltwert. Kann dieser individuelle Pflegeentgeltwert aufgrund einer fehlenden Vereinbarung des Pflegebudgets für das Jahr 2020 noch nicht berechnet werden, sind folgende Pflegeentgeltwerte anzusetzen:

- 146,55 Euro bis zum 31.3.2020
- 185,00 Euro vom 1.4.2020 bis zum 31.12.2020 und
- 146,55 Euro ab dem 1.1.2021 (§ 15 Absatz 2a KHEntgG)

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

Wird für den Zeitraum vom 1.4.2020 bis 31.12.2020 dann ein niedrigerer krankenhausesindividueller Pflegeentgeltwert berechnet, ist für diesen Zeitraum trotzdem der Pflegeentgeltwert in Höhe von 185 Euro zugrunde zu legen. Eine Überdeckung muss 2020 demnach nicht vom Krankenhaus zurückgezahlt werden und die Mittel aus dem Pflegeentgeltwert verbleiben beim Krankenhaus. Reichen die 185 Euro nicht aus, kann dies über das Pflegebudget verhandelt werden. Dies gilt jedoch nur für das Jahr 2020, ab 2021 werden Mehr- oder Mindererlöse ausgeglichen.

Wir empfehlen eine interne Verfahrensdokumentation über die Herleitung der pflegebudgetrelevanten Kosten zu erstellen, um diese einerseits bei der Verhandlung des Pflegeentgeltwertes vorzulegen sowie bestimmte kritische Sachverhalte nachzuweisen und andererseits ein analoges Verfahren in den Folgejahren zu gewährleisten. Insbesondere können die oben genannten Sachverhalte sowie weitere individuelle Abgrenzungsschwierigkeiten und die dazugehörigen Überlegungen erläutert werden.

Die Verhandlung des Pflegebudgets wird für alle Beteiligten eine Herausforderung. Es wird zudem sicher auch Nachbesserungsbedarf an den aktuellen Vereinbarungen geben. Diese sind nur für ein Jahr gültig, sodass die nötigen Anpassungen eingearbeitet und ggf. bestimmte Sachverhalte konkretisiert werden müssen.

Quellen:

- Hinweise der Deutsche Krankenhausgesellschaft e. V. zur Pflegepersonalkostenfinanzierung 2020 (Stand: 21.2.2020)
- Vorgaben der Vertragsparteien für die Zuordnung der Pflegepersonalkosten nach § 3 Absatz 2 der Pflegepersonalkostenabgrenzungsvereinbarung vom 18.2.2019 (Konkretisierung Anlage 3)
- Vereinbarung nach § 9 Absatz 1 Nummer 8 des Krankenhausentgeltgesetzes (KHEntgG) über die näheren Einzelheiten zur Verhandlung des Pflegebudgets (Pflegebudgetverhandlungsvereinbarung)
- Vereinbarung nach § 17b Absatz 4 Satz 2 des Krankenhausfinanzierungsgesetzes (KHG) zur Definition der auszugliedernden Pflegepersonalkosten und zur Zuordnung von Kosten von Pflegepersonal (Pflegepersonalkostenabgrenzungsvereinbarung)

Kontakt für weitere Informationen



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



Christiane Kraus
B.A. Betriebswirtschaft
T +49 911 9193 3706
E christiane.kraus@roedl.com

→ Rechtsberatung

Das Ende der Schonfrist bei fehlender Eintragung in das Transparenzregister

von Norman Lenger und Dr. Christine Varga-Zschau

Bereits seit 2017 sind Unternehmen verpflichtet, die wirtschaftlich Berechtigten in das Transparenzregister einzutragen. Diese Verpflichtung trifft grundsätzlich auch Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft, ungeachtet dessen, ob sie dem Gemeinnützigkeitsrecht unterfallen oder nicht. Sinn und Zweck des Transparenzregisters ist grundsätzlich die Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorfinanzierung durch die Offenlegung gesellschaftsrechtlicher Strukturen.

DIE „SCHONFRIST“ IST BEENDET

Eine Nichtmitteilung und in der Folge eine Nichteintragung in das Transparenzregister, so war zumindest die Erfahrung in der Praxis, hatte in den letzten 2 Jahren keine weitere Konsequenz oder gar die Verhängung einer Sanktion zur Folge, weil es so gut wie keine Verfahren gab. Somit konnte durchaus von einer Schonfrist für säumige Unternehmen gesprochen werden. Diese ist nunmehr eindeutig beendet, denn seit einigen Monaten werden hohe Bußgelder gegen Unternehmen verhängt, die ihrer Pflicht zur Eintragung noch nicht nachgekommen sind.

FÜR WEN GILT DIE EINTRAGUNGSPFLICHT?

Verpflichtet zur Eintragung sind insbesondere alle juristischen Personen des Privatrechts (z. B. Vereine, GmbHs, Aktiengesellschaften und Stiftungen) sowie eingetragene Personengesellschaften (z. B. OHG, KG, GmbH & Co. KG). Eingetragen werden müssen im Transparenzregister die wirtschaftlich Berechtigten, die hinter den juristischen Personen oder eintragungspflichtigen Personengesellschaften stehen. Nur die Gesellschaften bürgerlichen Rechts (GbR) entgehen der Pflicht zur Eintragung in das Transparenzregister.

Wer wirtschaftlich Berechtigter und demnach in das Transparenzregister einzutragen ist, wird durch § 3 des Geldwäschegesetzes (GwG) definiert. Wirtschaftlich Berechtigter ist die natürliche Person, in deren Eigentum oder unter deren Kontrolle die Gesellschaft letztlich steht, oder auf deren Veranlassung eine Transaktion durchgeführt oder eine Geschäftsbeziehung begründet wird. Eine wirtschaftliche Berechtigung wird jedenfalls immer dann angenommen, wenn eine natürliche Person mehr als 25 Prozent der Kapitalanteile hält oder mehr





als 25 Prozent der Stimmrechte kontrolliert. Wichtig in diesem Zusammenhang ist, dass dabei jede Form von mittelbarer oder faktischer Einflussnahme ausreicht. Art und Umfang der wirtschaftlichen Berechtigung, Name und Wohnsitz sowie das Geburtsdatum des wirtschaftlich Berechtigten und seit 2020 auch die Staatsangehörigkeit sind nach § 19 Abs. 1 GwG zwingend im Transparenzregister einzutragen.

GIBT ES AUSNAHMEN?

Eine Meldung zum Transparenzregister ist gemäß § 20 Abs. 2 GwG ausnahmsweise dann nicht erforderlich, wenn sich die notwendigen Angaben – insbesondere zum wirtschaftlich Berechtigten – vollständig aus anderen öffentlich verfügbaren und im GwG genannten Registern wie z. B. Handelsregister ergeben. Damit wird die Intention des Transparenzregisters aber auch deutlich: Erfasst werden sollen Stimmbindung-, Pool- und Treuhandvereinbarungen sowie sonstige Vereinbarungen, die gerade nicht den öffentlich zugänglichen Registern zu entnehmen sind.

Gerade vor diesem Hintergrund wird seitens der Aufsichts- und Ordnungswidrigkeitenbehörde verstärkt auf die Einhaltung dieser Transparenz- und Meldepflichten geachtet. Diese werden als wesentlicher Teil der Compliance-Pflichten in den Verantwortungsbereich der Lei-

tungsorgane nahezu aller Gesellschaftsformen gestellt. Und die Leitungsorgane tun, angesichts der sich abzeichnenden Bußgeldwelle, gut daran, dieser Verantwortung gerecht zu werden und die Meldepflichten ernst zu nehmen, da andererseits empfindliche Rechtsfolgen drohen können.

BUSSGELDKATALOG GIBT ORIENTIERUNG

Ein am 22.10.2018 veröffentlichter Bußgeld-Katalog des Bundesverwaltungsamtes ist die Bemessungsgrundlage für die Bußgeldbescheide bei Verstößen gegen die Eintragungspflicht in das Transparenzregister. Und dieser Bußgeld-Katalog hat es wirklich in sich! Zwar erscheinen die im Bußgeldkatalog festgesetzten Regeln für einfache Verstöße auf den ersten Blick harmlos, sie liegen zwischen 100 und 500 Euro. Die zum Teil exorbitant hohen Bußgelder ergeben sich allerdings aus den sog. Faktoren, mit denen diese Sätze letztendlich multipliziert werden.

FAKTORMULTIPLIKATION HAT ERHEBLICHE FOLGEN

So ist nach Faktor I zu unterscheiden, ob der Verstoß leichtfertig (erhöhter Grad an Fahrlässigkeit) oder vorsätzlich begangen wurde, wobei für den sog. bedingten Vorsatz bereits ausreicht, dass man die Möglichkeit des

Erfolgseintritts gesehen hat. Gerade im Bereich der Leitungsorgane wird ein gewisser Wissens- und Kenntnisstand nicht zuletzt aufgrund der aktuellen Pressemeldungen zum Transparenzregister grundsätzlich vorausgesetzt, sodass diese Hürde leicht zu nehmen ist. Leider verdoppelt sich dadurch die Strafe!

Der Multiplikationsfaktor II richtet sich nach den betrieblichen Verhältnissen, d. h. der Unternehmensgröße, dem Jahresumsatz bzw. der Jahresbilanz. Je höher der Umsatz, desto höher das Bußgeld! Hat ein Unternehmen z. B. einen Jahresumsatz zwischen 50 und 100 Millionen Euro kann der Grundbetrag um den Faktor 50 bis 100 multipliziert werden. Bei besonders schwerwiegenden, wiederholten oder systematischen Verstößen kann es durch den Faktor III zu einer weiteren Erhöhung der Geldbuße um bis zu 5 Millionen Euro bei natürlichen Personen, oder – bei juristischen Personen – in Höhe von 10 Prozent des Jahresumsatzes kommen.

Ein wichtiger Faktor für eine Strafmilderung ist das Bestehen eines Compliance-Management-Systems (CMS), d. h. Vorkehrungen, um solche Pflichtenverstöße effektiv zu verhindern – dies insbesondere auch vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden neuen Unternehmensstrafrechts, dem Verbandssanktionengesetz (VerSanG).

Ein wichtiger Bestandteil des CMS sollte ein entsprechendes Anti-Geldwäsche-Compliance-System sein, denn in der Praxis kommt es im Zuge der aktuellen Bußgeld-Welle wegen fehlender oder fehlerhafter Eintragung in das Transparenzregister immer öfter vor, dass die Unternehmen, die sich einem Bußgeldverfahren ausgesetzt sehen, sich auch mit einer Prüfung zur Einhaltung der geldwäscherechtlichen Sorgfaltspflichten auseinandersetzen müssen. Man hat fast den Eindruck, dass Mängel bei der Einhaltung der Transparenzvorschriften die Behörden zu der Annahme verleiten, dass die Unternehmensverantwortlichen es auch mit der Einhaltung der sonstigen geldwäscherechtlichen Sorgfaltspflichten nicht ganz so ernst nehmen. Dann ist es nur gut, wenn man sich auf sein gut funktionierendes CMS verlassen kann – sowohl in die eine als auch in die andere Richtung!

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



Dr. Christine Varga-Zschau
Rechtsanwältin
T +49 911 9193 1234
E christine.varga-zschau@roedl.com

Rödl & Partner

Impressum

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

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

Rödl GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
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

Urheberrecht:

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