




In die „eigene Tasche“ wirtschaften

Trägereigene Servicegesellschaften in den Bereichen Hauswirtschaft und Technik. Rechtliche und organisatorische Anforderungen an Ausgliederungsprojekte.

 Aufgrund der schwierigen Finanzierungslage unserer Sozialversicherungssysteme sind Krankenhäuser sowie Rehabilitations- und Pflegeeinrichtungen einem anhaltend hohen Rationalisierungsdruck ausgesetzt. Gesetzliche Neuregelungen – insbesondere die Einführung eines fallpauschalierten Entgeltsystems in der Krankenhausvergütung (DRG: diagnosis related groups), aber auch die Anhebung der Qualitätsanforderungen durch das Pflege-Qualitätssicherungsgesetz (PQsG) und das Heimgesetz – haben die Situation nochmals verschärft.

Suche nach Einsparpotenzialen

Für Geschäftsführer und Verwaltungsdirektoren ist daher die Suche nach Einsparpotenzialen zur Daueraufgabe geworden. Immer häufiger hängen sogar die Aussichten des Fortbestehens einer Einrichtung von einer effizienten und vor

allem schnellen Mobilisierung von Wirtschaftlichkeitsreserven ab.

Gerade auch der gesamte Hauswirtschafts- und Technikbereich der Einrichtungen – Küche, Reinigung, Wäscherei, Gebäudetechnik etc. – steht auf dem Wirtschaftlichkeitsprüfstand, ist dieser Bereich doch immerhin mit ca. 10 bis 12 Prozent an den Kosten einer Einrichtung beteiligt. Am Beispiel einer Klinik mit 180 Betten sind das immerhin Beträge in einer Größenordnung von 2,3 bis 2,7 Mio. Euro. Es liegt auf der Hand, dass es hier lohnenswert erscheint, die bestehenden Systeme nach Einsparpotenzialen und einer möglichen Neustrukturierung zu durchleuchten. Das gilt einmal mehr vor dem Hintergrund, dass aufgrund der Mittelknappheit der vergangenen Jahre vielfach die erforderliche Sanierung von Einrichtungs-Küchen nicht durchgeführt wurden – dieser Investitionsstau jedoch heute unter dem



Dr. Gerhard Werner
Rechtsanwalt/
Fachanwalt für Steuer-
und Verwaltungsrecht



Peter Luxenburger,
Geschäftsführender
Gesellschafter der
Catering Beratung
Luxenburger (CBL)

Gesichtspunkt gesteigener Qualitätsanforderungen aufgelöst werden muss, um im verschärften Wettbewerb gegenüber der Konkurrenz keine Nachteile zu erleiden. Die Ziele des Pflegemanagements sind daher heute klar gesteckt.

Outsourcing: auch in Zukunft der Königsweg?

Noch bis vor wenigen Jahren galt beim Thema Neustrukturierung der Wirtschaftsbereiche die vollständige Vergabe an einen externen Dienstleister (echtes Outsourcing) regelmäßig als der Königsweg. Bis etwa 1990 waren dabei sogar

Kostenfragen eher untergeordnet, ging es doch vor allem darum, eingefahrene Denkstrukturen aufzubrechen und eine neue Servicekultur zu etablieren. Der Siegeszug von Salatbuffets und Menüauswahl („Front-Cooking“) hat dort seinen Ursprung. Aber auch unter finanziellen Aspekten waren es zunächst die externen Dienstleister, die mit straffer Organisation und gebündeltem Know-how gezeigt haben, welchen wirtschaftlichen Reserven im Wirtschaftsbereich verborgen liegen.

Vor diesem Hintergrund boomender Servicegesellschaften verwundert es nicht, dass kreative Manager von Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern seit einigen Jahren dazu übergehen, dass Erfolgs-Modell Servicegesellschaft zu kopieren. Den Verwaltungschefs reicht es nicht mehr aus, das fehlende Know-how durch die Vergabe an einen Dienstleister einzukaufen. Vielmehr geht es darum, sich selbst zum innovativen Service-Dienstleister zu entwickeln und damit auch die Einspar- und Ertragspotenziale in die „eigene Tasche“ erwirtschaften. Wie das funktioniert, erfahren Sie nachfolgend.

Die Themen im Überblick:

1. Welche Vorteile kann eine eigene Servicegesellschaft bieten?
2. Wie kann das Know-how für die Service GmbH gewährleistet werden?
3. Welche gesellschaftsrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten gibt es?
4. Wo liegen rechtliche Stolpersteine?
5. Wie lässt sich die Umsatzsteuer „einsparen“?
6. Checkliste zur Gründung der Service GmbH

1. Welche Vorteile kann eine Servicegesellschaft bieten?

Vorteile für die „eigene“ Service GmbH finden sich auf verschiedenen Ebenen:

Auf wirtschaftlicher Ebene liegt ein wichtiger Einsparfaktor zunächst darin, dass bei ordnungsgemäßer Ausgestaltung des Verhältnisses zwischen Mutter- und Tochtergesellschaft als sog. Organschaft

„Wir müssen unsere Leistungen in qualitativer und finanzieller Hinsicht ständig optimieren, um dem wachsenden Wettbewerb standhalten zu können.“

die Leistungsbeziehung zwischen der Einrichtung und ihrer eigenen Servicegesellschaft als sog. Binnenumsatz nicht umsatzsteuerbar ist (zu den Anforderungen an die Gestaltung siehe 5.). Das ist gegenüber dem externen Dienstleister immerhin ein Vorteil von 16 Prozent auf den gesamten Personaleinsatz.

Eine weitere Einsparmöglichkeit liegt je nach Gestaltung darin, dass in der Servicegesellschaft nicht zwingend die öffentlichen Tarifregelungen Anwendung finden müssen, sondern sachbezogen die günstigeren Tarife des Gebäudereinigerhandwerks oder des Hotel- und Gaststättenbereichs gelten. Die „Flucht aus dem öffentlichen Tarif“ ist jedoch arbeitsrechtlich und politisch ein regelrechtes Minenfeld. Insbesondere dann, wenn bisheriges BAT-Personal übernommen werden soll, scheitert ein echter Ausstieg regelmäßig an der Besitzstandsproblematik (zu dieser Problematik siehe 4a).

Ein weiterer wirtschaftlicher Anreiz liegt darin, die bisherige Gewinnmarge des externen Dienstleisters für sich zu erschließen. Das ist die eigentliche Unternehmerperspektive, die aber naturgemäß voraussetzt, dass das eigene Management der Serviceeinheit mindestens ebenso gut wirtschaftet wie das des externen Dienstleisters. Mit diesem unternehmerischen Potential verknüpft sind schließlich auch Aussichten auf Erzielung von Zusatzerlösen, wenn es der eigenen Serviceeinheit gelingt, auch externe Aufträge zu akquirieren und andere Einrichtungen

wirtschaftlich zu beliefern. Gerade bei öffentlich-rechtlich beherrschten Gesellschaften gibt es hier jedoch erhebliche Restriktionen (dazu nachfolgend 4b) Ein nur mittelbar wirtschaftlicher Aspekt liegt in der verbesserten Zahlentransparenz, wenn die Hauswirtschaft als eigenständige Einheit (Profit-Center) geführt wird.

Unabhängig von den wirtschaftlichen Anreizen gibt es jedoch auch Qualitätsaspekte, die für die eigene Service-GmbH sprechen. Zuvorderst zu nennen ist die deutlich engere emotionale Bindung der Mitarbeiter an das Hauptunternehmen. Die Mitarbeiter der eigenen Servicegesellschaft „gehören“ letztlich zur Einrichtung selbst. Diese Nähe der Mitarbeiter bietet eine wesentlich bessere Grundlage, eine einheitliche Unternehmenskultur zu entwickeln.

2. Wie kann das Know-how für eine Servicegesellschaft gewährleistet werden?

Um die zu gründende Service-GmbH wirklich zum wirtschaftlichen und qualitativen Erfolgsmodell zu führen, braucht es zweifellos mehr als „nur“ den juristischen und formellen Mantel. Entscheidend ist die Implementierung von Führungsinstrumenten, die zur Erlangung der gewünschten Ergebnisse Basismodule zur Verfügung stellen, die aber auch dazu dienen sollen, das vorhandene Ergebnis fortlaufend zu verbessern. Zentrale Aufgabe hierbei ist es, das zur Führung einer Servicegesellschaft erforderliche Know-how dauerhaft zu gewährleisten. Folgende Varianten sind denkbar: ❖ ❖ ❖

Vorteile im Überblick

- Wegfall der Umsatzsteuer auf den Personaleinsatz
- Anwendung des Reiniger- oder DEHOGA Tarifes (anstelle BAT)
- Unternehmerisches Potential wird erschlossen, ggfs auch durch Außenumsätze
- Verbesserte Zahlentransparenz macht Potentiale sichtbar
- Engere emotionale Bindung der Mitarbeiter
- Einheitliche Unternehmenskultur ist möglich

3. Welche gesellschaftsrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten gibt es?

Es sind grundsätzlich verschiedene gesellschaftsrechtliche Gestaltungsvarianten denkbar. Geht es (auch) um die Vermeidung der Umsatzsteuer, ist allerdings unabdingbar, dass die Einrichtung/Muttergesellschaft eine echte Mehrheitsbeteiligung von mehr als 50 Prozent der Anteile erhält, weil nur so die Organschaft erforderliche finanzielle Eingliederung sichergestellt ist (siehe auch 5.).

Die rechtlich und organisatorisch einfachste Variante ist sicherlich die einer 100-prozentigen Tochtergesellschaft. Die Muttergesellschaft behält in diesem Fall die uneingeschränkte Entscheidungsfreiheit.

In jüngerer Zeit immer häufiger anzutreffen sind Gestaltungen, bei denen ein oder mehrere externe Partner an der Servicegesellschaft beteiligt werden. Arbeiten hier öffentliche und private Gesellschafter zusammen, spricht man von sog. Public Private Partnerships (PPP). Diese Gestaltungen werden insbesondere dann gewählt, wenn es darum geht, externe Dienstleister dauerhaft finanziell und rechtlich einzubinden. Ob eine solche gesellschaftsrechtliche Einbindung von Externen für den Einrichtungsträger Sinn macht, ist sehr stark von den Verhältnissen des Einzelfalls abhängig. Häufig wird – jedenfalls aus Sicht des Einrichtungsträgers – eine einfache Beratungs- oder Managementvereinbarung ausreichen. In jedem Fall sind die wechselseitigen Interessen sorgfältig juristisch auszutarieren.

4. Welche rechtliche Stolpersteine gibt es zu beachten?

a) Arbeitsrechtliche Fragen

Schwierige arbeitsrechtliche Fragen stellen sich im Zusammenhang mit den Themen Personalübernahme und Besitzstandswahrung.

Grundsätzlich ist bei Ausgliederungen bzw. der Übernahme von Personal und/oder Sachmitteln zu prüfen, ob ein Betriebsübergang im Sinne des § 613a BGB vorliegt.

Nach der neueren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichts ist das anzunehmen beim Übergang einer auf Dauer angelegten „wirtschaftlichen Einheit“, die ihre „Identität wahrt“ (seit dem Fall „Ayse Sützen“, EuGH, ZIP 1997, 516; BAG, Der Betrieb 1997, 628). Die Recht-

Gewährleistung des Know-hows

Know-how-Lieferant

Durch den Caterer oder Reiniger

- Erfahrungen zur Gründung einer Service GmbH sind i. d. R. vorhanden
- Dienstleister kann in Engpässen zusätzliches Personal aus umliegenden Einrichtungen zur Verfügung stellen
- Dienstleister kann das Gründungskapital der Service GmbH zur Verfügung stellen.

durch das Beratungsunternehmen/Objektbegleitung

- Das Interesse an einer Zusammenarbeit ist hoch.
- Bei entsprechender Beratungsleistung wird die Eigenständigkeit gefördert.
- Erfahrungen zur Gründung einer Service GmbH sind i. d. R. vorhanden.
- Dienstleister kann in Engpässen zusätzliches Personal aus umliegenden Einrichtungen zur Verfügung stellen.
- Dienstleister kann das Gründungskapital der Service GmbH zur Verfügung stellen.

Durch das Einstellen eines fachkundigen Mitarbeiters (bevorzugt werden i. d. R. ehemalige Mitarbeiter von Dienstleistungsunternehmen).

- Direkter Zugriff, da Mitarbeiter des Hauses
- Die „Beschaffungskosten“ für das notwendige Know-how sind überschaubar.

Nachteile

- Das Interesse des Dienstleisters und somit das voraussichtliche Engagement ist nicht so hoch, da der Profit im Vergleich zur klassischen Vergabevariante eher gering ist.
- Stellt der Dienstleister den Manager vor Ort, entfällt das Know-how bei einer möglichen Trennung vom Partner.

- Sind nicht die Grundvoraussetzungen des zu coachenden Teams vorhanden, wird die Begleitung wenig erfolgreich sein.

- Der eingestellte Mitarbeiter wird aufgrund des zukünftigen eingeschränkten Tätigkeitsradius Neuerungen nur schwer oder zu spät erkennen.
- Gute Mitarbeiter gleichen sich mit der Zeit dem Tempo der Gesamtorganisation an.

sprechung beurteilt das nach den Gesamtumständen. Dazu gehören namentlich die Art des betreffenden Unternehmens oder Betriebes, der etwaige Übergang der materiellen Betriebsmittel wie Gebäude und bewegliche Güter, der Wert der immateriellen Aktiva im Zeitpunkt des Übergangs, die etwaige Übernahme der Hauptbelegschaft durch den neuen Inhaber, der etwaige Übergang der Kundschaft sowie der Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten und die Dauer einer eventuellen Unterbrechung dieser Tätigkeiten. Klargestellt hat die Rechtsprechung, dass eine bloße „Funktionsnachfolge“ (Auftragsverlust an die Konkurrenz) keinen Betriebsübergang begründet. Einzelheiten sind hier aber umstritten.

Liegt ein Betriebsübergang vor, bestimmt § 613a BGB weitreichende Rechtsfolgen. Insbesondere tritt der Übernehmer unmittelbar in die Rechte und Pflichten der zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse ein, ohne dass es hierzu einer weiteren Vereinbarung bedarf. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrages oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des neuen Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Ferner sieht das Gesetz strenge Pflichten hinsichtlich der Information des Arbeitnehmer vor. Besondere Probleme können insbeson-

dere dann entstehen, wenn in die neue Gesellschaft zu übernehmende Arbeitnehmer zuvor eine zusätzliche Altersversorgung (z.B. bei der VBL oder ZVK) hatten. Nach § 613a BGB sind diese grundsätzlich fortzuführen, was allerdings dann Schwierigkeiten aufwirft, wenn die neue Gesellschaft nicht mehr dem kommunalen Arbeitgeberverband angehören soll. Welche Möglichkeiten hier bestehen, ist maßgeblich von den Satzungsbestimmungen der Zusatzversorgungskassen abhängig. Hier ist jedenfalls größte Vorsicht geboten, wenn ein „Ausstieg“ aus der Zusatzversorgung erwogen wird. Die Satzungen der Kassen sanktionieren dies nämlich zumeist mit empfindlichen „Ablösepflichten“. Eine sorgfältige, auf den Einzelfall bezogene juristische Abklärung und

Mögliche Anteilsverteilung innerhalb einer Servicegesellschaft

Gesellschaftsverhältnisse	Vorteile	Nachteile
100% durch die Einrichtung getragen	<ul style="list-style-type: none"> • Die Einrichtung entscheidet frei und selbstständig über anstehende Prozesse. • Die Ergebnisse werden alleine der Einrichtung gutgeschrieben. • Da keine Mitgesellschafter vorhanden sind, ist die Genehmigung von Aufsichtsratsgremien schneller herbeizuführen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Das Gründungskapital muss alleine aufgebracht werden.
51 % (oder mehr) der Anteile bei der Einrichtung, 49 % (oder weniger) beim externen Dienstleister	<ul style="list-style-type: none"> • Dienstleister ist stärker mit dem Erfolg oder Misserfolg der GmbH verbunden. • Dienstleister ist an den Gründungskosten beteiligt. (Gegebenenfalls auch Schenkung der Einlagenanteile der Einrichtung durch Dienstleister). • Bestimmte Bereiche, z.B. Lebensmitteleinsatz, können klar kalkuliert werden, in dem nach Beköstigungstagen mit dem Partner abgerechnet wird. Hier arbeitet der Dienstleister nach wie vor auf eigenes Risiko. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bei einer möglichen Unzufriedenheit ist die Trennung nicht ohne weiteres möglich. • Wird der Lebensmitteleinsatz durch den Dienstleister auf dessen Risiko abgewickelt, ist nur eine Teiltransparenz herbeigeführt. Die Differenz zum gezahlten und verbrauchten Lebensmitteleinsatz sowie alle Lieferantenrückvergütungen werden durch den Dienstleister vereinnahmt. • Beim Ausscheiden des Dienstleisters sind gegebenenfalls Anteile der GmbH zurück zu kaufen.
51 % (oder mehr) der Anteile bei der Einrichtung, 49 % (oder weniger) der Anteile werden auf mehrere Partner verteilt	<ul style="list-style-type: none"> • Wettbewerb aufgrund mehrerer Partner kann die Leistungsfähigkeit der Service GmbH erhöhen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Synergieeffekte können nicht alle ausgeschöpft werden. • Das Interesse des einzelnen Unternehmens sinkt. • Beim Ausscheiden des Dienstleisters sind gegebenenfalls Anteile der GmbH zurück zu kaufen.

Vorbereitung ist dringend angezeigt. Denn selbstverständlich muss vor einer Ausgliederung Klarheit darüber bestehen, welche Rechtsfolgen zu erwarten und welche Pflichten gegenüber den beteiligten Arbeitnehmern zu beachten sind.

b) Kommunalrechtliche Fragen

Kommunal getragene Einrichtungen unterliegen den besonderen Reglementierungen des in den Gemeindeordnungen geregelten Kommunalwirtschaftsrechts (z. B. in Baden-Württemberg: §§ 102 ff. GemO). Hier gibt es von Bundesland zu Bundesland nicht unerhebliche Unterschiede. In ihrer Grundlinie sehen jedoch alle Gemeindeordnungen Restriktionen für die wirtschaftliche Betätigung der Kommune sowie für Organisationsprivatisierungen vor. Zudem dürfen Kommunen aufgrund des für sie geltenden Örtlichkeitsprinzips ihren Wirkungsbereich nicht beliebig räumlich ausdehnen. Die damit verbundenen Probleme sind regelmäßig lösbar, bedürfen jedoch sorgfältiger Vorbereitung und Abstimmung mit der zuständigen Rechtsaufsichtsbehörde. Das gilt namentlich für die Ausarbeitung des Gesellschaftsvertrages, an dessen inhaltliche Ausgestaltung die Gemeindeordnungen weitgehende Anforderungen stellen (Notwendigkeit einer öffentlichen Zweckbestimmung sowie besondere Vorkehrung zur Sicherstellung der Transparenz gegenüber der Kommune).

c) Vergaberechtliche Fragen

Mehrheitlich von öffentlich-rechtlichen Rechtsträgern beherrschte Unternehmen gelten als „öffentliche Auftraggeber“ im Sinne des Vergaberechts (§ 98 GWB). Dienstleistungsaufträge sind von ihnen grundsätzlich bei Erreichen des sog. Schwellenwertes (Euro 200.000-) europaweit auszuschreiben. Das gilt auch für die Vergabe von Aufträgen zur Besorgung von Hauswirtschaftsleistungen. Nicht abschließend geklärt ist, ob von einer Ausschreibung dann abgesehen werden darf, wenn die Einrichtung eine eigene Servicegesellschaft mit der Leistungserbringung beauftragen will (sog. „In-House-Geschäft“). Der Europäische Gerichtshof hat in seinem „Viano-Urteil“ vom 18.11.1999 (Rs. C-107/98) dazu die

Auffassung vertreten, dass ein Absehen von der Ausschreibung nur ausnahmsweise dann in Betracht kommt, wenn das kommunale Unternehmen über den Auftragnehmer „eine Kontrolle ausübt wie über ihre eigenen Dienststellen und wenn diese Person zugleich ihre Tätigkeiten im wesentlichen für die Gebietskörperschaft oder die Gebietskörperschaften verrichtet, die ihre Anteile innehaben“. Einzelheiten dazu sind nach wie vor umstritten. Jedenfalls gilt: Unproblematisch sind regelmäßig Fälle 100%iger Tochtergesellschaften, die ganz überwiegend für die Muttergesellschaft tätig werden. Sobald jedoch der Anteil der Fremdaufträge 20 Prozent des Gesamtvolumens überschreitet, wird es kritisch. Vorsicht ist ferner stets bei der Beteiligung Externer an der Servicegesellschaft geboten. Umstritten ist nach wie vor auch, ob nicht bereits bei der Gründung einer gemischtwirtschaftlichen Servicegesellschaft (PPP) die Gesellschafterstellung an sich, also das Einwerben eines Privaten in die zu gründende GmbH, auszusprechen ist. In der Literatur wird diese

Die Autoren

Zu den juristischen und steuerlichen Themen:

Dr. Gerhard Werner
Rechtsanwalt/Fachanwalt für
Steuer- und Verwaltungsrecht
Kanzlei Dr. Fettweis & Sozien
Schreiberstraße 10, 79098 Freiburg
Tel. 07 61 / 2 02 09 90
www.fettweis-sozien.com

Zu den betriebswirtschaftlichen und organisatorischen Themen:
Peter Luxenburger, Geschäftsführender Gesellschafter der
Catering Beratung Luxenburger (CBL)
V. Gartenreihe 23, 66740 Saarlouis
Tel. 0 68 31 / 4 88 11 88
www.catering-beratung.de
e-Mail: info@catering-beratung.de

Bei Rückfragen stehen die Verfasser des Beitrages gerne zur Verfügung. Beide Autoren haben bereits verschiedentlich Ausgliederungen bzw. Kooperationen in Gesundheits- und Sozialeinrichtungen beratend begleitet.

Frage teilweise bejaht mit dem Argument, dass ansonsten möglicherweise das Vergaberecht gesellschaftsrechtlich unterlaufen würde.

5. Wie lässt sich die Umsatzsteuer „einsparen“?

Auch Leistungen einer Tochtergesellschaft an ihre Muttergesellschaft sind normalerweise umsatzsteuerpflichtig. Das ist insbesondere dann nachteilig, wenn – wie z. B. im Pflege- und Klinikbereich – die Muttergesellschaft keinen Vorsteuerabzug geltend machen kann. Die Umsatzsteuer verteuert dann entsprechend die Leistung und wird zum Kostenfaktor.

Die Umsatzsteuer lässt sich allerdings dadurch vermeiden, dass das Verhältnis zwischen Mutter- und Tochtergesellschaft als sog. Organschaft im Sinne von § 2 Abs. 2 Nr. 2 UStG ausgestaltet wird. Das bewirkt, dass umsatzsteuerlich nur der Organträger (die Muttergesellschaft) als Unternehmer gilt und allein ihm sämtliche Umsätze der Organgesellschaften zuzurechnen sind. Entsprechend werden die Leistungen der Tochtergesellschaft an die Muttergesellschaft als nicht steuerbare Binnenumsätze behandelt.

Eine solche Organschaft liegt vor, wenn eine juristische Person (hier: die Service GmbH) nach dem Gesamtbild der tatsächlichen Verhältnisse finanziell, wirtschaftlich und organisatorisch in ein Unternehmen (hier: der Einrichtungsträger als Muttergesellschaft) eingegliedert ist (vgl. Abschnitt 21 der Umsatzsteuerrichtlinien).

Finanziell ist eine Organgesellschaft eingegliedert, wenn die herrschende Gesellschaft aufgrund ihrer kapitalmäßigen Beteiligung einen solchen Stimmrechtsanteil besitzt, dass sie die Gesellschafterbeschlüsse in der Organgesellschaft bestimmen kann. Dieses Kriterium ist regelmäßig dann erfüllt, wenn die Einrichtung mehr als 50 Prozent der Geschäftsanteile an der Service-GmbH hält. Wirtschaftliche Eingliederung bedeutet, dass die Organgesellschaft gemäß dem Willen des Unternehmers im Rahmen des Gesamtunternehmens, und zwar in engem wirtschaftlichen Zusammenhang mit diesem, es fördernd und ergänzend,

wirtschaftlich tätig wird. Eine Eingliederung in diesem Sinne setzt nicht voraus, dass die Einrichtung und Service-GmbH im gleichen Geschäftszweig tätig sind. Solange die Service-GmbH sich im Wesentlichen darauf beschränkt, kraft eines mit dem Kunden geschlossenen Vertrags den Verpflegungssektor des Kunden zu übernehmen, wird man die wirtschaftliche Eingliederung ohne weiteres annehmen können. In der Praxis ist aber mancher Kunde geneigt, die Service-GmbH im Sinne der Gewinnsteigerung auch für Drittaufträge einzusetzen. Das gefährdet die Organschaft solange nicht, wie der Fremdbatz im Durchschnitt der Jahre nicht überwiegt.

Eine organisatorische Eingliederung liegt vor, wenn die herrschende Gesellschaft die Willensbildung der Organgesellschaft derart bestimmt, dass die Organgesellschaft vom Willen des Organträgers nicht abweichen kann. Auf den ersten Blick scheint das Kriterium der organisatorischen Eingliederung lediglich das Kriterium der finanziellen Eingliederung zu wiederholen. Der Unterschied zwischen den beiden Kriterien liegt jedoch darin, dass die finanzielle Eingliederung nur die Möglichkeit der Beherrschung der Organgesellschaft schafft. Für die organisatorische Eingliederung muss jedoch noch hinzukommen, dass der Organträger seine Beherrschungsmöglichkeit durch entsprechende organisatorische Maßnahmen auch tatsächlich verwirklicht. Wichtiges Indiz für eine organisatorische Eingliederung ist, wenn der Geschäftsführer der Organgesellschaft aus den Reihen des Organträgers kommt. Weitere Indizien können gemeinsame Geschäftsräume, gemeinsame Angestellte, die gleiche Telefonnummer u. ä. sein. Die in diesem Beitrag angesprochenen Themen sowie auch die Checkliste stellen lediglich eine Übersicht zu den bei Gründung und Umsetzung einer Service-GmbH regelmäßig auftretenden Fragestellungen dar.

Die individuellen Gegebenheiten der einzelnen Einrichtungen und ihrer Träger müssen von Fall zu Fall berücksichtigt werden. Angesichts der rechtlichen und betriebswirtschaftlichen Komplexität sollten daher Ausgliederungsvorhaben sorgfältig durch Fachberater mit einschlägigen Erfahrungen begleitet werden. ●

6. Checkliste zur Gründung einer Service-GmbH

Vorfragen

1. Welche Aufgaben soll die neue Gesellschaft erhalten?
2. Sollen Betriebsmittel übernommen werden?
3. Soll Personal übernommen werden? (eigenes oder vom bisherigen externen Dienstleister)
4. Sollen ein oder mehrere externe Partner an der Gesellschaft beteiligt werden?
5. Welchen Finanzierungsbedarf hat die Gesellschaft?
6. Welche Führungs- und Organisationsstruktur soll die Gesellschaft erhalten?

Rechtliche Abklärungen/Gestaltung

7. Klärung der tarifrechtlichen Fragen
8. Gestaltung eines etwaigen Betriebsübergangs (§ 613a BGB)
9. Ausarbeitung des Gesellschaftsvertrages
10. Herstellung einer Organschaft zur Vermeidung der Umsatzsteuer
11. Erforderlichenfalls Ausarbeitung weiterer Verträge
 - Geschäftsführeranstellungsvertrag
 - Personalgestellungsverträge
 - (Beratungs-)Vertrag mit dem externen Dienstleister
 - interner Betriebsführungsvertrag
 - Menüliefervereinbarung etc. /AGB für externe Aufträge
12. Prüfung etwaiger Ausschreibungspflichten
13. Herbeiführung der erforderlichen Zustimmungsbeschlüsse bei den Gesellschaftern; erforderlichenfalls auch Zustimmung kommunaler Gremien
14. Erforderlichenfalls Abstimmung mit der für den Einrichtungsträger zuständigen Rechtsaufsichtsbehörde

Sicherstellung des notwendigen Know-how aus fachlicher Sicht

15. Organigramm der Service GmbH (Personal, Einkauf, Controlling, etc.)
16. Festlegung der Leitungsprinzipien der einzelnen Themenbereiche
17. Festlegung der Partner für die Service GmbH für die Funktionsbereiche

Formaler Ablauf der GmbH Gründung

18. Notarielle Gründung der Gesellschaft (Beurkundung des Gesellschaftsvertrages)
19. Leistung auf die übernommenen Stammeinlagen
20. Anmeldung der Gesellschaft zum Handelsregister
21. Einreichung der Unterlagen zum Handelsregister
22. Eintragung der Gesellschaft in das Handelsregister

Anzeige



Wegläuferschutz

- Wartungsfreie Sender
- Universell einsetzbar

Sonderruf

- Epilepsie Bettenalarm
- Akustischer Ruf
- Alarmtrittmatte
- Drathloser Ruf

FACI

FACI Kommunikationstechnik GmbH
 Internet: www.faci.de
 Email: kontakt@faci.de
 Beratung: 0511 / 388 39 77