



## **Kanzlei-Newsletter Nr. 11 vom 07.06.2012**

Wir freuen uns, Ihnen unseren aktuellen Newsletter zukommen lassen zu können. Mit dem Newsletter informieren wir unsere Mandanten und weitere Interessenten regelmäßig über Rechtsfragen aus unserer Beratungspraxis für Einrichtungen aus dem Sozial-, Gesundheits- und Bildungssektor sowie für nachhaltig wirtschaftende Unternehmen.

Sollte sich Ihre E-Mail Anschrift geändert haben, wollen Sie den Newsletter abbestellen oder einem anderen Empfänger zukommen lassen, so erbitten wir eine kurze Nachricht an [bahnsen@hohage-may.de](mailto:bahnsen@hohage-may.de). Ältere Newsletter finden Sie unter: [www.hohage-may.de](http://www.hohage-may.de).

### **→ Häusliche Krankenpflege in stationären Einrichtungen der Behindertenhilfe**

Nachdem im August letzten Jahres das Verfahren vor dem Bundessozialgericht zu der Frage der Leistungspflicht der Krankenkasse im Rahmen der häuslichen Krankenpflege in vollstationären Einrichtungen der Behindertenhilfe ohne Urteil endete, bleibt die Rechtslage weiterhin ungeklärt. Während das Sozialgericht Hamburg erwartungsgemäß bei seiner bereits in zahlreichen Eilverfahren geäußerten Rechtsauffassung bleibt und die Krankenkasse zur Leistung verurteilt (Urteil v. 20.02.2012 - S 6 KR 1214/09), sehen die Instanzgerichte in Niedersachsen weiterhin die Einrichtungen in der Pflicht, jedenfalls einfache behandlungspflegerische Leistungen, wie die Medikamentengabe oder subkutane Injektionen, zu erbringen (SG Lübeck, Urteil v. 08.03.2012 - S 16 KR 291/08, SG Braunschweig, Urteil v. 23.05.2012 - S 6 KR 186/11).

Dabei wird die Frage, ob eine vollstationäre Einrichtung der Behindertenhilfe ein „sonst geeigneter Ort“ im Sinne des § 37 Abs. 2 SGB V grundsätzlich bejaht. Dem Anspruch soll aber in entsprechender Anwendung des § 37 Abs. 3 SGB V entgegenstehen, dass andere Personen zur Verfügung stehen, die die Pflege ebenso übernehmen können und müssen. Es wird dabei auch auf den Inhalt der Leistungsvereinbarung abgestellt. Dies sollte bei Neuverhandlungen berücksichtigt werden.

Lena Bahnsen

→ **Urteil des Bayerischen Landessozialgerichts vom 24.11.2011 (L 8 SO 135/10 KL)**  
**Neue Rahmenbedingungen für Vergütungsverhandlungen in der Behindertenhilfe**

Das Bayerische Landessozialgericht hat in seiner Entscheidung festgestellt, dass die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zu den Vergütungsverhandlungen im Bereich der Pflegeversicherung auf die Behindertenhilfe übertragbar ist. Dies hat nicht unerhebliche Auswirkungen auf die Abfassung von Leistungsvereinbarungen und Vergütungsvereinbarungen in der Behindertenhilfe.

Das Bundessozialgericht hatte im Jahr 2009 zur Pflegeversicherung festgelegt, dass die Angemessenheit der Vergütung in einem sogenannten zweistufigen Prüfungsverfahren zu erfolgen hat. Auf der ersten Stufe ist die geltend gemachte Vergütung plausibel zu machen. Dies bedeutet, dass der Einrichtungsträger zunächst die einzelnen Kostenansätze, welche er bei der Kalkulation der Vergütung angesetzt hat, gegenüber dem Leistungsträger zu erläutern hat. Sind diese Erläuterungen nicht plausibel oder werden die einzelnen Kalkulationsposten erheblich erhöht, so kann der Sozialhilfeträger in den Verhandlungen weitere Unterlagen zum Nachweis von dem Einrichtungsträger fordern. Wie tief diese Nachweispflicht geht, ist zurzeit umstritten. Die Vorlage einer reinen Kostenkalkulation ohne weitere Angaben ist somit in aller Regel nicht mehr ausreichend. Die Kalkulation der Personalkosten hat anhand eines Stellenplans zu erfolgen, in dem der Stelleninhaber mit Geburtsdatum, Regelvergütungsstufe, Planstellenanteil und Vergütungsgruppe aufgeführt ist. Tariflöhne sind auch nach der Rechtsprechung des Bayerischen LSG als angemessen anzusehen. Im Bereich der Sachkosten ist zu beachten, dass hier grundsätzlich eine Kalkulation dann erst als plausibel angesehen wird, wenn sie von den voraussichtlichen Gestehungskosten ausgeht. Damit diese plausibel sind, ist eine Ist-Kosten-Kalkulation mit einem transparenten Aufschlag zu machen. Der Aufschlag richtet sich dann nach dem jeweiligen Bereich der Sachkosten. Wird die kalkulierte Vergütung vom Sozialhilfeträger als plausibel angesehen, wird in einer zweiten Stufe die Vergütung einem externen Vergleich unterzogen. Bei dem externen Vergleich muss darauf geachtet werden, ob die eigene Einrichtung mit dem vom Sozialhilfeträger als Vergleich angeführten Einrichtungen als vergleichbar anzusehen ist. Hier kommt es maßgeblich auf die Leistungsvereinbarung an. Daher ist diese sehr sorgfältig abzufassen und auch unter diesem Gesichtspunkt zu bewerten. Im Rahmen des externen Vergleichs sind Tarifgehälter grundsätzlich als angemessen zu betrachten. Hinsichtlich der Sachkosten ist jedoch darauf zu achten, dass in diesem Bereich ein verschärfter externer Vergleich stattfindet. Abweichungen von den Sachkosten anderer Einrichtungen sind kaum möglich. Hierfür müssen sehr aufwendige Begründungen geliefert werden. Das Bayerische LSG stellt sogar fest, dass der geltend gemachte Sachaufwand des Einrichtungsträgers einem externen Vergleich unterzogen werden kann, welcher im mittleren Bereich anderer Einrichtungen liegt. Dies bedeutet, dass der Vergleich mit den Sachkosten teurerer Einrichtungen nicht weiterhilft. Zu vergleichen sind jedoch im externen Vergleich die jeweiligen Pauschalen (Grundpauschale, Maßnahmepauschale). Ein Vergleich lediglich einzelner Kostenpositionen dürfte nach der Rechtsprechung des Bayerischen LSG unzulässig sein.

**Tipp:** Vor Vergütungsverhandlungen und Verhandlungen über Leistungsvereinbarungen ist es sehr wichtig, dass der jeweilige Einrichtungsträger sich exakt klar macht, welche Leistungen welche Kosten nach sich rufen, vorab vergleichbare Einrichtungen ermittelt und diese bezüglich der Leistungen und der Vergütung vergleicht. Hinsichtlich der Vergütung sind zunächst die Ist-Kosten zugrunde zu legen, die durch entsprechende Zahlungsbelege auch nachgewiesen werden können. Erst danach sind entsprechende Aufschläge aufgrund von Inflation und Tarifsteigerungen vorzunehmen. Pauschale Kalkulationen werden zukünftig nicht mehr zulässig sein. Nur bei einer entsprechenden exakten betriebswirtschaftlichen und juristischen Vorbereitung können Vergütungssteigerungen durchgesetzt werden.

Reinhold Hohage

→ **Refinanzierung der Investitionskosten in der Pflege (BSG, vom 8.9.2011 - B 3 P 2/11 R; B 3 P 4/10 R; B 3 P 3/11 R; B 3 P 6/10 R)**

Im September 2009 hatte das BSG zu der Refinanzierung von Investitionskosten bei nach Landesrecht geförderten Pflegeeinrichtungen entschieden. Die Begründung liegt nun endlich vor und muss bei zukünftigen Vergütungsverhandlungen mit den Pflegekassen Berücksichtigung finden.

So können im Investitionsbetrag nur noch solche Ausgaben einfließen, für die eine Förderung nach Landesrecht grundsätzlich möglich wäre, also für bereits entstandene oder in der Umlageperiode sicher anfallende Kosten. Nicht förderungsfähig sind deshalb fiktive Eigenkapitalzinsen, die Erzielung von Betriebsüberschüssen sowie die Bildung von Kapitalrücklagen. Diese Positionen können nicht mehr in den Investitionsbetrag einfließen. Erbbauzinsen sind dagegen umlagefähig. Die Berücksichtigung erfolgt unter dem Vorbehalt der Angemessenheit. Aufgrund der Herleitung dieser Gesetzesauslegung wird dies auch für nicht nach Landesrecht geförderte Einrichtungen gelten.

Da die Bewohner der Einrichtung nur mit den tatsächlich anfallenden Kosten belastet werden sollen, gehören Instandhaltungspauschalen somit der Vergangenheit an. Zudem hat sich die Aufteilung der Kosten grundsätzlich anhand der tatsächlichen Belegung zu orientieren, so dass eine Berechnung in aller Regel jährlich erfolgen sollte. Da damit tatsächlich eine Spitzabrechnung der Investitionskosten erfolgt, wird der Investitionsbetrag zukünftig deutlich variieren, je nachdem, ob gerade Instandsetzungs- oder Instandhaltungsmaßnahmen durchgeführt wurden oder nicht. Um als Planungssicherheit auch für die Bewohner der Einrichtung die Vergütung insgesamt konstant zu halten, kommt letztlich nur noch das Investoren-Betreiber-Modell in Betracht.

Festgehalten hat das BSG daran, dass das Unternehmerrisiko als auch der Eigenkapitaleinsatz angemessen zu vergüten ist. Überschüsse können jedoch zukünftig nur im Rahmen der Pflegevergütung nach § 82 Abs. 1 SGB XI erlangt werden, ebenso wie eine fiktive Eigenkapitalverzinsung, soweit sie keine Zinsaufwendungen für das Grundstück bzw. den Grundstückserwerb betreffen. Je nach dem, wofür die durch Eigenkapital finanzierten Betriebsmittel eingesetzt werden, folgt eine Berücksichtigung in der Position Unterkunft und Verpflegung oder in der allgemeinen Pflegevergütung.

Offen gelassen wurde dagegen die Frage, ob die Gemeinnützigkeit eines Trägers der freien Wohlfahrtspflege einer Gewinnerzielung und damit auch einer Eigenkapitalverzinsung entgegensteht.

Das BSG hat den Ländern zu Änderung etwaiger nicht mit der Auslegung des § 82 Abs. 3 SGB XI vereinbarter Gesetze eine Frist bis Ende des Jahres eingeräumt.

Lena Bahnsen

→ **Erbeinsetzung des Heimträgers durch Dritte nach § 14 HeimG wirksam**

Der BGH hat durch Beschluss vom 26.10.2011 - Az. IV ZB 33/10 - klargestellt, dass entgegen der Entscheidung des OLG München vom 20.06.2006 die Erbeinsetzung des Heimträgers durch Dritte, also z.B. die Eltern behinderter Menschen, nicht unwirksam nach § 14 HeimG ist, sofern der Heimträger keine Kenntnis davon hat. Für die Erbeinsetzung durch die Heimbewohner selbst war dies schon vor vielen Jahren durch das Bundesverfassungsgericht festgestellt worden. Nun gibt es hier auch Rechtssicherheit für die Erbeinsetzung durch Eltern oder Verwandte von behinderten Menschen, die häufig in Behindertentestamenten auch den Heimträger berücksichtigen.

Thomas Rüter

→ **Urlaubsabgeltungsanspruch von langzeiterkrankten Arbeitnehmern - Der EuGH erlaubt Einschränkung (EuGH, 22.11.2011, C-214/10)**

Eine tarifvertragliche Regelung, wonach Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub bei Langzeiterkrankung nicht zeitlich unbegrenzt angesammelt werden können, sondern 15 Monate nach Ablauf des Bezugszeitraums erlöschen, ist mit dem EU-Recht vereinbar. Dieses verlangt allein, dass der Übertragungszeitraum die Dauer des Bezugszeitraums deutlich überschreitet.

Im vorliegenden Fall erkrankte der Mitarbeiter und war bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Sommer 2008 arbeitsunfähig. Er verlangte von seinem Arbeitgeber die Abgeltung des wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommenen Jahresurlaubs für die Jahre 2006 bis 2008. Das LAG stellte fest, dass der Urlaubsanspruch für das Jahr 2006 nach dem geltenden Tarifvertrag wegen Ablauf des Übertragungszeitraums erloschen war und legte die Frage dem EuGH zur Entscheidung über die Vereinbarkeit dieser Regelung mit der Arbeitszeitrichtlinie vor. Der EuGH hat die Beschränkungsmöglichkeit für die Ansammlung wegen Krankheit nicht genommener Urlaubstage nach dem Tarifvertrag bejaht. Der Erholungszweck des Urlaubsanspruchs entfalle bei einer lang andauernden Krankheit. Daher sei ein über mehrere Jahre infolge arbeitsunfähiger Mitarbeiter nicht berechtigt, die im Zeitraum seiner Krankheit erworbenen Ansprüche unbegrenzt anzusammeln, so dass eine Begrenzung in Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten, wie etwa in Tarifverträgen, zulässig sei. Es muss aber gewährleistet sein, dass der Übertragungszeitraum die Dauer des Bezugszeitraums, für den der Anspruch gewährt wird, deutlich überschreitet.

Die Arbeitgeberseite hat ein berechtigtes Interesse vor der Gefahr der Ansammlung von zu langen Abwesenheitszeiten geschützt zu werden, was durch den Übertragungszeitraum angemessen berücksichtigt werden kann. Aus dem Urteil ist zu entnehmen, dass der EuGH jedenfalls eine tarifliche Einschränkung der Urlaubsabgeltung bei langzeiterkrankten Arbeitnehmern erlaubt. Soweit keine entsprechende tarifvertragliche Bestimmung besteht, an welche die Parteien gebunden sind, bleibt die Möglichkeit, dies in einer Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich zu vereinbaren. Schließlich kann, soweit (noch) keine vertragliche Regelung besteht, ggf. die Auffassung vertreten werden, bereits § 7 Abs. 3 BUrlbG unionsrechtlich dahin auszulegen, dass gesetzliche Urlaubsansprüche spätestens 15 Monate nach Ende des jeweiligen Urlaubsjahres verfallen. Vorsorglich sollte sich darauf berufen werden. Abschließend geklärt ist diese Frage und die Zulässigkeit für den außertariflichen Bereich allerdings noch nicht.

Timo Prieß

→ **Altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer verstößt gegen AGG (BAG, 20.3.2012, 9 AZR 529/10)**

Die Differenzierung der Urlaubsdauer nach dem Lebensalter in § 26 Abs. 1 TVöD verstößt gegen §§ 1, 7 Abs. 1 und Abs. 2 AGG (Verbot der Benachteiligung wegen des Alters). Dieser Verstoß kann nur beseitigt werden, indem die Dauer des Urlaubs der wegen ihres Alters diskriminierten Beschäftigten „nach oben“ angepasst wird.

Im vorliegenden Fall beantragte die 1971 geborene und seit 1988 beim Beklagten beschäftigte Klägerin festzustellen, dass ihr in den Jahren 2008 und 2009 und damit schon vor der Vollendung ihres 40. Lebensjahres über den tariflich vorgesehenen Urlaub von 29 Arbeitstagen hinaus jeweils ein weiterer Urlaubstag zugestanden hat. Nach § 26 TVöD beträgt der jährliche Urlaubsanspruch für Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres 26 Arbeitstage, bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres 29 Arbeitstage und nach Vollendung des 40. Lebensjahres 30 Arbeitstage. Diese altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer verstöße, so die Klägerin, gegen das Diskriminierungsverbot wegen des Alters. Ihre Revision beim BAG hatte Erfolg. Der Klägerin stehe für die Jahre 2008 und 2009 jeweils ein weiterer Urlaubstag als Ersatzurlaub zu, so das BAG. Die Differenzierung der Urlaubsdauer nach dem Lebensalter im TVöD benachteilige Beschäftigte, die das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, und verstöße gegen das

Verbot der Benachteiligung wegen des Alters. Die Urlaubsstaffelung verfolge nicht das legitime Ziel, einem gesteigerten Erholungsbedürfnis älterer Menschen Rechnung zu tragen. Ein gesteigertes Erholungsbedürfnis von Beschäftigten bereits ab dem 30. bzw. 40. Lebensjahr lasse sich vorliegend nicht begründen. Der Verstoß könne nur beseitigt werden, indem die Dauer des Urlaubs „nach oben“ angepasst werde, so dass auch der Urlaubsanspruch der Klägerin in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage betrage.

Zwar ist denkbar, dass eine altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer im Einzelfall durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sein kann, soweit die Staffelung richtig gewählt ist, um nachweislich dem gesteigerten Erholungsbedarf älterer Menschen Rechnung zu tragen. Doch dürften (Tarif-) Verträge, die älteren Arbeitnehmern mehr Urlaub als jüngeren zugestehen, in aller Regel wegen Verstoß gegen das AGG unzulässig sein. Zulässig wäre dagegen wohl die Dauer des Urlaubs an die Betriebszugehörigkeit anzuknüpfen.

Arbeitgeber sollten bei „Nachforderungen“ etwaige tarifliche oder arbeitsvertragliche Ausschlussfristen und Übertragungszeiträume prüfen und ihre Staffelungen in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen ändern bzw. anpassen.

Timo Prieß

#### → **BMF-Schreiben zur Umsatzsteuerbefreiung nach § 4 Nr. 25 UStG für individualpädagogische Maßnahmen - Wirkung der Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII**

Die Frage, wer die Umsatzsteuerbefreiung als „andere Einrichtung mit sozialem Charakter“ in Anspruch nehmen kann, ist Gegenstand eines BMF-Schreibens vom 29.3.2012. Dies sind u.a. Einrichtungen, die für ihre Leistungen eine im SGB VIII geforderte Erlaubnis besitzen. So gilt die Betriebserlaubnis, die einer Jugendhilfeeinrichtung nach § 45 SGB VIII erteilt wurde, auch für Unternehmer, die im Auftrag der Einrichtung eine sonstige Wohnform betreiben, in der Kinder oder Jugendliche betreut werden oder Unterkunft erhalten. Voraussetzung ist, dass

- die sonstige Wohnform organisatorisch mit der Jugendhilfeeinrichtung verbunden ist und als Teil dieser Einrichtung gilt (§ 48a Abs. 2 SGB VIII),
- der Unternehmer, der die sonstige Wohnform betreibt, in der Betriebserlaubnis der Jugendhilfeeinrichtung ausdrücklich aufgeführt wird.

Ansonsten bedarf ein Unternehmer, der eine sonstige Wohnform betreibt, für die Erlangung der Umsatzsteuerbefreiung einer eigenen Erlaubnis.

[http://www.bundesfinanzministerium.de/nr\\_92/DE/Wirtschaft\\_und\\_Verwaltung/Steuern/Veroeffentlichungen\\_zu\\_Steuerarten/Umsatzsteuer/Umsatzsteuer-Anwendungserlass/057\\_a,templateId=raw,property=publicationFile.pdf](http://www.bundesfinanzministerium.de/nr_92/DE/Wirtschaft_und_Verwaltung/Steuern/Veroeffentlichungen_zu_Steuerarten/Umsatzsteuer/Umsatzsteuer-Anwendungserlass/057_a,templateId=raw,property=publicationFile.pdf)

Fritz Rasche-Mader

#### → **BMF-Schreiben zur privaten Nutzung von Geschäftswagen durch Gesellschafter-Geschäftsführer**

Das BMF hat in einem Schreiben Stellung genommen zur steuerlichen Erfassung der Privatnutzung eines Dienstwagens durch Gesellschafter-Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft. Danach muss die Vereinbarung über die Privatnutzung einem Fremdvergleich standhalten, also arbeitsvertraglich geregelt sein und auch tatsächlich durchgeführt werden. Dies bedeutet, dass ein solcher Vorteil auch einem Fremd-Geschäftsführer gewährt worden wäre und dass die Abrechnung des Nutzungsvorteils zeitnah in der monatlichen Lohnbuchhaltung erfolgt (einschließlich der Abführung der Lohnsteuer).

Werden diese Regelungen nicht eingehalten, kann der Wert nicht nach der pauschalen 1%-Methode ermittelt werden, sondern der Wert der Nutzungsüberlassung muss mit dem gemeinen Wert angesetzt werden. Dieser kann im Zweifel ganz erheblich über dem pauschalen Wert liegen, wenn z.B. ortsübliche Mietwagenpreise herangezogen werden.

[http://www.bundesfinanzministerium.de/nn\\_92/DE/BMF\\_Startseite/Aktuelles/BMF\\_Schreiben/Veroffentlichungen\\_zu\\_Steuerarten/koerperschaftsteuer\\_umwandlungsteuerrecht/018\\_a,templateId=raw,property=publicationFile.pdf](http://www.bundesfinanzministerium.de/nn_92/DE/BMF_Startseite/Aktuelles/BMF_Schreiben/Veroffentlichungen_zu_Steuerarten/koerperschaftsteuer_umwandlungsteuerrecht/018_a,templateId=raw,property=publicationFile.pdf)

Fritz Rasche-Mader

#### → **BMF-Schreiben zur steuerlichen Berücksichtigung von Kinderbetreuungskosten ab 2012**

Ab 2012 ist die Berücksichtigung von Kinderbetreuungskosten neu geregelt worden. Dabei wurden Vereinfachungen und Erleichterungen vorgenommen. So sind die per Rechnung nachzuweisenden Kosten unabhängig vom Grund einheitlich zu zwei Dritteln (höchstens € 4.000 pro Kind und Jahr) als Sonderausgaben absetzbar.

Dies gilt grundsätzlich für Kinder von Geburt an bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres, sowie für Aufwendungen für Kinder, die wegen einer vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingetretenen körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung außerstande sind, sich selbst zu unterhalten.

Alle Details der Regelungen zu den Kinderbetreuungskosten finden Sie im nachfolgenden BMF-Schreiben vom 14. März 2012:

[http://www.bundesfinanzministerium.de/nn\\_92/DE/BMF\\_Startseite/Aktuelles/BMF\\_Schreiben/Veroffentlichungen\\_zu\\_Steuerarten/einkommensteuer/066\\_a,templateId=raw,property=publicationFile.pdf](http://www.bundesfinanzministerium.de/nn_92/DE/BMF_Startseite/Aktuelles/BMF_Schreiben/Veroffentlichungen_zu_Steuerarten/einkommensteuer/066_a,templateId=raw,property=publicationFile.pdf)

Fritz Rasche-Mader

#### → **Mediationsgesetz: Stand des Gesetzgebungsverfahrens**

Die Verabschiedung des Mediationsgesetzes verzögert sich weiter; mit einer Verkündung ist wohl dieses Jahr nicht mehr zu rechnen.

Der Bundesrat folgte im Februar diesen Jahres der Empfehlung seines Rechtsausschusses und lehnte die Zustimmung zum Mediationsgesetz ab. Das Gesetz wird jetzt im Vermittlungsausschuss beraten. Grund der Ablehnung ist die Streichung der gerichtlichen Mediation zugunsten eines erweiterten Güterichterkonzeptes in der vom Bundestag am 15.12.2011 einstimmig verabschiedeten Version des Gesetzentwurfs.

Die ablehnenden Bundesländer begründen dies damit, dass ein Güterichter kein Mediator sei. "Wenn die Parteien sich auf eine Mediation einigen, müssen sie sich auch darauf verlassen können, dass deren Spielregeln gelten. Ein Mediator zeichnet sich dadurch aus, dass er sich zurücknimmt und nicht auf ein bestimmtes Ergebnis – etwa einen Vergleich – hinarbeitet. Demgegenüber schlägt ein Güterichter den Parteien eine Konfliktlösung unter Vornahme rechtlicher Bewertungen und Einordnungen vor. Das ist etwas ganz anderes", so die Hamburger Justizsenatorin Jana Schiedek.

Dem Vernehmen nach könnte auch in die für die Praxis wichtige Frage einer staatlichen Mediationskosten-Beihilfe noch einmal Bewegung kommen. Die Initiative des Bundesrates ist zu begrüßen, da sie auf eine Stärkung einer eigenständigen Mediation zielt und zu einer Klarheit in Fragen der Methodik beiträgt. Unabhängig vom Fortgang des Gesetzgebungsverfahrens sei

darauf hingewiesen, dass die Mediation auch ohne die anstehende gesetzliche Verankerung eine seit Jahren erprobte effektive Methode der Konfliktbewältigung ist, die in vielen Fällen einer gerichtlichen Auseinandersetzung weit überlegen ist.

Wir bieten Mediationen für Unternehmen, Einrichtungen und Privatpersonen an allen Standorten an. Sprechen Sie uns bei auftretenden Konflikten an!

Raimund Blattmann

## Hamburg



RA Stephan May  
040 41 46 01-14  
[may@hohage-may.de](mailto:may@hohage-may.de)



RA Timo Priß  
040 41 46 01-17  
[priess@hohage-may.de](mailto:priess@hohage-may.de)



StB Fritz Rasche-Mader  
040 41 46 01-13  
[rasche-mader@hohage-may.de](mailto:rasche-mader@hohage-may.de)



RA Reinhold Hohage  
040 41 46 01-16  
[hohage@hohage-may.de](mailto:hohage@hohage-may.de)

## Hannover



RA Thomas Rüter  
0511 89 88 14-12,  
[rueter@hohage-may.de](mailto:rueter@hohage-may.de)

## München



RA Raimund Blattmann  
089 18 90 47-0  
[blattmann@hohage-may.de](mailto:blattmann@hohage-may.de)