

KANZLEI- NEWSLETTER

Oktober 2013

Hohage, May & Partner

RECHTSANWÄLTE · STEUERBERATER

H A M B U R G · H A N N O V E R · M Ü N C H E N



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 hamburg@hohage-may.de.

Ältere Newsletter finden Sie unter: www.hohage-may.de.

Neue
BSG-Entscheidung
zu Vergütung und
Unternehmens-
gewinn von
Einrichtungen
(Bundessozialgericht v.
16.05.2013,
Az.: B 3 P 2/12 R)

Das Bundessozialgericht hat seine Rechtsprechung vom 29.01.2009 (B 3 P 7/08 R) zu leistungsgerechten Vergütungssätzen in der Pflege deutlich konkretisiert. Zunächst stellt das BSG in seiner Entscheidung nochmals klar, dass eine zweigliedrige Prüfung durchzuführen ist. Zuerst hat eine Abschätzung der voraussichtlichen Kosten der in der Einrichtung erbrachten Leistungen zu erfolgen. In einem zweiten Schritt hat dann die Prüfung der Leistungsgerechtigkeit zu geschehen (externer Vergleich).

Das BSG betont, dass Tarifvertragsfestsetzungen bei der Bemessung der Vergütung hohes Gewicht zukommt. Die Einhaltung der Tarifbindung und die Zahlung ortsüblicher Gehälter sind immer als wirtschaftlich und angemessen zu werten. Auch eine angemessene übertarifliche Bezahlung kann zulässig sein. Eine Grenze ist allerdings nach dem BSG dort zu ziehen, wo im Einzelfall die Höhe des vereinbarten Lohns und Gehalts die von anderen Einrichtungsträgern gezahlten Arbeitsentgelte deutlich übersteigt und es hierfür am Markt keine sachlichen Gründe gibt. Es gibt somit keinen „Freibrief“ auf Kosten der Versicherungsträger und der Versicherten, jedwede Gehaltserhöhung zu vereinbaren, auch wenn diese auf Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung beruht.

Nach dem BSG kann sich im Rahmen der zweiten Stufe auch eine Vergütungsforde-

rung oberhalb des unteren Drittels vergleichbarer Pflegevergütung als leistungsgerecht erweisen, sofern sie auf einen – zuvor nachvollziehbar prognostizierten – höheren Aufwand der Einrichtung beruht und dieser nach Prüfung im Einzelfall wirtschaftlich angemessen ist. Als Gründe führt das BSG besonders personalintensive Betreuungserfordernisse, die Lage und Größe der Einrichtung oder besondere Leistungsangebote zugunsten der Heimbewohner an.

Des Weiteren setzt sich das BSG mit einem Risiko- und Gewinnzuschlag auseinander. Das BSG hält fest, dass die Vergütung so bemessen sein sollte, dass sie bei wirtschaftlicher Betriebsführung die Kosten einer Einrichtung hinsichtlich der voraussichtlichen Gestehekosten decken können muss. Hinzu kommt ein Gewinnzuschlag, da die Einrichtung die Möglichkeit haben muss, Gewinne machen zu können. Die Gewinnchance stellt die Kehrseite des Unternehmerrisikos dar. Die Ausweisung des Gewinns kann entweder über die Auslastungsquote oder über einen festen umsatzbezogenen Prozentsatz erfolgen. Hinsichtlich der Auslastungsquote stellt das BSG klar, dass diese so bemessen sein muss, dass eine realistische Gewinnchance besteht. Damit ist die Festsetzung einer 100%igen Auslastung ohne gesonderten Gewinnaufschlag nicht zulässig. Einen weiteren Zuschlag für nicht mehr konkretisierte

Risiken erteilt das BSG jedoch eine Absage. Diese unbestimmten Risiken stellen die Kehrseite zu dem Unternehmensgewinn dar und sind somit nicht zu berücksichtigen. Kostenbelastung aus betrieblichen Risiken können jedoch berücksichtigt werden, wenn die Einrichtung anhand konkreter Erfahrungswerte in der Vergangenheit oder sonstiger nachvollziehbarer Anhaltspunkte den Beleg dafür führt, dass Kosten in solcher

Höhe im Durchschnitt mehrere Jahre bei Betrieb einer wirtschaftlich operierenden Einrichtung voraussichtlich anfallen werden.

Fazit:

Das Urteil des BSG ist zwar zum SGB XI ergangen, dürfte jedoch für Einrichtungen des SGB XII ebenso gelten, da in der Urteilsbegründung mehrfach deutlich und ausführlich auf die Regelung des SGB XII Bezug

genommen wird.

In zukünftigen Vergütungsverhandlungen ist den Einrichtungsträgern des SGB XII anzuraten, auf die volle Bezahlung der Tarifgehälter oder ortsüblichen Gehälter zu drängen sowie einen Gewinnzuschlag offen auszuweisen. Des Weiteren sollten konkrete betriebliche Risiken, die sich jedes Jahr wiederholen, für die letzten 3 bis 4 Jahre ermittelt und als Durchschnittswert in die Kalkulation eingestellt werden.



Reinhold Hohage

Rechtsanwalt,
Fachanwalt für
Medizinrecht,
Fachanwalt für
Sozialrecht
Hamburg
Tel. 040 - 414601-16
hohage@hohage-may.de



Neues zur Arbeitnehmerüberlassung und zum Outsourcing in gemeinnützigen Einrichtungen

(LAG Hessen v. 09.04.2013
– AZ 8 Sa 1270/12;
LAG Baden-Württemberg
v. 01.08.2013
– AZ 2 Sa 6/13;
BAG v. 10.07.2013
– AZ 7 ABR 91/11)



Thomas Rüter
Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Telefon 0511 898814-12
rueter@hohage-may.de

Durch die Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) im Dezember 2011 unterliegt nun auch die Arbeitnehmerüberlassung im gemeinnützigen Bereich grundsätzlich dem AÜG. Dies hat mittlerweile durchaus praktische Bedeutung, wie verschiedene arbeitsrechtliche Entscheidungen zeigen, die mittlerweile zu diesem Thema ergangen sind.

1. Häufiger Streitpunkt ist das sogenannte Outsourcing, bei dem z.B. der Reinigungsdienst, die IT-Betreuung oder Teile der Verwaltung im Rahmen von selbständigen Dienst- oder Werkverträgen ausgegliedert werden. Oft sind die Mitarbeiter des Dienstanbieters aber so in die gemeinnützige Einrichtung integriert, dass Streit entsteht, ob es Mitarbeiter der Einrichtungen oder des Dienstanbieters sind.

Zu dieser Fragestellung liegen nun neuere Urteile des LAG Hessen v. 09.04.2013 und des LAG Baden-Württemberg v. 01.08.2013 vor, die eine Gesamtbetrachtung vornehmen. Aufgrund dieser erfolgt dann die Feststellung, ob es sich bei der ausgegliederten Tätigkeit um einen Schein-Dienstvertrag/Werkvertrag oder eine Arbeitnehmerüberlassung handelt. Die Richter der beiden LAG-Entscheidungen haben auf die Art der Eingliederung der Dienstleistungen in dem Gesamtbetrieb und insbesondere darauf, in welcher Art das Weisungsrecht ausgeübt wird, abgestellt.

In der Praxis kommen die Weisungen in vielen Fällen ausschließlich von der gemeinnützigen Einrichtung und nicht von dem Dienstanbieter. Das führt dann leicht zu der Annahme eines Arbeitsverhältnisses mit der gemeinnützigen Einrichtung.

Mangels Zulassung des Dienstanbieters als Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen kann eine solche alternativ nicht in Betracht kommen.

Man wird daher in den Fällen der Schein-Dienstverträge/Werkverträge das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages mit der gemeinnützigen Einrichtung annehmen müssen.

2. Von Bedeutung für gemeinnützige Einrichtungen ist außerdem eine Entscheidung des BAG vom 10.07.2013.

Danach kann von einer Arbeitnehmerüberlassung nur dann gesprochen werden, wenn diese von vornherein vorübergehend erfolgen soll. Wird diese daher auf Dauer veranlagt, ist regelmäßig nicht von einer Arbeitnehmerüberlassung auszugehen, sondern hat laut BAG ungewollt die Begründung eines eigenständigen Arbeitsverhältnisses zur Folge.

Dies erscheint insbesondere deshalb überraschend, weil in § 4 Abs. 3 TVöD die dauerhafte Überlassung von Arbeitnehmern im Rahmen von Gestellungsverträgen zugelassen wird. Dazu hat aber das LAG Baden-Württemberg in seiner Entscheidung vom 17.04.2013 (Az.: 4 TaBV 7/12) zu diesem Thema festgestellt, dass der TVöD insoweit zurücktreten muss und eine dauerhafte Arbeitnehmerüberlassung nicht möglich ist. Die Folge ist, dass in derartigen Fällen immer Arbeitsverhältnisse mit der entleihenden Einrichtung entstehen.

Rat für die Praxis:

Einrichtungen muss also geraten werden, die Fälle des Outsourcings, der Gestellung oder der sonstigen Überlassung von Arbeitnehmern anhand der neuen Rechtslage kritisch zu überprüfen, auch und besonders wenn diese mitunter schon jahrelang bestehen.

Der gesetzliche
Anspruch auf einen
Krippenplatz
– die Rechtslage seit
dem 1. August 2013
in Frage und Antwort

Seit dem 1. August 2013 haben Kinder zwischen dem ersten und dem dritten Lebensjahr bundesweit einen gesetzlichen Anspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder in Kindertagespflege, § 24 Absatz 2 SGB VIII.

Was ist unter den Begriffen „Tageseinrichtung“ und „Kindertagespflege“ zu verstehen?

Eine „Tageseinrichtung“ ist eine Einrichtung, in der Kinder in Gruppen halb- oder ganztags betreut und gefördert werden. Diese Einrichtungen werden meist als Kinderkrippen oder Kindertagesstätten (Kita) bezeichnet.

Bei der „Kindertagespflege“ handelt es sich hingegen um die Betreuung eines oder mehrerer Kinder durch eine Tagesmutter oder einen Tagesvater. Meist findet diese Betreuungsform im eigenen Haushalt statt.

Können Eltern zwischen der „Tageseinrichtung“ und der „Kindertagespflege“ auswählen?

Nach einer Entscheidung des Verwaltungsgerichts Köln vom 18. Juli 2013 (Az.: 19 L 877/13) haben die Eltern die freie Wahl, ob ihre Kinder in einer Kinderkrippe oder durch eine Tagesmutter/einen Tagesvater betreut werden.

Achtung: Der Wahl der Eltern kann nach der Entscheidung des VG Köln auch keine Kapazitätserschöpfung entgegengehalten werden; sie ist vielmehr verbindlich!

Wie weit darf die Kinderkrippe vom Wohnort entfernt sein?

Nach der obigen Entscheidung des VG Köln, darf „angesichts der im städtischen Bereich bestehenden Verkehrsdichte“ die Kinderkrippe nicht weiter als 5,0 km vom Wohnort entfernt sein. Es ist allerdings zu beachten, dass sich diese Entscheidung nur auf städtische Bereiche bezieht. In ländlichen Regionen dürfte eine Fahrzeit von bis zu 30 Minuten noch im Rahmen des Zumutbaren liegen.

Rat für die Praxis:

Was können Eltern tun, wenn kein Betreuungsplatz ihrer Wahl zur Verfügung steht? Der Anspruch aus § 24 Absatz 2 SGB VIII ist ein unbedingter Rechtsanspruch. Das bedeutet, dass Eltern diesen im Wege einer Klage zum Verwaltungsgericht gerichtlich durchsetzen können. Ferner können Eltern den Ersatz ihrer Aufwendungen, also Mehrkosten einer privaten Kinderbetreuung, oder auch den Verdienstaufschlag bei eigenhändiger Betreuung der Kinder ersetzt verlangen.



Raimund Blattmann
Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Sozialrecht,
Mediator;
Telefon 040 - 414601-0
blattmann@hohage-may.de

Kosten für
Schulbesuch des
behinderten Kindes
auf Privatschule.
(Bundessozialgericht v.
15.11.2012 –
Az.: B 8 SO 10/11 R)

Nach einem neuen Urteil des BSG ist der Sozialhilfeträger nicht dazu verpflichtet, das Schulgeld für den Besuch einer Privatschule eines behinderten Kindes zu tragen, wenn der für das Kind notwendige Förderunterricht ebenso von einer staatlichen Förderschule geleistet werden kann.

Anerkannt ist, dass die Übernahme von Kosten für den Besuch einer Privatschule (nur) in Betracht kommt, soweit feststeht, dass eine angemessene Schulbildung im Rahmen der allgemein vorgehaltenen kostenfreien Beschulungsmöglichkeiten nicht zu erlangen ist, weil andernfalls der Grundsatz des Nachrangs von Sozialhilfeleistungen gemäß § 2 SGB XII entgegensteht.

Das bedeutet, der Sozialhilfeträger ist nicht dazu verpflichtet, den Besuch einer Privatschule eines behinderten Kindes zu finanzieren, wenn der für das Kind notwendige Förderunterricht von einer staatlichen Förderschule geleistet werden kann.

Für die Eingliederungshilfe hat das BSG ausgeführt, dass grundsätzlich keine Übernahme des Schulgeldes für den Besuch einer privaten Ersatzschule in Betracht kommt,

weil die Übernahme von Schulgeld als eine vom Kernbereich der pädagogischen Arbeit umfasste Leistung keine im Rahmen der Eingliederungshilfe vom Sozialhilfeträger zu erbringende Hilfe für eine angemessene Schulbildung sei. Nach Auffassung der Richter gehören alle schulischen Maßnahmen, die dazu dienen, die staatlichen Lehrziele zu erreichen. Dagegen seien als Leistungen der Eingliederungshilfe zu gewährende Hilfen zu einer angemessenen Schulbildung nur solche erfasst, die die Schulbildung begleiten (z.B. individuelle Schulbegleitung). Aus dem Recht zur Wahl einer privaten Schule ergebe sich nichts anderes. Die Ausübung dieses Wahlrechts habe nicht zur Folge, dass der Sozialhilfeträger ein etwaiges Schulgeld zahlen müsse.

Rat für die Praxis:

Die Übernahme des Schulgeldes kann jedoch ggf. als Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem SGB XII übernommen werden, soweit ein abweichender, unabweisbarer Bedarf besteht sowie Hilfebedürftigkeit vorliegt und kein Vermögen vorhanden ist.



Timo Prieß
Rechtsanwalt,
Fachanwalt für
Arbeitsrecht
Telefon 040 - 414601-17
priess@hohage-may.de

Neues zur Umsatzsteuer: Nachweis für die Steuerfreiheit der inner- gemeinschaftlichen Lieferung

Die Vorschrift des § 17a UStDV wurde mit Wirkung zum 1.10.2013 geändert, um die Nachweismöglichkeiten einer innergemeinschaftlichen Lieferung einschließlich der sog. „Gelangensbestätigung“ zu regeln.

Führt der Unternehmer den Belegnachweis anhand der in § 17a Abs. 2 und 3 UStDV geregelten Nachweismöglichkeiten, ist der belegmäßige Nachweis als erfüllt anzuerkennen. Das Fehlen einer der in den Vorschriften des § 17a Abs. 2 und 3 UStDV aufgeführten Voraussetzungen führt jedoch nicht zwangsläufig zur Versagung der Steuerbefreiung. Der jeweils bezeichnete Nachweis kann auch durch andere Belege – z.B. durch die auf den Rechnungen ausgewiesene Anschrift des Leistungsempfängers als Belegnachweis des Bestimmungsorts nach § 17a Abs. 2 Nr. 2 Buchstabe c UStDV – erbracht werden. Diese Belege können aber nur dann als Nachweise anerkannt werden, wenn

1. sich aus der Gesamtheit der Belege die innerge-

meinschaftliche Lieferung eindeutig und leicht nachprüfbar ergibt (§ 17a Abs. 1 Satz 2 UStDV) und

2. die buchmäßig nachzuweisenden Voraussetzungen eindeutig und leicht nachprüfbar aus der Buchführung zu ersehen sind (§ 17c Abs. 1 UStDV).

Zum Nachweis der Zuordnung der Beförderung oder Versendung zur Lieferung des Unternehmers gehört ggf. auch die Vorlage einer schriftlichen Vollmacht zum Nachweis der Abholberechtigung. Die gesamte Vorschrift einschl. Musterbestätigungen kann auf der Internetseite des BMF abgerufen werden.

Hier der dazugehörige Link in voller Adresse:

http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF_Schreiben/Steuerarten/Umsatzsteuer/Umsatzsteuer-Anwendungserlass/2013-09-16-innergemeinschaftliche-lieferungen.pdf?__blob=publicationFile&t=1



Fritz Rasche-Mader
Steuerberater
Telefon 040 - 41 46 01-13
rasche-mader@hohage-may.de

Gültigkeit einer Klausel über die Erstattung von Fortbildungskosten (Bundesarbeitsgericht vom 21.8.2012 - 3 AZR 698/10)

Das Bundesarbeitsgericht verlangt, dass der Arbeitgeber die Fortbildungskosten bei Abschluss der Rückzahlungsvereinbarung in einer für den Arbeitnehmer erkennbaren Größenordnung möglichst konkret bezeichnen muss, damit der Arbeitnehmer sein Rückzahlungsrisiko einschätzen kann. Andernfalls verstößt der Arbeitgeber gegen das Transparenzgebot. Der Arbeitgeber ist zwar nicht in jedem Fall verpflichtet, die Kosten bereits beim Abschluss der Rückzahlungsvereinbarung in exakter Höhe zu beziffern. Es müssen aber zumindest Art

und die Berechnungsgrundlagen für die spätere Abrechnung angegeben werden. Dazu gehört die genaue und abschließende Bezeichnung der Positionen (wie zum Beispiel Lehrgangskosten, Fahrtkosten, Unterbringungs- und Verpflegungskosten) und die Angabe, nach welchen Parametern die einzelnen Positionen zu berechnen sind (etwa Kilometerpauschale für Fahrtkosten, Tagessätze für Unterbringungs- und Verpflegungskosten). Diesbezüglich sollten bestehende Fortbildungs- und Rückzahlungsvereinbarungen rechtlich überprüft werden.

Timo Prieß
Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Arbeitsrecht
Telefon 040 - 414601-17
priess@hohage-may.de

Kündigung des Wohn- und Betreuungsvertrag nach sexueller Nötigung. (Landgericht Essen vom 18.03.2013 - Az.: 1 O 181/12)

Im vom Gericht entschiedenen Fall, ging es um die Wirksamkeit einer Kündigung, die einem Bewohner eines Altenheims ausgesprochen wurde, nachdem dieser eine andere, demente Bewohnerin sexuell belästigt hatte, in dem er ihr an die Brust fasste. Zwei MitarbeiterInnen konnten dieses Verhalten bezeugen, sodass der Vorfall nachgewiesen werden konnte und der WBVG-Vertrag daraufhin gekündigt wurde. Das Gericht bestätigte die Kündigung wegen grober Verletzung von vertraglichen Pflichten aus dem WBVG - Vertrag, § 12 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 WBVG. In seine Abwägung zur Wirksamkeit der Kündigung stellte es u.a. die Pflicht

der Einrichtung, die anderen Bewohner in ihrem Persönlichkeitsrecht und ihrer körperlichen Unversehrtheit zu schützen. Weiterhin sprach für die Angemessenheit der Kündigung, dass es dem Opfer nicht zugemutet werden kann, unter einem Dach mit dem Täter zu leben, die Räume der Einrichtung offen sind, sodass nicht sichergestellt ist, dass weitere Vorfälle nicht stattfinden und dass die Einrichtung mangels organisatorischer Maßnahmen den Täter nicht in einem anderen Gebäude hätte unterbringen können. Auch die Tatsachen, dass die Ehefrau des Täters noch in der Einrichtung lebt oder der Täter 94 Jahre ist, konnten die Wirksamkeit der Kündigung nicht in Frage stellen.

Thérèse Fiedler
Rechtsanwältin
Telefon 040 - 414601-0
fiedler@hohage-may.de

Mögliche Haftung bei der ambulanten Betreuung nach ärztlicher Behandlung

Viele ambulante Dienste der Behindertenhilfe begleiten ihre Klienten zum Arzt und wieder nach Hause. Mit der Zunahme ambulanter medizinischer Maßnahmen, wie Operationen, Magenspiegelungen usw. stellt sich zunehmend die Frage, wer für etwaige Unfälle bei der Begleitung nach diesen medizinischen Maßnahmen haftet. Bereits in seiner Entscheidung vom 08.04.2003 - Az.: VI ZR 265/02 hat der Bundesgerichtshof den Ärzten eine sehr weitgehende Überwachungspflicht auferlegt. Bei dem konkreten Fall ging es um eine Magenspiegelung, die ambulant durchgeführt wurde. Den Ärzten wurde durch den BGH eine Überwa-

chungspflicht des Patienten für die Dauer der Folgewirkung des Medikaments – im konkreten Fall für 24 Stunden – auferlegt. Ambulant operierte Patienten können somit von den Ärzten nur in die Obhut eines kompetenten vom Arzt über die möglichen medizinischen Komplikationen aufgeklärten Erwachsenen entlassen werden. Die Übernahme dieser Überwachungspflicht lässt sich nur dadurch vermeiden, dass eine Delegation vom Arzt auf den ambulanten Dienst abgelehnt wird. Vorsorglich sollte ein entsprechender Ausschluss unter dem Punkt „Arztbesuche“ in der Leistungsvereinbarung aufgenommen werden.

Reinhold Hohage

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Medizinrecht,
Fachanwalt für Sozialrecht
Hamburg
Tel. 040 - 414601-16
hohage@hohage-may.de

Inklusionsanspruch in Niedersachsen

Seit dem 01.08.2013 gilt in Niedersachsen ein Inklusionsanspruch behinderter Schulkinder. Eltern haben die Wahl, ob sie ihr Kind auf eine Förderschule oder eine Regelschule schicken. Dieses Jahr gilt das vorerst für die 1. und 5. Klassenstufe. Schrittweise soll der Anspruch auf die an-

deren Jahrgänge ausgeweitet werden. Kinder mit sonderpädagogischen Förderbedarf haben nun einen Rechtsanspruch auf eine inklusive Beschulung. Eltern behinderter Kinder sollten frühzeitig die zuständige Schulbehörde kontaktieren und eine geeignete Schule suchen.

Thérèse Fiedler

Rechtsanwältin
Telefon 040 - 414601-0
fiedler@hohage-may.de

Einwilligung der Eltern reicht aus für nächtliche Fixierung eines Kindes

(Bundesgerichtshof v. 07.08.2013 – Az.: XII ZB 559/11)

Bundesfinanzhof zu Dienstwagenüberlassung

Eltern können laut BGH ohne zusätzliche Genehmigung durch das Familiengericht wirksam in eine notwendige nächtliche Fixierung ihres Kindes durch Bauch- oder Fußgurte in einer offenen heilpädagogischen Einrichtung einwilligen. Die

Vorschrift des § 1906 Abs. 4 BGB ist nicht analog auf unterbringungsähnliche Maßnahmen gegenüber Minderjährigen anwendbar und in der Fixierung des Kindes liegt keine genehmigungspflichtige Unterbringung nach § 1631b BGB.

Thérèse Fiedler
Rechtsanwältin
Telefon 040 - 414601-0
fiedler@hohage-may.de

In mehreren Urteilen hat der BFH jetzt entschieden, dass die Überlassung eines Dienstwagens an Arbeitnehmer zur Privatnutzung, unabhängig vom Umfang der tatsächlichen Nutzung, immer einen lohnsteuerpflichtigen geldwerten Vorteil darstellt. Dies ist eine Änderung der bisherigen Rechtsprechung, wonach die 1 %-Regelung erst dann angewendet werden musste, wenn feststand, dass das Fahrzeug auch tatsächlich privat genutzt wurde. Damit führt der Nachweis, dass der

Dienstwagen tatsächlich nicht privat genutzt wurde, nicht mehr zu einem Wegfall der 1 %-Regelung. Der geldwerte Vorteil aus der Privatnutzung des Dienstwagens fließt bereits mit der Inbesitznahme des Wagens und nicht erst mit der tatsächlichen privaten Nutzung zu. Nur, wenn der Arbeitnehmer nicht zur privaten Nutzung befugt ist, z.B. wegen arbeitsvertraglicher Regelungen, kann von der Besteuerung abgesehen werden.

Fritz Rasche-Mader
Steuerberater
Telefon 040 - 41 46 01-13
rasche-mader@hohage-may.de