

Abzugsfähigkeit der Aufwendungen für häusliches Arbeitszimmer

Der Begriff des häuslichen Arbeitszimmers setzt voraus, dass der jeweilige Raum ausschließlich oder nahezu ausschließlich für betriebliche/berufliche Zwecke genutzt wird. Unerheblich ist, ob ein häusliches Arbeitszimmer für die Tätigkeit erforderlich ist. Für die Abzugsfähigkeit von Aufwendungen genügt die Veranlassung durch die Einkünfteerzielung.

*BFH, Urt. v. 03.04.2019 – VI R 46/17, NV

Unter welchen Voraussetzungen und in welcher Höhe Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer abziehbar sind, bestimmt § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6b EStG. Weitere Voraussetzungen hinsichtlich der Abzugsfähigkeit der Aufwendungen regelt das Gesetz nicht. Die Erforderlichkeit ist kein Merkmal des Abzugstatbestands. Der Gesetzgeber typisiert in § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6b EStG die Abzugsvoraussetzungen für ein häusliches Arbeitszimmer, indem er die Abzugsmöglichkeit auf die zwei im Gesetz genannten Fallgruppen (kein anderer Arbeitsplatz, Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung) begrenzt. Der Steuerpflichtige ist in den vom Gesetz genannten Fallgruppen auf einen häuslichen Arbeitsplatz angewiesen, weshalb das Gesetz typisierend davon ausgeht, dass die Aufwendungen hierfür nahezu ausschließlich betrieblich/beruflich veranlasst sind, obwohl auch eine private Nutzung des Raums nicht überprüft und nicht ausgeschlossen werden kann. Dem liegt die gesetzgeberische Überlegung zugrunde, dass die Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer in diesen Fallgruppen erforderlich sind.

Das Gesetz verwendet den Begriff der Erforderlichkeit oder Notwendigkeit nicht. Vielmehr typisiert es über die Fallgruppen die Erforderlichkeit der beruflichen oder betrieblichen Nutzung des Arbeitszimmers, ohne den Begriff der Erforderlichkeit in Gestalt eines unbestimmten Rechtsbegriffs zu einem Tatbestandsmerkmal zu erheben. Ein zusätzlich ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal der Erforderlichkeit für die beiden Fälle, in denen die Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer überhaupt nur abzugsfähig sind, folgt daher weder aus dem Gesetzeswortlaut noch aus der Gesetzesbegründung. Denn mit den beiden in § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6b EStG geregelten Fallgruppen sollen gerade Streitigkeiten über die Notwendigkeit eines Arbeitszimmers vermieden werden.

Hinweis:

Im Streitfall war die Klägerin in Vollzeit als Flugbegleiterin tätig. Der BFH hat die Sache an das FG zurückverwiesen. Das FG war von anderen Grundsätzen ausgegangen, denn es hatte rechtsfehlerhaft die Erforderlichkeit des Arbeitszimmers für die Tätigkeit der Klägerin als maßgebend erachtet. Darauf, dass die Klägerin die Arbeiten, für die ihr kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung stand, am Küchentisch, im Esszimmer oder in einem anderen Raum hätte erledigen können, kommt es jedoch nicht an.

A1-Bescheinigung für Entsendungen ins europäische Ausland

Aktuelle Situation

Die Arbeitsmärkte in Europa wachsen mehr und mehr zusammen. Die Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit ist ein Eckpfeiler des europäischen Binnenmarktes. Immer häufiger setzen deutsche Unternehmen ihre Arbeitnehmer im Rahmen einer vorübergehenden Entsendung im europäischen Ausland ein. Innerhalb der Europäischen Union ist die Anzahl der Firmen, die Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedstaat anbieten und zur Durchführung ihre Beschäftigten entsenden, in den letzten Jahren stark gestiegen. Während 2008 knapp 1,3 Mio. Entsendungen pro Jahr in der EU gemeldet wurden, sind es zehn Jahre später bereits rund 2,4 Mio. Entsendungsfälle.

Die Entsendung eines Arbeitnehmers ins Ausland wirft arbeits-, lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtliche Fragen auf. Hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Regelungen hat jeder EU-Mitgliedstaat sein eigenes Sozialversicherungssystem. Nach dem sog. Territorialitätsprinzip gelten die Vorschriften über die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung grundsätzlich nur für Personen, die im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches

eine Beschäftigung tatsächlich ausüben. Das deutsche Sozialversicherungsrecht gilt damit nur, wenn eine Beschäftigung innerhalb der Grenzen des deutschen Staatsgebiets ausgeübt wird. Das würde bedeuten, wer außerhalb seines Heimatlandes im Rahmen einer vorübergehenden Entsendung arbeitet, müsste im Ausland auch Versicherungsbeiträge nach dem jeweiligen Sozialversicherungssystem des Einsatzlandes zahlen. Als Ausnahme von diesem Prinzip regelt § 4 SGB IV die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften zur Sozialversicherung bei einer Entsendung aus Deutschland heraus. Folgerichtig schließt § 5 SGB IV bei einer Entsendung eines Arbeitnehmers von einem ausländischen Unternehmen nach Deutschland die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften aus.

Damit nicht in mehreren Mitgliedstaaten Versicherungsbeiträge gezahlt werden müssen, gelten bei einem vorübergehenden grenzüberschreitendem Arbeitseinsatz innerhalb der EU jeweils die Rechtsvorschriften nur eines EU-Mitgliedstaates. Zum Nachweis, dass für Entsendungen ins Ausland die versicherungsrechtlichen Regelungen des Entsendestaates weiter gelten, wurde im Jahr 2010 die A1-Bescheinigung eingeführt. Die A1-Bescheinigung wird auch Entsendebescheinigung genannt. Die korrekte Bezeichnung lautet „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften (A1)“. Eine Entsendung i. S. der Sozialversicherung ist sowohl bei Arbeitnehmern als auch im Rahmen einer selbständigen Erwerbstätigkeit möglich.

Grundsätzliches zum A1-Verfahren

Allgemein

Das A1-Verfahren sieht vor, dass der Arbeitgeber vor einer beabsichtigten Entsendung die für den Arbeitnehmer jeweils zuständige Einzugsstelle zu informieren hat. Diese prüft bei Entsendungen innerhalb der EU, ob eine Entsendung im Sinne der Verordnung (EG) 883/2004 vorliegt und ob die deutschen Rechtsvorschriften für die Zeit der Auslandsbeschäftigung weiterhin anzuwenden sind. Um zu belegen, dass für den entsandten Arbeitnehmer während des Auslandseinsatzes weiterhin ausschließlich das Sozialversicherungsrecht des Entsendestaates einschlägig ist, muss die A1-Bescheinigung beantragt werden. Die A1-Bescheinigung dient dem entsandten Arbeitnehmer im EU-Ausland als Nachweis darüber, dass für den Arbeitnehmer in Deutschland ein Sozialversicherungsschutz besteht. Der Arbeitnehmer muss sich dann nicht bei der Sozialversicherung des ausländischen Staates anmelden.

In der Praxis problematisch bzw. verwaltungsaufwändig ist, dass eine A1-Bescheinigung – unabhängig von der Dauer der beruflichen Tätigkeit – zu beantragen und vom Arbeitnehmer im Ausland mitzuführen ist. Es kommt nicht darauf an, ob es sich um einen mehrmonatigen Arbeitseinsatz im Ausland handelt oder der Arbeitnehmer lediglich an einem mehrstündigen Vor-Ort-Meeting teilnimmt. Das hat zur Folge, dass im Grunde jeder beruflich bedingte Grenzübertritt die Beantragung und Mitführung einer A1-Bescheinigung erforderlich macht.

Hinweis:

Zur Bürokratieentlastung war Anfang 2019 auf europäischer Ebene für Aufenthalte von nur wenigen Stunden eine Lockerung der Vorschriften im Gespräch. Allerdings wurde der Vorschlag vom Ausschuss der Ständigen Vertreter des Rats abschließend nicht angenommen, sodass bis zum Jahr 2020 nicht mehr mit einer Ausnahmeregelung gerechnet werden kann.

Aktuell ist festzustellen, dass Arbeitnehmer im EU-Ausland verstärkt überprüft werden, ob entsprechende A1-Bescheinigungen vorgelegt werden können. Diese Kontrollen erfolgen beispielsweise auf Baustellen, bei der Anreise an den Flughäfen oder die Prüfer sprechen in Business-Hotels ausländische Hotelgäste an, ob es sich um einen beruflichen Aufenthalt handelt. Kann eine A1-Bescheinigung nicht vorgelegt werden, kann der Zutritt zur Baustelle, zum Firmen- oder Messegelände im Ausland versagt werden und es drohen dem Unternehmen empfindliche Verwarnungsgelder.

In eigener Sache:

Am **Freitag, den 04.10.2019** ist unsere Kanzlei geschlossen.

Ihre Steuerberater

Steuertermine Oktober 2019

10.10. Umsatzsteuer für Monatszahler u. Quartalszahler ohne Fristverlängerung

10.10. Lohn- und Kirchensteuer der Arbeitnehmer für Monatszahler u. Quartalszahler