

CORONA-KRISE

HOMEOFFICE – VORÜBERGEHENDES MOBILES ARBEITEN

MERKBLATT 03 | 2020 | NR. 1932.1

INHALT

1. Allgemeines
2. Arbeitsrechtliche Überlegungen
 - 2.1 Recht auf Arbeit im Homeoffice
 - 2.2 Geltung des Arbeitszeitgesetzes
 - 2.3 Datenschutz
3. Steuerrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten
 - 3.1 Arbeitszimmer und Arbeitsmittel
 - 3.2 Essensmarken und Restaurantschecks
 - 3.3 Firmenwagen
4. Staatliche Förderung
5. Fazit

1. ALLGEMEINES

In Zeiten der Corona-Krise mit hoher Ansteckungsgefahr und damit verbundenen gesundheitlichen Risiken versuchen viele Unternehmen ihre Mitarbeiter von zu Hause aus arbeiten zu lassen. So soll der Betrieb aufrechterhalten, eine weitere Ansteckung unter den Mitarbeitern vermieden und Mitarbeitern mit betreuungsbedürftigen Kindern die Möglichkeit der Kinderbetreuung eingeräumt werden. Dieses Merkblatt stellt überblicksmäßig dar, welche Möglichkeiten im Zusammenhang mit dieser vorübergehenden Tätigkeit von zu Hause aus (hier im untechnischen Sinn als „Homeoffice“ bezeichnet) bestehen.

2. ARBEITSRECHTLICHE ÜBERLEGUNGEN

2.1 Recht auf Arbeit im Homeoffice

Geregelt wird die Arbeit im Homeoffice grundsätzlich – vorbehaltlich des Bestehens entsprechender tarifvertraglicher Ansprüche – im Arbeitsvertrag oder über einen Nachtrag hierzu. Hierbei sind die Bedingungen von Arbeitgeber und Mitarbeiter grundsätzlich frei auszuhandeln.

Möglich ist es, die Arbeit im Homeoffice in einem bereits bestehenden Arbeitsverhältnis, in dem diese zuvor gar nicht vorgesehen war, nachträglich zu vereinbaren, d.h., der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber müssen der Arbeit im Homeoffice zustimmen. Ein Rechtsanspruch auf die Tätigkeit im Homeoffice bzw. auf die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes besteht grundsätzlich weder für den Arbeitgeber noch für seinen Mitarbeiter.¹ Das Direkti-

onsrecht alleine erlaubt es nach herrschender Auffassung dem Arbeitgeber nicht, dem Arbeitnehmer die Telearbeit einseitig aufzuerlegen.²

In dem aktuellen Ausnahmefall der Corona-Krise und begrenzt auf den behördlich festgestellten Zeitraum der Pandemie wird jedoch vertreten, dass sowohl der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Tätigkeit im Homeoffice und im Gegenzug auch der Arbeitgeber ein Weisungsrecht zur Arbeit im Homeoffice haben kann, wenn ein anderer Arbeitnehmer (oder der Arbeitgeber selbst) infiziert ist. Voraussetzung ist generell natürlich, dass die Ausübung der Tätigkeit in einem Homeoffice grundsätzlich möglich ist. Der Anspruch des Arbeitnehmers begründet sich darin, dass er sich der Gefahr einer eigenen Infizierung beim Umgang mit einem bereits infizierten Arbeitskollegen aussetzen würde. Hierin wird der (weitergehende) Rechtfertigungsgrund für das vollständige Fernbleiben von der gewöhnlichen Arbeitsstätte gesehen.³ Ein in diesem besonderen Fall bestehendes Direktionsrecht des Arbeitgebers lässt sich damit begründen, dass eine Weiterarbeit des gesunden Arbeitnehmers aus betrieblichen Gründen erforderlich ist und der Arbeitgeber nur einen Homeoffice-Platz und keinen anderen betrieblichen Arbeitsplatz, der Gesundheits- bzw. Ansteckungsgefahren ausschließt (wie etwa ein anderer, gut erreichbarer Standort), anbieten kann.

2.2 Geltung des Arbeitszeitgesetzes

Auch bei der Arbeit im Homeoffice sind die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten. Außerdem ist auch bei der Arbeit im Homeoffice ausschließlich die Arbeitszeit zu vergüten, die der Arbeitnehmer tatsächlich geleistet hat. Der Arbeitgeber hat aufgrund seiner Fürsorgepflicht dafür Sorge zu tragen, dass sein im Homeoffice beschäftigter Mitarbeiter die arbeitszeitrechtlichen Schutzvorschriften des ArbZG nicht missachtet. Für die Kontrolle der Arbeitszeit kann der Arbeitgeber softwarebedingte Vorkehrungen treffen, die Anfang und Ende der geleisteten Arbeitszeit festhalten. Alternativ ist die Vereinbarung einer „Vertrauensarbeitszeit“ möglich, die der Arbeitnehmer dann flexibel handhabt.⁴

¹ Röller, in: Küttner, Personalbuch 2019, Stichwort „Homeoffice“, Rn. 3; Benkert, NJW-Spezial 2019, 306.

² Benkert, NJW-Spezial 2019, 306.

³ Scheufele, in: Der Betrieb (DB), Themenspezial – „Arbeitsrechtsexperten zum Umgang mit dem Coronavirus“, März 2020, S. 4, (5).

⁴ Röller, in: Küttner, Personalbuch 2019, Stichwort „Homeoffice“, Rn. 9; Benkert, NJW-Spezial 2019, 306.

2.3 Datenschutz

Die Einhaltung der Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes sowie der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zum Datenschutz oder/und der Datensicherheit hat der Arbeitgeber sicherzustellen, falls der Mitarbeiter im Homeoffice personenbezogene Daten verarbeitet. Der Arbeitgeber bleibt im Verhältnis zum Kunden die „verantwortliche Stelle“ i. S. v. Art. 4 Nr. 7 DSGVO. Er allein ist es also, der die personenbezogenen Daten verarbeitet oder nutzt oder deren Nutzung in seinem Auftrag zulässt.⁵

3. STEUERRECHTLICHE GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN

3.1 Arbeitszimmer und Arbeitsmittel

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber die erforderlichen Arbeitsmittel wie z. B. Schreibtisch, Schreibtischstuhl, PC-Anlage und notwendige Software, Regal oder Aktenschrank, Schreibtischlampe etc. zur Verfügung zu stellen. Wenn wie jetzt in Zeiten der Corona-Krise davon auszugehen ist, dass die Arbeit im Homeoffice nur für eine bestimmte Zeit erfolgt, wird i. d. R. kein Raum in der privaten Wohnung vollständig als Arbeitszimmer eingerichtet. Typischerweise werden Mitarbeiter, die jetzt kurzfristig von zu Hause aus arbeiten sollen, lediglich mit der notwendigen Kommunikationsinfrastruktur, also PC-Anlage oder Laptop ggf. mit Drucker und Mobilfunktelefon, ausgestattet. Wenn der Arbeitgeber diese Gegenstände anschafft und dem Mitarbeiter für das Homeoffice zur Verfügung stellt, sind die Anschaffungskosten für das Unternehmen genauso Betriebsausgaben – ggf. im Wege der Abschreibung – als wenn sich die Gegenstände in betrieblichen Räumen befinden würden.

Der Arbeitgeber kann jedoch auch den Mitarbeiter ausdrücklich beauftragen, diese Gegenstände – unter Absprache des preislichen Rahmens und der technischen Anforderungen – selbst zu erwerben und ihm die verauslagten Beträge erstatten. Diese Erstattung ist für den Arbeitnehmer als Auslagenersatz steuerfrei.⁶ Auslagenersatz bedeutet, dass der Arbeitnehmer Ausgaben für Rechnung des Arbeitgebers tätigt und diese von ihm ersetzt werden. Dabei ist es lohnsteuerlich gleichgültig, ob die Ausgaben im Namen des Arbeitgebers oder im Namen des Arbeitnehmers verauslagt werden. Die Ausgaben müssen lediglich vom Arbeitgeber veranlasst oder zumindest gebilligt sein und es darf kein oder nur ein sehr geringes eigenes Interesse des Arbeitnehmers an den Ausgaben bestehen. Sie dürfen ihn nicht bereichern.⁷ Auch in diesem Fall stellen die Aufwendungen für das Unternehmen Betriebsausgaben, ggf. nur im Rahmen der Abschreibung, dar. Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer beauftragt, solche entsprechenden Arbeitsmittel anzuschaffen, ist es aus umsatzsteuerlicher Sicht sinnvoll, wenn der Arbeitgeber Rechnungsadressat ist, damit er die Vorsteuer beim Finanzamt geltend machen kann, sofern der Arbeitgeber generell vorsteuerabzugsberechtigt ist. Bei Kleinbetragsrechnungen bis 250 € muss kein Rechnungsadressat ausgewiesen sein. Erstattet der Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer verauslagten Kosten bzw. beauftragt er den Erwerb und bezahlt die dafür ausgestellten Rechnungen, sind diese Gegenstände Betriebsvermögen und entsprechend zu behandeln.

Darf der Arbeitnehmer die Gegenstände, z. B. das (Mobil-) Telefon, das Tablet oder die PC-Anlage, auch privat nutzen, ist dies steuerfrei. Aber die Übereignung solcher Geräte an den Arbeitnehmer muss lohnsteuerlich erfasst werden, da bei dem

Arbeitnehmer insoweit eine Bereicherung eintritt.⁸ Bei einer **Übereignung** ist lohnsteuerlich ein Sachbezug zu erfassen und zu bewerten.⁹ Die Versteuerung des Sachbezugs kann individuell nach den persönlichen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers oder pauschal mit 25 % erfolgen.¹⁰ Die Wahl der Pauschalversteuerung hat den Vorteil, dass der Sachbezug nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegt.

TIPP Wegen der Steuerpflicht der Übereignung von betrieblichen Gegenständen sollte bei der Einrichtung bzw. Vereinbarung über ein Homeoffice auf die Formulierung hinsichtlich der Arbeitsmittel geachtet werden. Aber auch wegen der bilanziellen Behandlung der betreffenden Wirtschaftsgüter beim Arbeitgeber – ggf. Anlagenabgang, keine Abschreibung mehr – sollte der Einrichtung und Vereinbarung über das Homeoffice besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Auf der anderen Seite können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch dahingehend einigen, dass der Arbeitnehmer die für das Homeoffice erforderlichen Wirtschaftsgüter selbst und auf eigene Rechnung anschafft bzw. die privat vorhandene PC-Anlage, Laptop, Drucker oder Mobilfunktelefon für die Arbeit nutzt.

Die Erstattung von tatsächlichen Kosten ist steuerfrei, wenn die Regeln zum Auslagenersatz eingehalten werden. Auslagenersatz bedeutet, dass der Arbeitnehmer Ausgaben für Rechnung des Arbeitgebers tätigt und diese von ihm ersetzt werden. Da der Arbeitnehmer die privat vorhandene PC-Anlage etc. nicht für Rechnung des Arbeitgebers getätigt hat, kommt für die berufliche Mitbenutzung dieser Wirtschaftsgüter kein steuerfreier Auslagenersatz infrage. Der Arbeitnehmer kann diese Kosten für die Zeit des Homeoffice und entsprechend dem beruflichen Anteil nur als Werbungskosten in seiner eigenen Einkommensteuererklärung zum Ansatz bringen. Bei der Anschaffung von Arbeitsmitteln durch den Arbeitnehmer sind die Regelungen über die Abschreibung von langlebigen Wirtschaftsgütern und die Regelungen über das Wahlrecht zur Sofortabschreibung bei geringwertigen Wirtschaftsgütern bis zu einem Anschaffungspreis von 800 € netto entsprechend anzuwenden.¹¹ Die sog. Sammelposten- oder Poolregelung für Wirtschaftsgüter mit einem Wert von bis zu 1.000 € gilt für Überschusseinkünfte, zu denen die Arbeitnehmereinkünfte gehören, nicht.¹²

Ist für die Arbeit im Homeoffice ein Telefon- und/oder Internetanschluss erforderlich, können die Aufwendungen für das Nutzungsentgelt einer Telefonanlage sowie für den Grundpreis der Anschlüsse entsprechend dem beruflichen Anteil der Verbindungsentgelte an den gesamten Verbindungsentgelten (Einzelverbindungsbeleg für Telefon und Internet) steuerfrei erstattet werden. Pauschaler Auslagenersatz ist zwar grundsätzlich steuerpflichtiger Arbeitslohn für den Arbeitnehmer, aber ist der berufliche Anteil an den gesamten Telefon- oder Internetkosten nicht genau ermittelbar, können Aufwendungen des Arbeitnehmers für Telekommunikationsleistungen i. H. v. 20 % der jeweiligen Monatsabrechnung, max. 20 € pro Monat, pauschal steuerfrei als Auslagenersatz ersetzt werden.¹³ Zur Vereinfachung kann der monatliche Durchschnittsbeitrag, der sich aus den Rechnungsbeträgen für einen repräsentativen Zeitraum

8 § 3 Nr. 45 EStG.

9 § 8 Abs. 1 und 2 EStG.

10 § 40 Abs. 2 Nr. 5 EStG.

11 R 9.12 „Arbeitsmittel“ LStR.

12 § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 7 EStG enthält keinen Verweis auf § 6 Abs. 2a EStG.

13 R 3.50 Abs. 2 LStR.

5 Müller, Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis, 1. Aufl. 2019, § 3, Rn. 192.

6 § 3 Nr. 50 EStG.

7 R 3.50 Abs. 1 LStR.

von drei Monaten ergibt, für den pauschalen Auslagenersatz steuerfrei fortgeführt werden. Abgesehen von dieser Vereinfachungsregelung ist pauschaler Auslagenersatz im Hinblick auf Aufwendungen im Zusammenhang mit einem Homeoffice ansonsten steuerpflichtiger Arbeitslohn. Erstattet der Arbeitgeber diese Beträge nicht, kann der Arbeitnehmer diese Werte auch in seiner Einkommensteuererklärung als Werbungskosten zum Ansatz bringen.

Unabhängig davon, ob die Kosten des Arbeitszimmers an sich steuerlich abzugsfähig sind oder nicht, sind die **Arbeitsmittel** bzw. deren laufende Kosten stets nach den dargestellten Grundsätzen abzugsfähig.¹⁴

Zu den Kosten der laufenden Unterhaltung des Homeoffice gehören z. B. anteilig:

- Miete oder Abschreibung bei Eigentum
- Finanzierungszinsen für Erwerb oder Renovierung
- Wasser- und Energiekosten
- Reinigungskosten
- Grundsteuer
- Müllgebühren
- Schornsteinfegergebühren
- Gebäudeversicherung

Die Kosten für ein häusliches Arbeitszimmer sind grundsätzlich nicht steuerlich abzugsfähig. Von dieser Grundregel gibt es jedoch zwei Ausnahmen: Wenn das häusliche Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen oder beruflichen Betätigung bildet, können die gesamten tatsächlichen Aufwendungen für das Homeoffice abgezogen werden. Liegt der Mittelpunkt der gesamten betrieblichen oder beruflichen Betätigung nicht im häuslichen Arbeitszimmer, steht aber für die berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung, dürfen Aufwendungen von bis zu 1.250 € für das Homeoffice im Kalenderjahr als Werbungskosten abgezogen werden.¹⁵ Wenn der Arbeitgeber nun aufgrund der Corona-Krise das Büro schließt, steht dem Arbeitnehmer kein anderer Arbeitsplatz mehr zur Verfügung. D.h., für die Zeit der Büroschließung können nun Arbeitnehmer, die unter sonstigen Umständen die Kosten eines häuslichen Arbeitszimmers nicht steuerlich geltend machen können, einen Werbungskostenabzug erhalten. Der Höchstbetrag von 1.250 € ist auch bei nicht ganzjähriger Nutzung des häuslichen Arbeitszimmers in voller Höhe, also nicht zeitanteilig, zum Abzug zuzulassen. Schließt der Arbeitgeber das Büro nicht und steht es dem Arbeitnehmer frei, sowohl von zu Hause als auch im Büro zu arbeiten, kommt ein Abzug der Kosten eines häuslichen Arbeitszimmers hier nicht in Betracht, da ein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Das Homeoffice muss jedoch einige Kriterien erfüllen, damit es als sog. häusliches Arbeitszimmer steuerlich abzugsfähig ist. Für die steuerliche Absetzbarkeit ist es erforderlich, dass es sich um einen abgeschlossenen Raum handelt, der ausschließlich oder nahezu ausschließlich zu betrieblichen und/oder beruflichen Zwecken genutzt wird. Lediglich eine untergeordnete private Mitbenutzung von unter 10% ist unschädlich.¹⁶ Eine Arbeitszimmerecke oder das Aufstellen eines Laptops am Esstisch reicht für den Werbungskostenabzug nicht aus.

Da an diese untergeordnete private Mitbenutzung von unter 10% teilweise sehr hohe Anforderungen gestellt werden, ist es empfehlenswert, jegliche Privatunterlagen oder nicht beruflichen Gegenstände wie Bügelbrett, Spielzeug etc. aus dem Arbeitszimmer zu entfernen und dies auch fotografisch zu dokumentieren. Da es sich beim Abzug der Kosten für ein häusliches Arbeitszimmer um einen steuermindernden Sachverhalt handelt, ist der Steuerpflichtige in der Beweislast, dass das Zimmer zu wenigstens 90% beruflichen Zwecken diene. Die Arbeit im Homeoffice wird in vielen Fällen nur vorübergehender Natur sein, sodass sich im Jahr 2021, wenn die Steuererklärungen 2020 bearbeitet werden, nicht mehr beweisen lässt, dass das Arbeitszimmer die Erfordernisse für die steuerliche Berücksichtigung erfüllte. Daher ist jetzt eine genaue Dokumentation zu empfehlen.

Kosten, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach den Regeln des Auslagenersatzes steuerfrei erstattet, kann der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht als Werbungskosten ansetzen. Zum einen sind es dann nicht seine Kosten und zum anderen ist er auch nicht finanziell belastet.

HINWEIS Detaillierte Informationen darüber, wann und in welcher Höhe die Kosten eines Homeoffice steuerlich absetzbar sind, enthält das DWS-Merkblatt Nr. 1734 „Steuerliche Absetzbarkeit des häuslichen Arbeitszimmers – Chancen nutzen und Fallstricke vermeiden!“

Für den Arbeitgeber besteht jedoch auch die Möglichkeit, das Arbeitszimmer oder eine kurzfristig eingerichtete Arbeitszimmerecke vom Arbeitnehmer zu mieten und ihn so kostenmäßig zu unterstützen. Wenn der Arbeitgeber das Arbeitszimmer vom Arbeitnehmer mietet, muss der Arbeitgeber beurteilen, ob der Arbeitnehmer mit diesen Einnahmen Vermietungseinkünfte im Sinne des Steuergesetzes erzielt oder ob es sich hierbei auch um Einkünfte aus nichtselbstständiger Tätigkeit – also Arbeitnehmereinkünfte – handelt. Liegen Arbeitnehmereinkünfte vor, hat der Arbeitgeber diese dem Lohnsteuerabzug und i. d. R. auch der Sozialversicherungspflicht zu unterwerfen. Ob Arbeitslohn oder ob Vermietungseinkünfte vorliegen, richtet sich danach, in wessen vorrangigem Interesse die Nutzung des Arbeitszimmers liegt.¹⁷

Für die Zuordnung der Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer zu den Vermietungseinkünften müssen einige Voraussetzungen kumulativ erfüllt werden:

1. Neben dem Dienstverhältnis besteht eine gesonderte Rechtsbeziehung in Form eines Mietvertrages.
2. Die Nutzung des Homeoffice liegt vorrangig im betrieblichen Interesse des Arbeitgebers. D.h., dieses Interesse geht über die Entlohnung des Arbeitnehmers sowie die Erbringung der jeweiligen Arbeitsleistung hinaus.
3. Die Ausgestaltung des Mietvertrages und auch die tatsächliche Nutzung des Homeoffice müssen maßgeblich und objektiv nachvollziehbar von den Bedürfnissen des Arbeitgebers geprägt sein.

In Zeiten der Corona-Krise ist wohl von einem vorrangigen betrieblichen Interesse des Arbeitgebers auszugehen. Das betriebliche Interesse liegt darin, dass der Arbeitgeber den Betrieb des Unternehmens generell aufrechterhalten will und somit eine weitere Ansteckung unter seinen Mitarbeitern zu vermeiden

14 BMF v. 06.10.2017 „Häusliches Arbeitszimmer“ BStBl. 2017 I, S. 1320, Rz. 8.

15 § 9 Abs. 5 i. V. m. § 4 Abs. 5 Nr. 6b EStG.

16 BMF-Schreiben v. 06.10.2017 „Häusliches Arbeitszimmer“ Rz. 3.

17 BMF v. 18.04.2019 „Vermietung eines Arbeitszimmers oder einer als Homeoffice genutzten Wohnung an den Arbeitgeber“, BStBl. 2019 I S. 461.

sucht. Außerdem erhält er sich so die Arbeitskraft derjenigen Mitarbeiter, die nicht mehr im Büro erscheinen können, weil sie ihre Kinder wegen der Schließung der Kindergärten und Schulen selbst betreuen müssen. Die Möglichkeit des Arbeitnehmers von zu Hause aus zu arbeiten, kann in diesen Zeiten wohl nicht als Entlohnung und somit Arbeitslohn angesehen werden. Eine konkrete Stellungnahme seitens der Finanzverwaltung, ob in diesem Fall ein vorrangiges Interesse des Arbeitgebers an der Arbeit im Homeoffice für die Zeit der Corona-Krise vorliegt, gibt es jedoch noch nicht.

Folgende Anhaltspunkte sprechen **beispielsweise** außerdem für das Vorliegen eines betrieblichen Interesses des Arbeitgebers:

- Für den Arbeitnehmer ist im Unternehmen kein geeigneter Arbeitsplatz vorhanden. Die Versuche des Arbeitgebers, entsprechende Räume von fremden Dritten anzumieten, sind erfolglos geblieben.
- Der Arbeitgeber hat für andere Arbeitnehmer des Betriebs, die über keine für ein Arbeitszimmer geeignete Wohnung verfügen, entsprechende Mietverträge mit fremden Dritten abgeschlossen, die nicht bei ihm Arbeitnehmer sind.
- Es wurde eine ausdrückliche, schriftliche Vereinbarung über die Bedingungen der Nutzung der überlassenen Räumlichkeiten abgeschlossen.

HINWEIS Der Arbeitgeber sollte den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, dies gegenüber seinem Finanzamt im Rahmen seiner eigenen Einkommensteuererklärung nachweisen zu können. Der Arbeitnehmer ist diesbezüglich gegenüber dem Finanzamt nachweispflichtig. Gelingt dem Arbeitnehmer dies nicht, wird das Finanzamt diese Einnahmen aus der Vermietung des Arbeitszimmers als Arbeitnehmereinkünfte umqualifizieren. Über Kontrollmeldungen kann es dann im Rahmen einer künftigen Lohnsteueraußenprüfung bzw. Prüfung der Rentenversicherung Bund zu Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragsnachforderungen kommen.

Sind danach die Einkünfte aus der Vermietung eines Arbeitszimmers an den Arbeitgeber als Vermietungseinkünfte zu qualifizieren, kann eine Vereinfachungsregelung in Anspruch genommen werden. Werden Teile einer selbst genutzten Wohnung oder eines Hauses nur vorübergehend vermietet und übersteigen die Einnahmen hieraus 520 € im Jahr nicht, müssen die Vermietungseinkünfte nicht angegeben und nicht versteuert werden.¹⁸ Von einer vorübergehenden Vermietung ist auszugehen, wenn nur für die Zeit der andauernden Corona-Krise die Arbeit im Homeoffice und somit die Vermietung an den Arbeitgeber erfolgt.

3.2 Essensmarken und Restaurantschecks

Bekommen die Mitarbeiter üblicherweise Essensmarken oder Restaurantschecks vom Arbeitgeber, dürfen diese weiterhin an die Mitarbeiter ausgegeben werden, auch wenn die Arbeit fortan im Homeoffice erfolgt. Denn auch generell dürfen Homeoffice-Mitarbeiter solche Essensmarken oder Restaurantschecks erhalten.¹⁹

3.3 Firmenwagen

Darf der Mitarbeiter, der fortan seine Tätigkeit vom Homeoffice aus erbringt, den zur Verfügung gestellten Firmenwagen grund-

sätzlich auch für Fahrten zwischen Wohnung und 1. Tätigkeitsstätte nutzen, ist zu beachten, dass für die Zeit des Homeoffice keine oder zumindest deutlich weniger Fahrten zwischen Wohnung und 1. Tätigkeitsstätte anfallen. Zu überlegen wäre demnach eine Einzelbewertung des geldwerten Vorteils für die Fahrten von der Wohnung zur 1. Tätigkeitsstätte. Im Normalfall werden monatlich 0,3 % des Bruttolistenpreises multipliziert mit den Entfernungskilometern von der Wohnung zur 1. Tätigkeitsstätte als geldwerter Vorteil erfasst. Alternativ kann eine Einzelbewertung mit 0,02 % des Bruttolistenpreises multipliziert mit den Entfernungskilometern von der Wohnung zur 1. Tätigkeitsstätte multipliziert mit der tatsächlichen Anzahl der durchgeführten Fahrten vorgenommen werden. Voraussetzung ist jedoch, dass dies kalenderjahrbezogen durchgeführt wird. D.h., diese Regelung kann nun nur dann angewendet werden, wenn auch für die vergangenen Monate genau nachvollzogen werden kann, an welchen Tagen (Datum!) der betreffende Arbeitnehmer das Firmenfahrzeug für Fahrten von der Wohnung zur 1. Tätigkeitsstätte genutzt hat. Wurden in den abgelaufenen Monaten jeweils mehr als 15 Fahrten pro Monat von der Wohnung zur 1. Tätigkeitsstätte unternommen, führt das für die abgelaufenen Monate zunächst zu einer Nachzahlung von Lohnsteuer und SV-Beiträgen. Werden aber letztendlich in diesem Jahr insg. weniger als 180 Fahrten zwischen Wohnung und 1. Tätigkeitsstätte durchgeführt, ergibt sich ein Spareffekt bei der Lohnsteuer und auch bei den Sozialversicherungsbeträgen, sofern der Gesamtverdienst unter den relevanten Beitragsbemessungsgrenzen liegt. Die Aufzeichnungen des Arbeitnehmers darüber, an welchen Tagen er Fahrten zwischen Wohnung und 1. Tätigkeitsstätte durchgeführt hat, sind zum Lohnkonto zu nehmen und aufzubewahren.²⁰

Will der Arbeitgeber diese Einzelbewertungsmethode nicht bereits bei der Lohnabrechnung anwenden, kann der Arbeitnehmer die Einzelbewertungsmethode auch noch im Rahmen der Einkommensteuererklärung 2020 anwenden und somit zumindest Lohnsteuern sparen.

4. STAATLICHE FÖRDERUNG

Kleine und mittlere Unternehmen und Handwerksbetriebe können ab sofort finanzielle Unterstützung erhalten, wenn sie kurzfristig Homeoffice-Arbeitsplätze schaffen. Erstattet werden bis zu 50 % der Kosten einer unterstützenden Beratung durch ein vom Bundeswirtschaftsministerium autorisiertes Beratungsunternehmen (= Förderprogramm „go-digital“). Konkrete Fragen zur Förderfähigkeit und Beantragung beantwortet der Projektträger EURONORM GmbH unter der Telefonnummer 030-97003-333.

5. FAZIT

Die ungewöhnlichen Zeiten führen dazu, dass sich die Ereignisse überschlagen. Arbeitgeber und Unternehmen müssen täglich neu entscheiden, wie es weitergehen soll oder kann. Vieles muss ad hoc entschieden werden und läuft quasi auf Zuruf. Dennoch ist es auch in dieser schwierigen Zeit wichtig, rechtssicher zu entscheiden bzw. Regeln entsprechend zu vereinbaren. Dieses Merkblatt soll einen Beitrag dazu leisten, das zu erleichtern und mögliche negative finanzielle Folgen aufgrund der Arbeit im Homeoffice abzumildern. Bleiben Sie gesund!

²⁰ BMF-Schreiben v. 04.04.2018 „Kfz-Überlassung an Arbeitnehmer“ Rz. 10.

¹⁸ R 21.2 Abs. 1 EStR und R 3.50 Abs. 2 LStR.

¹⁹ BMF-Schreiben v. 18.01.2019 „Sachbezugswert für arbeitstägl. Zuschüsse zu Mahlzeiten“.