



Die Vermietung des häuslichen Arbeitszimmers an den Arbeitgeber

Die Vermietung des häuslichen Arbeitszimmers (oder einer als Homeoffice genutzten Wohnung) an den Arbeitgeber ist ein vortreffliches Gestaltungsmodell, dem Arbeitnehmer ein zusätzliches Einkommen zu verschaffen, welches nicht mit Sozialabgaben belastet ist und bei dem der Arbeitnehmer sogar noch ohnehin anfallende Kosten des privaten Wohnens als Werbungskosten ansetzen kann, um so die Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung zu reduzieren.

Mit Urteil vom 17.4.2018 (Az.: IX R 9/17) hat der Bundesfinanzhof die „Spielregeln“ für die Anerkennung einer solchen durch Anmietung durch den Arbeitgeber neu festgelegt. Das Bundesfinanzministerium hat mit Schreiben vom 18.4.2019 diese Grundsätze übernommen und das vorgenannte Urteil des BFH veröffentlicht.

Dem Grunde nach konkurrieren bei dieser Gestaltung zwei Einkunftsarten miteinander. Zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit (Arbeitslohn) gehören gemäß dem Einkommensteuergesetz (§19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1) auch andere Bezüge und Vorteile, die durch das individuelle Dienstverhältnis des Arbeitnehmers veranlasst sind.

Hieran fehlt es, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Bezüge und Vorteile aufgrund einer anderen, neben dem Dienstverhältnis gesondert bestehenden Rechtsbeziehung, beispielsweise wegen einem Mietverhältnis, zuwendet.

Der BFH grenzt in seinem oben genannten Urteil nun ab, wann die Leistung des Arbeitgebers als Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitskraft zu beurteilen ist bzw. in welchem Fall ein davon unabhängiges Mietverhältnis besteht, welches dann beim Arbeitnehmer zu Einkünften aus Vermietung und Verpachtung führt.

Dient das Arbeitszimmer (oder Homeoffice) in erster Linie dem Interesse des Arbeitnehmers, wird die vom Arbeitgeber bezahlte Vergütung als Arbeitslohn beurteilt, mit der Folge der vollen Sozialversicherungspflicht und des fehlenden Werbungskostenabzuges im Bereich der Vermietungseinkünfte.

Ein für den Arbeitslohncharakter gewichtiges Indiz besteht, so der BFH, wenn der Arbeitnehmer im Betrieb des Arbeitgebers über einen weiteren Arbeitsplatz verfügt und die

Nutzung des Arbeitszimmers vom Arbeitgeber lediglich gestattet oder geduldet ist. In diesem Fall ist grundsätzlich von einem vorrangigen Interesse des Arbeitnehmers an der Nutzung auszugehen. Zur Widerlegung dieser Annahme müsste der Arbeitnehmer das vorrangige Interesse seines Arbeitgebers am zusätzlichen Arbeitsplatz nachweisen. Ein etwa gleichgerichtetes Interesse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer reicht, so der BFH, nicht aus.

Eine für die Zuordnung der Leistung des Arbeitgebers zu den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung erforderliche, neben dem Dienstverhältnis gesondert bestehende Rechtsbeziehung, setzt voraus, dass das Arbeitszimmer vorrangig im betrieblichen Interesse des Arbeitgebers genutzt wird und dieses Interesse über die Entlohnung des Arbeitnehmers sowie über die Erbringung der jeweiligen Arbeitsleistung hinausgeht.

Für das Vorliegen eines betrieblichen Interesses des Arbeitgebers sprechen beispielsweise folgende Anhaltspunkte: Für den Arbeitnehmer ist im Unternehmen kein geeigneter Arbeitsplatz vorhanden, und der Versuch des Arbeitgebers, entsprechende Räume von Dritten anzumieten, blieb erfolglos. Auch für andere Arbeitnehmer, die kein geeignetes Arbeitszimmer haben, hat der Arbeitgeber bei Dritten entsprechende Räume angemietet. Und, wie immer in solchen Fällen, muss es eine ausdrückliche schriftliche Vereinbarung zwischen den Parteien geben, die dann auch so, wie vereinbart, durchgeführt wird.

Aber auch dann bleibt für den Arbeitnehmer die Verpflichtung, das vorrangig betriebliche Interesse seines Arbeitgebers nachzuweisen. Hier kommt es auf die individuelle Situation des einzelnen Arbeitsverhältnisses an, aus der weitere betriebliche Interessen des Arbeitgebers abgeleitet werden können. So könnte beispielsweise der anhaltende Fachkräftemangel ein Argument für ein betriebliches Interesse der Anmietung eines häuslichen Arbeitszimmers sein, da er gegebenenfalls nur durch ein solches Angebot dringend benötigtes Personal für einzelne Aufgabenbereiche, wie zum Beispiel die Abrechnung in einer Praxis, für sich gewinnen kann. Hier spielt

das Argument der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine entsprechende Rolle. Dies könnte durch die Vermeidung eines langen Arbeitsweges für den Arbeitnehmer unterstützt werden, sodass sich aus diesem Gesamtbild das vorrangig betriebliche Interesse des Arbeitgebers herleiten lässt.

Für das Vorliegen eines betrieblichen Interesses kommt es im Übrigen nicht darauf an, ob der vereinbarte Mietzins die Höhe der ortsüblichen Miete unterschreitet, denn das geforderte Interesse an der Nutzung der betreffenden Räumlichkeiten wird durch eine für den Arbeitgeber vorteilhafte Gestaltung nicht infrage gestellt.

INFORMATION

Nowak GmbH Steuerberatungsgesellschaft

Dipl.-Wirtsch.-Ing. Eyk Nowak
Wirtschaftsprüfer/Steuerberater
Amalienbadstraße 41
76227 Karlsruhe
Tel.: 0721 915691-56
info@nowak-steuerberatung.de
www.nowak-steuerberatung.de



Infos zum Autor