

People and Organisation Newsflash



COVID-19: Update Lohnsteuer und Sozialversicherung

(1) Lohnsteuerliche Folgen der Arbeit im Home-Office

Immer mehr Arbeitnehmer arbeiten in Zeiten des COVID-19 im Home-Office. Daraus ergeben sich auch lohnsteuerliche Fragen. Damit die Arbeitnehmer dort arbeitsfähig sind, stellen Arbeitgeber die notwendige Einrichtung und Ausstattung zur Verfügung oder zahlen für die dem Arbeitnehmer entstehenden Aufwendungen Zuschüsse.

Das wichtigste für Arbeitgeber und Arbeitnehmer hierzu in Kürze

- Zuschüsse des Arbeitgebers für die Anschaffung von Einrichtungs- und Ausstattungsgegenstände des Home-Office (Schreibtisch, IT etc.), die im Eigentum des Arbeitnehmers bleiben, führen grundsätzlich zu einem lohnsteuerpflichtigen geldwerten Vorteil. Dies gilt grundsätzlich auch z. B. für Mietzuschüsse oder Zuschüsse zu den Betriebskosten für das Home-Office (Strom, Heizung etc.).
- Zuschüsse des Arbeitgebers für laufende Aufwendungen (z. B. Internet-/Telefonkosten) durch die berufliche Nutzung der dem Arbeitnehmer gehörenden „IT-Ausstattungsgegenstände“ (Computer, Telefon etc.) können nach Maßgabe des Auslagenersatzes im Rahmen der sog. „Telefonkostenregelung“ lohnsteuerfrei erstattet werden.
- Liegen lohnsteuerpflichtige Zuschüsse vor, kann der Arbeitgeber diese ggf. nach Maßgabe insbesondere der §§ 37b Abs. 2, 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 EStG pauschal versteuern. § 37b Abs. 2 EStG verlangt hierfür u. a., dass es sich bei den Zuschüssen um Sachzuwendungen handelt. Dies ist auch mit Blick auf die Neuregelung der Sachbezüge-Definition ab 2020, wonach zweckgebundene Geldleistungen und nachträgliche Kostenerstattungen grundsätzlich Barlohn darstellen, zu prüfen.

- Trägt hingegen der Arbeitgeber die Kosten für die Einrichtung und Ausstattung des Arbeitsplatzes (Computer, Telefon etc.) sowie für die laufende Nutzung hierfür (Verbindungsentgelte z. B.) und bleiben diese im Eigentum des Arbeitgebers, führt die Nutzung für den Arbeitnehmer nach Maßgabe des § 3 Nr. 45 EStG grundsätzlich nicht zu einem lohnsteuerpflichtigen geldwerten Vorteil.
- Übereignet der Arbeitgeber Einrichtung und Ausstattung, gehört der Wert dieser Sachbezüge ebenso zum lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn. Der Arbeitgeber sollte hier Pauschalierungsmöglichkeiten im Auge haben, insbesondere die §§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5, 37b Abs. 2 EStG sind hier relevant.
- Der Arbeitgeber sollte für den jeweiligen Sachverhalt im Zusammenhang mit dem Home-Office die jeweiligen Dokumentationserfordernisse und in diesem Kontext auch Vereinfachungsregelungen, die die Finanzverwaltung für den Nachweis der beruflichen und privaten Nutzung anbietet, im Blick haben.
- Der Arbeitnehmer kann dabei seine beruflichen Aufwendungen im Zusammenhang mit dem Home-Office, soweit sie nicht steuerfrei erstattet bzw. vom Arbeitgeber pauschal versteuert werden, im Regelfall als Werbungskosten in seiner Einkommensteuererklärung geltend machen. Ggf. gibt es hier der Höhe nach Beschränkungen. Die Regelungen zum Werbungskostenabzug für häusliche Arbeitszimmer sind ggf. ebenso einschlägig.

Unsere Möglichkeiten für Sie

Für die lohnsteuerliche Beurteilung ist es wichtig, zu unterscheiden, ob der Arbeitgeber Gegenstände übereignet oder zur Nutzung überlässt oder er Zuschüsse für den Erwerb von Gegenständen oder die Nutzung von Dienstleistungen gewährt. Daraus leiten sich wiederum unterschiedliche Dokumentationserfordernisse und Vereinfachungsregelungen ab.

Wir unterstützen Sie bei der Beurteilung, und erörtern gern mit Ihnen Gestaltungsoptionen zur administrativen Vereinfachung der Arbeit im Home-Office. Sollten Sie Fragen haben, stehen wir gern zur Verfügung.

(2) Maßnahmen zur Unterstützung der vom Corona-Virus betroffenen Arbeitgeber bei der Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen

Wie bereits in unserem Newsflash – Ausgabe 11, März 2020 angekündigt, sind nun vom GKV-Spitzenverband weitere Maßnahmen zur Erleichterung von Beitragszahlungen der von der Auswirkung des Corona-Virus betroffenen Arbeitgeber bekannt gegeben worden. Die vom GKV-Spitzenverband empfohlenen Maßnahmen stehen dabei in Ergänzung zu den bereits getroffenen Maßnahmen der Bundesregierung.

Bisherige Regelungen zur Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen nach § 76 Abs. 2 SGB IV

- Beitragsansprüche dürfen nur gestundet werden, wenn die sofortige Einziehung mit erheblichen Härten für den Arbeitgeber verbunden wäre
- Sie soll gegen eine angemessene Verzinsung und in der Regel nur gegen Sicherheitsleistungen gewährt werden.

Neuregelungen zur Erleichterung der Stundung für Arbeitgeber

- Auf Antrag des Arbeitgebers können fällige Beiträge zunächst für die Monate März 2020 bis Mai 2020 gestundet werden, wenn die Zahlung ansonsten mit einer erheblichen finanziellen Härte für den Arbeitgeber verbunden wäre.
- Es bedarf hierfür keine Sicherheitsleistung und es werden keine Stundungszinsen berechnet.
- Sozialversicherungsbeiträge, die vor Beginn des beantragten Stundungszeitraumes fällig wurden, können ebenfalls von der Stundungsvereinbarung umfasst werden.
- Von Vollstreckungsmaßnahmen gegen betroffene Arbeitgeber soll während des vorgenannten Zeitraums vorläufig abgesehen werden.

Ausschöpfung des bereits geschaffenen Maßnahmenpakets der Bundesregierung

Um von den neugeschaffenen Möglichkeiten profitieren zu können, müssen vorrangig die von der Bundesregierung im Rahmen der Kurzarbeit geschaffenen Entlastungsmöglichkeiten sowie sonstige Unterstützungs- und Hilfsmaßnahmen (Fördermittel und Kredite) ausgeschöpft werden.

In dem Antrag ist daher auf die Ausschöpfung der freigewordenen Mittel hinzuweisen und darzulegen, dass die sofortige Zahlung dennoch mit einer erheblichen Härte verbunden wäre. Als Nachweis dürfte in der Regel jedoch die glaubhafte Erklärung eines erheblichen finanziellen Schadens (z.B. durch erhebliche Umsatzeinbußen) durch die COVID-19 Pandemie ausreichen.

Wichtig: Von den Stundungsvereinbarungen sind auch die angesprochenen Beiträge bei Bezug von Kurzarbeitergeld insbesondere im Hinblick auf die zeitversetzte Abrechnung durch die Agentur für Arbeit nicht ausgenommen

Take Away

- Arbeitgeber, die durch die Folgen der COVID-19 Krise erhebliche finanzielle Einbußen erfahren, haben durch die Neuregelungen die Möglichkeit mit relativ geringem administrativem Aufwand eine Erhöhung ihrer Liquidität durch die zinsfreie Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen zu erreichen.
- Es bleibt abzuwarten ob ab Juni dann wieder die bislang geltenden Regelungen für die Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen anzuwenden sein werden. (vgl. hierzu unserem Newsflash – Ausgabe 11, März 2020)

Sollte es in Einzelfällen zu Unsicherheit über die bestehende Rechtslage kommen, sprechen Sie uns gerne an, damit wir gemeinsam ein rechtssicheres Vorgehen mit Ihnen planen können. Gerne unterstützen wir Sie auch bei der Abwicklung von Stundungsanträgen.

Über uns

Ihre Ansprechpartner für Lohnsteuerthemen

Frankfurt am Main, Düsseldorf, Stuttgart

Andreas Bode

Tel.: +49 (0)69 9585-3953
andreas.bode@pwc.com

Frankfurt am Main, München

Stefan Sperandio

Tel.: +49 (0)69 9585-5160
stefan.sperandio@pwc.com

Hamburg

Sven Rindelaub

Tel.: +49 (0)40 6378-1439
sven.rindelaub@pwc.com

Berlin

Sabine Ziesecke

Tel.: +49 (0)30 2636-5363
sabine.ziesecke@pwc.com

Ihre Ansprechpartner für Sozialversicherungsthemen

Pascal Lomb

Tel.: +49 (0)69 9585 1235

pascal.lomb@pwc.com

Ulrich Buschermöhle

Tel.: +49 (0)711 25034 3220

ulrich.buschermoehle@pwc.com

Marie Lohe

Tel.: +49 (0)211 981 7631

marie.lohe@pwc.com

Redaktion

Für Ihre Fragen, Hinweise und Anmerkungen zum Newsletter steht Ihnen unsere Ansprechpartnerin aus der Redaktion gern zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihr Feedback.

Heike Hollwedel

Tel.: +49 (0)89 5790 6130

heike.hollwedel@pwc.com

Bestellung und Abbestellung

Wenn Sie den PDF-Newsletter People and Organisation Newsflash bestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Bestellung“ an: SUBSCRIBE_PEOPLE_ORGANISATION@DE.PWC.COM.

Wenn Sie den PDF-Newsletter People and Organisation Newsflash abbestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Abbestellung“ an: UNSUBSCRIBE_PEOPLE_ORGANISATION@DE.PWC.COM.

Die Beiträge sind als Hinweise für unsere Mandanten bestimmt. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unserer Büros zurück. Teile dieser Veröffentlichung/Information dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch den Herausgeber nachgedruckt und vervielfältigt werden. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder.

© März 2020 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Alle Rechte vorbehalten. „PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.