Downloaded from Blogs on 25.11.2026 17:05h

By PwC Deutschland | 27. Oktober 2020

Häusliches Arbeitszimmer bei einem Pool-Arbeitsplatz

Besteht ein Konzept des Arbeitgebers wonach aufgrund des bedarfsorientierten Angebots an Arbeitsplätzen eine feste Zuordnung einzelner Arbeitsplätze zu bestimmten Mitarbeitern nicht stattfindet, sondern ein Pool von Arbeitsplätzen zur Verfügung steht (Desk Sharing Prinzip; Pool-Arbeitsplatz), liegt gleichwohl ein anderer Arbeitsplatz beim Arbeitgeber vor, so dass das Abzugsverbot des §§ 9 Abs. 5 i.V.m. § 4 Abs. 5 S. 1 Nr. 6b EStG nicht eingreift. Dies hat das Hessische Finanzgericht in einem aktuellen Urteil entschieden.

Downloaded from Blogs on 25.11.2026 17:05h

Sachverhalt

Die Beteiligten streiten darüber, ob das Finanzamt den Klägern den Werbungskostenabzug für ein häusliches Arbeitszimmer zu Recht versagt hat.

Die Kläger sind Eheleute, die vom Finanzamt zusammen zur Einkommensteuer veranlagt werden. Im Streitzeitraum (wie heute) war der Kläger als IT-Projektleiter bei der A-GmbH und die Klägerin als Sachbearbeiterin im öffentlichen Dienst beschäftigt. Daraus erzielten sie Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit.

In der Einkommensteuererklärung 2017 machten die Kläger jeweils 1.250 € für ein häusliches Arbeitszimmer als Werbungskosten bei den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit geltend.

Der Klägerin stand im Streitzeitraum bei ihrem Arbeitgeber durchgehend ein Arbeitsplatz zur Verfügung. Infolge einer Erkrankung erhielt sie von ihrem Arbeitgeber die Genehmigung, zwei Tage pro Woche von zu Hause aus arbeiten zu dürfen.

Der Kläger berief sich auf ein Konzept seines Arbeitgebers. Darin ist u.a. das Desk Sharing Prinzip verankert, wonach „aufgrund des bedarfsorientierten Angebots an Arbeitsplätzen eine feste Zuordnung einzelner Arbeitsplätze zu bestimmten Mitarbeitern üblicherweise nicht stattfindet; was voraussetzt, dass Mitarbeiter Arbeitsplätze in der Regel teilen müssen."

Das Konzept enthält die Regelung, dass dedizierte Arbeitsplatzzuweisungen aufgrund gesundheitlicher- oder aufgabenspezifischer Erforderlichkeiten hiervon unberührt bleiben. Des Weiteren wird ausgeführt, es werde sichergestellt, dass für jeden anwesenden Mitarbeiter ausreichend bedarfsgerechte Arbeitsmöglichkeiten vorhanden seien.

Schließlich wird ausgeführt, dass grundsätzlich die Möglichkeit besteht, in Ausnahme vom Desk Sharing Prinzip auch ohne gesundheitliche und aufgabenspezifische Erforderlichkeiten Mitarbeitern Arbeitsplätze dauerhaft fest zuzuweisen, soweit die Mitarbeiter ein berechtigtes Interesse anmelden.

Im Einkommensteuerbescheid 2017 vom 31. August 2018 erkannte das Finanzamt die vorgenannten Aufwendungen nicht an.

Richterliche Entscheidung

Das Hessische Finanzgericht hat die Klage als unbegründet abgewiesen.

Das Finanzamt hat den Werbungskostenabzug für das häusliche Arbeitszimmer sowohl im Hinblick auf den Kläger als auch auf die Klägerin zu Recht abgelehnt.

Nach § 9 Abs. 5 i.V.m. § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6 b) Satz 1 Einkommensteuergesetz (EStG) kann ein Steuerpflichtiger Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer nicht als Werbungskosten abziehen. Dies gilt nach Satz 2 der Vorschrift nicht, wenn die betriebliche oder berufliche Nutzung des Arbeitszimmers

Downloaded from Blogs on 25.11.2026 17:05h

mehr als 50 % der gesamten betrieblichen oder beruflichen Tätigkeit beträgt oder wenn für die berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Ein „anderer Arbeitsplatz" i.S. des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6 b) Satz 2 EStG ist grundsätzlich jeder Arbeitsplatz, sofern er zu Erledigung büromäßiger Arbeiten geeignet ist (BFH, Urteil v. 26. Februar 2014, VI R 11/12). So kann auch ein Raum, den sich der Steuerpflichtige mit weiteren Personen teilt, ein anderer Arbeitsplatz in diesem Sinne sein. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitsplatz in einem Großraumbüro dem Steuerpflichtigen nicht individuell zugeordnet ist (BFH, Urteil v. 7. August 2003, VI R 17/01). Entsprechendes gilt für einen Poolarbeitsplatz (BFH, Urteil v. 26. Februar 2014, VI R 37/13).

Eine jederzeitige Zugriffsmöglichkeit auf den anderen Arbeitsplatz ist nicht zwingend erforderlich. Ein Poolarbeitsplatz kann daher als ein anderer Arbeitsplatz i.S. des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6 b) Satz 2 EStG zu Verfügung stehen, wenn bei diesem nach den tatsächlichen Gegebenheiten insbesondere durch eine ausreichende Anzahl an Poolarbeitsplätzen gegebenenfalls ergänzt durch arbeitgeberseitig organisierte, dienstliche Nutzungseinteilungen gewährleistet ist, dass der Arbeitnehmer seine beruflichen Tätigkeiten in dem konkret erforderlichen Umfang dort erledigen kann (BFH, Urteil v. 26. Februar 2014, VI R 37/13).

Nimmt ein Arbeitnehmer aus in seiner Person liegenden medizinischen Gründen den Arbeitsplatz nicht in Anspruch ändert dies nichts an dem Vorliegen eines anderen Arbeitsplatzes.

Das Urteil ist laut LEXinform rechtskräftig.

Fundstelle

Hessisches Finanzgericht, Urteil vom 30. Juli 2020 (**3 K 1220/19**), rkr.

Eine **englische Zusammenfassung** dieses Urteils finden Sie **hier**.

Schlagwörter

Arbeitnehmerbesteuerung, Einkommensteuerrecht, Häusliches Arbeitszimmer, Poolarbeitsplatz, Telearbeitsplatz