

Dr. IVÁNKA

Agnes

Steuerberatung • Mediation

News 03/2021 (Stand 31.03.2021)



Homeoffice von A bis Z

Homeoffice ist derzeit in vielen Betrieben DAS Thema schlechthin. Die mit großer Spannung erwarteten neuen Gesetzesregelungen bringen wenig Neues und lassen viele Fragen offen. Das folgende „Homeoffice von A bis Z“ schafft diesbezügliche Abhilfe und behandelt die am häufigsten gestellten Praxisfragen.

A

Arbeitnehmerschutz und Arbeitssicherheit

Gelten die Vorschriften zum technischen Arbeitnehmerschutz und zur Arbeitssicherheit auch für Homeoffice-Arbeitsplätze?

Das Homeoffice-Gesetzespaket bringt zum Thema Arbeitnehmerschutz keine neuen Regelungen. Lediglich in den begleitenden Erläuterungen zum Gesetz findet sich der Hinweis, dass das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) auch für das Arbeiten im Homeoffice gilt, allerdings exklusive der arbeitsstättenbezogenen Bestimmungen. Der Arbeitgeber ist zur Information und Unterweisung der Arbeitnehmer nach §§ 12 und 14 ASchG verpflichtet, ebenso gelten die Pflichten zur Arbeitsplatz-Evaluierung gemäß § 4 ASchG (Gefahrenerhebung, Gefahrenbeurteilung und Festlegung von Schutzmaßnahmen). Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, das Homeoffice Mobiliar (z.B. Arbeitsstuhl, Arbeitstisch etc.) zur Verfügung zu stellen; wenn er dieses aber freiwillig zur Verfügung stellt, so müssen diese den ergonomischen Anforderungen des Arbeitnehmerschutzrechts entsprechen. Bezüglich digitaler Arbeitsmittel (z.B. PC, Bildschirm etc.) siehe die Hinweise beim Stichwort „Digitale Arbeitsmittel“.

Arbeitnehmerveranlagung

Welche Kosten können Arbeitnehmer steuerlich in der Arbeitnehmerveranlagung geltend machen?

Die Situation für die steuerliche Geltendmachung von Homeoffice-Kosten in der Arbeitnehmerveranlagung ist mittlerweile sehr komplex und geht naturgemäß über das Thema Personalverrechnung und Arbeitsrecht hinaus. Aus diesem Grund erfolgt hier nur eine kurze Übersicht bzw. Zusammenfassung der möglichen steuerlichen Homeoffice-Werbungskosten.

1. Kosten für Arbeitszimmer (Belege nötig):

Möbel, anteilige Kosten für Heizen, Strom, Miete/AfA sind – wie bereits bisher – steuerlich nur dann als Werbungskosten abzugsfähig, wenn ein steuerrechtlich anerkanntes Arbeitszimmer vorliegt (§ 20 Abs. 1 Z. 2 lit. d EStG): Es muss sich um einen eigenen Raum mit (nahezu) ausschließlich beruflicher

Nutzung handeln, wobei der Raum für die berufliche Tätigkeit unbedingt erforderlich und der Mittelpunkt der gesamten beruflichen Tätigkeit des Steuerpflichtigen sein muss.

2. Homeoffice-Pauschale, soweit nicht vom Arbeitgeber abgabenfrei erhalten (keine Belege nötig)

Eine über die Personalverrechnung nicht oder nicht vollständig ausgeschöpfte abgabenfreie Homeoffice-Pauschale (siehe dazu beim Stichwort „Homeoffice-Pauschale“) kann der Arbeitnehmer für Zeiträume ab 01.01.2021 beim Finanzamt im Wege der Arbeitnehmerveranlagung geltend machen, sofern er über kein steuerlich abzugsfähiges Arbeitszimmer verfügt (§ 16 Abs. 1 Z. 7a lit. b EStG).

3. Kosten für digitale Arbeitsmittel (Belege nötig):

Computer, Bildschirm, Laptop, Computerzubehör (Maus, IT-Kabel u.ä.), beruflich erforderliche Software, Internetverbindung, Telefon etc. sind wie bisher (unabhängig von einem Arbeitszimmer) hinsichtlich ihres beruflichen Nutzungsanteils abzugsfähig (mangels abweichender Nachweise wird von 60 % beruflicher und 40 % privater Nutzung ausgegangen). Wenn die Anschaffungskosten eines Geräts mehr als € 800,00 betragen, sind diese steuerlich auf die übliche Nutzungsdauer (z.B. drei Jahre bei Laptop) zu verteilen. Neu ist ab 2021, dass sich die steuerliche Abzugsfähigkeit um ein allfälliges Homeoffice-Pauschale verringert, wenn ein solches vom Arbeitgeber abgabenfrei ausbezahlt oder vom Arbeitnehmer in der Arbeitnehmerveranlagung geltend gemacht wird (§ 16 Abs. 1 Z. 7 EStG).

4. Kosten für „nicht-digitale“ Arbeitsmittel und Arbeitsmaterial, z.B. Büromaterial (Belege nötig):

Beruflich genutzte Arbeitsmaterialien, wie z.B. Briefpapier, Druck/Kopierpapier, Schreibblöcke, Stifte etc. sind wie bisher (unabhängig von einem Arbeitszimmer) voll abzugsfähig (§ 16 Abs. 1 Z. 7 EStG).

5. Kosten für ergonomische Arbeitsmöbel (Belege nötig und Höchstbetrag zu beachten):

Für Zeiträume ab 01.01.2021 (siehe aber den untenstehenden Hinweis zum Jahr 2020) können in der Arbeitnehmerveranlagung belegmäßig nachgewiesene Kosten für ergonomisch geeignete Arbeitsmöbel (Arbeitstisch, Drehstuhl, Schreibtischlampe, andere eindeutig zur Verbesserung des ergonomischen Arbeitens dienende Gegenstände, wie z.B. Fußstütze oder Vorlagehalterung) bis zu € 300,00 pro Kalenderjahr steuerlich geltend gemacht werden (§ 16 Abs. 1 Z. 7a lit. a EStG), wenn der Arbeitnehmer

- über kein steuerlich abzugsfähiges Arbeitszimmer verfügt (im Arbeitszimmer wäre ohnehin eine Geltendmachung ohne Höchstbetrag möglich) und
- zumindest 26 Tage im Kalenderjahr ausschließlich im Homeoffice gearbeitet hat (als Homeoffice-Tage gelten nur jene Tage, an denen die berufliche Tätigkeit in Absprache mit dem Arbeitgeber ausschließlich in der Wohnung ausgeübt wird).

Überschreitungen des Maximalbetrages von € 300,00 im Kalenderjahr können in den Folgejahren, bis spätestens 2023, steuerlich abgesetzt werden, sofern in dem jeweiligen Jahr mindestens 26 Homeoffice-Tage vorliegen.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer schafft im Jahr 2021 (ohne Vorliegen eines Arbeitszimmers) ergonomische Arbeitsmöbel um € 720,00 an. Er kann in der Veranlagung für das Jahr 2021 € 300,00, für 2022 ebenfalls € 300,00 und für € 2023 € 120,00 geltend machen.

Beachte: Die Regelung für ergonomische Arbeitsmöbel gilt rückwirkend auch schon für das Jahr 2020, allerdings mit der Einschränkung, dass für 2020 und 2021 nur ein gemeinsamer Freibetrag von insgesamt € 300,00 gilt. Das bedeutet: Für das Jahr 2020 sind maximal € 150,00 abzugsfähig, für 2021 kann die Differenz bis zu € 300,00 geltend gemacht werden.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer, der im Jahr 2020 einen Drehsessel um € 50,00 angeschafft und in der Veranlagung geltend gemacht hat, kann 2021 Büromobiliar um maximal € 250,00 geltend machen.

Arbeitsinspektorat

Dürfen Arbeitsinspektoren Homeoffice-Arbeitsplätze besichtigen?

Es ist gesetzlich klargestellt, dass die Arbeitsinspektorate kein Zutrittsrecht zu privaten Wohnbereichen erhalten (§ 4 Abs. 10 Arbeitsinspektionsgesetz). Ein Betreten mit Zustimmung des Arbeitnehmers ist aber zulässig (z.B. wenn ein Arbeitnehmer ausdrücklich eine Besichtigung des Homeoffice-Arbeitsplatzes durch das Arbeitsinspektorat wünscht).

Arbeitsmöbel im Homeoffice

Siehe beim Stichwort „Miete, Heizkosten, Strom, Mobiliar“

Arbeitsunfall im Homeoffice

Siehe beim Stichwort „Unfallversicherungsschutz im Homeoffice“

Arbeitszeit

Gelten die gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen, Ruhepausen und Ruhezeiten auch im Homeoffice?

Zum Thema Arbeitszeit bringt das aktuelle Homeoffice-Gesetzespaket keine neue Regelung. Für Homeoffice kommen – so wie bisher – das Arbeitszeitgesetz (AZG) und das Arbeitsruhegesetz (ARG) uneingeschränkt zur Anwendung (siehe § 2 Abs. 2 AZG). Arbeit im Homeoffice stellt daher reguläre Arbeitszeit dar, auch wenn eine Kontrolle (ähnlich wie beim Außendienst) in geringerem Ausmaß als bei einem Büroarbeitsplatz möglich ist. Es gelten die Höchstarbeitszeitgrenzen und Ruhepausen gemäß AZG ebenso wie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten gemäß ARG.

Welche Arbeitszeiteinteilung kommt im Homeoffice zur Anwendung?

Wichtig ist in der Praxis, dass der Umfang der Homeoffice-Arbeit zeitlich festgelegt wird. Dies kann i.d.R. bereits in der Homeoffice-Vereinbarung erfolgen, spätere Abweichungen sind im Wege der Vereinbarung möglich. Auch die konkrete Arbeitszeit (Stundenausmaß, ggf. auch uhrzeitmäßige Festlegung) an Homeoffice-Tagen sollte vorab geklärt werden. Bei Fehlen einer diesbezüglichen Regelung gelten im Zweifel die für das Dienstverhältnis bisher maßgeblich gewesenen betrieblichen Arbeitszeitregeln auch im Homeoffice (z.B. uhrzeitmäßige Einteilung, betriebliche Gleitzeitregelung).

Müssen im Homeoffice Arbeitszeitaufzeichnungen geführt werden?

Die Aufzeichnung der Arbeitszeiten ist auch im Homeoffice notwendig. Der Arbeitgeber haftet verwaltungsstrafrechtlich für die Führung der Arbeitszeitaufzeichnungen und für die Einhaltung der Arbeitszeitgrenzen. Bezüglich der Aufzeichnungen reicht für Arbeitnehmer, die zeitlich überwiegend im Homeoffice tätig sind, das Erfassen der täglichen Arbeitszeit ohne uhrzeitmäßige Aufzeichnung von Arbeitsbeginn, Arbeitsende und Arbeitspausen (Saldoaufzeichnung gemäß § 26 Abs. 3 AZG). Diese Erleichterungsregelung ist sehr umstritten, da ein Teil der Arbeitsrechtsexperten meint, dass diese Erleichterung der EuGH-Rechtsprechung widerspräche.

Was gilt für Fahrten zwischen Betrieb und Homeoffice?

Es gibt keine gesetzliche Regelung zur arbeitsrechtlichen Einordnung (dienstlich vs. privat) von Fahrten zwischen der betrieblichen Arbeitsstätte und dem Homeoffice. Die vorherrschende Rechtsansicht geht davon aus, dass Fahrten vom Homeoffice in den Betrieb (und retour)

- an vorweg vereinbarten „Bürotagen“ als Freizeit ohne Kostenersatz gelten,
- an vorweg vereinbarten „Homeoffice-Tagen“ im Falle der dienstlichen Anordnung der Fahrten als Dienstreisen gelten (Bewertung als Arbeitszeit und Fahrtkostenvergütung).

Auf auffällige Sonderregelungen im Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung ist natürlich zu achten.

Ausländische Wohnung

Kann Homeoffice-Arbeit auch in einer Wohnung im Ausland ausgeübt werden?

Gesetzlich ist weder arbeitsrechtlich (§ 2h Abs. 2 AVRAG) noch abgabenrechtlich eine Einschränkung auf Wohnungen in Österreich vorgesehen. Daher kommen auch Wohnungen im Ausland in Betracht. Der Arbeitgeber sollte sich aber gut überlegen (z.B. im Hinblick auf Datenschutz und Datensicherheit), ob ein Arbeiten im Ausland wünschenswert ist. Zu achten ist bei Homeoffice im Ausland auch auf sozialversicherungsrechtliche Zuständigkeitsregelungen (EU-Verordnung über soziale Sicherheit) und die jeweiligen steuerlichen Regelungen (Doppelbesteuerungsabkommen), insbesondere dahingehend, in welchem Staat SV-Pflicht und Steuerpflicht besteht.

B

Beendigung von Homeoffice

Welche Möglichkeiten zur Beendigung von Homeoffice gibt es?

Es ist zulässig (und aus praktischer Sicht auch empfehlenswert), in der Homeoffice-Vereinbarung Kündigungsmöglichkeiten und/oder eine Befristung zu regeln (siehe dazu auch beim Stichwort „Befristung der Homeoffice-Vereinbarung“). Eine einvernehmliche Beendigung ist jederzeit möglich. Unabhängig davon, ob die Homeoffice-Vereinbarung eine Befristung und/oder Kündigungsmöglichkeit vorsieht, gilt ab 01.04.2021, dass Homeoffice-Vereinbarungen jedenfalls bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum Letzten des Kalendermonats gelöst werden können (gesetzliche vorzeitige Auflösung gemäß § 2h Abs. 4 AVRAG).

Im Falle der Beendigung der Homeoffice-Vereinbarung wird das Dienstverhältnis – sofern dieses nicht ebenfalls beendet wird – mit einem betrieblichen Arbeitsort fortgesetzt.

Kann die Home-Office Vereinbarung bei wichtigen betrieblichen Gründen fristlos aufgelöst werden?

§ 2h Abs. 4 AVRAG sieht für den Fall eines wichtigen Grundes die Lösungsmöglichkeit unter Einhaltung einer einmonatigen Frist zum Monatsletzten vor. Da diese Regelung in der Homeoffice-Vereinbarung wohl nicht zum Nachteil (sondern nur zugunsten) des Arbeitnehmers abgeändert werden darf (vgl. § 16 AVRAG), ist u.E. eine fristlose Auflösung durch den Arbeitgeber nicht zulässig.

Befristung der Homeoffice-Vereinbarung

Darf die Homeoffice-Vereinbarung befristet werden?

§ 2h Abs. 4 AVRAG sieht ausdrücklich vor, dass die Homeoffice-Vereinbarung befristet werden darf.

Ist es zulässig, eine Homeoffice-Vereinbarung mehrmals zu befristen, oder gilt hier das Kettenvertragsverbot?

Da es hier nicht um den Bestand des Dienstverhältnisses als Ganzes geht (diesfalls würde laut Rechtsprechung das Kettendienstvertragsverbot greifen), sondern nur um den Tätigkeitsort („Homeoffice“) als einem von mehreren Vertragsbestandteilen, ist u.E. eine mehrfache Befristung zulässig (endgültig klären muss dies aber natürlich die künftige Rechtsprechung). Praktisch sinnvoll ist in diesem Zusammenhang auch eine Automatikklausele (jeweils automatische Verlängerung der Homeoffice-Vereinbarung um ein weiteres Jahr, falls von keiner Vertragsseite eine Auslaufmitteilung erfolgt).

Betriebsvereinbarung über Homeoffice

Kann man Homeoffice auch mittels Betriebsvereinbarung einführen?

Eine Betriebsvereinbarung (mit dem Betriebsrat) kann nur Rahmenbedingungen festlegen (§ 97 Abs. 1 Z. 27 ArbVG). Es handelt sich um eine fakultative (freiwillige) Betriebsvereinbarung, d.h. der Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung ist kein „Muss“.

Ganz wichtig ist, dass die Entscheidung darüber, ob und welche Arbeitnehmer tatsächlich Homeoffice-Arbeit leisten, individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich zu vereinbaren ist (§ 2h Abs. 2 AVRAG), wobei auch mündliche Vereinbarungen (sofern sie nachweisbar sind) eine rechtliche Gültigkeit zukommt (siehe dazu auch beim Stichwort „Homeoffice-Vereinbarung“).

Was kann in einer Homeoffice-Betriebsvereinbarung geregelt werden?

In einer Homeoffice-Betriebsvereinbarung können Rahmenbedingungen für Homeoffice geregelt werden, wie z.B. Regelungen über die Bereitstellung von Arbeitsmitteln und deren private Nutzung, das Rückkehrrecht vom Homeoffice und Regelungen zum (pauschalen) Kostenersatz.

D

Datenschutz & Datensicherheit

Sehen die neuen Homeoffice-Bestimmungen besondere Regeln zu Datenschutz und Datensicherheit vor?

Das Homeoffice-Gesetzespaket bringt im Bereich Datenschutz und Datensicherheit nichts Neues. Im Homeoffice gelten die gleichen datenschutzrechtlichen Bestimmungen wie im Büro (insbesondere DSGVO und Datenschutzgesetz). In der Vereinbarung-Homeoffice können insbesondere folgende datenschutzrechtliche Fragestellungen berücksichtigt werden:

- Festlegung der datenschutzrechtlichen Verantwortung für die Datenverarbeitung und Datensicherheit im Homeoffice, insbesondere, wenn mit digitalen Arbeitsmitteln des Arbeitnehmers gearbeitet wird;

- Auflagen zur sicheren Verwahrung von Zugangsdaten und Passwörtern zu digitalen Geräten im Homeoffice;
- Vorgaben für die sichere Verwahrung des digitalen Gerätes sowie von Datenträgern und Ausdrucken;
- Verwendung von externen Datenträgern und deren Absicherung (z.B. Verschlüsselung).

Dienstnehmerhaftpflichtgesetz

Was gilt bei Beschädigung von betrieblichen Arbeitsmitteln?

Wenn der Arbeitnehmer betriebliche Arbeitsmittel durch schuldhaftes Verhalten beschädigt (sei es direkt oder durch Verletzung von Aufsichtspflichten gegenüber Haustieren oder noch nicht deliktstfähigen Kindern), haftet er nach den Grundsätzen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (DHG). Neu ist ab 01.04.2021 die im Dienstnehmerhaftpflichtgesetz verankerte Regelung, dass die Haftungsmilderungen des DHG auch für Schäden gelten, die dem Arbeitgeber im Zusammenhang mit Homeoffice durch deliktstfähige Personen (z.B. Partner) zugefügt werden, die mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt leben (§ 2 Abs. 4 DHG).

Digitale Arbeitsmittel

Wer hat die für das Arbeiten im Homeoffice erforderlichen Geräte zur Verfügung zu stellen?

Digitale Arbeitsmittel (Laptop, Drucker, Handy, Internetverbindung, Computerzubehör, Software etc.) hat der Arbeitgeber bereitzustellen (§ 2h Abs. 3 AVRAG). Dies stellt keinen abgabepflichtigen Sachbezug dar, auch wenn die überlassenen Arbeitsmittel vom Arbeitnehmer teilweise für private Zwecke verwendet werden (§ 26 Z. 9 EStG).

Es kann aber abweichend davon vereinbart werden, dass digitale Arbeitsmittel vom Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt werden und der Arbeitgeber dafür einen angemessenen Kostenersatz leistet. Die Höhe des Kostenersatzes ist Vereinbarungssache und kann auch pauschal erfolgen (§ 2h Abs. 3 AVRAG). Beispielsweise könnte ein Ersatz in Höhe der abgabenfreien Homeoffice-Pauschale vereinbart werden (siehe dazu beim Stichwort „Homeoffice-Pauschale“).

DZ (WK-Umlage 2)

Welcher DZ-Satz gilt für Homeoffice-Mitarbeiter, die in einem anderen Bundesland wohnen als dem Bundesland des Betriebssitzes?

Entscheidend ist nicht der DZ-Satz des Bundeslandes des Tätigkeitsortes (Wohnung des Arbeitnehmers), sondern der DZ-Satz jenes Bundeslandes, in welchem sich die Betriebsstätte befindet, zu welcher der Arbeitnehmer organisatorisch zugehörig ist.

E

Einführung von Homeoffice

Gibt es einen Rechtsanspruch auf Homeoffice? Kann Homeoffice vom Betrieb angeordnet werden?

Homeoffice bleibt auch ab 01.04.2021 weiterhin (so wie bisher) Vereinbarungssache zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber (§ 2h AVRAG). Es gibt daher keinen Rechtsanspruch für den Arbeitnehmer und keine einseitige Anordnungsmöglichkeit für den Arbeitgeber. Homeoffice-Vereinbarungen sollten aus Beweisgründen schriftlich erfolgen (§ 2h Abs. 2 AVRAG).

Essensgutscheine

Zählen Homeoffice-Tage als Arbeitstage für abgabenfreie Essensgutscheine?

Laut den Lohnsteuerrichtlinien darf die Ausgabe von Essensgutscheinen nur entsprechend der Anzahl der tatsächlichen Arbeitstage erfolgen und insgesamt den jeweiligen „Tagesfreibetrag“ (€ 2,00 bzw. € 8,00) nicht überschreiten (damit sie abgabenfrei bleiben können). Laut erfreulicher Ansicht des BMF können Essensgutscheine auch für Homeoffice-Arbeitstage abgabenfrei ausgegeben werden, weil auch diese als Arbeitstage zählen.

H

Heizkosten im Homeoffice

Siehe beim Stichwort „Miete, Heizkosten, Strom, Mobiliar“

Homeoffice (Begriff)

Wie wird der Begriff „Homeoffice“ arbeitsrechtlich definiert?

Arbeit im Homeoffice liegt – arbeitsrechtlich gesehen – dann vor, wenn ein Arbeitnehmer regelmäßig Arbeitsleistungen in der Wohnung erbringt (§ 2h Abs. 1 AVRAG). Homeoffice-Arbeit umfasst somit die regelmäßige Erbringung von Arbeitsleistungen in der Privatwohnung des Arbeitnehmers (Haupt- oder Nebenwohnsitz) oder einer Wohnung eines nahen Angehörigen (z.B. Lebensgefährten). Das Arbeiten außerhalb der Wohnung (z.B. in einem öffentlichen Coworking Space, im Kaffeehaus, im Vereinslokal, im Park, am Urlaubsort, im Zug etc.) fällt nicht darunter. Ebenso nicht von der Definition erfasst ist das lediglich sporadische anlassfallbezogene Zuhause-Arbeiten („Eintagsfliege“).

Wie wird der Begriff „Homeoffice“ abgabenrechtlich definiert?

Für abgabenrechtliche Belange (z.B. für die Abgabefreiheit von Homeoffice-Pauschalen) ist die Regelmäßigkeit der Homeoffice-Arbeit – anders als nach der arbeitsrechtlichen Definition – keine Voraussetzung. Entscheidend ist im abgabenrechtlichen Kontext nur, dass als Homeoffice-Tage lediglich jene Tage zählen, an denen die berufliche Tätigkeit aufgrund einer Vereinbarung **ausschließlich** in der Wohnung erfolgt (§ 26 Z. 9 EStG). Siehe dazu beim Stichwort „Homeoffice-Tag“.

Homeoffice-Pauschale

Ist der Arbeitgeber arbeitsrechtlich verpflichtet, ein Homeoffice-Pauschale zu zahlen?

Die arbeitsgesetzlichen Vorschriften (insbesondere § 2h AVRAG) sehen keine rechtliche Pflicht des Arbeitgebers zur Auszahlung eines Homeoffice-Pauschales vor. Der Gesetzgeber lässt dem Arbeitgeber vielmehr einen gewissen Spielraum:

- Der Arbeitgeber ist im Falle regelmäßiger Homeoffice-Arbeit zur Beistellung der digitalen Arbeitsmittel (PC, Bildschirm, Laptop, Computerzubehör, Software, Internetverbindung, Diensthandy etc.) verpflichtet (siehe dazu beim Stichwort „Digitale Arbeitsmittel“).
- Davon kann durch Vereinbarung abgewichen werden (z.B. dass der Arbeitnehmer digitale Arbeitsmittel zur Gänze oder teilweise zur Verfügung stellt). Diesfalls muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die im Einzelfall angemessenen und erforderlichen Kosten ersetzen. Dieser Kostenersatz kann auch pauschaliert erfolgen (§ 2h Abs. 3 AVRAG), beispielsweise in Höhe des abgabenfreien Homeoffice-Pauschales.

Muss der Arbeitgeber bei der Gewährung von Homeoffice-Pauschalen alle Homeoffice-Mitarbeiter gleich behandeln oder können individuelle Unterschiede vereinbart werden?

Bei der Gewährung von Homeoffice-Pauschalen kann sowohl dem Grunde nach als auch hinsichtlich der Höhe zwischen den Arbeitnehmern unterschieden werden, solange die Differenzierungen nicht unsachlich (dem Gleichbehandlungsgrundsatz widersprechend) erfolgen. Individuelle Unterschiede können z.B. je nach Tätigkeit bzw. Aufgabenbereich oder im Hinblick auf die von manchen Arbeitnehmern ggf. selbst beigestellte häusliche IT-Ausrüstung sinnvoll sein.

Unter welchen Voraussetzungen ist ein Homeoffice-Pauschale abgabenfrei?

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer für Zeiträume ab 01.01.2021 ein abgabenfreies Homeoffice-Pauschale bis zu € 3,00 täglich für maximal 100 Homeoffice-Tage im Kalenderjahr bezahlen (§ 26 Z. 9 EStG und § 49 Abs. 3 Z. 31 ASVG). Als Homeoffice-Tage gelten nur jene Tage, an denen die berufliche Tätigkeit aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ausschließlich in der Wohnung ausgeübt wird. Die Befreiung gilt bezüglich aller Lohnabgaben (Lohnsteuer, Sozialversicherung, betriebliche Vorsorge, DB, DZ, Kommunalsteuer).

Ob der Homeoffice-Mitarbeiter Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigter ist, und wie lange die Arbeitszeit am Homeoffice-Tag ist, spielt keine Rolle (es gibt also keine bestimmte tägliche „Mindestarbeitszeit“). Entscheidend ist nur, dass die berufliche Tätigkeit in dienstlicher Absprache mit dem Arbeitgeber (also nicht eigenmächtig) am jeweiligen Tag ausschließlich im Homeoffice erfolgt.

Praktischer Tipp: Es ist auch möglich, ein monatlich gleichbleibendes Homeoffice-Pauschale (z.B. monatlich € 25,00) zu vereinbaren. Homeoffice-Pauschale und die tatsächliche Anzahl an Homeoffice-Tagen müssen im jeweiligen Kalendermonat nicht synchron verlaufen. Der abgabenfreie Höchstbetrag muss aber vom Arbeitgeber bzw. von der Personalverrechnung jedenfalls – bezogen auf das

Kalenderjahr – entsprechend der Anzahl der tatsächlichen Homeoffice-Tage überprüft und ggf. per Aufrollung berücksichtigt werden.

Beispiel: Laut Homeoffice-Vereinbarung wird ein monatliches Homeoffice-Pauschale von € 25,00 ausbezahlt und abgabenfrei abgerechnet (jährlich somit € 300,00). Am Jahresende steht fest, dass es nur 80 ausschließliche Homeoffice-Tage gab: $80 * € 3,00 = \text{maximal € 240,00 abgabenfrei}$, daher müssen € 60,00 im Wege der Aufrollung nachversteuert werden.

Für die Abgabefreiheit eines Homeoffice-Pauschales sind keine konkreten Anschaffungsbelege oder Rechnungen nötig. Beahlt der Arbeitgeber kein Homeoffice-Pauschale oder bezahlt er pro Homeoffice-Tag weniger als € 3,00, kann der Arbeitnehmer das Homeoffice-Pauschale bzw. die Differenz in der Arbeitnehmerveranlagung steuerlich geltend machen (siehe dazu die Hinweise beim Stichwort „Arbeitnehmerveranlagung“).

Wie ist ein Homeoffice-Pauschale pfändungsrechtlich zu behandeln?

Es gibt in der Exekutionsordnung keine explizite Regelung über die pfändungsrechtliche Behandlung von Homeoffice-Pauschalen. Nach anfänglich eher „strenger“ Sichtweise (siehe dazu noch unseren Newsletter vom Februar 2021) hat sich in Fachkreisen mittlerweile die großzügigere Ansicht etabliert, dass Homeoffice-Pauschalen i.d.R. als Aufwandsersatz gesehen und im abgabenfreien Ausmaß als unpfändbar behandelt werden können (vgl. § 292j Abs. 3 EO). Nach dieser sehr pragmatischen Ansicht spielt auch die Unterscheidung, ob und in welchem Ausmaß der Arbeitgeber die technische Ausstattung zur Verfügung stellt, keine Rolle mehr.

Homeoffice-Tag

Was zählt steuerlich als Homeoffice-Tag?

Als Homeoffice-Tage gelten im abgabenrechtlichen Sinn nur jene Tage, an denen die berufliche Tätigkeit aufgrund einer mit dem Arbeitgeber getroffenen Vereinbarung **ausschließlich in der Wohnung** ausgeübt wird. Arbeitet ein Arbeitnehmer z.B. nur den halben Tag in der Wohnung und fährt nachher in das Büro oder auf Dienstreise oder begibt sich in den Außendienst, so liegt kein steuerlich anzuerkennender Homeoffice-Tag vor.

Homeoffice-Vereinbarung

Muss die Homeoffice-Vereinbarung schriftlich erfolgen?

Die Homeoffice-Vereinbarung sollte aus Beweisgründen schriftlich erfolgen (§ 2h Abs. 2 AVRAG). Das Fehlen der Schriftlichkeit führt aber nicht zur Nichtigkeit der Vereinbarung. Es ist daher auch möglich, die Vereinbarung z.B. per E-Mail, betrieblicher IT-Tools o.ä. zu schließen.

Muss die Homeoffice-Vereinbarung bestimmte Mindestinhalte aufweisen?

Zu den Regelungsinhalten einer Homeoffice-Vereinbarung treffen die neuen Gesetzesregelungen überhaupt keine Aussage. Es gibt nicht einmal gesetzliche Mindestinhalte. Somit ist es – wie schon bisher – empfehlenswert, in der Homeoffice-Vereinbarungen insbesondere folgende Punkte zu regeln:

- Homeoffice vs. Bürotage: Wann und in welchem Umfang kann im Homeoffice gearbeitet werden (z.B. freie Einteilung durch Arbeitnehmer? Oder bestimmte vorab fixierte Homeoffice-Tage, Einspruchsrecht des Arbeitgebers)?
- Tätigkeitsort: An welchen Orten darf Homeoffice-Arbeit erfolgen (nur Hauptwohnsitz des Arbeitnehmers oder auch Nebenwohnsitz, Wohnung von Angehörigen)?
- Einteilung der Arbeitszeit: Welches Arbeitszeitmodell ist anwendbar (z.B. Fixarbeitszeit, Dienstplan, Gleitzeit)? Gibt es Erreichbarkeitszeiten (z.B. Kernzeit)? Sollen Überstunden nur nach vorheriger Genehmigung erlaubt sein? Wie sind die Arbeitszeiten aufzuzeichnen?
- Welche Betriebsmittel werden vom Betrieb beigestellt? Privatnutzung erlaubt?
- Pauschaler Kostenersatz für allfällige vom Arbeitnehmer beigestellte digitale Arbeitsmittel? Werden andere Kostenersätze (z.B. für anteilige Miete, Heizkosten, Strom, Möbel o.ä.) gewährt oder ausgeschlossen?
- Belehrungen und Hinweise zu Datenschutz & Datensicherheit
- Befristung der Homeoffice-Vereinbarung und Kündigungsmöglichkeiten (zusätzlich zur gesetzlichen Auflösung aus wichtigem Grund)?
- Vorbehalt von Änderungsmöglichkeiten für den Betrieb (Anpassungsklausel)?
-

Internetverbindung

Siehe beim Stichwort „Digitale Arbeitsmittel“

K

Kollektivvertrag

Kann der Kollektivvertrag Regelungen für Homeoffice vorsehen?

Es gibt bisher nur wenige Kollektivverträge, die Regelungen für Homeoffice vorsehen. Homeoffice-Arbeitsplätze werden dabei i.d.R. als „Telearbeitsplätze“ bezeichnet (z.B. IT-Kollektivvertrag, Kollektivvertrag für Angestellte im Metallgewerbe, Rahmenkollektivvertrag für Industrie-Angestellte).

Kommunalsteuer

An welche Gemeinde ist bezüglich der Homeoffice-Mitarbeiter die Kommunalsteuer abzuführen?

Laut herkömmlicher Ansicht begründet ein Homeoffice-Arbeitsplatz keine kommunalsteuerliche Betriebsstätte im Sinne des § 4 Kommunalsteuergesetzes und zählen Homeoffice-Arbeitnehmer kommunalsteuerlich i.d.R. zu jener Betriebsstätte, der sie organisatorisch zugeordnet sind. Diese Ansicht wird derzeit allerdings in Fachkreisen diskutiert und teils in Frage gestellt. Es bleibt abzuwarten, ob es – im Sinne der Rechtssicherheit – zu einer baldigen offiziellen Klarstellung (ggf. auch zu einer Gesetzesnovelle) kommen wird.

L

Laptop oder PC

Siehe beim Stichwort „Digitale Arbeitsmittel“

Lohnkonto und L16 (Jahreslohnzettel)

Was ändert sich durch Homeoffice bezüglich der Lohnunterlagen?

Der Arbeitgeber muss ab 2021 in den Lohnunterlagen erfassen, an welchen Tagen seine Arbeitnehmer ausschließlich im Homeoffice arbeiten (siehe dazu auch beim Stichwort „Homeoffice-Tag“). Die Anzahl der Homeoffice-Tage muss im Lohnkonto und im Lohnzettel (L16) angeführt werden, und zwar unabhängig davon, ob der Arbeitgeber ein Homeoffice-Pauschale ausbezahlt oder nicht.

Hat der Arbeitgeber bisher noch keine Aufzeichnungen über Homeoffice-Tage seiner Arbeitnehmer geführt, ist es nach Ansicht des BMF zulässig, dass der Arbeitgeber die Anzahl der Homeoffice-Tage für das erste Halbjahr 2021 (also bis 30.06.2021) aufgrund von Erfahrungswerten schätzt.

M

Miete, Heizkosten, Strom, Mobiliar

Steht dem Arbeitnehmer ein Kostenersatz für Heizkosten, Miete, Strom, Arbeitsmöbel zu?

Die Regelung des § 2h AVRAG nimmt ausdrücklich nur auf den Kostenersatz für digitale Arbeitsmittel Bezug (sofern diese vereinbarungsgemäß vom Arbeitnehmer selbst beigestellt werden).

Auf andere (Mehr)Kosten, die dem Arbeitnehmer durch das Homeoffice allenfalls entstehen, geht die gesetzliche Regelung nicht ein (z.B. Kosten für Arbeitsmöbel, Büromaterial, anteilige Miete, Abnutzung [AfA], Heizkosten, Strom etc.).

Praxistipp: Um das Risiko von Missverständnissen oder gar von Nachforderungen (z.B. gemäß § 1014 ABGB) auszuschließen, empfiehlt es sich, in der Homeoffice-Vereinbarung eine ausdrückliche Klarstellung zu treffen, dass anteilige Miet-, Heiz-, Strom-, Mobiliarkosten und allfällige weitere Kosten durch die überkollektivvertragliche Entlohnung oder ein gewährtes Homeoffice-Pauschale mitabgedeckt sind und deshalb nicht zusätzlich vergütet werden.

Sind freiwillige Kostenersätze des Arbeitgebers für Heizkosten, Miete, Strom, Arbeitsmöbel abgabefrei?

Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer – obwohl es gesetzlich keine dezidierte Pflicht dazu gibt – Heizkosten und Kosten für Miete, Strom oder Arbeitsmöbel ersetzt, handelt es sich um abgabepflichtige Zahlungen.

Kann der Arbeitnehmer Heizkosten und Kosten für Miete, Strom, Arbeitsmöbel steuerlich gegenüber dem Finanzamt geltend machen?

Es ist zu unterscheiden:

- Heizkosten und Kosten für Miete und Strom kann der Arbeitnehmer steuerlich nur geltend machen, wenn er in der Wohnung über ein eigenes Arbeitszimmer verfügt, das (nahezu) ausschließlich beruflich genutzt wird, den Mittelpunkt seiner gesamten beruflichen Tätigkeit darstellt und für die berufliche Tätigkeit unbedingt erforderlich ist. Diese sehr strengen Anforderungen für die steuerliche Anerkennung eines Arbeitszimmers werden in der Praxis nur selten erfüllt.
- NEU: Kosten für ergonomisch geeignete Arbeitsmöbel können ab 2021 (und auch rückwirkend für 2020 bis zu bestimmten Höchstbeträgen steuerlich geltend gemacht werden (siehe dazu das Stichwort „Arbeitnehmerveranlagung“).

Mobiles Arbeiten („Mobile Working“)

Gibt es einen Unterschied zwischen „Homeoffice“ und „Mobile Working“?

Die Begriffe „Homeoffice“, „Telearbeit“ und „Mobile Working“ werden in der Praxis oft synonym verwendet, manchmal wird Telearbeit als Oberbegriff für Homeoffice und Mobile Working verstanden. Die neue gesetzliche Definition von Homeoffice-Arbeit (§ 2h Abs. 1 AVRAG) ist mit „Telearbeit“ und „Mobile Working“ zwar nicht ganz deckungsgleich (Homeoffice-Arbeit umfasst anders als „Mobile Working“ nur das Arbeiten in einer Wohnung, umgekehrt umfasst Homeoffice-Arbeit im Gegensatz zu Telearbeit auch das Arbeiten mit Papierunterlagen), die Abweichungen spielen in der Praxis aber i.d.R. keine wesentliche Rolle. Wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer z.B. eine Vereinbarung über „Mobile Working“ abgeschlossen wurde und der Arbeitnehmer regelmäßig in seiner Wohnung arbeitet, kommen hierfür gleichfalls die Homeoffice-Regelungen (§ 2h AVRAG etc.) zur Anwendung.

P

Pendlerpauschale

Schließen Homeoffice-Pauschale und Pendlerpauschale einander aus?

Als Homeoffice-Tage gelten nur jene Arbeitstage, an denen die berufliche Tätigkeit ausschließlich in der Wohnung ausgeübt wird. Tage, an denen gependelt wird, können daher schon begrifflich kein Homeoffice-Tage sein. Somit ist ausgeschlossen, dass sich derselbe Tag für beide Steuerbegünstigungen auswirken kann. Dennoch können Homeoffice-Pauschale und Pendlerpauschale innerhalb des jeweiligen Kalendermonats durchaus „nebeneinander“ bestehen, nämlich dann, wenn im Kalendermonat sowohl Homeoffice-Tage als auch ausreichend viele Pendlertage vorliegen.

Beispiel: 21 Arbeitstage, davon 12 Bürotage und 9 Homeoffice-Tage.

In diesem Fall sind sowohl die Voraussetzungen für ein volles Pendlerpauschale als auch für ein abgabenfreies Homeoffice-Pauschale in Höhe von € 27,00 (9 Tage * € 3,00) erfüllt (sofern der jährliche Höchstbetrag von € 300,00 für das Homeoffice-Pauschale noch nicht ausgeschöpft ist).

S

Sozialversicherung

Bei welcher ÖGK-Landesstelle sind Homeoffice-Mitarbeiter anzumelden, die in einem anderen Bundesland wohnen als dem Bundesland des Betriebssitzes?

Diese Frage ist anhand der Beschäftigungsort-Definition des § 3 Abs. 4 ASVG zu beurteilen. Daraus ergibt sich folgende Unterscheidung:

- Arbeitet der Mitarbeiter im Homeoffice (z.B. in OÖ), ohne dass es eine Tätigkeit auch an einer festen Arbeitsstätte gibt (ausschließliches Tätigwerden im Homeoffice oder Außendienst nur vom Homeoffice aus), ist die Landesstelle jenes Bundeslandes zuständig, in dem die Wohnung des Arbeitnehmers liegt (z.B. OÖ).

- Gibt es neben der Homeoffice-Tätigkeit (z.B. in OÖ) auch eine feste Arbeitsstätte, von der aus ein Teil der Tätigkeit ausgeübt wird (z.B. am Betriebsitz in Salzburg), ist die Landesstelle jenes Bundeslandes zuständig, in dem die feste Arbeitsstätte liegt (z.B. Salzburg).

Stromkosten im Homeoffice

Siehe beim Stichwort „Miete, Heizkosten, Strom, Mobiliar“

T

Telearbeit

Gibt es einen Unterschied zwischen „Homeoffice“ und „Telearbeit“?

Die Begriffe „Homeoffice“, „Telearbeit“ und „Mobile Working“ werden in der Praxis oft synonym verwendet, manchmal wird Telearbeit als Oberbegriff für Homeoffice und Mobile Working verstanden. Die neue gesetzliche Definition von Homeoffice-Arbeit (§ 2h Abs. 1 AVRAG) ist mit „Telearbeit“ und „Mobile Working“ zwar nicht ganz deckungsgleich (Homeoffice-Arbeit umfasst anders als „Mobile Working“ nur das Arbeiten in einer Wohnung, umgekehrt umfasst Homeoffice-Arbeit im Gegensatz zu Telearbeit auch das Arbeiten mit Papierunterlagen), die Abweichungen spielen in der Praxis aber i.d.R. keine wesentliche Rolle. Wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer z.B. eine „Telearbeitsvereinbarung“ abgeschlossen wurde und der Arbeitnehmer regelmäßig in seiner Wohnung arbeitet, kommen hierfür gleichfalls die Homeoffice-Regelungen (§ 2h AVRAG etc.) zur Anwendung.

U

Unfallversicherungsschutz im Homeoffice

Zählt bei Homeoffice-Mitarbeitern jeder Unfall in der Wohnung automatisch als Arbeitsunfall?

Die bisherige Sonderregelung für die Coronakrise (Erweiterung der Arbeitsunfall-Definition durch § 175 Abs. 1a und 1b ASVG) wird mit Wirkung ab 1. April 2021 ins Dauerrecht übernommen. Die privaten Wohnräumlichkeiten werden unfallversicherungsrechtlich im Wesentlichen der betrieblichen Arbeitsstätte gleichgestellt. Das bedeutet, dass auch folgende Unfälle i.d.R. als Arbeitsunfälle zählen:

- Unfälle, die sich innerhalb der eigenen vier Wände während der Arbeitszeit ereignen;
- Unfälle, die sich auf Wegen zur Befriedigung lebenswichtiger Bedürfnisse in der Nähe der Wohnung ereignen (z.B. Einkäufe im Supermarkt für das Mittagessen, Besuch eines Gasthauses), wenn diese Wege während der Arbeitszeit oder in Arbeitspausen zurückgelegt werden;
- Unfälle, die sich auf Wegen zwecks Arztbesuch oder auf Wegen zur Kinderablieferung bzw. Kinderabholung (Kindergarten, Schule, Tagesmutter o.ä.) ereignen, wenn diese Wege während oder unmittelbar vor/nach der Homeoffice-Arbeit zurückgelegt werden.

Die in der Praxis oft schwierige Abgrenzung zwischen Arbeitsunfällen („zeitlicher und ursächlicher Zusammenhang mit der Beschäftigung“) und Freizeitunfällen wird durch die gesetzliche Regelung in vielen Fällen aber nicht einfacher. Abgrenzungsprobleme können sich vor allem bei flexibler Handhabung der Arbeitszeit ergeben (z.B. wenn im Homeoffice ohne fixe Arbeitszeit und ohne elektronische Zeiterfassung gearbeitet wird).

W

Wohnung

Was zählt als „Wohnung“ im Sinne der Homeoffice-Regelung?

Von der Homeoffice-Regelung ist nicht nur die private Wohnung des Arbeitnehmers umfasst (Hauptwohnsitz, Nebenwohnsitz), sondern auch die Wohnung des Ehegatten bzw. Lebenspartners oder von nahen Angehörigen, wenn der Arbeitnehmer dort im Homeoffice tätig wird. Öffentliche Flächen (wie z.B. Parks), Restaurants, Kaffeehäuser, Vereinslokale etc. fallen nicht darunter, d.h. für mobiles Arbeiten außerhalb von Wohnungen gelten weder die arbeitsrechtlichen Bestimmungen (z.B. § 2h AVRAG) noch die abgabenrechtlichen Begünstigungen (z.B. abgabenfreie Homeoffice-Pauschale).

Z

Zulagen für Homeoffice

Wie sind Homeoffice-Zulagen abgabenrechtlich zu behandeln? Können im Jahr 2020 ausbezahlte Homeoffice-Zulagen nachträglich abgabenfrei gestellt werden?

Zulagen für Homeoffice können für Zeiträume ab 01.01.2021 bis zu € 3,00 pro Homeoffice-Tag (für max. 100 Homeoffice-Tage pro Jahr) als abgabenfreie Homeoffice-Pauschalen behandelt werden. Im Jahr 2020 ausbezahlte Homeoffice-Zulagen bleiben (sofern sie nicht als abgabenfreie Corona-Zulagen gewertet werden konnten) abgabepflichtig.
