

HOMEOFFICE-GESETZESREGELUNG



Der Gesetzesentwurf zu den neuen Homeoffice-Regelungen wurde im gesetzgeberischen Schnellverfahren durchgepeitscht. Der steuerliche Teil soll rückwirkend mit 01.01.2021 in Kraft treten und wurde mit nur leichten Abänderungen in das 2. COVID-19-Steuermaßnahmengesetz eingefügt. Der arbeitsrechtliche Teil soll mit 01.04.2021 in Kraft treten und wurde als eigener Initiativantrag im Nationalrat eingebracht. Nachstehend ein Überblick über die wichtigsten Homeoffice-Regelungen.

Vereinbarungsprinzip

Homeoffice wird ab 01.04.2021 weiterhin **Vereinbarungssache** zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bleiben. Es wird daher **keinen Rechtsanspruch** für den Arbeitnehmer und **keine einseitige Anordnungsmöglichkeit** für den Arbeitgeber geben. Homeoffice-Vereinbarungen sollen **aus Beweisgründen schriftlich** erfolgen (§ 2h Abs 2 AVRAG). Auch nicht schriftliche (zB mündliche) Vereinbarung sind rechtsgültig, sofern sie beweisbar sind.

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 zB Parks, Restaurants, Vereinslokale etc) fallen nicht darunter, dh für mobiles Arbeiten außerhalb von Wohnungen gelten weder die arbeitsrechtlichen Bestimmungen (zB § 2h AVRAG) noch die abgabenrechtlichen Begünstigungen (zB abgabenfreie Homeoffice-Pauschale).

Beendigung von Homeoffice

Ab 01.04.2021 gilt, dass Homeoffice-Vereinbarungen jedenfalls bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Einhaltung einer **Frist von einem Monat zum Letzten des Kalendermonats** gelöst

werden können. Die jeweilige Homeoffice-Vereinbarung kann außerdem eine Befristung und Kündigungsregelungen beinhalten (§ 2h Abs 4 AVRAG).

Digitale Arbeitsmittel

Digitale Arbeitsmittel (Laptop, Drucker, Handy uä) hat der **Arbeitgeber bereitzustellen** (§ 2h Abs 3 AVRAG). Dies stellt **keinen abgabepflichtigen Sachbezug** dar (§ 26 Z 9 EStG).

Es kann abweichend 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 pauschal erfolgen (§ 2h Abs 3 AVRAG).

Abgabenfreie Homeoffice-Pauschale

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer für Zeiträume ab **01.01.2021 eine abgabenfreie Homeoffice-Pauschale bis zu EUR 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 ausschließlich in der Wohnung ausgeübt wird. Die Befreiung gilt bezüglich aller Lohnabgaben (Lohnsteuer, Sozialversicherung, betriebliche Vorsorge, DB, DZ, Kommunalsteuer). Im Bereich der Lohnpfändung gibt es hingegen keine Befreiung.

Auch wenn die abgabenfreie Homeoffice-Pauschale vor allem für jene Fälle gedacht ist, in denen der Arbeitnehmer digitale Arbeitsmittel zumindest teilweise selbst beistellt, sind für die Abgabenfreiheit keine konkreten Anschaffungsbelege oder Rechnungen nötig. Zahlt der Arbeitgeber pro Homeoffice-Tag weniger als EUR 3,00, kann der Arbeitnehmer die Differenz in der Arbeitnehmerveranlagung steuerlich geltend machen.

Arbeitnehmerveranlagung (Werbungskosten)

Eine über die Personalverrechnung nicht oder **nicht vollständig ausgeschöpfte Homeoffice-Pauschale** kann der Arbeitnehmer für Zeiträume ab 01.01.2021 beim Finanzamt **im Wege der Arbeitnehmerveranlagung** geltend machen.

Unabhängig davon können Arbeitnehmer in der Arbeitnehmerveranlagung außerdem **bis zu EUR 300,00 pro Kalenderjahr** an belegmäßig nachgewiesenen Kosten für **ergonomisch geeignete Arbeitsmöbel** (Arbeitstisch, Drehstuhl, Schreibtischlampe und andere eindeutig zur Verbesserung des ergonomischen Arbeitens dienende Gegenstände, wie zB Fußstütze oder Vorlagehalterung) geltend machen, wenn sie

- über kein steuerlich abzugsfähiges Arbeitszimmer verfügen und
- zumindest 26 Tage im Kalenderjahr ausschließlich im Homeoffice gearbeitet haben (als Homeoffice-Tage gelten nur jene Tage, an denen die berufliche Tätigkeit ausschließlich in der Wohnung ausgeübt wird).

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

Lohnkonto und L16

Der Arbeitgeber muss in den Lohnunterlagen ab 2021 erfassen, an welchen Tagen seine Arbeitnehmer im Homeoffice sind. Die **Anzahl der Homeoffice-Tage** muss im **Lohnkonto** und im **Lohnzettel (L16)** angeführt werden, und zwar unabhängig davon, ob der Arbeitgeber eine 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.

Was zählt steuerlich als Homeoffice-Tag?

Als Homeoffice-Tage gelten im abgabenrechtlichen Sinn nur jene Tage, an denen die berufliche Tätigkeit **ausschließlich in der Wohnung** ausgeübt wird. Arbeitet ein Arbeitnehmer zB nur den halben Tag in der Wohnung und fährt nachher in das Büro oder auf Dienstreise, so liegt kein steuerlich anzuerkennender Homeoffice-Tag vor.

Arbeitsinspektorat

Es erfolgt eine Klarstellung, dass die **Arbeitsinspektorate keinen Zutritt zu privaten Wohnbereichen** erhalten (§ 4 Abs 10 Arbeitsinspektionsgesetz).

Arbeitsunfall im Homeoffice

Bei Arbeitsunfällen sollen Beschäftigte auch im **Homeoffice unfallversichert** sein, so wie dies schon derzeit aufgrund der für die Coronakrise geltenden Sonderregelung vorgesehen ist (§ 175 Abs 1a und 1b ASVG). Die in der Praxis oft schwierige Abgrenzung zwischen Arbeits- und Freizeitunfällen wird aber voraussichtlich weiterhin unklar bleiben.

Wenn wir unser „eccontis informiert“ noch an eine andere e-mail-Adresse senden sollen, klicken Sie bitte [bestellen](#).
Sollten Sie kein „eccontis informiert“ mehr erhalten wollen, klicken Sie bitte [abmelden](#).

Diese Information wird dem Nutzer freigiebig zur eigenen Information zur Verfügung gestellt. Aufgrund der gebotenen Knappheit kann diese Information eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. eccontis übernimmt bei Verwendung der hier angeführten Informationen keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer. eccontis übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts. Quelle: Kraft & Kronberger Fachpublikationen GmbH, Seepark 4, 7222 Rohrbach bei Mattersburg (Vorlagenportal für Arbeitsrecht und Personalverrechnung, 27.02.2021)

Medieninhaber und Herausgeber: **eccontis** treuhand gmbh wirtschaftsprüfungs- und steuerberatungsgesellschaft, 4048 Linz-Puchenu, Karl-Leitl-Straße 1