

## Homeoffice-Gesetz: Die wichtigsten Neuerungen im Überblick



Alexandra Platzer, Director Tax Solutions bei PwC Österreich

Credit: PwC Österreich  
Fotograf: PwC Österreich



Ursula Roberts, Partner und Leader Arbeitsrecht bei PwC Legal in Österreich

Credit: PwC Österreich  
Fotograf: PwC Österreich

Wien (OTS) - Homeoffice-Gesetz: Mit 1. April 2021 treten in Österreich gesetzliche Neuregelungen für das Arbeiten von Zuhause in Kraft. Expertinnen von PwC Österreich geben einen Überblick zu den wichtigsten rechtlichen und steuerlichen Eckpunkten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Seit Beginn der Pandemie hat das „Arbeiten von Zuhause“ in Österreich enorm an Bedeutung gewonnen. Mit 1. April 2021 tritt nun ein lang erwartetes Homeoffice-Gesetz der Bundesregierung in Kraft, das Arbeitgebern und Arbeitnehmern mehr Flexibilität und Planbarkeit sowie steuerrechtliche Vorteile bringen soll.

Alexandra Platzer, Director Tax Solutions bei PwC Österreich, und Ursula Roberts, Partner und Leader Arbeitsrecht bei PwC Legal in Österreich, stellen die wichtigsten Neuerungen des Regelwerks aus steuerlicher und arbeitsrechtlicher Sicht dar:

Zwtl.: 1. Homeoffice basiert weiterhin auf Freiwilligkeit

Die Möglichkeit von Zuhause zu arbeiten wird weiterhin auf Freiwilligkeit beruhen. Weder soll Homeoffice einseitig durch den Arbeitgeber angeordnet werden können noch soll der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Homeoffice haben. Als Grundlage für den Arbeitsplatz von Zuhause dient künftig eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Unter Einhaltung einer einmonatigen Frist kann die Vereinbarung beiderseits aus wichtigem Grund – etwa eine wesentliche Veränderung der Wohnsituation des Arbeitnehmers oder der betrieblichen Erfordernisse – widerrufen werden.

Zwtl.: 2. Kein Homeoffice im Kaffeehaus möglich

Laut Definition liegt Arbeit im Homeoffice dann vor, wenn ein Arbeitnehmer Arbeitsleistungen in der Wohnung erbringt. Der Begriff „Wohnung“ schließt auch eine Wohnung an einem Nebenwohnsitz oder die Wohnung eines nahen Angehörigen oder Lebensgefährten ein. Alexandra Platzer, Director Tax Solutions bei PwC Österreich, betont jedoch: „Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer teilweise auf Dienstreise ist oder in das Büro des Arbeitgebers fährt, zählen nicht als Homeoffice-Tage. Zudem gilt: Wird die Arbeit in Kaffeehäusern, Bibliotheken, Hotelzimmern oder im öffentlichen Raum erbracht, liegt steuerrechtlich kein Homeoffice-Tag vor.“

Zwtl.: 3. Homeoffice-Pauschale: Bis zu drei Euro pro Homeoffice-Tag

Vollständige Homeoffice-Tage sind besonders aus steuerlicher Sicht ausschlaggebend: Über den Arbeitgeber besteht für Arbeitnehmer in den Jahren 2021 bis 2023 die Möglichkeit, bis zu drei Euro pro Homeoffice-Tag – maximal jedoch 300 Euro pro Kalenderjahr – eine nicht steuerbare Homeoffice-Pauschale zu erhalten. Wird die Pauschale nicht ausgeschöpft, können Arbeitnehmer die Differenz als Werbungskosten in den Arbeitnehmerveranlagungen 2021 bis 2023 geltend machen. „Grundsätzlich ist der Arbeitgeber bereits für 2021 verpflichtet die Homeoffice-Tage am Lohnkonto und Jahreslohnzettel (L16) anzudrucken. Wenn Homeoffice vereinbart wurde, muss daher auch geklärt werden, wie diese Tage aufgezeichnet und die bereits zu Beginn des Jahres geleisteten Tage dokumentiert werden können“, rät Platzer.

Zwtl.: 4. Werbungskosten für ergonomisch geeignetes Mobiliar

Bislang waren Ausgaben für Einrichtungsgegenstände nur dann

abzugsfähig, wenn ein steuerlich anerkanntes Arbeitszimmer vorlag. Mit der Neuregelung kann – auch ohne Vorliegen eines anerkannten Arbeitszimmers – ergonomisch geeignetes Mobiliar am Homeoffice-Arbeitsplatz mit bis zu 300 Euro pro Jahr geltend gemacht werden. Voraussetzung hierfür sind mindestens 26 geleistete Homeoffice-Tage im Kalenderjahr. „Auch für die Veranlagung 2020 können noch bis zu 150 Euro an Werbungskosten abgesetzt werden. Wenn ein Einkommenssteuerbescheid 2020 schon vorhanden ist, ist auch eine nachträgliche Berücksichtigung möglich. Arbeitnehmer sollten allfällige Anschaffungen von ergonomischen Büromöbeln zudem belegmäßig nachweisen können“, rät Platzer.

Zwtl.: 5. Digitale Arbeitsmittel müssen zur Verfügung gestellt werden

Das Homeoffice-Gesetz stellt klar, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern grundsätzlich die für das regelmäßige Arbeiten im Homeoffice erforderlichen digitalen Arbeitsmittel zur Verfügung stellen müssen. Darunter sind sowohl IT-Hardware als auch die benötigte Datenverbindung zu verstehen. „Die Verpflichtung soll nicht bestehen, wenn die Ausübung von Homeoffice nur einmalig erfolgt ist, ohne dass weitere Einsätze im Homeoffice beabsichtigt wären. Einzelvertraglich oder im Rahmen einer Betriebsvereinbarung kann zudem auch die Verwendung von mitarbeitereigenen digitalen Arbeitsmitteln vereinbart werden. Hier hat der Arbeitgeber jedoch eine angemessene (Pauschal-)Abgeltung zu leisten“, so Ursula Roberts, Partner und Leader Arbeitsrecht bei PwC Legal in Österreich.

Zwtl.: 6. Arbeitszeit und Arbeitsruhe sind einzuhalten

Sämtliche allgemeinen Bestimmungen über Arbeitszeit und Arbeitsruhe sowie individuelle vertragliche Arbeitszeit-Vereinbarungen sind auch bei der Arbeit im Homeoffice anzuwenden. So gilt schon jetzt eine Beschäftigung eines Arbeitnehmers „in seiner eigenen Wohnung“ als Arbeitszeit. Wie auch bisher kann bei der Arbeitszeiterfassung bei überwiegender Tätigkeit im Homeoffice eine Saldenaufzeichnung – anstelle der genauen Erfassung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit inklusive der Pausen – durchgeführt werden, soweit die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes erfüllt sind.

Zwtl.: 7. Arbeitnehmerschutz

Die derzeitigen, für Homeoffice relevanten Regelungen des

Arbeitnehmerschutzgesetz (ASchG) und des Arbeitsinspektionsgesetz (ArbIG) bleiben weiterhin anwendbar. Arbeitsstättenbezogene Arbeitsschutzvorschriften gelten hingegen nicht für Arbeiten im Privathaushalt. „Arbeitgeber sind angehalten, die Arbeitnehmer vor Beginn der Ausübung von Homeoffice zu den Erfordernissen der Arbeitsplatzgestaltung zu unterweisen. Es trifft sie jedoch nur dann eine Verantwortung nach dem ASchG für die Ausstattung des Homeoffice, wenn sie dazu beispielsweise Büromöbel oder technische Arbeitsgeräte bereitgestellt haben“, erklärt Roberts. Weiters wird im ArbIG ausdrücklich festgehalten, dass das Arbeitsinspektorat private Wohnungen von Arbeitnehmern im Homeoffice nur mit deren Zustimmung betreten darf. „Ein absolutes Betretungsverbot – wie noch im Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021 geplant – wird somit nicht verwirklicht, aber auch kein Betretungsrecht. Ergänzend soll eine Musterevaluierung von Homeoffice-Arbeitsplätzen erarbeitet werden“, so Roberts.

Zwtl.: 8. Keine direkte Haftung von Haushaltsangehörigen

Schäden an Arbeitsmitteln des Arbeitgebers wie z.B. IT-Hardware, die durch Haushaltsangehörige im Homeoffice zugefügt wurden, werden dem Arbeitnehmer als „Schadensverursacher“ zugerechnet. Dadurch sind auch in diesen Fällen die Privilegierungen des DHG anwendbar, wie z.B. mögliche Mäßigung des Schadensersatzanspruchs. Roberts dazu: „Schadenszuführungen durch Haustiere, wie im Gesetzesentwurf vorgesehen, sind nun doch nicht von der Privilegierung des DHG mitumfasst.“

Zwtl.: 9. Unfallversicherung aus COVID-Regelung wird weitergeführt

In Bezug auf die Unfallversicherung im Homeoffice wird die im Vorjahr (ursprünglich befristete) eingeführte COVID-Regelung ins Dauerrecht übernommen. Unfälle im Homeoffice im Zusammenhang mit der begründenden Beschäftigung gelten auch in Zukunft als Arbeitsunfälle. Außerhalb der eigenen vier Wände, des Nebenwohnsitzes oder der Wohnung eines nahen Angehörigen oder Lebensgefährten, gilt diese Unfallversicherung daher grundsätzlich nicht. Die Unfallversicherung greift aber auch dann, wenn man Kinder vom Homeoffice in die Schule bzw. den Kindergarten bringt.

Zwtl.: Über PwC

Vertrauen in der Gesellschaft aufbauen und wichtige Probleme lösen

- das sehen wir bei PwC als unsere Aufgabe. Wir sind ein Netzwerk von Mitgliedsunternehmen in 155 Ländern. Mehr als 285.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erbringen weltweit qualitativ hochwertige Leistungen im Bereich Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Rechtsberatung und Unternehmensberatung. Sagen Sie uns, was für Sie von Wert ist. Und erfahren Sie mehr auf [www.pwc.at] (<https://www.pwc.at/>)

„PwC“ bezeichnet das PwC-Netzwerk und/oder eine oder mehrere seiner Mitgliedsfirmen. Jedes Mitglied dieses Netzwerks ist ein selbstständiges Rechtssubjekt. Weitere Informationen finden Sie unter [[www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure)] (<https://www.ots.at/redirect/pwc32>)

„PwC Legal“ bezeichnet in Österreich die oehner & partner rechtsanwaelte gmbh, welche in Kooperation mit der PricewaterhouseCoopers Legal AG Rechtsanwaltsgesellschaft mit Sitz in Frankfurt am Main steht.

Bild(er) zu dieser Aussendung finden Sie im AOM / Originalbild-Service sowie im OTS-Bildarchiv unter <http://bild.ots.at>

~

Rückfragehinweis:

PwC Österreich  
Barbara Lang  
Corporate Communications  
Tel.: +43 676 833775104  
[barbara.lang@pwc.com](mailto:barbara.lang@pwc.com)

~

Digitale Pressemappe: <http://www.ots.at/pressemappe/13633/aom>

\*\*\* OTS-ORIGINALTEXT PRESSEAUSSENDUNG UNTER AUSSCHLISSLICHER INHALTLICHER VERANTWORTUNG DES AUSENDERS - WWW.OTS.AT \*\*\*

OTS0075 2021-03-30/11:11

301111 Mär 21

Link zur Aussendung:

[https://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20210330\\_OTS0075](https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20210330_OTS0075)