



Colt & Partner
Recht und Steuern

Homeoffice

Arbeitsrecht

Homeoffice im arbeitsrechtlichen Sinn ist gegeben, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ihre bzw. seine Arbeitsleistung regelmäßig in der eigenen Wohnung erbringt. Darunter fallen auch ein Nebenwohnsitz und die Wohnung einer bzw. eines nahen Angehörigen oder einer Lebensgefährtin bzw. eines Lebensgefährten, nicht aber die Arbeitsleistung an einem öffentlichen Ort (z. B. einem Coworking Space).

Die Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnik („digitale Arbeitsmittel“) ist keine Voraussetzung der Arbeit im Homeoffice. Auch wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt, indem er regelmäßig analoge Tätigkeiten in der eigenen Wohnung verrichtet (z. B. Papierunterlagen zu Hause bearbeitet), kann Homeoffice gegeben sein.

Das Kriterium der Regelmäßigkeit dient der Abgrenzung von einer bloß fallweisen Arbeitsleistung in der Wohnung des Arbeitnehmers. Liegt keine regelmäßige Beschäftigung vor, greifen bestimmte Regelungen (z. B. Bereitstellung der notwendigen digitalen Arbeitsmittel) nicht.

Homeoffice nur mit Einzelvereinbarung

Die Beschäftigung im Homeoffice muss zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber vereinbart werden. Es hat also weder der Arbeitnehmer ohne Weiteres einen Rechtsanspruch auf Homeoffice, noch kann der Arbeitgeber einseitig Homeoffice anordnen. Diese Vereinbarung muss zu Beweis Zwecken schriftlich abgeschlossen werden. Obwohl fehlende Schriftlichkeit nicht zur arbeitsrechtlichen Unwirksamkeit der Vereinbarung führt, ist die Einhaltung der Schriftform aber nicht zuletzt zur späteren Nachvollziehbarkeit sowohl dem Arbeitnehmer als auch dem Arbeitgeber dringend anzuraten. Eine eigenhändige Unterschrift ist dabei nicht zwingend notwendig. Die Vereinbarung kann auch auf elektronischem Weg (z. B. per E-Mail) abgeschlossen werden. Zu Beweis Zwecken empfiehlt sich aber auch hier der Abschluss einer von Arbeitnehmer und Arbeitgeber unterschriebenen Vereinbarung.

Liegt ein wichtiger Grund (z. B. eine wesentliche Änderung der betrieblichen Erfordernisse oder der Wohnsituation des Arbeitnehmers) vor, kann die Vereinbarung von beiden Seiten unter Einhaltung einer einmonatigen Frist zum jeweils Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden. Zudem kann die Vereinbarung auch eine Befristung oder besondere Kündigungsbestimmungen enthalten.

Betriebsvereinbarung zum Homeoffice

Die Rahmenbedingungen der Arbeit im Homeoffice muss in Betrieben mit einem Betriebsrat auch durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden können. Gegenstand einer solchen Betriebsvereinbarung können insbesondere die Bereitstellung digitaler Arbeitsmittel (einschließlich Regelungen über deren private

Nutzung), ein Rückkehrrecht aus dem Homeoffice und der (gegebenenfalls pauschale) Kostenersatz bei Verwendung eigener digitaler Arbeitsmittel sein.

Bereitstellen der notwendigen digitalen Arbeitsmittel

Sofern die Arbeitsleistung regelmäßig im Homeoffice erbracht wird, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die dafür notwendigen digitalen Arbeitsmittel (z. B. Computer, Software, Datenverbindung und Mobiltelefon) zur Verfügung stellen. Davon abweichend kann durch Einzel- oder Betriebsvereinbarung aber auch vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer eigene digitale Arbeitsmittel nutzt und der Arbeitgeber die angemessenen und erforderlichen Kosten, die dem Arbeitnehmer dadurch erwachsen, ersetzt. Diese Kosten können dabei auch pauschal abgegolten werden.

Arbeitsrechtliche Regelungen im Homeoffice

Zahlreiche arbeitsrechtliche Regelungen gelten, teilweise in angepasster Form, auch für die Arbeit im Homeoffice:

- ∞ Die gesetzlichen Vorgaben zu Arbeitszeit und Arbeitsruhe sind auch bei der Arbeit im Homeoffice uneingeschränkt einzuhalten.
- ∞ Die besonderen Regelungen zur Haftung des Arbeitnehmers gelten auch bei der Arbeit im Homeoffice und auch dann, wenn demselben Haushalt angehörige Personen entweder Arbeitsergebnisse oder die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel beschädigen.
- ∞ Arbeitnehmerschutzrechtliche Bestimmungen gelten weitestgehend auch bei der Arbeit im Homeoffice. Insbesondere muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmer entsprechend unterweisen, um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auch bei der Arbeit im Homeoffice zu gewährleisten. Das Arbeitsinspektorat hat in diesem Zusammenhang zwar kein Recht auf Zutritt zur Wohnung des Arbeitnehmers, auf Verlangen des Arbeitnehmers können aber auch Arbeitsplätze im Homeoffice vor Ort besichtigt werden.

Datenschutzrechtliche Pflichten des Arbeitnehmers

Datenschutzrechtliche Vorgaben gelten ohne Einschränkungen auch bei der Arbeit im Homeoffice. Daher müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit personenbezogenen Daten arbeiten, zum Beispiel sicherstellen, dass diese Daten nicht auf eigenen digitalen Arbeitsmitteln gespeichert werden und eventuelle Datenschutzverletzungen umgehend gemeldet werden. Die diesbezüglichen Pflichten des Arbeitnehmers sollten bereits in der Homeoffice-Vereinbarung festgelegt werden.

Unfallversicherung

Für Zwecke der gesetzlichen Unfallversicherung gilt ein Unfall, der in einem zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit einer unfallversicherungspflichtigen Beschäftigung steht, auch dann als Arbeitsunfall, wenn er sich bei der Arbeit im Homeoffice ereignet. Ebenso sind Unfälle bei der Befriedigung lebenswichtiger Bedürfnisse und den dafür notwendigen Wegen in der Nähe der Wohnung (z. B. Kauf eines Mittagessens im Supermarkt) grundsätzlich auch bei der Arbeit im Homeoffice unfallversicherungsrechtlich geschützte Arbeitsunfälle.

Steuern

Arbeitet eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer von zu Hause aus (Homeoffice), werden wie im Büro Arbeitsmittel und ein Arbeitsplatz benötigt. Somit stellt sich die Frage ob und wie diese Ausgaben steuerlich absetzbar sind. Neben den sehr restriktiven Regelungen zur Absetzbarkeit eines Arbeitszimmers wurden daneben steuerliche Begünstigungen für eine Tätigkeit im Homeoffice geschaffen, die im Folgenden dargestellt werden.

Hat eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer das Homeoffice in einem anderen Land als dem Arbeitsort, so stellen sich zudem steuerliche Fragen, die ein grenzüberschreitendes Homeoffice auslösen kann. Auf diese Fragen wird in dieser Information nicht eingegangen. Dies sollte in einer individuellen Beratung geklärt werden.

Arbeitszimmer

Das Einkommensteuergesetz sieht vor, dass Aufwendungen oder Ausgaben für ein im Wohnungsverband gelegenes Arbeitszimmer und dessen Einrichtung sowie für Einrichtungsgegenstände der Wohnung grundsätzlich nicht abzugsfähig sind.

Bildet jedoch ein im Wohnungsverband gelegenes Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit der bzw. des Steuerpflichtigen, sind die darauf entfallenden Aufwendungen und Ausgaben einschließlich der Kosten ihrer bzw. seiner Einrichtung abzugsfähig. Voraussetzung ist unter anderem, dass die Art der Tätigkeit des Steuerpflichtigen den Aufwand unbedingt notwendig macht und dass der zum Arbeitszimmer bestimmte Raum tatsächlich ausschließlich oder nahezu ausschließlich beruflich genutzt wird.

Diese sehr restriktiven Regelungen bewirken, dass diese Aufwendungen im Fall eines Homeoffice eines Arbeitnehmers oft steuerlich nicht abzugsfähig sind.

Der Gesetzgeber hat daher weitere Regelungen geschaffen, die eine steuerliche Abzugsfähigkeit für bestimmte Aufwendungen ermöglicht (siehe weiter unten).

Arbeitsmittel

Verwendet die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer eigene Arbeitsmittel, wie z. B. Computer, Drucker, Scanner oder Handy, so sind diese nicht von den oben genannten restriktiven Regelungen zum Thema Einrichtungsgegenstände umfasst und sind steuerlich abzugsfähig. Dabei ist zu beachten, dass der Anteil der privaten Nutzung nicht steuerlich geltend gemacht werden kann. Ausgaben für digitale Arbeitsmittel zur Verwendung eines in der Wohnung eingerichteten Arbeitsplatzes sind um ein Homeoffice-Pauschale und entsprechende Differenzwerbungskosten (siehe weiter unten) zu kürzen.

Ausgaben für die ergonomische Einrichtung des häuslichen Arbeitsplatzes

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können Ausgaben für die ergonomische Einrichtung (insbesondere Schreibtisch, Drehstuhl, Beleuchtung) ihres häuslichen Arbeitsplatzes außerhalb eines steuerlich zu berücksichtigenden Arbeitszimmers bis zu einem Betrag von € 300,00 pro Kalenderjahr ohne Anrechnung auf das Werbungskostenpauschale steuerlich geltend machen. Voraussetzung dafür ist, dass zumindest 26 Tage im Jahr ausschließlich zu Hause (im Homeoffice) gearbeitet wurde.

Ein allfälliger Überschreibungsbetrag kann in das jeweils nächste Veranlagungsjahr vorgetragen werden und innerhalb des für dieses Jahr geltenden Höchstbetrages abgesetzt werden (in jedem Jahr sind mindestens 26 Tage Homeoffice-Tätigkeit erforderlich).

Homeoffice Pauschale

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber kann für höchstens 100 Tage im Kalenderjahr ein Homeoffice-Pauschale nicht steuerbar ausbezahlen. Das Homeoffice-Pauschale beträgt bis zu drei Euro pro Tag, an dem der Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit aufgrund einer mit dem Arbeitgeber getroffenen Vereinbarung ausschließlich in der Wohnung ausübt (Homeoffice-Tag).

Übersteigt das von mehreren Arbeitgebern nicht steuerbar ausgezahlte Homeoffice-Pauschale insgesamt den Betrag von € 300,00 pro Kalenderjahr, erfolgt eine Nachversteuerung im Zuge der Veranlagung.

Wird durch Zahlungen des Arbeitgebers der Höchstbetrag von drei Euro pro Tag nicht ausgeschöpft, kann der Arbeitnehmer Werbungskosten (sog. Differenzwerbungskosten) in der entsprechenden Höhe ohne Anrechnung auf das Werbungskostenpauschale geltend machen (sofern kein steuerlich zu berücksichtigendes Arbeitszimmer vorliegt).

Für ein Homeoffice-Pauschale, wenn und soweit dieses nicht zu den steuerlichen Einkünften aus nicht-selbständiger Arbeit gehört, fallen auch keine Sozialversicherungsbeiträge an.

Zurverfügungstellung digitaler Arbeitsmittel

Die Zurverfügungstellung digitaler Arbeitsmittel (wie z. B. Computer, Bildschirm, Tastatur, Drucker, Handy oder die erforderliche Datenanbindung) durch den Arbeitgeber stellt keinen steuerpflichtigen Sachbezug beim Arbeitnehmer dar.

Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers

Folgende Informationen müssen am Lohnkonto bezüglich Homeoffice zusätzlich enthalten sein:

- ∞ die Anzahl der Homeoffice-Tage, an denen der Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit für den Arbeitgeber ausschließlich in seiner Wohnung ausgeübt hat. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber kein Homeoffice-Pauschale ausbezahlt hat.
- ∞ der zugewendete Betrag an Homeoffice-Pauschale. Da dies auch auf dem Jahreslohnzettel ersichtlich sein soll, kann bei einem mehrfachen Genuss bei mehreren Arbeitgebern eine Pflichtveranlagung durchgeführt werden.

Weitere Informationen

Weitere Informationen zu den steuerlichen Auswirkungen einer Tätigkeit im Homeoffice finden sich in Form von [häufig gestellten Fragen](#) auf der Website des Finanzministeriums.

Stand: 1. Jänner 2024

Trotz sorgfältiger Datenzusammenstellung können wir keine Gewähr für die Vollständigkeit und Richtigkeit der dargestellten Informationen übernehmen. Bei weiteren Fragen stehen wir Ihnen im Rahmen unserer Berufsberechtigung jederzeit gerne für eine persönliche Beratung zur Verfügung.

Mit diesem QR-Code gelangen Sie schnell und einfach auf diese Seite



Scannen Sie ganz einfach mit einem QR-Code-Reader auf Ihrem Smartphone die Code-Grafik links und schon gelangen Sie zum gewünschten Bereich auf unserer Homepage.