NOVEMBER 2024

Steuerberatung
Das Zusammen zählt.

TELEARBEITS-GESETZ

Mit Beginn der Corona-Pandemie hat das „Arbeiten von Zuhause“ enorm an Bedeutung gewonnen.

Seit 1. April 2021 gelten gesetzliche Regelungen für das Homeoffice, welche ab dem 01. Januar 2025 in das **Telearbeitsgesetz** umgewandelt werden. Durch das Telearbeitsgesetz wird das Homeoffice auf **ortsungebundene Telearbeit** außerhalb der Wohnung ausgeweitet. Dadurch können Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen „Arbeiten von überall“ vereinbaren.

Aus "Homeoffice" wird Telearbeit

Arbeit im Homeoffice liegt dann vor, wenn ein:e Arbeitnehmer:in Arbeitsleistungen in der Wohnung erbringt. Der Begriff „Wohnung“ schließt weiterhin auch eine Wohnung an einem Nebenwohnsitz oder die Wohnung eines nahen Angehörigen oder Lebensgefährten bzw. Lebensgefährtin ein. Dass die berufliche Tätigkeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers wie bisher ausschließlich in der Wohnung selbst ausgeübt wird, ist nicht mehr nötig.
Weiterhin gelten nur jene Tage, die wirklich vollständig zuhause gearbeitet werden, steuerlich als Telearbeitstage - Dienstreisen oder wenn teilweise im Büro gearbeitet wird, zählen nicht.

DAS WICHTIGSTE AUF EINEN BLICK:

- Telearbeit muss zwischen Arbeitnehmer:in und -geber:in schriftlich vereinbart werden
- Steuerfreies Telearbeitspauschale in Höhe von € 3,- für max. 100 Tage
- Digitale Arbeitsmittel sind keine steuerpflichtigen Sachbezüge
- Dokumentationspflicht der Arbeitgeber:innen für Tele-arbeitstage am Lohnkonto
- DHG & Unfallversicherungsschutz gelten auch bei Telearbeit einschließlich Wegunfälle iZm Telearbeit (Gang zum Arzt, Mittagspause etc.)

Telearbeit-Vereinbarung

Die Möglichkeit von Zuhause oder remote zu arbeiten basiert weiterhin auf Freiwilligkeit. Weder kann Homeoffice bzw. Telearbeit einseitig durch den oder die Arbeitgeber:in angeordnet werden, noch hat der oder die Arbeitnehmer:in einen Rechtsanspruch auf Telearbeit bzw. Homeoffice.

Als Grundlage für die Telearbeit dient eine **schriftliche Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in. Dies ist auch Voraussetzung für die Berücksichtigung eines nicht steuerbaren Telearbeitpauschales (siehe unten). Die Vereinbarung kann über Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag erfolgen. Unter Einhaltung einer einmonatigen Frist kann die Vereinbarung beiderseits aus wichtigem Grund – etwa eine wesentliche Veränderung der Wohnsituation auf Arbeitnehmer:in-Seite oder der betrieblichen Erfordernisse – widerrufen werden.

Trotz der erweiterten Möglichkeiten, die das Telearbeitsgesetz bietet, erfordern die Änderungen **keinen zwingenden Handlungsbedarf** für Unternehmen, die bisherige Homeoffice-Vereinbarungen weiterführen möchten.

Telearbeitspauschale

Die Voraussetzungen für die steuerfreie Auszahlung des Telearbeitspauschales bleiben gegenüber der bisherigen Rechtslage unverändert. Das Pauschale kann weiterhin in Höhe von bis zu **3,00 Euro pro Telearbeitstag** gezahlt werden und ist auf **maximal 100 Tage pro Kalenderjahr** begrenzt.

Leistet der oder Arbeitgeber:in freiwillig ein höheres Telearbeitspauschale, bleibt der über den Höchstbetrag von 300 Euro hinausgehende Betrag steuerpflichtiger Arbeitslohn und wird im Rahmen der Veranlagung nachversteuert.

Ein steuerfreies Telearbeitspauschale kann jedoch nur dann gewährt werden, wenn die Telearbeitstage und das ausgezahlte Pauschale durch den Arbeitgeber auf dem Lohnzettel bzw. in der Lohnbescheinigung **ausgewiesen** werden.

Digitale Arbeitsmittel

Das Telearbeit-Gesetz stellt klar, dass Arbeitgeber:innen ihren Arbeitnehmer:innen 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 haben die Arbeitgeber:innen jedoch eine angemessene (Pauschal-) Abgeltung zu leisten, welcher zumindest die tatsächlich anfallenden Kosten decken soll. Aus steuerlicher Sicht zählen die zur Verfügung gestellten Arbeitsmitteln zu den nicht steuerbaren Vorteilen.

Telearbeitspauschale & Pendlerpauschale

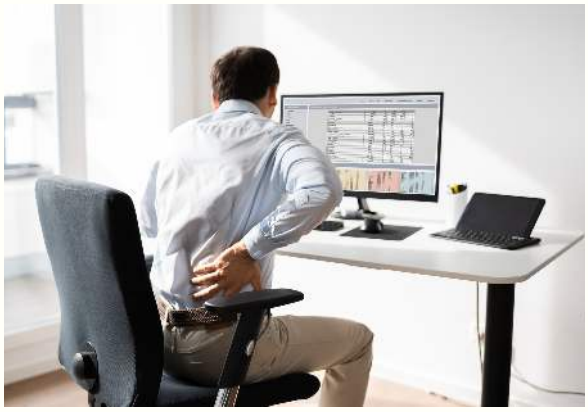
Telearbeit-Tage sind keine Pendeltage. Für den Anspruch auf Pendlerpauschale ist entscheidend, wie oft der oder die Arbeitnehmer:in tatsächlich zur Arbeit fährt:

- Volle Pendlerpauschale wenn an mehr als 10 Arbeitstagen/Monat gependelt wird
- 2/3 der Pendlerpauschale wenn an mehr als 8 aber weniger als 10 Arbeitstagen/Monat gependelt wird
- 1/3 der Pendlerpauschale wenn an mehr als 4 aber weniger als 8 Arbeitstagen/Monat gependelt wird

Gleiches gilt für den Pendlereuro.

Werbungskosten für ergonomisch geeignetes Mobiliar

Bisher waren Ausgaben für ergonomische Einrichtungsgegenstände (insbesondere Schreibtisch, Drehstuhl, Beleuchtung) nur dann abzugsfähig, wenn ein steuerlich anerkanntes Arbeitszimmer vorlag. Mit der Neuregelung kann – auch ohne dieses Arbeitszimmers – ergonomisch geeignetes Mobiliar am Telearbeitsplatz mit bis zu 300 Euro pro Jahr geltend gemacht werden. Voraussetzung hierfür sind mindestens 26 geleistete Telearbeitstage im Kalenderjahr.



Werbungskosten für sonstige (digitale) Arbeitsmittel

Ausgaben für sonstige Arbeitsmittel können weiterhin verteilt über die Nutzungsdauer als Werbungskosten abgesetzt werden. Arbeitsmittel bis zum maximal 800 Euro brutto können als geringwertige Wirtschaftsgüter zur Gänze im Anschaffungsjahr abgesetzt werden.

Achtung: Werbungskosten für digitale Arbeitsmittel (anteilige Internetkosten, anteilige Ausgaben für Laptop, Bildschirm, Drucker) müssen um das von dem oder der Arbeitgeber:in gewährte Telearbeitsauschale gekürzt werden. Für Arbeitnehmer:innen wäre es steuerrechtlich am günstigsten, von den Arbeitgeber:innen sämtliche digitalen Arbeitsmittel gestellt zu bekommen, welche Arbeitgeber:innen wiederum als Betriebsausgabe absetzen. Eventuell bestehende Förderungen für die Einrichtung von Telearbeitsplätzen sind zu prüfen.

Haftung, Versicherungs- und Arbeitnehmerschutz

Schäden an Arbeitsmitteln der Arbeitgeber:innen wie z.B. IT-Hardware, die durch Haushaltsangehörige oder Haustiere bei der Telearbeit zugefügt wurden, werden den Arbeitnehmer:innen als „Schadensverursacher" zugerechnet. Dadurch sind auch hier die Privilegierungen des DHG anwendbar, wie z.B. mögliche Mäßigung des Schadensersatzanspruchs.

Telearbeiten unterliegen dem Unfallversicherungsschutz. Dies betrifft grundsätzlich auch Unfälle auf dem Weg von der Telearbeit in die Arbeitsstätte, zu einem Arzttermin oder wenn z.B. die Kinder in den Kindergarten gebracht werden und der oder die Arbeitnehmer:in anschließend zur Telearbeit zurückkehrt. Auch wenn der oder die Arbeitnehmer:*in sich in der Mittagspause eine Jause kauft oder das Essen als Take-away abholt, gilt der Unfallversicherungsschutz.

Sozialversicherungsrechtlich bringt das Telearbeitsgesetz erweiterten Schutz bei Arbeitsunfällen, dort unterscheidet man zB für den sog Wegschutz zwischen der Telearbeit im engeren und im weiteren Sinn. Arbeitsunfälle sind künftig auch Unfälle, die sich im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit Telearbeit ereignen.

Inkrafttreten

Die steuerrechtlichen Bestimmungen gelten für Homeoffice-Tage ab dem 01.01.2021. Eventuelle Zuschüsse der Arbeitgeber*innen für Homeoffice-Tätigkeit im Jahr 2020 bleiben steuerpflichtig.
Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen gelten seit dem 01.04.2021.
Das Telearbeitsgesetz tritt mit 01. Jänner 2025 in Kraft.

Stand: November 2024

Bei Fragen zur Telearbeits-Regelung bzw. der praktischen Anwendung beraten wir euch gerne.

office@kanzlei-geisler.at www.ghp.tax 05242/21050

Hinweis: Der Inhalt unseres Newsletters kann lediglich eine allgemeine gehaltene Information für unsere geschätzten Mandant:innen darstellen. Diese Informationen werden von uns mit höchster Sorgfalt und jeweils rechtsaktuell für den Übermittlungszeitpunkt zur Verfügung gestellt. Da es sich zum Zwecke der besseren Verständlichkeit um vereinfachte und allgemein gehaltene Darstellungen handelt, können Informationen aus unserem Newsletter eine einzelfallbezogene steuerliche Beratung ausdrücklich nicht ersetzen.

Steuerberatung
Das Zusammen zählt.