



COVID-19 - HomeOffice

Inhalt

Was bringt das Homeoffice-Paket ?	2
Eckpunkte der Sozialpartnervereinbarung	2

Was bringt das Homeoffice-Paket

Steuerliche Neuerungen wurden am 24.2.2021 wie folgt beschlossen:

- Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer bis zu 3 Euro pro Tag für maximal 100 Tage im Jahr steuerfrei als Homeoffice-Pauschale gewähren.
- Zahlt der Arbeitgeber weniger als 3 Euro pro Homeoffice-Tag (für höchstens 100 Tage im Kalenderjahr), kann der Arbeitnehmer die Differenz auf 3 Euro pro Tag als Werbungskosten geltend machen.
- Kosten für ergonomisches Mobiliar (insbesondere Schreibtisch, Drehsessel und Beleuchtung) können als Werbungskosten geltend gemacht werden; dafür müssen zumindest 26 Tage im Homeoffice verbracht werden.
- 2020 können bis zu 150 Euro für ergonomisches Mobiliar geltend gemacht werden, 2021 stehen bereits 300 Euro zu. Dieser Betrag verringert sich aber um jenen Betrag, der bereits 2020 steuerwirksam verbraucht wurde (also maximal 150 Euro).

Im Steuer- und Sozialversicherungsrecht werden die Regelungen vorerst bis Ende 2023 befristet.

Eckpunkte der Sozialpartnervereinbarung

Arbeitsrechtliche Neuerungen sollen im April 2021 beschlossen werden, der Entwurf sieht folgende Eckpunkte vor:

1. Freiwilligkeit/Vereinbarung

Homeoffice bleibt Vereinbarungssache.
Eine schriftliche Vereinbarung wird empfohlen.

2. Betriebsvereinbarung

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat installiert ist, können für die Organisation von Homeoffice im Rahmen einer Betriebsvereinbarung allgemein gültige Regelungen vereinbart werden.

3. Arbeitsrechtliche Regelungen

Sämtliche Bestimmungen des Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetzes sowie des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes behalten auch im Homeoffice ihre Gültigkeit bzw. sind auch hierfür anzuwenden. Außerdem wird im Dienstnehmerhaftpflichtgesetz klargestellt, dass Schäden, die Haushaltsangehörige (oder Haustiere) an bereitgestellten Arbeitsmitteln verursachen, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zuzurechnen sind.

4. Arbeitsinspektorat

Die Wohnung des Arbeitnehmers bleibt Privatbereich. Das Arbeitsinspektorat hat kein Betretungsrecht, es sei denn, der Arbeitnehmer stimmt zu. Die Betretungsbeschränkung gilt nur im Kontext mit Homeoffice, nicht also zB bei gewerblicher Nutzung der Wohnung oder Durchführung von Bauarbeiten.

5. Unfallversicherung

Die neu eingeführten unfallversicherungsrechtlichen Sonderregelungen sollen zum Dauerrecht werden, um Homeoffice der Beschäftigung in der Arbeitsstätte gleichzustellen. Geschützt sind die Wege zur Befriedigung lebensnotwendiger Bedürfnisse in der Nähe der Wohnung und die Befriedigung dieser Bedürfnisse selbst, wie zB: Wer sich vom Homeoffice aus zum Einkauf für das Mittagessen begibt oder (bald wieder?) ein Gasthaus besucht, genießt Unfallversicherungsschutz.

Achtung: Nicht vom Schutzbereich erfasst sind Unfälle nach „Dienstschluss“ oder in Arbeitspausen. Die Materialien führen beispielhaft die „Erledigung des Tages- oder Wocheneinkaufs für die folgenden Tage“ an. Wege zur oder von der Kinderbetreuungseinrichtung, Tagesbetreuung oder Schule sind auch dann geschützt, wenn sie vom Homeoffice aus angetreten werden oder wieder dorthin zurückführen (vergl. Regelung zu steuerfreien Kostenersatz)

6. Digitale Arbeitsmittel

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber zur Bereitstellung der erforderlichen digitalen Arbeitsmittel (IT-Hardware und Datenverbindung) verpflichtet. Stellt hingegen (ausnahmsweise) der Arbeitnehmer seine Arbeitsmittel bereit, hat der Arbeitgeber einen angemessenen und erforderlichen Kostenersatz zu leisten. Siehe dazu obige Ausführungen.

7. Arbeitszeitrecht

Sämtliche Bestimmungen des Arbeitszeit- und Arbeitsruherechts bleiben unverändert. Es gelten im Homeoffice somit die gleichen Bestimmungen wie am Büroarbeitsplatz. Wie schon bisher kann im Rahmen der Arbeitszeiterfassung eine Saldenaufzeichnung (anstelle der minutengenauen Aufzeichnung) durchgeführt werden, wenn der Arbeitnehmer überwiegend im Homeoffice tätig ist.

8. Aufzeichnungspflichten für den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber muss die Anzahl der Homeoffice-Tage in das Lohnkonto aufnehmen und auf dem Lohnzettel (L 16) bekanntgeben. Diese Dokumentations- und Meldeverpflichtung besteht auch dann, wenn kein nicht steuerbares Homeoffice-Pauschale gewährt wird. Sofern der Arbeitgeber im Jahr 2021 noch keine Aufzeichnungen über Homeoffice-Tage geführt hat, ist es nach Ansicht der Finanzverwaltung angesichts des rückwirkenden Inkrafttretens mit 1.1.2021 vertretbar, dass die Homeoffice-Tage für das erste Halbjahr 2021, das bis zum 30.6.2021, im Schätzungswege, zB aufgrund der Erfahrungswerte des letzten Jahres angegeben werden. Ein vom Arbeitgeber gewährtes nicht steuerbares Homeoffice-Pauschale ist ebenfalls am Lohnkonto und im Lohnzettel (L 16) anzuführen.

9. Homeoffice-Pauschale vs Pendlerpauschale

Die Regelungen für das Homeoffice-Pauschale und das Pendlerpauschale bestehen nebeneinander. Für den Anspruch auf Pendlerpauschale kommt es darauf an, wie oft der Arbeitnehmer pro Kalendermonat tatsächlich zur Arbeit fährt, wobei Homeoffice-Tage eben keine Pendeltage sind. Wenn an mehr als zehn Arbeitstagen im Monat gependelt wird, steht das volle Pendlerpauschale zu. Wenn der Arbeitnehmer an mehr als acht, aber nicht mehr als zehn Tagen im Monat pendelt, hat er Anspruch auf zwei Drittel des vollen Pendlerpauschales. Wenn der Arbeitnehmer an mehr als vier, aber nicht mehr als acht Tagen im Monat pendelt, hat er Anspruch auf ein Drittel des Pendlerpauschales, Analoges gilt für den Pendlereuro.

Die endgültige Beschlussfassung bleibt abzuwarten.

Ihr Minarik-Team

Hinweis: Wir haben vorliegende Informationen mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt, bitten jedoch um Verständnis dafür, dass sie weder eine persönliche Beratung ersetzen noch dass wir eine Haftung für deren Inhalt übernehmen können.