



## Zur Umsetzung einer Homeofficeregelung

**Seit 1. April 2021 sind die arbeits-, steuer- und beitragsrechtlichen Homeofficeregelungen in Kraft. Über die Eckpfeiler dieser Regelungen haben wir im ECA Monat 02/2021 berichtet. Nachfolgend informieren wir Sie, was Sie bei der Umsetzung einer Homeofficeregelung zu beachten haben und welche Informationen wir benötigen, um diese für Sie im Rahmen der Personalverrechnung korrekt verwalten zu können.**

### Homeofficevereinbarung

Ein Arbeiten im Homeoffice setzt ein Einverständnis darüber zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber voraus. Grundlage für das Arbeiten von zu Hause aus ist daher eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die steuerrechtlichen Homeofficeregelungen sehen dafür keine bestimmte Formvorschrift vor. Auch arbeitsrechtlich ist Schriftlichkeit nicht geboten. Eine schriftliche Vereinbarung dient jedoch der Rechtssicherheit und ist daher im Interesse von Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

### Arbeitsmittel für das Homeoffice

Der Arbeitgeber hat die für das „regelmäßige Arbeiten im Homeoffice erforderlichen digitalen Arbeitsmittel“ bereitzustellen. Von dieser Verpflichtung kann im Rahmen der Homeofficevereinbarung jedoch abgewichen werden, wenn der Arbeitgeber „die angemessenen und erforderlichen Kosten“ für die vom Arbeitnehmer für die Arbeit im Homeoffice zur Verfügung gestellten

digitalen Arbeitsmittel trägt. Zur Abgeltung dieser Kosten hat der Gesetzgeber eine „Homeoffice-Pauschale“ geschaffen. Siehe dazu noch nachfolgend.

### Datenschutz

Im Homeoffice gelten die gleichen datenschutzrechtlichen Bestimmungen wie im Büro. Es ist jedoch empfehlenswert, in der Homeofficevereinbarung Feststellungen und Regelungen zur Gewährleistung der Datensicherheit zu treffen.

### Dienstnehmerhaftung

Die Dienstnehmerhaftung für Schäden an den im Homeoffice verwendeten digitalen Arbeitsmitteln des Arbeitgebers betrifft nunmehr nicht nur solche, die durch die Verletzungen der Aufsichtspflicht von Kindern und Haustieren entstanden sind, sondern schließt nun auch Beschädigungen mit ein, die durch haushaltsangehörige Personen herbeigeführt wurden.

### Arbeitnehmerschutz

Das Homeoffice gilt als auswärtige Arbeitsstelle. Dem entsprechend sind die meisten Bestimmungen zum Arbeitnehmerschutz anzuwenden. Organe der Arbeitsinspektion sind jedoch nicht berechtigt, private Wohnungen von Arbeitnehmern im Homeoffice zu betreten, es sei denn, der Arbeitnehmer erteilt seine Zustimmung dazu.

### Arbeitsunfall

Unfälle, die sich im Homeoffice ereignen, gelten als Arbeitsunfälle und zwar unabhängig davon, ob man zu

Hause ein abgegrenztes Arbeitszimmer hat oder nicht. Damit besteht eine unfallversicherungsrechtliche Gleichbehandlung des Homeoffice mit der Beschäftigung direkt in der Arbeits- oder Ausbildungsstätte.

### Homeoffice-Pauschale

Zur Abgeltung von Kosten aus der Homeoffice-Tätigkeit, kann der Arbeitgeber für höchstens 100 Tage im Kalenderjahr in Höhe von bis zu EUR 3,00 pro Homeoffice-Tag und damit maximal EUR 300,00 pro Jahr im Wege eines „Homeoffice-Pauschales“ nicht steuerbar auszahlen.

Die Homeoffice-Pauschale ist in diesem betraglichen Rahmen ein Kostenersatz, der keinen steuerbaren Arbeitslohn darstellt. Es fällt daher auch keine Kommunalsteuer sowie auch kein Dienstgeberbeitrag nach dem Familienlastenausgleichsgesetz an und ist in dieser Höhe auch nicht sozialversicherungspflichtig.

Die nicht steuerbare Behandlung des Homeoffice-Pauschales muss sich nicht zwingend mit der Anzahl der im Kalendermonat tatsächlich geleisteten Homeoffice-Tage decken. Es kann auch ein fixer Monatsbetrag ausbezahlt werden. Der Arbeitgeber muss jedoch dafür Sorge tragen, dass auf das Kalenderjahr bezogen der nach der Anzahl der tatsächlich geleisteten Homeoffice-Tage richtige Betrag nicht steuerbar belassen wird.

Die Regelungen zum Homeoffice-Pauschale sind erstmalig für Homeoffice-Tage ab dem 1.1.2021 und für Lohnzahlungszeiträume ab dem 1.1.2021 anzuwenden und vorerst bis einschließlich 2023 befristet.

### Homeoffice-Pauschale als Differenzwerbungskosten

Leistet der Arbeitgeber kein Homeoffice-Pauschale oder weniger als EUR 3,00 pro Tag, dann kann der Arbeitnehmer den Differenzbetrag für maximal 100 Homeoffice-Tag als Werbungskosten in der Veranlagung geltend machen. Dies setzt jedoch das Fehlen eines steuerlich zu berücksichtigenden Arbeitszimmers voraus.

### Homeoffice-Tag

Als Homeoffice-Tag gelten nur jene Arbeitstage, an denen die berufliche Tätigkeit ausschließlich in der Wohnung ausgeübt wird. Dies betrifft sowohl Vollzeitbeschäftigte wie auch Teilzeitbeschäftigte.

### Homeoffice-Pauschale und Pendlerpauschale

Bis 30.06.2021 steht die Pendlerpauschale auch während Homeoffice-Tagen zu. Ab Juli 2021 ist die monatliche Pendlerpauschale daher unter Umständen zu kürzen.

### Aufzeichnung der Homeoffice-Tage

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Homeoffice-Tage zu dokumentieren und am Lohnkonto sowie am Jahreslohnzettel (L16) anzuführen. Da Regelungen zur Homeoffice-Pauschale rückwirkend ab 01.01.2021 anzuwenden sind, müssen die bisher im Jahr 2021 nicht aufgezeichneten Homeoffice-Tage nacherfasst werden.

### Arbeitshilfen

In der Anlage finden Sie eine Excel-Tabelle als Arbeitshilfe für die Nacherfassung sowie für die laufende Erfassung von Homeoffice-Tagen.

Gerne unterstützen wir Sie bei Fragen in der Umsetzung und Abwicklung einer Homeofficevereinbarung, sowie einer Vereinbarung über die Gewährung einer Homeoffice-Pauschale.

Ihr PV Team der ECA Innsbruck Steuerberatung