

## Erläuterungen

### Allgemeiner Teil

#### Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:

Im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) sind die arbeitsvertragsrechtlichen Bestimmungen zum Homeoffice enthalten. Wesentlich ist die Vorgabe, dass Homeoffice nur im Einvernehmen zwischen den Arbeitsvertragsparteien begründet werden kann.

Bei Homeoffice erbringen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung unter Verwendung von Informationstechnologien in ihrer Privatwohnung, diese gilt als auswärtige Arbeitsstelle gemäß § 2 Abs. 3 letzter Satz ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG). Die meisten Bestimmungen des ASchG samt Verordnungen, wie beispielsweise die Regelungen zur Arbeitsplatzevaluierung, Information und Unterweisung und Präventivdienstbetreuung, kommen auch bei Homeoffice zur Anwendung. Arbeitsstättenbezogene Arbeitsschutzvorschriften gelten hingegen nicht für Arbeiten im Privathaushalt. Trotzdem sind Themen wie z.B. Belichtung und Raumtemperatur in der Arbeitsplatzevaluierung zu berücksichtigen.

Für Homeoffice kommen das Arbeitszeitgesetz (AZG) und das Arbeitsruhegesetz (ARG) uneingeschränkt zur Anwendung. In § 2 Abs. 2 AZG wird auch ausdrücklich festgehalten, dass eine Beschäftigung eines Arbeitnehmers „in seiner eigenen Wohnung oder sonst außerhalb des Betriebs“ als Arbeitszeit gilt.

Die gesetzlichen Neuregelungen sollen bis Ende 2022 evaluiert werden, um Verbesserungspotentiale so rasch wie möglich erkennen und gegebenenfalls umsetzen zu können.

Bedingt durch die COVID-19-Krise hat das berufliche Arbeiten von zu Hause aus (im Homeoffice) zugenommen. Eine gesetzliche Regelung der Arbeit im Homeoffice soll im Arbeitsrecht insbesondere im Lichte dieser Erfahrungen umgesetzt werden.

Die stetige technologische Weiterentwicklung im Bereich der Digitalisierung, insbesondere in der Kommunikations- und Informationstechnologie, beeinflusst die heutige Arbeitswelt in starkem Ausmaß und ermöglicht für eine große Zahl von Arbeitnehmern ein flexibleres Arbeiten. Insbesondere wird damit auch das Arbeiten von zuhause aus vereinfacht, sodass ein berufliches Tätigwerden für den Arbeitgeber nicht immer eine physische Präsenz in den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten notwendig macht. Die Praxis der letzten Jahre hat gezeigt, dass berufliches Arbeiten im Homeoffice zugenommen hat. Durch die COVID-19-Krise wird dieser Trend verstärkt werden.

Die im Einkommensteuerrecht bisher für die betriebliche/berufliche Nutzung von Wohnraum vorgesehenen Regelungen des Arbeitszimmers (§ 20 Abs. 1 Z 2 lit. d) spiegeln die moderne Wohn- und Arbeitswelt nicht mehr angemessen wider.

Dementsprechend sollen vom steuerlichen „Arbeitszimmer“ unabhängige Regelungen geschaffen werden, die Kosten des Arbeitnehmers aus einer Homeoffice-Tätigkeit angemessen berücksichtigen. Es soll insbesondere vorgesehen werden:

1. Beträge, die der Arbeitgeber zu Abgeltung von Kosten aus der Tätigkeit in der Wohnung (Homeoffice-Tätigkeit) bezahlt, sollen für höchstens 100 Tage im Kalenderjahr bis zu drei Euro pro Homeoffice-Tag im Wege eines Homeoffice-Pauschales steuerfrei ausbezahlt werden können. Wird durch Zahlungen des Arbeitgebers das Höchstausmaß des Homeoffice-Pauschales nicht ausgeschöpft, kann der Arbeitnehmer Werbungskosten in der entsprechenden Höhe ohne Anrechnung auf das Werbungskostenpauschale geltend machen.
2. Arbeitnehmer können Ausgaben für die ergonomische Einrichtung ihres häuslichen Arbeitsplatzes außerhalb eines Arbeitszimmers (Schreibtisch, Drehstuhl, Beleuchtung) bis zu einem Betrag von 300 Euro pro Jahr ohne Anrechnung auf das Werbungskostenpauschale als Werbungskosten geltend machen. Dies soll bereits für das Veranlagungsjahr 2020 gelten, wobei für 2020 und 2021 der Betrag von 300 Euro auf jeweils 150 aufgeteilt wird.
3. Klargestellt wird weiters, dass die Zurverfügungstellung digitaler Arbeitsmittel durch den Arbeitgeber keinen steuerpflichtigen Sachbezug beim Arbeitnehmer darstellt.

Um angesichts der zu erwartenden Veränderungen der Arbeitswelt im Gefolge der COVID-19-Krise die Auswirkungen dieser Maßnahmen fundiert evaluieren zu können, sollen sie vorerst befristet bis zum Jahr 2023 gelten.

Da diese Maßnahmen die durch die COVID-19-Krise zusätzlich entstandenen Kosten steuerlich berücksichtigen sollen, sollen sie befristet bis zum Jahr 2023 gelten.

**Kompetenzgrundlage:**

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 4 und Z 11 B-VG („Bundesfinanzen“ und „Arbeitsrecht“ und „Sozialversicherungswesen“).

**Besonderer Teil****Zu Art. 1 (Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes):**

Im § 18c Abs. 1 wird als strukturierende Vorgabe für die Neuregelung eine Definition von Arbeit im Homeoffice vorgenommen. Der Begriff Arbeit im Homeoffice umfasst die Erbringung von Arbeitsleistungen in der Privatwohnung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers. Der Begriff schließt auch eine Wohnung in einem Nebenwohnsitz oder die Wohnung eines nahen Angehörigen oder Lebensgefährten ein. Arbeit im Homeoffice bedeutet nicht nur die Erbringung der Arbeitsleistung unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnik, sondern umfasst auch die Erbringung von Arbeitsleistungen mit anderen Mitteln im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses wie zB die Bearbeitung von Papierunterlagen.

Um Homeoffice begründen zu können, bedarf es jedenfalls einer vertraglichen Vereinbarung zwischen der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber, da die Verlagerung des Ortes der Erbringung der Arbeitsleistung regelmäßig eine grundlegende Abweichung von der bisherigen arbeitsvertragsrechtlichen Vereinbarung ist. Die Vereinbarung eines einseitigen Weisungsvorbehalts des Arbeitgebers, ob überhaupt Homeoffice ausgeübt wird, ist nicht zulässig, da dies dem Grundsatz widerspricht, dass Arbeiten im Homeoffice grundsätzlich einvernehmlich festzulegen ist. Das Fehlen des Erfordernisses der Schriftlichkeit führt nicht zur Nichtigkeit der Vereinbarung.

Grundsätzlich ist die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber zur Bereitstellung von gegebenenfalls erforderlichen digitalen Arbeitsmittel im Zusammenhang mit regelmäßigem Arbeiten im Homeoffice verpflichtet. Diese Verpflichtung besteht dann nicht, wenn die Ausübung von Homeoffice lediglich einmalig („Eintagsfliege“) erfolgt ist, ohne dass von den Arbeitsvertragsparteien weitere Einsätze im Homeoffice beabsichtigt wären. Werden ausnahmsweise digitale Arbeitsmittel von der oder dem Beschäftigten bereitgestellt, hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber einen angemessenen und erforderlichen Kostenersatz zu leisten. Unter digitalen Arbeitsmitteln sind die erforderliche IT-Hardware und die Datenverbindung zu verstehen. Unter einer abweichenden Vereinbarung im Sinne des § 18c Abs. 3 ist sowohl eine Einzelvereinbarung als auch eine Betriebsvereinbarung zu verstehen.

Wesentlich ist, dass Homeoffice als grundlegende Abweichung von der im Arbeitsvertrag festgelegten Art der Erbringung der Arbeitsleistung einer Änderung des Arbeitsvertrages bedarf. Dementsprechend kann Homeoffice nur im Einvernehmen zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart werden. Weder soll Homeoffice einseitig durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber angeordnet werden können, noch soll die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Homeoffice haben. Homeoffice soll freiwillig und im Einvernehmen zwischen den Arbeitsvertragspartnern festgelegt und gestaltet werden. Die Vereinbarung hat im Interesse beider Arbeitsvertragsparteien schriftlich zu erfolgen.

§ 18c Abs. 4 sieht eine vorzeitige Auflösungsmöglichkeit für die Vereinbarung aus wichtigem Grund vor. Dieser kann etwa in wesentlichen Veränderungen der betrieblichen Erfordernisse oder wesentlichen Veränderungen der Wohnsituation der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gelegen sein, die die Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice nicht mehr erlauben.

**Zu Art. 2 (Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes):**

Derzeit gibt es im Arbeitsverfassungsgesetz keinen eigenen Betriebsvereinbarungstatbestand zum Thema Homeoffice. Sofern Homeoffice Betriebsvereinbarungstatbestände des Arbeitsverfassungsgesetzes berührt, können bzw. müssen Regelungen zum Homeoffice durch Betriebsvereinbarung getroffen werden: Eine Arbeitszeitbetriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 2 ArbVG kann Sonderregelungen für Homeoffice enthalten; Regelungen zur Kostentragung im Zusammenhang mit Homeoffice können unter dem Tatbestand des § 97 Abs. 1 Z 12 ArbVG getroffen werden; Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren, bedürfen einer Betriebsvereinbarung iSd § 96 Abs. 1 Z 3 ArbVG oder der Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer/innen gemäß § 10 Abs. 1 AVRAG; der Einsatz von technischen Systemen zur Erfassung von Arbeitnehmer/innen/daten unterliegt der Zustimmung des Betriebsrates gemäß § 96a Abs. 1 ArbVG.

Darüber hinaus können allgemeine Rahmenbedingungen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden, wenn durch Kollektivvertrag die Möglichkeit einer Betriebsvereinbarung eröffnet wurde.

Durch die vorliegende Regelung soll ein eigener Betriebsvereinbarungstatbestand unabhängig von einer etwaigen kollektivvertraglichen Regelung und somit für sämtliche Branchen geschaffen werden. Mit

dieser Betriebsvereinbarung ist eine umfassende Regelung von Homeoffice auf betrieblicher Ebene möglich; dazu gehören auch jene Aspekte, die sonst unter andere freiwillige Betriebsvereinbarungstatbestände fallen, wie die Regelung des (pauschalen) Kostenersatzes.

Unberührt bleibt eine allfällig notwendige Betriebsvereinbarung gemäß § 96 bzw. § 96a ArbVG. Auch im Zusammenhang mit Homeoffice ist für Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren, die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich. Wird durch Homeoffice ein System zur automationsunterstützten Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers iSd § 96a Abs. 1 Z 1 ArbVG eingeführt, so bedarf dies der ersetzbaren Zustimmung des Betriebsrates.

Homeoffice ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Die Betriebsvereinbarung über Homeoffice soll die zu regelnden Rahmenbedingungen auf betrieblicher Ebene festlegen und somit eine Grundlage für die Einzelvereinbarung gemäß § 18c AVRAG bilden können.

#### **Zu Art. 3 (Änderung des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes):**

Mit dieser Bestimmung soll sichergestellt werden, dass die Regelungen des DHG auch in Fällen der Zufügung von Schäden etwa an digitalen Arbeitsmitteln oder abgespeicherten Arbeitsergebnissen (zB. Bauplänen) durch Angehörige oder gar Haustiere gelten. Diese Fälle sind so zu behandeln, als wäre die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Schadensverursacher.

#### **Zu Art. 4 (Änderung des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993):**

Im Rahmen des Homeoffice-Maßnahmenpakets ist man übereingekommen, im ArbIG ausdrücklich zu normieren, dass das Arbeitsinspektorat kein Betretungsrecht für private Wohnungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Homeoffice besitzt.

In der Regelung wird gleichzeitig klargestellt, dass ein Betreten mit Zustimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zulässig ist. Ein Betretungsverbot gegen den Willen der im Homeoffice tätigen Beschäftigten würde den verfassungsrechtlich geschützten Grundrechten der in den Privathaushalten lebenden Personen widersprechen (Recht der Achtung des Privat- und Familienlebens, Art. 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention, Art. 7 der Charta der Grundrechte der europäischen Union, und die Unverletzlichkeit des Hausrechts, Art. 9 des Staatsgrundgesetzes)

Die Einschränkung des Betretungsrechts kommt nur in Zusammenhang mit Homeoffice zur Anwendung. Es gilt insbesondere nicht, wenn eine Wohnung gewerblich genützt wird, ebenso nicht, wenn es sich um einen Wohnraum oder eine Unterkunft nach § 4 Abs. 1 handelt oder wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Unternehmen andere Arbeiten als Homeoffice in Wohnungen durchführen (z.B. Bauarbeiten).

#### **Zu den Art. 5 und 6 (§§ 49 Abs. 3 Z 31 sowie 175 Abs. 1a und 1b ASVG; § 90 Abs. 1a und 1b B-KUVG):**

Zu Art. 5 Z 1:

Für berufliche Tätigkeiten im Homeoffice sollen mit Wirkung vom 1. Jänner 2021 steuerrechtliche Sonderregelungen Platz greifen. So wird u. a. normiert, dass der Wert der den Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten digitalen Arbeitsmittel sowie ein Homeoffice-Pauschale steuerfrei sind.

Dieser „Wert“ und dieses Pauschale sollen ab demselben Zeitpunkt und – bezüglich des Pauschales – bis zur selben Höhe auch beitragsfrei gestellt werden.

Zu Art. 5 Z 2 und 3 sowie zu Art. 6:

Durch die vorgeschlagenen Bestimmungen sollen die durch das 3. COVID-19-Gesetz, BGBl. I Nr. 23/2020, im ASVG und im B-KUVG vorgesehenen unfallversicherungsrechtlichen Sonderregelungen zum Thema Homeoffice ins Dauerrecht übergeführt werden.

Damit wird weiterhin eine unfallversicherungsrechtliche Gleichbehandlung des Homeoffice mit der Beschäftigung direkt in der Arbeits- oder Ausbildungsstätte sichergestellt.

Zu § 175 Abs. 1b iVm Abs. 2 Z 7 ASVG bzw. § 90 Abs. 1b iVm Abs. 2 Z 6 B-KUVG ist anzumerken, dass dadurch – wie auch bei der Arbeitsleistung am Betriebsort – jene Wege eines Dienstnehmers oder einer Dienstnehmerin geschützt werden, die zur Befriedigung lebensnotwendiger Bedürfnisse in der Nähe der Wohnung dienen, sowie auch die Befriedigung dieser Bedürfnisse selbst. Es ist folglich gerechtfertigt, dass Einkäufe zum Mittagessen im Supermarkt bzw. der Besuch eines Gasthauses unfallversicherungsrechtlich auch dann geschützt werden, wenn diese vom Homeoffice (und nicht von der Arbeits- oder Ausbildungsstätte) aus angetreten werden. Nicht vom Schutzbereich der Norm sind daher – entsprechend der allgemeinen Regel – solche Unfälle umfasst, die sich erst nach Beendigung der

Arbeit bzw. in den Arbeitspausen etwa bei der Erledigung des Tages- oder Wocheneinkaufs für die folgenden Tage ereignen.

Zu den §§ 175 Abs. 1b iVm Abs. 2 Z 10 ASVG bzw. 257 Abs. 1b iVm Abs. 2 Z 9 B-KUVG wird angemerkt, dass Wege zur oder von der Kinderbetreuungseinrichtung, Tagesbetreuung oder Schule selbstverständlich auch dann geschützt sind, wenn sie vom Homeoffice aus angetreten werden oder wieder dorthin zurückführen. Die Klarstellung ist erforderlich, da der Oberste Gerichtshof in seiner Entscheidung vom 27. September 1994, 10 ObS 199/94, den Unfallversicherungsschutz für eine solchen Weg verneint hat, weil im konkreten Fall Arbeitsort und Betriebsstätte identisch waren.

Auf Grund der Übernahme ins Dauerrecht sind die in den § 734 Abs. 2 ASVG bzw. § 257 Abs. 2 B-KUVG enthaltenen Verordnungsmächtigungen des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz als gegenstandslos aufzuheben.

#### **Zu Artikel 7 (Änderung des Einkommensteuergesetzes 1988)**

##### **Zu § 16 Abs. 1 Z 7, § 124b Z xxx:**

§ 16 Abs. 1 Z 7 sieht vor, dass Ausgaben für Arbeitsmittel Werbungskosten darstellen. Diese Bestimmung wird um die Anordnung erweitert, dass die zu berücksichtigenden Ausgaben für digitale Arbeitsmittel um ein Homeoffice-Pauschale gemäß § 26 Z 9 und Werbungskosten gemäß Z 7a lit. b zu kürzen sind. Zu berücksichtigen ist daher der Betrag, der nach Abzug eines vom Arbeitgeber steuerfrei belassenen Homeoffice-Pauschales und nach Abzug der gemäß Z 7a lit. b aufgrund der Homeoffice-Tätigkeit zu berücksichtigenden Werbungskosten verbleibt. Die Kürzung um ein steuerfreies Homeoffice-Pauschale erfolgt auch dann, wenn die digitalen Arbeitsmittel in einem Arbeitszimmer verwendet werden. Wenn die Anschaffungskosten 800 Euro nicht übersteigen, kann ein digitales Arbeitsmittel, dessen Nutzungsdauer länger als ein Jahr beträgt, zur Gänze als geringwertiges Wirtschaftsgut abgesetzt werden (§ 13 EStG).

Die Neuregelung ist erstmals bei der Veranlagung 2021 anzuwenden.

##### **Zu § 16 Abs. 1 Z 7a lit. b, § 16 Abs. 3, § 26 Z 9 und § 124b Z xxx:**

In § 26 Z 9 soll klargestellt werden, dass die Zurverfügungstellung digitaler Arbeitsmittel, wie beispielsweise Computer, Bildschirm, Tastatur, Drucker, Handy oder die erforderliche Datenanbindung durch den Arbeitgeber beim Arbeitnehmer nicht steuerbar ist.

Insbesondere für jene Fälle, in denen keine oder nicht alle verwendeten digitalen Arbeitsmittel durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, soll für die Kostenabgeltung durch den Arbeitgeber ein Homeoffice-Pauschale zustehen (§ 26 Z 9 lit. a). Es handelt sich dabei um einen durch den Arbeitgeber geleisteten Ersatz, der – wie Reisekostenersätze gemäß § 26 Z 4 – keinen steuerbaren Arbeitslohn darstellt. Es fällt daher auch keine Kommunalsteuer und kein Dienstgeberbeitrag nach dem FLAG an.

Die Berücksichtigung des Homeoffice-Pauschales setzt voraus, dass der Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit auf Grund einer mit dem Arbeitgeber getroffenen Vereinbarung in seiner Wohnung ausübt. Es ist dabei unerheblich, ob die Zahlung durch den Arbeitgeber auf einer individuellen oder kollektiven arbeitsrechtlichen Vereinbarung beruht.

Als Homeoffice-Tag sollen nur jene Arbeitstage gelten, an denen die berufliche Tätigkeit ausschließlich in der Wohnung ausgeübt wird. Das schließt die Berücksichtigung eines Homeoffice-Pauschales für Teilzeitbeschäftigte nicht aus; es wird aber dadurch ausgeschlossen, dass derselbe Arbeitstag gleichzeitig für ein Pendlerpauschale und das Homeoffice-Pauschale berücksichtigt wird. Wird die Strecke Wohnung – Arbeitsstätte an mindestens elf Tagen im Kalendermonat zurückgelegt, ist es möglich, sowohl ein volles Pendlerpauschale im Sinne des § 16 Abs. 1 Z 6 lit. e als auch ein Homeoffice-Pauschale für die Homeoffice-Tage des entsprechenden Monats zu berücksichtigen. Die Durchführung einer (Dienst)Reise steht der Qualifikation als Homeoffice-Tag entgegen, weil dann die Tätigkeit nicht ausschließlich in der Wohnung ausgeübt wird.

Es ist möglich, dass der Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit auch in einer Wohnung ausübt, die nicht seinen Hauptwohnsitz darstellt, solange er Kosten für die Erhaltung und Ausstattung des Wohnraums trägt.

Das Homeoffice-Pauschale soll maximal drei Euro pro Homeoffice-Tag betragen, wobei der Arbeitgeber nicht mehr als 100 Tage pro Kalenderjahr steuerfrei berücksichtigen können soll. Das höchste steuerfreie Homeoffice-Pauschale beträgt daher 300 Euro.

Die steuerfreie Behandlung des Homeoffice-Pauschales muss nicht zwangsläufig mit der Anzahl der im Kalendermonat tatsächlichen geleisteten Homeoffice-Tage korrelieren. Es kann daher auch ein fixer Monatsbetrag ausbezahlt werden. Der Arbeitgeber muss aber in derartigen Fällen Sorge tragen, dass – auf das Kalenderjahr bezogen – der nach der Anzahl der tatsächliche geleisteten Homeoffice-Tage richtige

Betrag steuerfrei belassen wurde. Gegebenenfalls hat die Richtigstellung durch eine Aufrollung zu erfolgen.

Leistet der Arbeitgeber weniger als drei Euro pro Tag an Homeoffice-Pauschale, soll der Arbeitnehmer gemäß § 16 Abs. 1 Z 7a lit. b den Differenzbetrag zwischen dem vom Arbeitgeber steuerfrei erhaltenen Pauschale und dem Maximalbetrag von drei Euro für jeden von ihm tatsächlich geleisteten Homeoffice-Tag innerhalb der Höchstgrenze von 100 Tagen als pauschale Werbungskosten in der Veranlagung geltend machen können, sofern ein steuerlich zu berücksichtigendes Arbeitszimmer nicht vorliegt.

Allfällige Aufwendungen des Arbeitnehmers für digitale Arbeitsmittel (wie insbesondere Computer und deren Zubehör) sind um die die Summe aus einem steuerfrei gewährten Homeoffice-Pauschale und den anfallenden Werbungskosten gemäß § 16 Abs. 1 Z 7a lit. b zu kürzen.

#### **Beispiele:**

1. A arbeitet im Jahr 2022 an 42 Tagen ausschließlich in seiner Wohnung (außerhalb eines Arbeitszimmers). Er erhält dafür 2,50 Euro pro Tag, in Summe also 105 Euro als Homeoffice-Pauschale durch seinen Arbeitgeber. In der Veranlagung 2022 kann er den Betrag von 21 Euro zusätzlich als Werbungskosten gemäß § 16 Abs. 1 Z 7a lit. b geltend machen. Dieser Betrag ergibt sich aus der Differenz zwischen dem höchsten zustehenden Homeoffice-Pauschale von 126 Euro (42 Tage x 3 Euro) und dem vom Arbeitgeber steuerfrei zugewendeten Betrag von 105 Euro. Zusätzlich erwirbt A im Jahr 2022 einen Computer um 600 Euro, den er zu 60% beruflich nutzt. Der berufliche Anteil seiner Ausgaben beträgt daher 360 Euro. Diese Ausgaben für digitale Arbeitsmittel sind um das Homeoffice-Pauschale in Höhe von 105 Euro sowie den Betrag von 21 Euro (Werbungskosten gemäß § 16 Abs. 1 Z 7a lit. b) kürzen:  $360 - (105 + 21) = 234$  Euro. Dieser Betrag stellt gemäß § 16 Abs. 1 Z 7 Werbungskosten für digitale Arbeitsmittel dar.
2. B arbeitet im Jahr 2022 an 115 Tagen ausschließlich in seiner Wohnung (außerhalb eines Arbeitszimmers). Er erhält von seinem Arbeitgeber für 50 Tage ein Homeoffice-Pauschale von 3 Euro pro Tag, in Summe also 150 Euro. B kann in seiner Veranlagung einen Betrag von 150 Euro (50 Tage x 3 Euro) als Werbungskosten gemäß § 16 Abs. 1 Z 7a lit. b geltend machen.

Um die Überprüfung der Anzahl der Homeoffice-Tage in der Veranlagung zu gewährleisten, soll der Arbeitgeber verpflichtet werden, die Anzahl der Homeoffice-Tage, die ein Arbeitnehmer leistet, unabhängig davon im Lohnkonto zu erfassen, ob ein Homeoffice-Pauschale ausbezahlt wird oder nicht. Dies erscheint zumutbar, zumal der Arbeit im Homeoffice eine individuelle Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Grunde liegen muss. Darüber hinaus soll – ebenso wie bei den nicht steuerbaren Ersätzen gemäß § 26 Z 4 – die Höhe des ausgezahlten Homeoffice-Pauschales im Lohnkonto anzuführen sein. Das stellt sicher, dass für die Veranlagung eine zuverlässige Berechnung der zu berücksichtigenden Werbungskosten gemäß § 16 Abs. 1 Z 7a lit. b erfolgen kann. Eine entsprechende Anpassung der Lohnkontenverordnung soll erfolgen.

Bei der Berücksichtigung der Werbungskosten für Homeoffice soll es (ebenso wie beim Pendlerpauschale) zu keiner Gegenrechnung mit dem Werbungskostenpauschale kommen.

Die Regelungen zum Homeoffice-Pauschale und den entsprechenden Werbungskosten (§ 16 Abs. 1 Z 7a lit. b) sollen erstmalig anzuwenden sein für Homeoffice-Tage ab dem 1. Jänner 2021 und für Lohnzahlungszeiträume ab dem 1. Jänner 2021 bzw. in der Veranlagung 2021. Die Regelungen sind bis einschließlich 2023 befristet, um ihre Wirksamkeit evaluieren zu können.

#### **Zu § 16 Abs. 1 Z 7a lit. a und § 124b Z yyy:**

Neben dem Homeoffice-Pauschale sollen Arbeitnehmer zusätzlich Kosten für die Ausstattung ihres außerhalb eines Arbeitszimmers gelegenen Arbeitsplatzes mit ergonomisch geeignetem Mobiliar bis zu einer Höhe von 300 Euro pro Jahr geltend machen können. Voraussetzung dafür ist, dass zumindest 42 Tage im Jahr ausschließlich zu Hause (im Homeoffice) gearbeitet wurde.

Davon sind Schreibtische, Drehstühle für Schreibtische und Beleuchtungskörper für Schreibtische erfasst, sofern sie durch den Arbeitnehmer am Arbeitsplatz in seiner Wohnung verwendet werden. Einrichtungsgegenstände, die den Anforderungen des § 67 Abs. 2 ASchG entsprechen und eine Beleuchtung, die dem § 21 Abs. 2 ASchG entspricht, sind in jedem Fall als ergonomisch geeignet anzusehen. Die Aufzählung ist taxativ, sodass andere als die angeführten Gegenstände vom Begriff „ergonomisch geeignetes Mobiliar“ nicht erfasst sind.

Die Deckelung mit dem jährlichen Höchstbetrag von 300 Euro bezieht sich auf die jeweils in dem betreffenden Jahr zu berücksichtigenden Kosten aus der Anschaffung oder Herstellung des Mobiliars. Werden mehrere Gegenstände angeschafft, bezieht sich die Grenze auf sämtliche Gegenstände.

Um zu gewährleisten, dass auch Anschaffungs- oder Herstellungskosten, die den Höchstbetrag überschreiten, steuerlich wirksam bleiben, soll es möglich sein, den Überschreibungsbetrag bis zum letzten Jahr der Geltung der Regelung, das ist das Jahr 2023, berücksichtigen zu können. Der Überschreibungsbetrag soll in das jeweils nächste Veranlagungsjahr vorgetragen werden können und innerhalb des für dieses Jahr geltenden Höchstbetrages absetzbar bleiben.

**Beispiel:**

*Im Jahr 2020 hat C 50 Tage im Homeoffice gearbeitet und sich einen Schreibtisch um 400 Euro, einen Drehstuhl um 120 Euro und eine Schreibtischlampe um 50 Euro gekauft. Er hat somit insgesamt 570 Euro ausgegeben.*

1. Da der Höchstbetrag für das Jahr 2020 150 Euro beträgt, können im Jahr 2020 150 Euro berücksichtigt werden.
2. Im Jahr 2021 hat C 70 Tage im Homeoffice gearbeitet; es können von den verbleibenden 420 Euro Kosten in Höhe des für 2021 geltenden Höchstbetrages von ebenfalls 150 Euro berücksichtigt werden.
3. 2022 hat C 90 Tage im Homeoffice gearbeitet. Der Höchstbetrag für 2022 beträgt 300 Euro. Innerhalb dieses Höchstbetrages können die restlichen 270 Euro berücksichtigt werden.

Im Rahmen der Verteilungsregelung sind ältere Anschaffungen/Herstellungen vor jüngeren zu berücksichtigen. Das Erfordernis einer zumindest 42 Tagen umfassenden Homeoffice-Tätigkeit ist für jedes Veranlagungsjahr gesondert zu beurteilen. Wird es in einem Kalenderjahr nicht erfüllt, kommt die Berücksichtigung in diesem Jahr nicht in Betracht. Liegen im darauffolgenden Jahr die Voraussetzungen wieder vor, kann eine Berücksichtigung des im Vorjahr nicht verwertbaren Betrages in diesem Jahr erfolgen.

Die Verteilungsregelung der Z 7 lit. a geht der Berücksichtigung der AfA (Z 8) vor. Für Ausgaben für ergonomisch geeignetes Mobiliar ist daher im Anwendungsbereich der Z 7 lit. a keine AfA zu berücksichtigen. Ist Z 7 lit. a nicht anwendbar, können außerhalb eines Arbeitszimmers keine Ausgaben für Mobiliar berücksichtigt werden.

Auf Verlangen des Finanzamtes sind die Kosten durch entsprechende Belege (Rechnungen) nachzuweisen.

Die Regelung soll bereits rückwirkend für Anschaffungen im Jahr 2020 bis zu einer Höhe von 150 Euro gelten. Der Höchstbetrag von 150 Euro soll auch für das Kalenderjahr 2021 gelten. Sofern für das Jahr 2020 bereits ein Einkommensteuerbescheid vorliegt, soll die Beantragung von Werbungskosten gemäß § 16 Abs. 1 Z 7a lit. a ein rückwirkendes Ereignis im Sinne des § 295 a BAO darstellen. Dadurch wird sichergestellt, dass in der gesamten für die Durchführung der Arbeitnehmerveranlagung zur Verfügung stehenden Frist die Möglichkeit besteht, einen neuen Bescheid mit Berücksichtigung der zusätzlichen Werbungskosten zu erwirken.

Sofern ein steuerlich anerkanntes Arbeitszimmer im Sinne des § 20 Abs. 1 Z 2 lit. d vorliegt, sind § 16 Abs. 1 Z 7a lit. a (Kosten für ergonomisches Mobiliar) und lit. b (Werbungskosten für Homeoffice) nicht anzuwenden, weil die Berücksichtigung des Arbeitszimmers als Werbungskosten ohnedies sämtliche Kosten aus der Nutzung des Arbeitszimmers einschließlich der Einrichtungsgegenstände abdeckt. Die besonderen Regelungen der lit. a gelten somit nicht und die Berücksichtigung von zusätzlichen pauschalen Werbungskosten für Homeoffice gem. lit. b kommt nicht in Betracht.

**Beispiel:**

*A hat ein den Anforderungen des § 20 Abs. 1 Z 2 lit. d entsprechendes Arbeitszimmer, in dem er im Kalenderjahr 2022 an 100 Tagen für seinen Arbeitgeber tätig wurde. Er erhält von seinem Arbeitgeber 200 Euro Homeoffice-Pauschale. Darüber hinaus erwirbt er einen Computer um 700 Euro, den er zu 60% beruflich nutzt, sowie einen Bürostuhl um 450 Euro, der im Arbeitszimmer verwendet wird. Die anteiligen Kosten für das Arbeitszimmer (anteilige Miete, Strom) betragen 140 Euro.*

*A kann als Werbungskosten geltend machen: 220 Euro für das digitale Arbeitsmittel Computer (420 Euro, das sind 60% von 700 Euro, abzüglich des Homeoffice-Pauschales von 200 Euro) sowie 590 Euro als Werbungskosten für das Arbeitszimmer (Bürodrehstuhl und anteilige Kosten).*

§ 16 Abs. 1 Z 7a lit. a soll ebenfalls auf Veranlagungen für die Kalenderjahre bis einschließlich 2023 anzuwenden sein.

**Zu § 26 Z 9 lit. b, § 41 Abs. 1 Z 13 und § 124b Z xxx:**

Ein die Obergrenze von 300 Euro im Kalenderjahr übersteigendes Homeoffice-Pauschale stellt steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Der Arbeitgeber hat daher Beträge zur Abgeltung von Aufwendungen

aus einer Homeoffice-Tätigkeit als steuerpflichtigen Bezug zu behandeln, wenn sie den Höchstbetrag gemäß lit. a übersteigen.

In Fällen, in denen der Arbeitnehmer von mehreren Arbeitgebern ein Homeoffice-Pauschale steuerfrei ausbezahlt erhält, kann insgesamt nur ein Betrag von 300 Euro steuerfrei bleiben. Um zu gewährleisten, dass es in derartigen Fällen zu keiner den Höchstbetrag übersteigenden Berücksichtigung kommt, soll ein Pflichtveranlagungsstatbestand für den Fall vorgesehen werden, dass ein Homeoffice-Pauschale gemäß § 26 Z 9 von mehreren Arbeitgebern in einer insgesamt nicht zustehenden Höhe steuerfrei belassen wurde.