

Web Ausdruck ATTERGAU TREUHAND SPITZER Unternehmens- und Steuerberatung GmbH - https://spitzer-top.at/

September 2024

Arbeiten im Homeoffice wird zur Telearbeit

Durch die COVID-19-Pandemie ist das Arbeiten im Homeoffice zur Notwendigkeit geworden und hat seitdem in vielen (vor allem dienstleistenden) Berufen nicht an Attraktivität verloren. Während diesbezüglich bereits in der Vergangenheit besondere (steuerliche) Regelungen bestanden (Stichwort Homeoffice-Pauschale oder Werbungskosten für die Anschaffung von ergonomisch geeignetem Mobiliar), kommt es ab 1.1.2025 zu weiteren Änderungen.

Durch das unlängst beschlossene Telearbeitsgesetz kommt es zur Ausweitung der bestehenden Regelungen zum Homeoffice auf den umfassenderen Begriff der Telearbeit. Dabei wird der räumliche Anwendungsbereich des Homeoffice i.S.d. eigenen Wohnräumlichkeiten des Arbeitnehmers ausgedehnt auf die Räumlichkeiten eines nahen Angehörigen (bzw. Lebenspartners) aber auch auf (Internet)Cafés oder Co-Working-Spaces. Ebenso ist zukünftig Homeoffice bzw. Telearbeit im Park oder an Ferienorten möglich, wodurch der gewünschten bzw. gelebten Flexibilität in der Wahl des Arbeitsortes Rechnung getragen wird.

Wie schon bisher ist es für das generelle Vorliegen von Homeoffice bzw. Telearbeit (i.S.d. AVRAG) notwendig, dass Telearbeit regelmäßig erbracht wird. Erfolgt die Arbeitsleistung nur ausnahmsweise bzw. lediglich im Anlassfall außerhalb des Unternehmens, liegt keine Telearbeit vor. Der erweiterte Anwendungsbereich gilt für ab 1.1.2025 abgeschlossene Vereinbarungen - bestehende Homeoffice-Vereinbarungen bleiben unberührt (sie können jedoch um weitere Arbeitsorte ergänzt werden). Zwei für die Praxis besonders relevante Aspekte werden nachfolgend umfassender erläutert.

Gesetzliche Unfallversicherung - Unterscheidung beim Wegunfall

Im Gegensatz zum Telearbeitsplatz selbst, bei dem - genauso wie im Homeoffice - stets Unfallversicherungsschutz gegeben ist, ist zukünftig bei Wegunfällen zwischen "Örtlichkeiten von Telearbeit im engeren Sinn" und "Örtlichkeiten von Telearbeit im weiteren Sinn" zu unterscheiden. Das ist bedeutsam, da Unfallversicherungsschutz nur bei Wegunfällen am Weg von und zu Örtlichkeiten von Telearbeit im engeren Sinn besteht.

Wird die Telearbeit in Wohnungen bzw. Räumlichkeiten von nahen Angehörigen bzw. in so genannten "Co-Working-Spaces" durchgeführt, so handelt es sich dabei um Örtlichkeiten von Telearbeit im engeren Sinn, sofern sie sich in der Nähe zur Wohnung des Versicherten oder seiner eigentlichen Arbeitsstätte (sofern nicht "remote" gearbeitet wird) befinden. Alternativ sind die Voraussetzungen auch dann erfüllt, wenn die Entfernung von der eigenen Wohnung zur Wohnung des Angehörigen/Lebenspartners (das Telearbeitsgesetz sieht eine abschließende Definition von Angehörigen vor) bzw. zum Co-Working-Space dem sonst üblichen Arbeitsweg entspricht. Überdies besteht auch bei Arbeiten wie bisher im Homeoffice (am Haupt - oder Nebenwohnsitz des Arbeitnehmers) Telearbeit im engeren Sinn. Hingegen handelt es sich um Telearbeit im weiteren Sinn, wenn an allen übrigen selbst gewählten Örtlichkeiten gearbeitet wird und diese nicht als Telearbeit im engeren Sinn gelten. Diese Differenzierung kann zukünftig dazu führen, dass z.B. das Arbeiten in einem Café zwar selbst vom Unfallversicherungsschutz umfasst ist, jedoch nicht der Weg dorthin bzw. von dort zurück.

Erhöhte Anforderungen an die Geltendmachung steuerlicher Begünstigungen

Bereits seit 2022 ist es möglich, Werbungskosten bis zu 300 € für die Anschaffung von ergonomisch geeignetem Mobiliar geltend zu machen, wenn jährlich an mindestens 26 Tagen die Tätigkeit ausschließlich im Homeoffice (zukünftig im Rahmen der Telearbeit) ausgeübt wird. Weitere Voraussetzung ist, dass keine Ausgaben für ein Arbeitszimmer steuerlich berücksichtigt werden. Außerdem kann für maximal 100 ausschließliche Homeoffice-Tage vom Arbeitgeber ein lohnsteuer-, sozialversicherungsbeitrags- und lohnnebenkostenfreies Homeoffice-Pauschale ausbezahlt werden (à 3 € pro Tag ergeben maximal 300 € pro Jahr). Gewährt der Arbeitgeber kein solches Pauschale oder nur einen geringeren Betrag, können Differenzwerbungskosten vom Arbeitnehmer geltend gemacht werden.

Neben begrifflichen Änderungen ist zu beachten, dass trotz der räumlichen Ausdehnung durch den Begriff der Telearbeit die Werbungskosten für Investitionen in ergonomisch geeignetes Mobiliar nur bei Anschaffungen für die eigene Wohnung in Anspruch genommen werden können. Erhöhte Anforderungen bestehen zukünftig darin, dass beide steuerlichen Begünstigungen nur dann zustehen, wenn die Telearbeitstage samt ausbezahltem Pauschale durch den Arbeitgeber am Lohnzettel bzw. in der Lohnbescheinigung ausgewiesen sind. Bisher war es bei fehlendem Ausweis am Lohnzettel für Arbeitnehmer möglich gewesen - basierend auf einem BFG-Judikat - alternative Nachweise für die geleisteten Telearbeitstage (Homeoffice-Tage) im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung zu erbringen. Ab dem Kalenderjahr 2025 ist dies nicht mehr möglich.

Bild: © Adobe Stock - vitalitymateha

Klienten-Info Web Ausdruck

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt und ohne Gewähr.

© ATTERGAU TREUHAND SPITZER Unternehmens- und Steuerberatung GmbH | Klienten-Info