

## Rechtliche Regelungen rund um das Homeoffice

Durch die sich in den letzten Jahren immer rasanter ändernden technischen Möglichkeiten, um Bürotätigkeiten von mobilen Geräten wie Laptops oder Handys zu erledigen, gewann die mobile Form des Arbeitens immer mehr an Bedeutung. Das war vor allem in der Zeit der Covid-19-Pandemie sehr hilfreich und wurde immer mehr ausgebaut, sodass auch virtuelle Besprechungen erfolgreich abgehalten werden konnten. Durch die Flexibilisierung des Arbeitsplatzes können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer<sup>1</sup> ihre Arbeit technisch bereits vollumfänglich außerhalb des Büros erledigen. Daher werden in der Praxis immer öfter Mischformen des Tätigkeitsortes - im Büro des Unternehmens und in der Wohnung des Mitarbeiters - vereinbart.

### HOMEOFFICE GRENZÜBERSCHREITEND - STEUERRECHTLICHE KONSEQUENZEN

Erledigt ein Arbeitnehmer nur gelegentlich und in geringem Ausmaß Aufgaben außerhalb des Büros im Homeoffice, so hat dies in der Regel keine steuerlichen Auswirkungen. Wenn allerdings die Tätigkeit im Homeoffice regelmäßig erfolgt, kann das zu Konsequenzen führen.

Vor allem im grenzüberschreitenden Bereich führt die Tätigkeit im Homeoffice zu steuerrechtlichen Verpflichtungen, die sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber treffen.

**Beachte:**

Durch die Tätigkeit des Arbeitnehmers im Homeoffice kann es sich ergeben, dass das Unternehmen im anderen Staat eine Betriebsstätte begründet. Das führt unter anderem zur Verpflichtung einen Betriebsstättengewinn zu ermitteln und diesen im Staat der Ausübung der Homeoffice-Tätigkeit zu versteuern.

Außerdem muss im Ausland mit lohnsteuerlichen Konsequenzen (siehe dazu weiter unten) gerechnet werden.

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

## Begründung einer Betriebsstätte des Unternehmens

### **Inbound-Fälle (Homeoffice in Österreich)**

Für die Beurteilung der Frage, ob ein ausländischer Unternehmer in Österreich eine Betriebsstätte begründet, weil sein Mitarbeiter in Österreich in seinem Homeoffice tätig ist, müssen zunächst einmal die Regeln des internationalen Steuerrechts berücksichtigt werden. Das jeweils anwendbare Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) - zwischen dem Sitzstaat des Unternehmens und dem Ansässigkeits-(Homeoffice-)Staat des Arbeitnehmers - ist zu beachten.

Die OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) geht davon aus, dass ein Homeoffice in der Regel keine abkommensrechtliche Betriebsstätte begründet. Wenn allerdings der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer dazu auffordert, dauerhaft von zu Hause aus zu arbeiten und ihm keinen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt obwohl aufgrund der Art der Tätigkeit ein solcher notwendig wäre, dann steht dem Arbeitgeber das Homeoffice zur Verfügung. Durch die Verfügungsmacht des Arbeitgebers würde in diesem Fall eine Betriebsstätte des Unternehmens begründet werden.

Die steuerlichen Regelungen in Österreich sehen eine Betriebsstätte als eine feste örtliche Anlage oder Einrichtung, die der Ausübung eines Betriebes oder wirtschaftlichen Geschäftsbetriebes dient. Betriebsstättenbegründend ist eine auf Dauer angelegte Tätigkeit des Arbeitnehmers und der Arbeitgeber muss die Verfügungsmacht über das Homeoffice haben.

Diese Verfügungsmacht wird nach Ansicht der österreichischen Finanz dem Arbeitgeber faktisch aufgrund der betrieblichen Nutzung des Homeoffice durch seinen Arbeitnehmer verschafft. Dabei ist aber zu beachten, dass die Ausübung der Tätigkeit im Homeoffice dauerhaft sein muss. Eine bloß sporadische oder gelegentliche Nutzung des Homeoffice ist mangels Dauerhaftigkeit nicht betriebsstättenbegründend.

Das Bundesministerium für Finanzen (BMF) hat mehrmals zur Frage Stellung genommen, ab wann eine Homeoffice-Tätigkeit betriebsstättenbegründend wirkt. So soll bei einem Tätigkeitsausmaß im Homeoffice von 50 % und mehr jedenfalls eine Betriebsstätte unterstellt werden, weil damit dem Arbeitgeber eine faktische Verfügungsmacht verschafft würde. Das wurde sogar in manchen Anfragebeantwortungen des BMF bei Homeoffice-Tätigkeiten von 25 % der Gesamtarbeitszeit des Arbeitnehmers so gesehen. Schon die Nutzung von Laptop und Mobiltelefon in der Wohnung des Arbeitnehmers soll eine „feste örtliche Anlage oder Einrichtung“ und somit eine Betriebsstätte des Unternehmens begründen.

Auch der Umstand, dass der Arbeitnehmer Aufwendungen oder Ausgaben im Zusammenhang mit der Nutzung des österreichischen Wohnsitzes geltend macht, soll für die Begründung einer Homeoffice-Betriebsstätte sprechen. Daher wird die im Zuge der Steuerreform 2021 erweiterte Absetzbarkeit der Kosten für den Arbeitsplatz im Wohnungsverband durch einen Arbeitnehmer zur Begründung einer Unternehmensbetriebsstätte führen.

Auch dann, wenn Privatwohnungen Stützpunkt der Auftragserfüllung sind oder als Ansprechstelle für Kunden dienen, soll dadurch - unabhängig von der darin verbrachten Arbeitszeit - eine Betriebsstätte begründet werden.

Ausnahmen: Tätigkeiten, denen eine bloß untergeordnete Funktion im Rahmen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens zukommt, weil sie nicht der Haupttätigkeit des gesamten Unternehmens entsprechen, werden als Hilfstätigkeiten oder vorbereitende Tätigkeiten bezeichnet. Diese führen zu keiner Betriebsstättenbegründung. Das ist beispielsweise die Führung eines Vorrats an Waren des Unternehmens ausschließlich zur Aufbewahrung, Anzeige oder Lieferung oder zur Verarbeitung durch ein anderes Unternehmen.

Für die Zeit der Covid-19-Pandemie macht das BMF eine weitere Ausnahme: Ein in Österreich ansässiger Arbeitnehmer, der seine Tätigkeit aufgrund der allgemeinen Empfehlungen der Regierungen im Homeoffice ausübt, wird durch seine Tätigkeit keine Betriebsstättenbegründung des Unternehmens auslösen. Die Covid-19-Krise wird als höhere Gewalt gesehen und die Arbeit im Homeoffice wird in dieser Zeit nicht zum Regelfall. Da es keine Beständigkeit und Kontinuität gibt, liegt in dieser Zeit keine Verfügungsmacht des Unternehmers über das Homeoffice vor.

**Beachte:**

Begründet ein ausländischer Unternehmer in Österreich durch die Tätigkeit seines Mitarbeiters im Homeoffice eine Betriebsstätte, muss er einen Betriebsstättengewinn ermitteln und diesen in Österreich versteuern.

**Outbound-Fälle (Homeoffice in einem anderen Staat, vor allem in angrenzenden Ländern)**

Für die Frage, ob ein österreichisches Unternehmen in einem anderen Staat eine Betriebsstätte begründet, müssen zunächst wieder die Regelungen des internationalen Steuerrechts beachtet werden (dazu siehe weiter oben).

Die Kriterien, wann eine Homeoffice-Tätigkeit dazu führt, dass für das Unternehmen eine Betriebsstätte im Homeoffice-Staat entsteht, werden in vielen Jurisdiktionen sehr unterschiedlich ausgelegt. Viele Staaten stellen auch darauf ab, von wem die Initiative für die Homeoffice-Tätigkeit ausgeht (eine dienstgeberseitige Anordnung wäre kritisch) und welche Tätigkeiten im Homeoffice erledigt werden.

**Beachte:**

Für die Beurteilung, ob in einem anderen Staat durch die Tätigkeit von Mitarbeitern im Homeoffice eine Betriebsstätte des Unternehmens entsteht, sind die steuerlichen Regelungen des jeweiligen Staates zu berücksichtigen. Wir empfehlen in konkreten Fällen die Kontaktaufnahme mit dem jeweils zuständigen AußenwirtschaftsCenter der WKÖ um von einem lokalen Steuerexperten direkt beraten werden zu können.

<https://www.wko.at/service/aussenwirtschaft/Menschen-zum-Reden.html>

Die deutsche Finanzverwaltung beispielsweise sieht im Vergleich zur österreichischen Finanzverwaltung deutlich seltener das Vorliegen einer Betriebsstätte. Sie verlangt für das Vorliegen der Verfügungsmacht, dass der Arbeitgeber ein umfassendes Zutrittsrecht zu den geschäftlich genutzten privaten Räumen des Arbeitnehmers hat bzw. auf die Räumlichkeiten Einfluss nehmen kann, was in den meisten Fällen nicht gegeben sein wird.

In der Schweiz legt man den Begriff der Verfügungsmacht etwas weiter aus als in Deutschland und verlangt, dass die Geschäftseinrichtung dann dem Unternehmen zuzurechnen ist, wenn dem Arbeitnehmer im Betrieb kein Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Dadurch führt in der Schweiz eine nur gelegentliche Nutzung des Homeoffice neben dem eigentlichen Büroarbeitsplatz jedenfalls nicht zur Begründung einer Betriebsstätte.

### **Die Lohnsteuerbetriebsstätte**

#### **Beurteilung der Steuerpflicht des Dienstnehmers**

Ob eine Steuerpflicht im Ausland oder in Österreich besteht und wie diese konkret zu erfüllen ist (Veranlagung oder Lohnsteuerabzug), ist aufgrund des österreichischen Rechts, des Rechts des Wohnsitzstaates und aufgrund der Regeln im jeweils anwendbaren DBA zu bestimmen.

Arbeitet der Dienstnehmer sowohl am ausländischen Wohnsitz im Homeoffice als auch tageweise im Betrieb des Dienstgebers in Österreich, ergeben sich folgende Konsequenzen:

#### **Besteuerungsregeln für die Arbeitstage im Homeoffice (Ausland)**

Hat der Dienstnehmer keinen Wohnsitz in Österreich (auch keinen Zweitwohnsitz), ist er eine in Österreich beschränkt steuerpflichtige Person.

Eine österreichische Steuerpflicht besteht dann, wenn eine inländische Tätigkeit oder eine Verwertung der Einkünfte im Inland vorliegt.

Eine Verwertung im Inland liegt dann vor, wenn die Tätigkeit im Inland zwar nicht persönlich ausgeübt wird, aber ihr wirtschaftlicher Erfolg der inländischen Volkswirtschaft unmittelbar zu dienen bestimmt ist. Eine Verwertung im Inland kann im ausländischen Homeoffice angenommen werden und löst damit eine Lohnsteuerpflicht in Österreich aus.

Für die Homeoffice-Tage im Ausland ist auch das Steuerrecht des jeweiligen Wohnsitzstaates maßgeblich. Der Dienstgeber muss sich im jeweiligen Staat informieren,

- ob ihn durch die Homeoffice-Tätigkeit seines Dienstnehmers steuerliche Konsequenzen treffen oder
- ob der Dienstnehmer sich selbst um die Besteuerung kümmern und daher eine Steuererklärung abgeben muss.

**Beachte:**

Wir empfehlen auch hier in konkreten Fällen die Kontaktaufnahme mit dem jeweils zuständigen AußenwirtschaftsCenter der WKÖ um von einem lokalen Steuerexperten direkt beraten werden zu können.

<https://www.wko.at/service/aussenwirtschaft/Menschen-zum-Reden.html>

**Tätigkeitstage im Betrieb des Dienstgebers in Österreich**

Wird der Dienstnehmer tatsächlich physisch in Österreich tätig, besteht aus diesem Grund in Österreich ein Besteuerungsanspruch. Um eine allfällige Doppelbesteuerung für den Dienstnehmer zu vermeiden, muss laut DBA geprüft werden, welches Land (Wohnsitzstaat oder Österreich) für welche Einkünfte ein Besteuerungsrecht hat.

Das umfassende Besteuerungsrecht liegt immer beim Ansässigkeitsstaat (= Wohnsitzstaat). Dieser hat das Besteuerungsrecht für das Welteinkommen. Der Tätigkeitsstaat (hier Österreich) darf hingegen nur jene Einkünfte besteuern, die ihm das DBA zur Besteuerung zuteilt.

Im ausländischen Homeoffice sind die DBA-Bestimmungen hinsichtlich der Einkünfte aus nichtselbstständiger Tätigkeit maßgeblich.

**Beachte:**

Die Regelungen für die Entsendung von Arbeitnehmern sind beim Arbeiten im Homeoffice nicht relevant und daher kommt hier auch nicht die 183-Tage-Bestimmung zur Anwendung.

Das Besteuerungsrecht für Einkünfte aus nichtselbstständiger Tätigkeit liegt

- grundsätzlich beim Wohnsitz-Staat, außer
- es wird eine Tätigkeit im anderen Staat ausgeübt und die Vergütungen werden von oder für einen Dienstgeber gezahlt, der in diesem anderen Vertragsstaat ansässig ist (Arbeitgebervorbehalt).

Dies bedeutet:

- Für die Homeoffice-Tage hat der Wohnsitz-Staat das Besteuerungsrecht, nicht hingegen Österreich.
- Aufgrund des „Arbeitgebervorbehaltes“ hat Österreich das Besteuerungsrecht für die in Österreich erzielten Tätigkeitseinkünfte des Dienstnehmers, diese Einkünfte unterliegen dem Lohnsteuerabzug.

Österreichische Arbeitgeber haften für eine korrekte Lohnsteuerabfuhr iZm den Löhnen ihrer Arbeitnehmer. Kommt es aufgrund der Tätigkeit im Ausland (auch) zu einer dortigen Besteuerung, z.B. im Falle von im Ausland ansässigen Arbeitnehmern, die Arbeitstage außerhalb Österreichs verbringen, ist der Arbeitgeber nicht zu einer (anteiligen) Freistellung in Österreich verpflichtet, vielmehr hat die Vermeidung der Doppelbesteuerung grundsätzlich über das Veranlagungsverfahren zu erfolgen.

Nach der österreichischen Verwaltungspraxis kann eine direkte Freistellung jedoch bereits im Rahmen der Lohnverrechnung für jene Teile des Entgelts erfolgen, für die das Besteuerungsrecht dem (anderen) Tätigkeitsstaat (Quellenstaat) zusteht, wenn eine von der ausländischen Behörde ausgestellte Ansässigkeitsbescheinigung (Formular „ZS-QU1“) vorliegt.

### **Abwicklung in der Lohnverrechnung**

Damit der Dienstgeber die Lohnverrechnung korrekt durchführen und die Abgabenzuständigkeiten der Steuer beurteilen kann, benötigt er eine **Aufzeichnung** darüber,

- an **welchen Tagen** im **ausländischen Homeoffice** gearbeitet wurde und
- an **welchen Tagen** beim Dienstgeber in **Österreich**.

Die Tätigkeitstage in Österreich sind in der Lohnverrechnung zu erfassen. Fallen in einem Monat sowohl Tätigkeitstage in Österreich als auch Homeoffice-Tage im Ausland an, ist für die Besteuerung der in Österreich anteilig zu versteuernden Bezugssteile die Tageslohnsteuertabelle heranzuziehen. Gleichzeitig kann (und sollte) der Dienstgeber in der österreichischen Lohnverrechnung eine Lohnsteuerfreistellung für die Homeoffice-Arbeitstage vornehmen.

### **Lohnnebenkosten**

#### Dienstgeberbeitrag (DB)

DB-Pflicht besteht nur dann, wenn der Dienstnehmer der österreichischen Sozialversicherung unterliegt. Unterliegt der Dienstnehmer dem Sozialversicherungsrecht eines anderen EU-Staates, ist für den Mitarbeiter in Österreich kein DB zu entrichten.

#### Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ)

Die DZ-Pflicht knüpft an die Kammermitgliedschaft des Unternehmens an. Handelt es sich um ein österreichisches Unternehmen mit Wirtschaftskammermitgliedschaft, ist der DZ dann abzuführen, wenn auch DB-Pflicht für den Dienstnehmer aufgrund der österreichischen Sozialversicherungspflicht besteht.

#### Kommunalsteuerpflicht (KommSt)

Für Dienstnehmer, die im Ausland (z.B. im Homeoffice) für das Unternehmen tätig werden, ist laut herrschender Rechtsmeinung keine KommSt abzuführen, da unterstellt wird, dass durch die Tätigkeit im Homeoffice eine ausländische Dienstgeber-KommSt-Betriebsstätte begründet wird.

Für die Tätigkeitstage in Österreich muss der Dienstgeber hingegen anteilige KommSt abführen, da der Dienstnehmer in diesem Fall in einer inländischen Dienstgeber-KommSt-Betriebsstätte eingesetzt wird.

### **Steuerliche Risiken für das österreichische Unternehmen im Ausland**

Wie oben erläutert, werden leider die Kriterien, wann eine Homeoffice-Tätigkeit dazu führt, dass für den Dienstgeber eine Betriebsstätte im Homeoffice-Staat entsteht, in vielen Jurisdiktionen sehr unterschiedlich ausgelegt. Man kann aber

davon ausgehen, dass das Risiko eine Betriebsstätte zu begründen umso größer wird, je stärker das Homeoffice nach außen als offizieller Arbeitsort erkennbar ist (z.B.: auf Visitenkarten wird die Homeoffice-Adresse als eine von mehreren Firmenadressen aufgedruckt, im Homeoffice wird ein Zimmer als Kundenempfangsraum eingerichtet etc.).

## **HOMEOFFICE IM AUSLAND - SOZIALVERSICHERUNG (EU/EWR/SCHWEIZ)**

Verrichtet der Arbeitnehmer gewöhnlich Tätigkeiten in mehreren Mitgliedstaaten, unterliegt er nach den europäischen Sozialversicherungsvorschriften stets den Regeln eines einzigen Mitgliedstaats. Dies gilt auch für Homeoffice im Ausland.

### **Hinweis!**

Die folgenden Regelungen gelten unabhängig von der Pandemie bzw. nach Auslaufen der pandemiebedingten Maßnahmen.

### **Wesentlicher Teil der Tätigkeit im Wohnmitgliedstaat**

Liegen Beschäftigungsort und Wohnort des Arbeitnehmers in verschiedenen Mitgliedstaaten und wird in beiden eine Tätigkeit für den Arbeitgeber ausgeübt, ist zu prüfen, welcher Mitgliedstaat für die Sozialversicherung zuständig ist.

### **Vorsicht!**

Bei Verrichtung der Tätigkeit im Homeoffice im Ausland kann es aufgrund der europäischen Rechtsvorschriften zu einer Änderung des bisher zuständigen Mitgliedstaates kommen.

Der Arbeitnehmer unterliegt den Sozialversicherungsvorschriften des Wohnmitgliedstaats, wenn er dort einen wesentlichen Teil der Tätigkeit ausübt. In der Praxis wird darauf abgestellt, ob am Wohnort mind. 25% der Arbeitszeit geleistet und/oder mind. 25% des Arbeitsentgelts bezogen werden (Orientierungskriterien). Maßgeblich ist dabei das Ausmaß der Tätigkeit innerhalb der bevorstehenden 12 Kalendermonate.

### **Beispiel:**

Der Arbeitnehmer wohnt in Ungarn und ist bei der österreichischen X-GmbH angestellt. Er arbeitet 2 Tage/Woche (also mehr als 25%) im Homeoffice in Ungarn, den Rest in Österreich.

Da der wesentliche Teil der Tätigkeit in Ungarn ausgeübt wird, kommen die ungarischen Vorschriften zur Anwendung. Eine Pflichtversicherung in Österreich besteht nicht.

Verrichtet der Arbeitnehmer keinen wesentlichen Teil seiner Tätigkeit im Wohnmitgliedstaat, unterliegt er den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

**Beispiel:**

Der Arbeitnehmer wohnt in Ungarn und ist bei der österreichischen X-GmbH angestellt. Er arbeitet 1 Tag/Woche (also weniger als 25%) im Homeoffice in Ungarn, den Rest in Österreich.

Da der Arbeitgeber seinen Sitz in Österreich hat, kommen die österreichischen Vorschriften zur Anwendung. Es besteht eine Pflichtversicherung in Österreich.

Verrichtet der Arbeitnehmer seine Homeoffice-Tätigkeit nur im Wohnmitgliedstaat, sind die Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats maßgeblich.

**Beispiel:**

Der Arbeitnehmer wohnt in Ungarn und ist bei der österreichischen X-GmbH angestellt. Er arbeitet ausschließlich im Homeoffice in Ungarn.

Da die Tätigkeit ausschließlich in Ungarn ausgeübt wird, kommen die ungarischen Vorschriften zur Anwendung. Eine Pflichtversicherung in Österreich besteht nicht.

### **Welches Verfahren muss eingehalten werden?**

Der Träger im Wohnmitgliedstaat stellt mittels A1-Bescheinigung fest, welcher Mitgliedstaat zuständig ist. Die A1-Bescheinigung gilt als Nachweis, in welchem Mitgliedstaat der Arbeitnehmer der Pflichtversicherung unterliegt.

### **Hinweis!**

Der Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung ist immer im Wohnmitgliedstaat des Arbeitnehmers zu stellen, auch wenn im Ergebnis österreichisches Recht anzuwenden ist.

Ist ein anderer Mitgliedstaat zuständig, muss der Arbeitnehmer bei der ÖGK abgemeldet und im Ausland angemeldet werden. Der Arbeitgeber hat die Beiträge nach den ausländischen Vorschriften zu bezahlen. Ein Arbeitgeber ohne Niederlassung im Wohnmitgliedstaat kann mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass dieser die Pflichten zur Zahlung der Beiträge übernimmt.

### **Pandemiebedingte Maßnahmen bis 30.6.2022**

Ein vorübergehendes coronabedingtes Homeoffice im Ausland führt derzeit zu keiner Änderung der sozialversicherungsrechtlichen Zuständigkeit. Dies ist insbesondere für Grenzpendler relevant.



### **Hinweis!**

Die Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit hat die pandemiebedingten Maßnahmen im Bereich der sozialen Sicherheit derzeit bis 30.6.2022 verlängert.

Dies bedeutet: Wird pandemiebedingt eine Homeoffice-Tätigkeit in einem EU-/EWR-Staat oder der Schweiz ausgeübt, bleibt die Versicherungszuständigkeit des Mitgliedstaates, der vor der Pandemie Beschäftigungsland war, bis vorerst 30.6.2022 bestehen.

### **Beispiel:**

Ein in Deutschland wohnhafter Arbeitnehmer ist in Österreich beschäftigt. Für die Zeit der Pandemie erbringt er die Arbeitsleistung von seinem Wohnort in Deutschland aus.

Für diese Zeit bleibt Österreich, als bisheriges Beschäftigungsland, weiterhin versicherungszuständig.

Wird Homeoffice dauerhaft auch über die Pandemie hinaus vereinbart, ist ein Zuständigkeitswechsel in der Sozialversicherung nach den oben beschriebenen Regeln zu prüfen.

## **HOMEOFFICE - ARBEITSRECHTLICHE VORAUSSETZUNGEN**

### **Begriff**

Homeoffice liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer „regelmäßig Arbeitsleistungen in der Wohnung“ erbringt. Es liegt somit keine Arbeitsverrichtung an einem beliebigen Ort vor, sondern in einer Privatwohnung.

Es kann sich dabei um die eigene Wohnung des AN handeln, aber auch um einen Zweitwohnsitz, die Wohnung der Partnerin, der Eltern etc.

Umfasst sind sowohl Arbeitsleistungen, bei denen Informations- und Kommunikationstechnik verwendet wird, als auch Arbeitsleistungen mit anderen Mitteln, wie beispielsweise die Bearbeitung von Papierunterlagen.

Eine regelmäßige Homeoffice-Tätigkeit liegt vor, wenn die Arbeitsleistung in der Wohnung nicht nur gelegentlich oder ausnahmsweise erbracht wird. Ein gewisses Mindeststundenausmaß ist jedoch nicht erforderlich.

**Beachte!**

Von der gesetzlichen Homeoffice-Bestimmung nicht erfasst sind jene Fälle, in denen entweder die Arbeitsleistung abseits einer Wohnung vereinbart ist (z.B. in einem Coworking-Space, an einem sonstigen öffentlichen Ort (Kaffeehaus, Park, Urlaubsort etc.)) oder wenn die Arbeitsleistung nicht regelmäßig in der Wohnung verrichtet wird.

Bei diesen Vereinbarungen handelt es sich um Teleworking (Telearbeit/ mobiles Arbeiten/ mobile working).

**Unabdingbarkeit**

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Arbeitserbringung im Homeoffice können nur abgeändert werden, wenn abweichende Regelungen im Kollektivvertrag, in der Betriebsvereinbarung oder in einem Dienstvertrag günstiger für den Arbeitnehmer sind.

**Kein Rechtsanspruch bzw. kein Weisungsrecht**

Eine Arbeitstätigkeit im Homeoffice ist zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu vereinbaren. Es besteht somit kein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Homeoffice.

Andererseits kann die Arbeitserbringung im Homeoffice auch nicht durch den Arbeitgeber einseitig angeordnet werden.

**Vereinbarung**

Die Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice muss mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden. Da keine besonderen Formvorschriften bestehen, kann Homeoffice auch mündlich oder stillschweigend vereinbart werden.

Eine schriftliche Vereinbarung ist zu Beweiszecken jedoch immer zu empfehlen.

**Hinweis**

Eine „Unterschriftlichkeit“ der Vereinbarung ist jedoch nicht gefordert. Das bedeutet, dass die Vereinbarung auch in elektronischer Form getätigt werden kann, wie etwa durch betriebliche IT-Tools, Handy-Signatur oder E-Mail.

**Bereitstellungsverpflichtung digitaler Arbeitsmittel, Aufwandsersatz und Pauschalabgeltung**

Der Arbeitgeber hat die für das regelmäßige Arbeiten im Homeoffice erforderlichen digitalen Arbeitsmittel (PC/Laptop, Telefonie (Handy) und Datenverbindung (Internet)) bereitzustellen.

Davon kann durch Vereinbarung abgewichen werden, wenn der Arbeitgeber die angemessenen und erforderlichen Kosten des Arbeitnehmers, für die Erbringung der Arbeitsleistung zur Verfügung gestellten digitalen Arbeitsmittel, trägt. Eine pauschale Abgeltung dieser Kosten ist möglich.

**Hinweis!**

Ist bereits eine private Internetverbindung (z.B. Flatrate) des Arbeitnehmers vorhanden, fallen keine „erforderlichen“ (im Sinne zusätzlichen) Kosten an. Aus Gründen der Rechtssicherheit kann jedoch eine Pauschalzahlung geleistet werden oder allfällige Kosten mit einer Überzahlung abgegolten werden.

Die tatsächliche Höhe dieser vom Arbeitgeber zu leistenden Abgeltung ist im Einzelfall festzulegen. Dies kann entweder in einer Einzelvereinbarung oder durch (freiwillige) Betriebsvereinbarung geregelt werden.

**Hinweis!**

Sofern keine monatlich gleichbleibende Pauschalzahlung vereinbart ist, sondern eine Puschalabgeltung aufgrund der konkret geleisteten Homeoffice-Tage erfolgt, sollte eine Regelung über die Fälligkeit in die Vereinbarung aufgenommen werden. Ähnlich wie bei Diäten/Reiseaufwandentschädigungen kann vereinbart werden, dass die Entschädigung für Homeoffice-Tage erst im der Leistung folgenden Monat abgerechnet wird.

### **Beendigungsmöglichkeiten**

Die Homeoffice-Vereinbarung kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum Monatsletzten gelöst werden (sog. außerordentliche Kündigung).

Wichtige Gründe können z.B. eine wesentliche Veränderung der betrieblichen Erfordernisse oder die Wohnsituation des Arbeitnehmers sein.

Die Monatsfrist ist dann nicht einzuhalten, wenn zwar ein wichtiger Grund vorliegt, aber dem kündigenden Vertragspartner die Einhaltung der Monatsfrist nicht möglich und/oder nicht zumutbar ist.

Daneben kann vertraglich eine ordentliche Kündigung oder der Ablauf einer Befristung vereinbart werden. Die einvernehmliche Lösung der Homeoffice-Vereinbarung ist ebenfalls möglich.

Stand: Mai 2022