

Factsheet

Neues Telearbeitsgesetz

Mit dem neuen Telearbeitsgesetz werden mit 1.1.2025 die steuer- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für Telearbeit auch außerhalb der Wohnung des Arbeitnehmers geschaffen.

„Telearbeit“ liegt vor, wenn regelmäßig Arbeitsleistungen insbesondere unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnologie erbracht werden und dies entweder in der Wohnung bzw. im Wohnhaus des Arbeitnehmers oder in einer von ihm selbst gewählten, nicht zum Unternehmen gehörenden Örtlichkeit erfolgt.

Somit kommen als Örtlichkeiten für die Telearbeit neben der Wohnung/dem Wohnhaus am Haupt- oder Nebenwohnsitz der Arbeitnehmer und einer Wohnung von deren Angehörigen etwa auch Räumlichkeiten von Coworking-Spaces oder anderen Arbeitnehmern gewählte Orte (wie etwa Internet-Cafés) in Betracht.

Kein Rechtsanspruch auf Telearbeit

Telearbeit kann **nur im Einvernehmen zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart** werden. Weder soll Telearbeit einseitig durch den Arbeitgeber angeordnet werden können, noch soll der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Telearbeit haben. Wesentlich für die Telearbeit ist, dass die Arbeitsleistung im Rahmen der Telearbeit regelmäßig und damit wiederholt in bestimmten Zeitabständen erbracht wird. Soll die Arbeitsleistung lediglich im Anlassfall außerhalb der Örtlichkeiten des Unternehmens erfolgen, ohne dass von den Arbeitsvertragsparteien weitere regelmäßige auswärtige Einsätze beabsichtigt wären, so liegt keine Telearbeit vor.

Die Regelungen hinsichtlich Bereitstellung von Arbeitsmitteln bleiben gegenüber den bisherigen Homeoffice-Regelungen grundsätzlich unverändert. So ist der Arbeitgeber zur Bereitstellung der im Zusammenhang mit regelmäßigen Arbeiten im Rahmen der Telearbeit stehenden erforderlichen digitalen Arbeitsmittel verpflichtet, wobei davon durch Vereinbarung auch abgewichen werden kann. Werden digitale Arbeitsmittel vom Arbeitnehmer bereitgestellt, hat der Arbeitgeber einen **angemessenen Kostenersatz** zu leisten (die Kosten können auch pauschaliert abgegolten werden).

Telearbeitspauschale

Auch im Bereich der Einkommensteuer kommt die neue Interpretation des Begriffs „Telearbeit“ zur Anwendung. In Zukunft wird daher ein Telearbeitspauschale ausgezahlt werden können. Die Voraussetzungen für die nicht steuerbare Inanspruchnahme eines Telearbeitspauschales bleiben gegenüber der bisherigen Rechtslage unverändert, das **Pauschale beträgt bis zu € 3 pro ausschließlichen Telearbeitstag und steht für höchstens 100 Tage im Kalenderjahr zu**. Ein allenfalls den Höchstbetrag von € 300 übersteigender Betrag stellt weiterhin steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, der im Wege der Veranlagung nachversteuert wird. Dass die berufliche Tätigkeit des Arbeitnehmers wie bisher ausschließlich in der Wohnung selbst ausgeübt wird, ist nicht mehr nötig.

Die Telearbeitstage und das gewährte Telearbeitspauschale sind vom Arbeitgeber wie bisher im Lohnkonto zu erfassen sowie am Lohnzettel bzw. in der Lohnbescheinigung anzugeben.

Die Geltendmachung von Ausgaben für **ergonomisch geeignetes Mobiliar** als Werbungskosten ist – wie bisher – unter der Voraussetzung möglich, dass kein steuerlich anerkanntes Arbeitszimmer vorliegt und das Mobiliar vom Arbeitnehmer für einen in der Wohnung eingerichteten Arbeitsplatz angeschafft wurde. Weiters muss der Arbeitnehmer zumindest 26 Telearbeitstage im Kalenderjahr geleistet haben.

Kontaktieren Sie uns gerne für ein persönliches Beratungsgespräch!

KPS Partner Steuerberatung | Wirtschaftsprüfung GmbH:

2353 Guntramsdorf: Klingerstraße 9 | **telefonisch** sind wir erreichbar unter: +43 (0) 2236 50 62 20

1010 Wien: Singerstraße 8/10 | **telefonisch** sind wir erreichbar unter: +43 (0) 1 38 84 410

oder per E-Mail unter: office@kps-partner.at