



# HOMEOFFICE

## STEUERLICHE UND BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE ASPEKTE

MAI 2021

MAG.<sup>A</sup> ANDREA FORTMÜLLER, STB<sup>IN</sup>  
FH-PROF. MAG. GREGOR REAUTSCHNIG, STB

ANDREA FREISTÄTTER | PATRICK GLETTLER | KATHLEEN GOLOB | JACQUELINE KATHARINA KLEINDIENST | KERSTIN KONRAD, BA | SABINE KÜHN |  
JAKOB MADEREBNER | MARCEL MEIROLD, BA | STEFAN PAIER | KATHARINA SITAR | CHRISTIAN STOISER, BA

FH-STUDIENRICHTUNG RECHNUNGSWESEN & CONTROLLING

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>1</b>
<b>FH CAMPUS 02</b>	<b>3</b>
<b>Kernaussagen</b>	<b>6</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>7</b>
<b>2 Begriffsdefinitionen und Rechtsgrundlagen des mobilen Arbeitens</b>	<b>10</b>
<b>2.1 Arbeitsrechtliche Vorschriften zum Homeoffice</b>	<b>11</b>
<b>2.1.1 Gesetzesgrundlagen und Begriffsdefinitionen des Arbeitsrechts</b>	<b>11</b>
<b>2.1.2 Arbeitszeitgesetz</b>	<b>13</b>
<b>2.1.3 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz im Homeoffice</b>	<b>14</b>
<b>2.2 Steuerrechtliche Vorschriften zum Homeoffice</b>	<b>16</b>
<b>2.2.1 Gesetzesgrundlagen und Begriffsdefinitionen des Steuerrechts</b>	<b>16</b>
<b>2.2.2 Steuerliche Vorschriften für Unternehmen</b>	<b>16</b>
2.2.2.1 Abzugsfähigkeit von Betriebsausgaben	16
2.2.2.2 Begünstigung von Essenszuschüssen	18
2.2.2.3 Bestimmungen über den Dienstort	19
2.2.2.4 Exkurs: 2.COVID-19-StMG	21
<b>2.2.3 Steuerliche Vorschriften für Dienstnehmer*innen</b>	<b>22</b>
2.2.3.1 Arbeitszimmer	22
2.2.3.2 Arbeitsmittel	23
2.2.3.3 Fahrtkosten	25
2.2.3.4 Exkurs: 2. COVID-19-StMG	26
<b>2.3 Sonstige Rechtsgrundlagen iZm Homeoffice</b>	<b>29</b>
<b>2.3.1 DSGVO</b>	<b>29</b>
<b>2.3.2 ASVG</b>	<b>30</b>
<b>2.3.3 Technische Fragestellungen iZm Homeoffice</b>	<b>30</b>
<b>3 Kostenerhebung</b>	<b>33</b>
<b>3.1 Kostenerhebung Bürooffice-Betrieb</b>	<b>34</b>
<b>3.1.1 Kosten der Unternehmen</b>	<b>34</b>
3.1.1.1 Miet- und Betriebskosten	34
3.1.1.2 Parkplatzkosten für MitarbeiterInnen	36
3.1.1.3 Ausstattungskosten	36

3.1.1.4	Kosten für gewährtes Jobticket.....	37
3.1.1.5	Gewährter Essenskostenzuschuss .....	37
<b>3.1.2</b>	<b>Kosten der Dienstnehmer*innen .....</b>	<b>38</b>
3.1.2.1	Fahrtkosten bei Nutzung des PKWs .....	38
3.1.2.2	Parkkosten.....	39
3.1.2.3	Fahrtkosten bei Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln .....	40
3.1.2.4	Kostenentlastung durch ein gewährtes Jobticket.....	40
3.1.2.5	Kostenentlastung durch Pendlerpauschale .....	40
3.1.2.6	Essenskosten .....	41
<b>3.2</b>	<b>Kostenerhebung Homeoffice-Betrieb .....</b>	<b>42</b>
<b>3.2.1</b>	<b>Kosten der Unternehmen .....</b>	<b>42</b>
3.2.1.1	Ausstattungskosten.....	43
3.2.1.2	Miet- und Betriebskostenentschädigung.....	43
<b>3.2.2</b>	<b>Kosten der Dienstnehmer*innen .....</b>	<b>44</b>
3.2.2.1	Ausstattungskosten.....	44
3.2.2.2	Miet- und Betriebskosten .....	44
3.2.2.3	Miet- und Betriebskostenentschädigung.....	44
3.2.2.4	Essenskosten .....	44
<b>3.3</b>	<b>Zwischenfazit .....</b>	<b>45</b>
<b>4</b>	<b>Finanzielle Folgewirkungen durch Kombination der Varianten Büro- und Homeoffice.....</b>	<b>48</b>
<b>4.1</b>	<b>Mehrkosten und Sparpotentiale für Unternehmen .....</b>	<b>48</b>
4.1.1	Miet- und Betriebskosteneinsparungen .....	48
4.1.2	Jobticketkosten .....	50
4.1.3	Parkplatzkosten.....	50
4.1.4	Ausstattungskosten .....	51
4.1.5	Miet- und Betriebskostenentschädigung .....	51
4.1.6	Essenskostenzuschuss .....	52
<b>4.2</b>	<b>Mehrkosten und Sparpotenziale für Dienstnehmer*innen .....</b>	<b>53</b>
4.2.1	Fahrtkosteneinsparungen mit dem eigenen PKW .....	53
4.2.2	Parkkosteneinsparungen .....	54
4.2.3	Kosteneinsparung öffentliche Verkehrsmittel.....	54
4.2.4	Mehrkosten durch den Jobticketentfall .....	55
4.2.5	Mehrkosten durch den Verlust des Pendlerpauschales .....	55
4.2.6	Essensmehrkosten.....	56

<b>4.2.7</b>	<b>Zusätzliche Ausstattungskosten Homeoffice</b> .....	<b>56</b>
<b>4.2.8</b>	<b>Zusätzliche Miet- und Betriebskosten</b> .....	<b>57</b>
<b>4.2.9</b>	<b>Miet- und Betriebskostenentschädigung</b> .....	<b>57</b>
<b>4.3</b>	<b>Monetäre Auswirkungen des Homeoffice unter Einführung eines Desksharing-Modells</b> .....	<b>58</b>
<b>4.3.1</b>	<b>Berechnungsvariante: PKW-Anreise</b> .....	<b>58</b>
4.3.1.1	monetäre Auswirkungen in Unternehmen.....	59
4.3.1.2	monetäre Auswirkungen für Dienstnehmer*innen.....	60
4.3.1.3	Quintessenz.....	60
<b>4.3.2</b>	<b>Berechnungsvariante: PKW-Anreise nach neuer Rechtslage</b> .....	<b>61</b>
4.3.2.1	monetäre Auswirkungen in Unternehmen.....	61
4.3.2.2	monetäre Auswirkungen für Dienstnehmer*innen.....	62
<b>5</b>	<b>Empirische Erhebung</b> .....	<b>63</b>
<b>5.1</b>	<b>Ergebnisse Arbeitgeber*innen Befragung</b> .....	<b>66</b>
<b>5.2</b>	<b>Ergebnisse der Arbeitnehmer*innen Befragung</b> .....	<b>78</b>
<b>6</b>	<b>Fazit</b> .....	<b>86</b>
<b>Literatur</b>	.....	<b>88</b>
<b>Autor*innen</b>	.....	<b>94</b>
<b>Impressum</b>	.....	<b>95</b>

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Grundgesamtheit der empirischen Untersuchung .....	64
Abbildung 2:	Unternehmenskultur .....	66
Abbildung 3:	erwartete Auswirkung von Homeoffice auf Zufriedenheit, Gehaltsverhandlungen und Produktivität der Mitarbeiter*innen.....	67
Abbildung 4:	Erwartete Entwicklung der Gesamtkosten bei Einführung bzw. Ausbau von Homeoffice .	67
Abbildung 5:	Zusätzliche Softwarekosten, um Homeoffice zu ermöglichen .....	68
Abbildung 6:	Fringe Benefits, die der Belegschaft ggf. gewährt werden.....	69
Abbildung 7:	Fringe Benefits, die bei Ausweitung des Homeoffice reduziert bzw. gestrichen werden sollten:.....	70
Abbildung 8:	Büroräumlichkeiten nach Eigentums- und Mietverhältnissen .....	70
Abbildung 9:	Organisation der Büros: Mitarbeiter pro Zimmer .....	71
Abbildung 10:	Flexibilität der Büro-Organisation: fallen Änderungen leicht oder nicht? .....	71
Abbildung 11:	Möglichkeit zusätzlicher Mieteinnahmen bei Einführung bzw. Ausbau des Homeoffice ...	72
Abbildung 12:	Homeoffice und Desksharing.....	73
Abbildung 13:	Einsatz von Desksharing in Unternehmen sowie dessen Form nach Unternehmensgröße	74
Abbildung 14:	Einsatz von Desksharing in Unternehmen sowie dessen Form nach Bezirken der Steiermark .....	74
Abbildung 15:	Sinnhaftigkeit von Homeoffice mit oder ohne Desksharing.....	75
Abbildung 16:	Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen mit Desksharing .....	75
Abbildung 17:	Anzahl der Tage im Homeoffice IST vs. Wunsch.....	76
Abbildung 18:	Anzahl der Tage im Homeoffice IST vs. Wunsch.....	77
Abbildung 19:	Anzahl Homeoffice Tage pro Woche nach Alter-Ist vs. Wunsch .....	78
Abbildung 20:	Anzahl Homeoffice Tage pro Woche nach Geschlecht Ist vs. Wunsch.....	79
Abbildung 21:	Anzahl Homeoffice Tage pro Woche und Kinder-Ist vs. Wunsch .....	79
Abbildung 22:	Anzahl der Homeoffice Tage pro Woche nach Distanz zum Arbeitsplatz- Ist vs. Wunsch ..	80
Abbildung 23:	Bereitschaft, den Arbeitsplatz zu teilen (Desksharing) in Abhängigkeit der Distanz zum Arbeitsplatz .....	81
Abbildung 24:	Büro- bzw. IT-Ausstattung: Existenz und Kostenübernahme .....	82
Abbildung 25:	Verwendung von Verkehrsmitteln in % der Fahrten .....	83
Abbildung 26:	Anteil der befragten Mitarbeiter*innen, die eine Veränderung privater Kosten angeben	84
Abbildung 27:	Veränderung der Kosten für die eigene Verpflegung an einem Homeoffice-Tag in Euro...	85
Abbildung 28:	Zurverfügungstellung eines Gratisparkplatzes und Parkkosten, falls es keinen gibt .....	85

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Miet- und Betriebskosten im reinen Bürooffice DG .....	35
Tabelle 2:	Parkplatzkosten im reinen Bürooffice DG.....	36
Tabelle 3:	Ermittlung der Anschaffungskosten der digitalen Grundausstattung .....	36
Tabelle 4:	Ermittlung der Anschaffungskosten der ergonomischen Büroausstattung .....	37
Tabelle 5:	Treibstoffkosten bei PKW-Nutzung iZm reinem Bürooffice .....	38
Tabelle 6:	KM-abhängige Instandhaltungsaufwendungen bei PKW-Nutzung iZm reinem Bürooffice .....	39
Tabelle 7:	Parkplatzkosten iZm reinem Bürooffice .....	39
Tabelle 8:	Ticketpreise öffentlicher Verkehrsmittel.....	40
Tabelle 9:	Ausstattung Homeoffice (variable Dateneingabe) .....	42
Tabelle 10:	Miet- und Betriebskostenentschädigung im reinen Homeoffice DG.....	43
Tabelle 11:	Dienstgeber*innenkosten bei parallelem BO und HO pro Jahr und Mitarbeiter*in .....	46
Tabelle 12:	Dienstnehmer*innenkosten bei reinem Bürooffice-Betrieb .....	46
Tabelle 13:	Dienstnehmer*innenkosten bei reinem Homeoffice-Betrieb .....	47
Tabelle 14:	Mietkosteneinsparung je Dienstnehmer*in pro Jahr .....	49
Tabelle 15:	Betriebskosteneinsparung pro Dienstnehmer*in.....	49
Tabelle 16:	Jobticketkosteneinsparung pro Dienstnehmer*in.....	50
Tabelle 17:	Parkplatzkosteneinsparung pro DN .....	50
Tabelle 18:	Veränderung Ausstattungskosten .....	51
Tabelle 19:	Miet- und Betriebskostenentschädigung für Homeoffice pro Dienstnehmer*innen.....	52
Tabelle 20:	Wegfall Essenzuschuss .....	52
Tabelle 21:	Treibstoffeinsparungen für Dienstnehmer*innen .....	53
Tabelle 22:	Kilometerabhängige Fahrzeuginstandhaltungskosteneinsparungen .....	54
Tabelle 23:	Keine Gratisparkplätze DN .....	54
Tabelle 24:	Kosteneinsparungen öffentlicher Verkehr.....	55
Tabelle 25:	Kosteneinsparungen Jobticket.....	55
Tabelle 26:	Reduktion der Pendlerpauschale.....	56
Tabelle 27:	Essensmehrkosten .....	56
Tabelle 28:	Zusätzliche Ausstattungskosten Homeoffice .....	57
Tabelle 29:	Miet- und Betriebskostenentschädigungen .....	58
Tabelle 30:	Kosteneffekte bei Unternehmen unter Einsatz eines Desksharing-Modells (PKW) .....	59
Tabelle 31:	Kosteneffekte bei Mitarbeiter*innen unter Einsatz eines Desksharing-Modells (PKW) .....	60
Tabelle 32:	Kosteneffekte bei Unternehmen (nRL) unter Einsatz eines Desksharing-Modells (PKW).....	61
Tabelle 33:	Kosteneffekte bei Mitarbeiter*innen (nRL) unter Einsatz eines Desksharing-Modells (PKW)....	62

# Abkürzungsverzeichnis

2.COVID-19-StMG	2. COVID-19-Steuermaßnahmengesetz
AfA	Absetzung für Abnutzung
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
ArbIG)	Arbeitsinspektionsgesetz
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
ARG	Arbeitsruhegesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz
BMSGPK	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pfleg und Konsumentenschutz
BDG	Beamten-Dienstrechtsgesetz
BO	Bürooffice
DB	Dienstgeberbetragspflicht zum FLAG
DHG	Dienstnehmerhaftpflichtgesetz
EStG	Einkommensteuergesetz
GWG	geringwertiges Wirtschaftsgut
HO	Homeoffice
KommSt	Kommunalsteuer
KSW	Kammer der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer
KV	Kollektivvertrag

# Vorwort

Mitte März 2020 verkündete die Regierung als Reaktion auf den Ausbruch der Covid-19-Pandemie den ersten landesweiten Lockdown. Eine Vielzahl an Unternehmen und Institutionen musste innerhalb weniger Tage auf Homeoffice-Betrieb umstellen. Das bislang wenig beachtete Randthema Homeoffice wurde über Nacht zur schieren Notwendigkeit der Arbeitsorganisation. Die rasche Umstellung auf den Homeoffice-Betrieb zeigte auch, welche Potenziale die Digitalisierung in sich birgt.

Zahlreiche Forschungsarbeiten und Umfragen wurden dem Thema Homeoffice gewidmet. Auch die Studienrichtung Rechnungswesen & Controlling der FH CAMPUS 02 hat dabei ihren Beitrag geleistet und sich auf ihr ureigenstes Metier fokussiert: monetäre Fakten. Die vorliegende Studie analysiert die rein finanziellen Folgewirkungen des Homeoffice-Betriebes in Kombination mit dem konventionellen „Bürooffice“-Betrieb. Auf Basis eines Rechenmodells in Verbindung einer Befragung von Unternehmer\*innen und Mitarbeiter\*innen wird gezeigt, welche zusätzlichen Kosten durch das Homeoffice entstehen und wo sich Einsparungen erzielen lassen. Betrachtet werden beide Seiten: Unternehmen und Arbeitnehmer\*innen.

Anhand des Rechenmodells wird ersichtlich, ob unter dem Strich eine Kosteneinsparung erzielt werden und falls ja, unter welchen Voraussetzungen und ab wie vielen Homeoffice-Tagen pro Woche sich Arbeitgeber\*innen und Arbeitnehmer\*innen tatsächlich Kosten sparen können. Das Rechenmodell ermöglicht die Berücksichtigung vieler Einflussfaktoren wie bspw. die Distanz zur Arbeit, Kosten der Homeoffice-Ausstattung, deren Übernahme durch Unternehmen oder Arbeitnehmer\*innen, Essenszuschüsse uvm. Darüber hinaus wurde auch die steuerliche Absetzbarkeit der Kosten nach alter und neuer Rechtslage in Verbindung mit dem 2. COVID-19-StMG beurteilt und die finanziellen Folgen abgeleitet.

Die Entwicklung des Rechenmodells sowie die Konzeption bzw. Durchführung der empirischen Erhebung wurden im Rahmen zweier Studierenden-Projekte der Studienrichtung Rechnungswesen & Controlling durchgeführt.

Das Studierenden-Team umfasste folgende Bachelor- und Master-Studierende:

Andrea Freistätter, Patrick Glettler, Kathleen Golob, Jacqueline Katharina Kleindienst, Kerstin Konrad, BA, Sabine Kühn, Jakob Maderebner, Marcel Meirold, BA, Stefan Paier, Katharina Sitar sowie Christian Stoiser, BA.

Als Autor\*innen der Studie möchten wir uns herzlich bei den Studierenden für ihr Engagement bedanken. Ohne ihre tatkräftige Unterstützung wäre die vorliegende umfassende Erhebung nicht möglich gewesen.



---

Mag.ª Andrea Fortmüller, StB<sup>in</sup>

Studienrichtung RWC  
CAMPUS 02  
Fachhochschule der Wirtschaft GmbH



---

FH-Prof. Mag. Gregor Reautschnig, StB

Studienrichtung RWC  
CAMPUS 02  
Fachhochschule der Wirtschaft GmbH

# FH CAMPUS 02

Als Fachhochschule der Wirtschaft hat sich die FH CAMPUS 02 in Graz deutliche Schwerpunkte gesetzt: Die akademische Qualifizierung für berufliche Aufgaben in Kernfeldern des unternehmerischen Erfolgs, den stetigen Wissenstransfer zwischen Wirtschaft und Fachhochschule sowie die Förderung der Entwicklung persönlicher Sozial-, Führungs- und Wirtschaftskompetenzen. Die enge Vernetzung mit der Wirtschaft sichert den unmittelbaren Praxisbezug durch aktuelle Projekte mit konkreten Aufgabenstellungen aus den Unternehmen.

## Rechnungswesen & Controlling

Die Studienrichtung Rechnungswesen & Controlling bildet die Schnittstelle zwischen topaktuellem Know-how und dem Bedarf der Wirtschaft. Zu folgenden Themenfeldern werden wissenschaftliche Studien und praxisnahe Analysen erarbeitet:

- **Digitalisierung von Rechnungswesen & Controlling in der KMU-Praxis**

Der Megatrend der Digitalisierung stellt das Rechnungswesen und das Controlling vor neue Herausforderungen. Der Trend bietet allerdings auch Chancen, die es zu nutzen gilt.

Die Digitalisierung führt zur Automatisierung ganzer Rechnungslegungsprozesse und bringt grundlegende Veränderungen in Organisation, Abläufen und Geschäftsmodellen mit sich. Zudem wachsen die Bedrohungen durch Cybercrime. Kosten und Nutzen der Digitalisierung sollen dabei ebenso einer eingehenden Analyse unterzogen werden, wie die Folgewirkungen auf die IT-Sicherheit, das interne Kontrollsystem (IKS) und das Risikomanagement sowie auf das Prozess- und Wissensmanagement.

Der klassische Führungskreislauf von Zielsetzung, Planung, Steuerung und Reporting wird weiterhin bestehen bleiben. Es gilt jedoch, die Potenziale der Digitalisierung auch für die Unternehmenssteuerung zu nutzen. Insbesondere der Umgang mit exponentiell steigendem Datenvolumen wird zum Erfolgsfaktor (Big Data). Unternehmensspezifische Lösungen für ein Controlling 4.0 sind zu entwickeln. Kleinst-, Klein- und Mittlere Unternehmen (KMU) sollen in die Lage versetzt werden, die relevanten Informationen aus internen und externen Datenquellen gezielt zu analysieren, um fundierte Entscheidungen treffen zu können. Es ist notwendig, das Spannungsfeld zwischen praktikabler Anwendbarkeit und Verständlichkeit sowie ausreichend wissenschaftlich-theoretischer Fundierung optimal aufzulösen.

Es ist zudem zu untersuchen, wie sich das Anforderungsprofil an Controllerinnen und Controller durch die Digitalisierung verändert, um über den Transfer in die Lehre einen bedarfsgerechten Kompetenzaufbau der Studierenden zu gewährleisten.

Bezugnehmend auf die zentrale F&E-Digitalisierungsstrategie der FH CAMPUS 02 ist dieser Schwerpunkt den Themenbereichen „Digitales KMU auf Unternehmensebene“ und „Digitale interne Prozesse in KMU“ zuzuordnen.

- **Nachhaltige Unternehmensführung & Gesellschaftliche Verantwortung**

Gesellschaftlich verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln von Unternehmen („Corporate Social Responsibility“) umschreibt den freiwilligen Beitrag der Wirtschaft zu einer nachhaltigen Entwicklung, der über die gesetzlichen Forderungen hinausgeht. Nachhaltige Unternehmensführung umfasst neben der ökologischen und der ökonomischen Dimension auch die soziale Komponente und erfordert ein entsprechendes Handeln von Seiten der Unternehmen. Dies betrifft alle Unternehmensbereiche, beginnend bei den klassischen betrieblichen Wertschöpfungsbereichen Beschaffung, Produktion und Absatz bis hin zu Organisation, Rechnungswesen und Controlling.

Eine Zielrichtung dieses Schwerpunktes ist die konzeptionelle Entwicklung von praxisorientierten Nachhaltigkeitsmodellen für Unternehmen. Reine Entwicklung und Integration von Instrumenten sind dazu allerdings nicht ausreichend. Um die Umsetzung dieser nachhaltigen Maßnahmen auch zu garantieren, müssen diese unmittelbar an das Kerngeschäft des jeweiligen Unternehmens anknüpfen. Dazu ist eine detaillierte Auseinandersetzung mit den Unternehmensbereichen, -zielen und -strategien notwendig. Eine Möglichkeit, um die Einbindung der nachhaltigen Unternehmensführung in die Unternehmensstrategie und die Durchführung von operativen Nachhaltigkeitsentscheidungen zu gewährleisten, ist der Aufbau eines „Sustainability Controlling“. Aus diesem werden Daten generiert und die Leistungen anhand der drei Nachhaltigkeitsdimensionen analysiert.

Sustainability Reporting kommuniziert die Leistungen an die Stakeholder und ist somit ein Teil einer erfolgreichen Kommunikationsstrategie. Diesem Bereich ist insofern steigende Bedeutung beizumessen, als durch gesetzliche Neuerungen sowohl national als auch international immer mehr Unternehmen aufgefordert werden, ihr Engagement in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange in Form von nichtfinanziellen Berichten offen zu legen.

Ein weiteres Betätigungsfeld dieses Schwerpunktes liegt in der empirischen Untersuchung von volkswirtschaftlichen Effekten. Die Bedeutung von Projekten, Veranstaltungen und weiteren Aktivitäten, die die

regionale Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen erhöhen, wird anhand von etablierten makroökonomischen Wertschöpfungsmodellen objektiv und datenbasiert untersucht. Beispielhafte Fragenstellungen sind:

Welche regionalwirtschaftlichen Effekte entstehen durch ein Investitionsprojekt?

... ergeben sich durch Änderungen im Steuer- / Transfersystem?

... bringen Sport- oder Kulturveranstaltungen?

... entstehen durch touristische Aktivitäten bzw. Projekte?

... generieren Sport- oder Kulturvereine?

Regionalwirtschaftliche Effekte werden hier definiert als Auswirkungen auf die regionale Wertschöpfung, die regionale Beschäftigung, das regionale Einkommen sowie Steuern und Abgaben. Es werden direkte, indirekte und induzierte Effekte quantifiziert.

# Kernaussagen

## Für Unternehmen können folgende Feststellungen getroffen werden:

- Die Einführung bzw. der Ausbau des Homeoffice würde ohne Nutzung des Desksharings zu Mehrkosten führen. Derzeit setzen nur rund 20% der befragten steirischen Unternehmen Desksharing ein.
- Die Unternehmen selbst gaben im Zuge der Umfrage mehrheitlich an, dass durch den Einsatz von Homeoffice die Kosten sinken dürften (46,8% stimmten der Aussage zu, 39,2% lehnten die Aussage ab, 14,1% waren un schlüssig).
- Würden Unternehmen Desksharing in einer der möglichen Formen umsetzen, könnten sie ua. aufgrund der Reduktion von Miet- und Betriebskosten bereits ab einem Tag Homeoffice pro Woche einen finanziellen Vorteil lukrieren.
- Werden steuerrechtliche Neuerungen des 2. COVID-19-StMG berücksichtigt, vermindert sich zwar dieser Vorteil, an der grundlegenden Aussage ändert sich jedoch unter den getroffenen Prämissen nichts: Homeoffice bleibt für Unternehmen ab einem Tag pro Woche finanziell lukrativ.
- Dass die Einführung von Homeoffice auch ohne Desksharing sinnvoll sei, gaben 54,3% der befragten Unternehmen an. Rund 39,2% waren nicht dieser Meinung, bei 6,5% Enthaltungen. Der Aussage, dass Homeoffice die Mitarbeiterzufriedenheit steigern könne, stimmten 86,7% zu, eine Verbesserung der Position bei Gehaltsverhandlungen bejahten 64,1% der befragten Unternehmen.
- Unternehmen gaben im Zuge der Befragung an, dass sie ein bis zwei Tage Homeoffice pro Woche als sinnvoll erachten würden.

## Für Arbeitnehmer\*innen können folgende Feststellungen getroffen werden:

- Die für den Homeoffice-Betrieb erforderliche Büro- und IT-Ausstattung wird bislang überwiegend durch die Arbeitnehmer\*innen selbst getragen.
- Kosteneinsparungen der Anreise zum Arbeitsplatz (PKW-Betriebskosten, Jahresticket oä.) hätten nach alter Rechtslage erst ab drei Tagen Homeoffice pro Woche zu einem monetären Vorteil geführt.
- Die im Rahmen des 2. COVID-19-StMG erleichterte Absetzbarkeit ausgewählter (Werbungs-)Kosten des Homeoffice führt zu einer deutlichen Verbesserung der Situation für Arbeitnehmer\*innen: unter der Annahme eines durchschnittlichen, mit dem PKW zurückgelegten Anfahrtsweges von 27 km wird Homeoffice ab zwei Tagen pro Woche monetär vorteilhaft.
- Im Zuge der Befragung gaben Arbeitnehmer\*innen an, sich ein bis zwei Homeoffice-Tage pro Woche zu wünschen. Eine Mehrheit würde dafür auch die Einführung des Desksharing mittragen.

# 1 Einleitung

Noch im Jahr 2019 war Homeoffice – also das Arbeiten von zu Hause – nur wenigen Einzelpersonen vorbehalten, auch wenn im überwiegenden Teil der Unternehmen die Möglichkeit des Homeoffice grundsätzlich bestanden hätte. Zu groß waren rechtlichen Unsicherheiten beispielsweise in Bezug auf den Arbeitnehmer\*innenschutz, zu groß die Bedeutung der physischen Anwesenheit im Büro sowie Vorbehalte hinsichtlich mangelnder Kontrollmöglichkeiten und der Qualität der Arbeitsleistung.<sup>1</sup>

Durch die von COVID-19 ausgelösten Lockdown-Maßnahmen war die Arbeitswelt gezwungen, radikal umzudenken und sich anzupassen. Innerhalb kürzester Zeit musste die Möglichkeit für Mitarbeiter\*innen geschaffen werden, ihrer Arbeit aus den eigenen vier Wänden nachzugehen. So arbeiteten im April 2020 33% aller Beschäftigten im Homeoffice; Beschäftigte mit Hochschulabschluss sogar zu 70%.<sup>2</sup> Die Krise hat bewiesen, dass Homeoffice in vielen Branchen möglich ist und dass Homeoffice auch in Zukunft zum beruflichen Alltag werden kann. Über 80% der Unternehmen gehen davon aus, dass die Nutzung von Homeoffice auch nach COVID-19 höher sein wird als noch im Jahr 2019.<sup>3</sup> Es scheint, als entwickelte sich Homeoffice zum dauerhaften Begleiter, der aus einer modernen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken ist. Eine bislang nur von Einzelnen genutzte Möglichkeit, könnte Teil des Arbeitsalltags werden. Umso wichtiger ist es für Unternehmen, frühzeitig die Wünsche und Bedürfnisse der Arbeitnehmer\*innen zu erkennen und so kostengünstig auf dieses veränderte Arbeitsverhalten reagieren zu können.

Aufgrund der Aktualität dieses Themas wurden zahlreiche Studien durchgeführt: zur Nutzung, zur Produktivität, zum Wohlbefinden und zur psychischen Gesundheit von Arbeitnehmer\*innen. Ein wenig beachteter Aspekt in diesen Studien ist der Kostenfaktor bzw. mögliche Einsparungspotentiale nicht nur für Arbeitgeber\*innen, sondern auch für Arbeitnehmer\*innen. Diese finanzielle Seite in Verbindung mit der derzeitigen Unternehmenskultur und der Zufriedenheit der Mitarbeiter\*innen wurde in der nun vorliegenden Studie untersucht. Ziel der Untersuchung ist es, die möglichen finanziellen Auswirkungen der Homeoffice-Nutzung zu quantifizieren und dabei den Einfluss (steuer-)rechtlicher Rahmenbedingungen, der Büroorganisation sowie soziodemographischer Parameter transparent zu machen.

Zentraler Bestandteil der Untersuchung ist die Entwicklung eines Rechenmodells, welches eine möglichst große Zahl an Einflussfaktoren berücksichtigt und dabei die rein finanziellen Auswirkungen aufzeigt, die aufgrund von Änderungen dieser Einflussfaktoren geschehen. Das Rechenmodell bietet die variable Einstellbarkeit ausgewählter kostentreibender Parameter: Distanz zur Arbeit, Anzahl der Homeoffice-Tage, Einsatz von Desksharing und nicht zuletzt die Frage der Übernahme von mit dem Homeoffice-Betrieb verbundenen

---

<sup>1</sup> Vgl. KELLNER u.a. (2019), in: DELOITTE CONSULTING GMBH (Hrsg), Onlinequelle [18.07.2020].

<sup>2</sup> Vgl. PAŠKVAN u.a. (2020), in: STATISTIK AUSTRIA (Hrsg).

<sup>3</sup> Vgl. KELLNER u.a. (2019), in: DELOITTE CONSULTING GMBH (Hrsg), Onlinequelle [18.07.2020].

Kosten durch Arbeitgeber\*innen uvm. Im Zuge der Entwicklung des Rechenmodells war nicht nur die Erhebung entsprechender (statistischer) Daten anhand Literaturrecherche nötig. Um bspw. Aussagen über den durchschnittlichen Raumbedarf pro Arbeitnehmer\*in, Kosten für Mieten oder Parkplätze treffen zu können, mussten auch die rechtlichen Rahmenbedingungen hinsichtlich ihres Einflusses auf die Kosten analysiert werden. Nicht zuletzt die Frage der steuerlichen Absetzbarkeit der mit Homeoffice verbundenen Kosten hat dabei maßgebliche Bedeutung.

Eine hohe Variabilität des Rechenmodells hinsichtlich der Einflussfaktoren muss folgerichtig zu einer ähnlich hohen Variabilität der Ergebnisse führen. Auf individuelle Verhältnisse zugeschnittene Analysen mögen für den Einzelnen bzw. die Einzelne von hoher Relevanz sein, im Rahmen einer Studie sind jedoch allgemeingültigere Aussagen vorzuziehen. Ziel war es daher, repräsentative Ergebnis-Varianten darzustellen. Das Rechenmodell bzw. dessen Parameter war einem Realitäts-Check in Form einer empirischen Erhebung zu unterwerfen. Es wurde daher eine Befragung von Arbeitgeber\*innen und Arbeitnehmer\*innen durchgeführt.

Hinsichtlich der Zielgruppe der Umfrage erfolgten einige Abgrenzungen. Aufgrund der Ähnlichkeit der Aufgabengebiete, welche Tätigkeiten umfassen, die sich gut im Homeoffice-Betrieb abwickeln lassen, wurde der Fokus einerseits auf Rechnungswesen- und Controlling-Abteilungen mittelgroßer und großer Unternehmen sowie andererseits auf Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzleien gelegt. Ein weiterer Grund für diese Fokussierung war die Annahme, dass bei den Arbeitnehmer\*innen der Finanzbereiche ein höheres Augenmerk auf private Finanzen gelegt werden könnte als bei Menschen mit gänzlich anderen Tätigkeiten und Aufgabengebieten: wer täglich mit der Erfassung und bzw. oder Analyse von Unternehmens-Finanzdaten beschäftigt ist, wird auch sein eigenes Ausgabeverhalten genauer im Blick behalten.

Die Umfrage wurde von Ende Juli bis Ende September 2020 durchgeführt. Der gewählte Zeitraum kann aus mehreren Gründen zu erkenntnisreichen Aussagen führen: Arbeitgeber\*innen und Arbeitnehmer\*innen verfügten über erste persönliche Erfahrungen über das Arbeiten von zu Hause aus. Es war anzunehmen, dass der Großteil der Zielgruppe seit Beginn der Lockdown-Maßnahmen Mitte März 2020 über mehrere Wochen im Homeoffice arbeiten musste und dabei auch erste Eindrücke über persönliche Kosteneffekte (Mehrausgaben und Einsparungen) gewinnen konnte. Ist man über einen längeren Zeitraum gezwungen, sich an geänderte Umstände anzupassen, kann dies einen Nachdenkprozess über gängige Strukturen und Arbeitspraktiken in Gang setzen – sowohl auf Seite der Arbeitgeber\*innen als auch auf Seite der Arbeitnehmer\*innen. Andererseits bestand auch das Risiko, dass in einer Zeit erzwungener Anpassungsmaßnahmen dem Thema Homeoffice eine gewisse Abneigung entgegengebracht werden könnte, zumal im Zuge des Lockdowns Homeoffice häufig mit Homeschooling zu vereinen war.

Eine Erhebung finanzieller Auswirkungen des Arbeitsmodells „Homeoffice“ wäre unvollständig, würde man nicht auch das Desksharing-Modell – also das Teilen eines Arbeitsplatzes durch mehrere Mitarbeiter\*innen

– miteinbeziehen. Es wurde daher ebenfalls erhoben, ob Unternehmen Desksharing als ein zukunftsfähiges Modell der Arbeitsweltgestaltung ansehen und überlegen, dieses aufgrund möglicher Einsparungspotentiale in Zukunft einzuführen. Die Arbeitnehmer\*innen wurden wiederum befragt, ob sie bereit wären, auf einen exklusiven Arbeitsplatz zu verzichten, wenn sie ihre Arbeit im Gegenzug einen oder mehrere Tage im Homeoffice erledigen könnten.

Um die sich daraus ergebenden quantitativen Ergebnisse für Unternehmen nutzbar machen zu können, wurden ebenfalls qualitative Informationen erhoben, beispielsweise zu den Bedürfnissen und Wünschen der Arbeitnehmer\*innen betreffend die Anzahl der Arbeitstage pro Woche im Homeoffice. Nicht erhoben wurde, welchen Wert Arbeitnehmer\*innen dem Faktor Zeit (aufgrund des Wegfalles von Wegzeiten) sowie dem Faktor Mensch (aufgrund des Wegfalles sozialer Kontakte) beimessen. Eine Quantifizierung dieser unbestritten wichtigen Faktoren erschien den Autor\*innen der Studie mit zu vielen Unsicherheiten behaftet.

Die vorliegende Studie teilt sich in 7 Kapitel: die systematische Aufbereitung des rechtlichen Rahmens in Kapitel 2 soll den Leserinnen und Lesern einen kompakten Überblick über die relevante Gesetzgebung ermöglichen. Anhand von Gesetzen, aktuellen Studien, Statistiken und vorhandenen Literaturquellen werden arbeits- und steuerrechtliche Rahmenbedingungen aus Sicht der Unternehmen und Dienstnehmer\*innen untersucht. Daneben werden auch die DSGVO sowie das ASVG hinsichtlich der Zusammenhänge mit dem Homeoffice beleuchtet. Auf die Anforderungen an die technische sowie räumliche Infrastruktur eines Homeoffice wird ebenfalls eingegangen.

In Kapitel 3 und 4 erfolgt eine Darstellung der erhobenen Kosten für Unternehmen und Arbeitnehmer\*innen. In einem ersten Schritt werden die Kosten für den reinen Bürobetrieb (in der Folge „Bürooffice“ bezeichnet) erläutert. Im nächsten Schritt werden die Kosten der Unternehmen und Arbeitnehmer\*innen im Zusammenhang mit einem reinen Homeoffice-Betrieb beschrieben.

Ausgehend von den Basisvarianten „reines Bürooffice“ bzw. „reines Homeoffice“ erfolgt in Kapitel 5 die Analyse verschiedener Kombinationen beider Arbeitsformen in Abhängigkeit der Homeoffice-Tage pro Woche. Diese Varianten wurden unter der Prämisse des Desksharings berechnet, da für Unternehmen ohne eine (anteilige) Reduktion der Büroflächen keine finanzielle Vorteilhaftigkeit darstellbar wäre. Die monetären Auswirkungen der kombinierten Varianten werden für Unternehmen und Arbeitnehmer\*innen separat aufgezeigt.

Studiendesign und Ergebnisse der empirischen Erhebung werden in Kapitel 6 getrennt nach Unternehmer\*innen und Arbeitnehmer\*innen dargestellt. Das Fazit des Kapitel 7 fasst die Ergebnisse noch einmal in kompakter Form zusammen.

## 2 Begriffsdefinitionen und Rechtsgrundlagen des mobilen Arbeitens

Für die als Heimarbeit bekannte Form des Arbeitens, finden sich nicht nur in der Literatur, sondern auch im Arbeitsalltag zahlreiche Synonyme wie „Arbeit 4.0“, „Telearbeit“, „mobile working“, „e-working“ oder „entgrenzte Arbeit“<sup>4</sup>. Gesetzlich war der Begriff im österreichischen Arbeitsrecht lange nicht definiert. Erst im Begutachtungsentwurf des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes 2021 (AVRAG) findet sich erstmals, wenn auch eine sehr engmaschige Definition. Im Folgenden werden die verschiedenen Definitionen erläutert, um eine arbeitsrechtliche Grundlage für die Studie zu schaffen.

In der europäischen Rahmenvereinbarung zur Telearbeit wird diese als Tätigkeit beschrieben, welche sowohl in als auch außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte verrichtet werden kann. Es handelt sich um eine flexible Arbeitsform, bei welcher die Beschäftigten ihre Arbeit teilweise oder vollumfänglich aus dem privaten Umfeld heraus ausführen können.<sup>5</sup> Sie hat regelmäßig unter der Verwendung von geeigneten Informationstechnologien zu erfolgen<sup>6</sup> und ist einvernehmlich zwischen dem Unternehmen und dessen Dienstnehmer\*innen zu vereinbaren.<sup>7</sup>

In der Praxis ist die alternierende Telearbeit am häufigsten anzutreffen.<sup>8</sup> Sie liegt vor, wenn sowohl die Betriebsstätte des Unternehmens als auch die privaten Räumlichkeiten der jeweiligen Dienstnehmer\*innen als Dienstorte definiert wurden.<sup>9</sup> Ein exklusiver Arbeitsplatz für den betreffenden Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin ist nicht zwingend erforderlich. Die Mitbenützung eines Arbeitsplatzes in der jeweiligen Betriebsstätte ist ausreichend und wird als Desksharing bezeichnet. Die Verteilung der Anwesenheitszeiten im Unternehmen und der Telearbeitszeit kann festgelegt oder frei wählbar sein.<sup>10</sup>

Die Begriffe ‚Mobile Working‘ und ‚Homeoffice‘ sind der Telearbeit unterzuordnen.<sup>11</sup> Mobile Working umfasst im Wesentlichen eine weitläufigere Definition des Arbeitsortes.<sup>12</sup> Die Ausübung der Beschäftigung im Rahmen eines Dienstverhältnisses ist nicht an bestimmte Örtlichkeiten gebunden. Das Homeoffice hingegen fixiert die Wohnung der Arbeitnehmer\*innen als Arbeitsort zur Verrichtung der Arbeitsleistung.<sup>13</sup>

<sup>4</sup> Vgl. HUGER (2019), S. 3 ff.

<sup>5</sup> Vgl. HAUFE (2020), Onlinequelle [18.07.2020].

<sup>6</sup> Vgl. OV (2011), Onlinequelle [24.02.2021].

<sup>7</sup> Vgl. PALLWEIN-PRETTNER/BAMMER (2020), in: BINDER GRÖSSWANG (Hrsg), S. 186 f.

<sup>8</sup> Vgl. THÖNY-MAIER (2020), Onlinequelle [18.07.2020].

<sup>9</sup> Vgl. MOSER (2019), in: LENNEIS (Hrsg), Onlinequelle [18.07.2020], S. 93.

<sup>10</sup> Vgl. OV (2011), Onlinequelle [24.02.2021].

<sup>11</sup> Vgl. ARBEITSINSPEKTION (2020c), Onlinequelle [24.02.2021].

<sup>12</sup> Vgl. PALLWEIN-PRETTNER/BAMMER (2020), in: BINDER GRÖSSWANG (Hrsg), S. 186 f.

<sup>13</sup> Vgl. ARBEITSINSPEKTION (2020c), Onlinequelle [24.02.2021].

Als Grundlage dieser Studie wurde der Begriff Homeoffice in seiner ursprünglichen Form verwendet. Einerseits um eine vergleichbare Berechnungsgrundlage zu schaffen und andererseits in Anlehnung an die für das AVRAG vorgesehene Definition.

## 2.1 Arbeitsrechtliche Vorschriften zum Homeoffice

Es folgt eine begriffliche Einordnung sowie die Aufarbeitung der arbeitsrechtlichen Vorschriften, welche zwingend oder überwiegend auf das Thema Homeoffice anzuwenden sind, um daraus eventuelle Kosteneffekte bzw. -einsparungen ableiten zu können.

### 2.1.1 Gesetzesgrundlagen und Begriffsdefinitionen des Arbeitsrechts

Mit der geplanten Erweiterung des § 18c AVRAG soll eine gesetzliche Definition für das Homeoffice geschaffen werden. Diese grenzt den Begriff Arbeit im Homeoffice hinsichtlich der Erbringung von Arbeitsleistung durch Arbeitnehmer\*innen in der Wohnung ein.<sup>14</sup> In den erläuternden Bemerkungen wird die sehr eng definierte örtliche Beschränkung auf Nebenwohnsitze, Wohnungen von nahen Angehörigen und Lebensgefähr\*innen ausgedehnt.<sup>15</sup>

Es gilt kritisch zu hinterfragen, ob die getroffene örtliche Abgrenzung den tatsächlichen Gegebenheiten entspricht. Die Stellungnahme der Kammer der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer verweist bereits auf die Notwendigkeit einer Regelung für Remote Work. Es müsse bedacht werden, dass die Arbeitsleistung außerhalb der Räumlichkeiten des Unternehmens erbracht aber kein Unterschied hinsichtlich ihrer Verrichtung zwischen dem im Wohnungsverband gelegenen Arbeitszimmer, einem Co-Working Space oder einem Hotelzimmer bzw. eine Ferienwohnung getroffen werden kann.<sup>16</sup> Für Zwecke der vorliegenden Studie, bleibt dieser Ansatz aus Vereinfachungsgründen außer Ansatz.

Des Weiteren soll im § 18c (2) AVRAG geregelt werden, dass es für die Umsetzung von Homeoffice einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber\*innen bedarf. Zusätzlich sind gem. § 18c (3) AVRAG die gegebenenfalls erforderlichen digitalen Arbeitsmittel durch die Arbeitgeber\*innen bereitzustellen. Von dieser Verpflichtung kann abgewichen werden, wenn die durch die Arbeitnehmer\*innen getragenen Kosten von den Unternehmen abgegolten werden. Diese Abgeltung kann auch pauschal erfolgen kann. Die getroffene Vereinbarung soll gem. § 18c (4) AVRAG bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, unter Einhaltung einer Monatsfrist jeweils zum Monatsletzten aufgelöst werden können.

Durch die Umstellung auf Homeoffice ändert sich die bestehende Rechtsbeziehung zwischen den Unternehmen und den Dienstnehmer\*innen nicht, aber die Art der Arbeitsausführung. Es kann grundsätzlich zwischen

<sup>14</sup> Vgl. ME AVRAG u.a. (2021), 94 ME XXVII. GP, Onlinequelle [25.02.2021].

<sup>15</sup> Vgl. ME/Erläut. AVRAG u.a. (2021), 94 ME XXVII. GP, Onlinequelle [25.02.2021], S. 2.

<sup>16</sup> Vgl. KSW (2021), S. 2.

einem fixen mobilen Arbeiten, zu bestimmten Zeiten an bestimmten Orten, und einem flexiblen mobilen Arbeiten unterschieden werden.<sup>17</sup>

Die Ausübung von Homeoffice stellt damit eine grundlegende Abweichung im Hinblick auf die Erbringung der Arbeitsleistung dar, weshalb eine Änderung des Arbeitsvertrages notwendig scheint. Aus den erläuternden Bemerkungen ist zu entnehmen, dass weder einseitig eine Anordnung durch Arbeitgeber\*innen möglich ist, noch ein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Homeoffice Dienstnehmer\*innenseitig besteht. Gleichfalls stellen die Erläuterungen klar, dass eine fehlende, im § 18c (2) AVRAG geforderte Schriftlichkeit im Zusammenhang mit der einvernehmlichen Vereinbarung, nicht zu einer Nichtigkeit führt.<sup>18</sup> Hierzu ist kritisch anzumerken, dass bezüglich der Homeoffice-Vereinbarung weder gesetzlich noch in den erläuternden Bemerkungen oder in den Richtlinien irgendwelche Vorgaben zu Mindestinhalten zu finden sind.<sup>19</sup>

Speziell im § 36a Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG) fand sich bereits vor Zeiten der COVID-Pandemie eine rechtliche Bestimmung zum Homeoffice. Diese besagt, dass Beamte und Beamtinnen unter bestimmten Voraussetzungen ihre regelmäßigen dienstlichen Aufgaben in ihren Wohnungen oder in einer von ihnen selbst gewählten, nicht zu ihrer Dienststelle gehörigen Örtlichkeit, unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnik verrichten dürfen.

Der Betriebsvereinbarungstatbestand über das Homeoffice fand bis dato keine explizite Berücksichtigung im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG).<sup>20</sup> Lediglich in Kollektivverträgen und daraus abgeleiteten Betriebs- oder Individualvereinbarungen waren Regelungen im Zusammenhang mit der Homeoffice-Tätigkeit vorzufinden.<sup>21</sup> Verankert werden konnte das Arbeiten im Homeoffice schon vor Änderung des ArbVG, zum Beispiel in der Arbeitszeitbetriebsvereinbarung gem. § 97 (1) Z 2 ArbVG. Auch die Kostenübernahme hätte gem. § 97 (1) Z 12 ArbVG für das Homeoffice separat geregelt werden können.<sup>22</sup>

Durch die geplante Änderung des § 97 (1) Z 27 ArbVG soll das Recht geschaffen werden, in Betriebsvereinbarungen explizit Rahmenbedingungen für die Arbeit im Homeoffice festzulegen, auch ohne vorgelagerte kollektivvertragliche Bestimmungen.<sup>23</sup>

Von diesen Änderungen unangetastet bleiben die Bestimmungen gem. § 96 und § 96a ArbVG, wonach eine verpflichtende Zustimmung des Betriebsrates notwendig wird, sobald Kontrollmaßnahme eingesetzt werden, welche die Menschenwürde berühren könnten.<sup>24</sup>

<sup>17</sup> Vgl. KÖCK/PRASSER (2016), S. 249 f.

<sup>18</sup> Vgl. ME/Erläut. AVRAG u.a. (2021), 94 ME XXVII. GP, Onlinequelle [25.02.2021], S. 2.

<sup>19</sup> Vgl. KSW (2021), S. 2.

<sup>20</sup> Vgl. ME/Erläut. AVRAG u.a. (2021), 94 ME XXVII. GP, Onlinequelle [25.02.2021], S. 2.

<sup>21</sup> Vgl. STAUBER/SONNLEITNER (2020), in: HIRSCHLER/KANDUTH-KRISTEN/ZINNÖCKER (Hrsg), Onlinequelle [26.02.2021], S. 109 f.

<sup>22</sup> Vgl. ME/Erläut. AVRAG u.a. (2021), 94 ME XXVII. GP, Onlinequelle [25.02.2021], S. 2.

<sup>23</sup> Vgl. ME/Erläut. AVRAG u.a. (2021), 94 ME XXVII. GP, Onlinequelle [25.02.2021], S. 2.

<sup>24</sup> Vgl. ME/Erläut. AVRAG u.a. (2021), 94 ME XXVII. GP, Onlinequelle [25.02.2021], S. 3.

Mit den geplanten Änderungen zum Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG) soll erstmals eine klare Regelung für Schadensfälle geschaffen werden, die im Rahmen der Homeoffice-Tätigkeit auftreten. Gemäß § 2 (4) DHG sollen Schäden, welche den Dienstgeber\*innen im Homeoffice entstehen, sei es durch die Dienstnehmer\*innen oder anderen im Haushalt lebenden Personen oder Tieren, den Dienstnehmer\*innen als Schadensverursacher\*innen zuzurechnen sein. Den Erläuterungen zum Ministerialentwurf ist zu entnehmen, dass damit auch Schäden an digitalen Arbeitsmitteln sowie gespeicherten Ergebnissen inkludiert sind.<sup>25</sup>

Ebenfalls soll durch die Änderung des Arbeitsinspektionsgesetzes (ArBIG) im § 4 (10) im Falle der Ausübung von Homeoffice das Betretungsrecht der privaten Wohnung für Organe der Arbeitsinspektion eingeschränkt werden. Gleichzeitig wird bereits im zweiten Teil des Satzes der Passus „ohne Zustimmung“ eingefügt. Die Folge ist, dass so ein Betreten bei vorgelagertem Einverständnis durch die Arbeitnehmer\*innen erlaubt ist.

Unabhängig von der rechtlichen Definition für mobiles Arbeiten im Arbeitsrecht, fanden und finden auch weiterhin die arbeitsrechtlichen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) und Arbeitsruhegesetzes (ARG) uneingeschränkte Anwendung.

### 2.1.2 Arbeitszeitgesetz

Gemäß § 2 (1) Z 1 AZG wird Arbeitszeit als Zeit vom Start bis zum Beenden der Arbeit ohne die Ruhepausen definiert. In Absatz 2 wird konkretisiert, dass die Beschäftigung außerhalb der Räumlichkeiten des Unternehmens, wie zum Beispiel in der privaten Wohnung, gleichfalls als Arbeitszeit gilt. Die gesetzliche Höchstgrenze der Arbeitszeit, liegt gem. § 9 (1) AZG in Österreich bei 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche.

Diese Regelungen gelten unabhängig von der Inanspruchnahme von Telearbeit oder Homeoffice. Demnach sind Unternehmen verpflichtet, die tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit, sowie die notwendigen Ruhezeiten einzuhalten. Ein von der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglich vorgesehenen Normalarbeitszeit abweichendes oder flexibleres Arbeitszeitmodell muss mit den Arbeitnehmer\*innen vorab vereinbart werden.<sup>26</sup>

Grundsätzlich ist die Arbeitszeit von den Arbeitgeber\*innen gem. § 26 (1) AZG aufzuzeichnen. Wurde mit den Arbeitnehmer\*innen Gleitzeit, Homeoffice oder Telearbeit vereinbart, kann über eine Betriebsvereinbarung die Aufzeichnung der Arbeitszeiten gem. Absatz 4 auf die Dienstnehmer\*innen übertragen werden. In diesem Fall wäre es gem. Absatz 3 ausreichend, lediglich die Dauer der Arbeitszeit als Saldogröße zu erfassen.

Gleich wie bei normalen Beschäftigungsverhältnissen, ist beim Homeoffice die Lage der Normalarbeitszeit und ggf. deren Änderung zwischen Unternehmen und den Dienstnehmer\*innen zu vereinbaren.

<sup>25</sup> Vgl. ME/Erläut. AVRAG u.a. (2021), 94 ME XXVII. GP, Onlinequelle [25.02.2021], S. 3.

<sup>26</sup> Vgl. PALLWEIN-PRETTNER/BAMMER (2020), in: BINDER GRÖSSWANG (Hrsg), S. 187 f.

Anpassungen können zu fixen Zeiteinteilungen für die Arbeitswoche, zu Gleitzeitmodellen oder zu durchrechenbaren Arbeitszeiten führen. Ist laut Betriebsvereinbarung ein Gleitzeitmodell vorgesehen, sind Arbeitsstunden, die über die Anzahl von 10 Stunden pro Tag hinaus gehen, dem Gleitzeitmodell zuzurechnen.<sup>27</sup>

Da ein zunehmendes Verschwimmen der Arbeits- und Freizeit zu beobachten ist, nicht zuletzt aufgrund des technologischen Fortschritts, kann dies zu Problemen mit Erreichbarkeiten von Dienstnehmer\*innen und Führungskräften führen, vor allem wenn keine Kernzeiten definiert sind. Zusätzlich können Abgrenzungsfragen hinsichtlich der Zurechnung von Arbeits- oder privaten Zeiten auftreten.<sup>28</sup> Nach Maßgabe des Arbeitszeitrechts unterbrechen kurze, alltägliche Aktivitäten der Dienstnehmer\*innen die Arbeitszeit nicht. Im Bezug auf das Homeoffice ist dieser Frage stärkeres Gewicht zu verleihen, da private Erledigungen schneller ausgeführt werden können. Grundsätzlich wäre die Zurechnungsfrage in beiden Fällen anhand gleicher Kriterien zu beurteilen, wenngleich es sinnvoll erscheint anhand einer Vereinbarung den Radius der kurzen Unterbrechung vor allem für das Homeoffice zu präzisieren.<sup>29</sup>

Ein Zuordnungsproblem kann auch die dauerhafte Erreichbarkeit via Smartphone darstellen. Wird in diesen Fällen bereits von einer Rufbereitschaft ausgegangen, wären diese Zeiten nicht den „normalen“ Arbeitszeiten zuzordnen.<sup>30</sup> Durch die fehlende räumliche Trennung von Arbeitsplatz und Freizeitbereich wird, laut einer Umfrage von Deloitte, das Abschalten maßgeblich erschwert.<sup>31</sup>

### 2.1.3 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz im Homeoffice

Neben dem AZG findet auch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) in weiten Bereichen der Telearbeit Anwendung. Es umfasst technische, medizinische, ergonomische, psychologische und pädagogische Maßnahmen, die dem Schutz des Lebens und der Gesundheit von Dienstnehmer\*innen dienen und die Arbeitskraft erhalten bzw. menschengerecht gestalten.<sup>32</sup>

Gemäß § 3 (2) ASchG sind Beschäftigte, die ihre Arbeitsleistung im Homeoffice erbringen, dem ASchG unterzuordnen, da es sich um auswärtige Arbeitsstellen handelt. Demnach kommen die meisten Bestimmungen des ASchG samt Verordnungen auch für das Homeoffice zur Anwendung. Dazu zählen u.a. die Regelungen zur Arbeitsplatzevaluierung oder Unterweisung und Präventivdienstbetreuungen.<sup>33</sup>

Im Sinne der Arbeitsplatzevaluierung obliegt es den Arbeitgeber\*innen, Gefahrenquellen im Homeoffice zu ermitteln und zu beurteilen sowie Vorsorgemaßnahmen gem. den §§ 4 und 5 ASchG zu treffen. Nachdem

<sup>27</sup> Vgl. WKO (2015), Onlinequelle [30.07.2020].

<sup>28</sup> Vgl. KELLNER u.a. (2019), in: DELOITTE CONSULTING GMBH (Hrsg), Onlinequelle [18.07.2020], S. 12.

<sup>29</sup> Vgl. GERHARTL (2019), S. 362.

<sup>30</sup> Vgl. GERHARTL (2019), S. 362.

<sup>31</sup> Vgl. KELLNER u.a. (2019), in: DELOITTE CONSULTING GMBH (Hrsg), Onlinequelle [18.07.2020], S. 12.

<sup>32</sup> Vgl. GESUNDE ARBEIT (oJ), in: BUNDESARBEITERKAMMER und ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND (Hrsg), Onlinequelle [26.02.2021].

<sup>33</sup> Vgl. STAUBER/SONNLEITNER (2020), in: HIRSCHLER/KANDUTH-KRISTEN/ZINNÖCKER (Hrsg), Onlinequelle [26.02.2021], S. 110 f.

gemäß § 4 (10) ArbZG eine Erweiterung der Regelung zum Betretungsverbot von Organen der Arbeitsinspektion für private Wohnungen geplant ist, sollten Unternehmer\*innen Musterevaluierungen für Homeoffice-Arbeitsplätze vorbereiten.<sup>34</sup>

Gemäß der Informations- und Unterweisungspflicht im Sinne der §§ 12 und 14 ASchG sowie §§ 13 und 14 BStV haben Unternehmer\*innen ihren Dienstnehmer\*innen gegenüber auch im Homeoffice eine Aufklärungspflicht. Diese betrifft beispielsweise die ergonomischen Anforderungen an einen Arbeitsplatz, wengleich für das Homeoffice die arbeitsstättenbezogene Arbeitnehmerschutzvorschriften gem. §§ 19ff ASchG sowie die Arbeitsstättenverordnung (AStV) keine Anwendung finden.<sup>35</sup>

Die ergonomische Gestaltung eines Bildschirmarbeitsplatzes wird gem. § 67 (6) ASchG explizit auch für das Homeoffice geregelt. Bildschirmplätze sind gemäß § 67 (1) ASchG als „Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur oder sonstige Steuerungseinheit sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionale Einheit bilden“ definiert. Gem. § 67 (2) und (4) ASchG sind Bildschirm- und Zusatzgeräte sowie Eingabe- oder Datenerfassungsvorrichtung zu verwenden, die dem Stand der Technik und ergonomischen Anforderungen entsprechen. Diese Bestimmungen sind auch auf tragbare Datenverarbeitungsgeräte anzuwenden. Explizit für die auswärtigen Arbeitsstellen ausgenommen ist § 67 (2) letzter Satz, welcher die Zurverfügungstellung von geeigneten Arbeitstischen und -flächen sowie Sitzgelegenheiten regelt. Nur falls Arbeitstische bzw. -flächen und/oder Sitzgelegenheiten von den Unternehmen für das Homeoffice der Dienstnehmer\*innen zur Verfügung gestellt werden, müssen diese die ergonomischen Voraussetzungen erfüllen.<sup>36</sup>

Das Unternehmen ist verpflichtet, den Dienstnehmer\*innen unabhängig von einer Beschäftigung im Homeoffice Bildschirmgeräte wie Laptops, Monitore, Tastaturen oder sonstige Zusatzgeräte sowie eine anwenderfreundliche Software zur Verfügung zu stellen.<sup>37</sup> Arbeitnehmer\*innen sind im Gegenzug gem. § 15 (2) ASchG dazu verpflichtet, die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel ordnungsgemäß zu benutzen.

---

<sup>34</sup> Vgl. ME/Erläut. AVRAG u. a. (2021), 94 ME XXVII. GP, Onlinequelle [25.02.2021], S. 3; ebenso BMAFJ (2020), S. 7 f.

<sup>35</sup> Vgl. STAUBER/SONNLEITNER (2020), in: HIRSCHLER/KANDUTH-KRISTEN/ZINNÖCKER (Hrsg), Onlinequelle [26.02.2021], S. 110 f; ebenso BMAFJ (2020), S. 8 f.

<sup>36</sup> Vgl. STAUBER/SONNLEITNER (2020), in: HIRSCHLER/KANDUTH-KRISTEN/ZINNÖCKER (Hrsg), Onlinequelle [26.02.2021], S. 111; ebenso BMAFJ (2020), S. 11 f.

<sup>37</sup> Vgl. STAUBER/SONNLEITNER (2020), in: HIRSCHLER/KANDUTH-KRISTEN/ZINNÖCKER (Hrsg), Onlinequelle [26.02.2021], S. 110.

## 2.2 Steuerrechtliche Vorschriften zum Homeoffice

### 2.2.1 Gesetzesgrundlagen und Begriffsdefinitionen des Steuerrechts

Eine grundlegende Definition des Begriffs Homeoffice wurde erstmals mit dem 2. COVID-19-Steuermaßnahmegesetz (2.COVID-19-StMG) im Jahr 2021 geschaffen. Ein Homeoffice-Tag wird gem. § 26 Z 9 lit a Einkommensteuergesetz (EStG) als ein Tag definiert, an welchem Arbeitnehmer\*innen ihre berufliche Tätigkeit auf Grund einer mit dem Unternehmen getroffenen Vereinbarung ausschließlich in ihrer Wohnung ausüben.

Da im Zeitraum der Konzeption und Durchführung der vorliegenden Studie das 2.COVID-19-StMG weder in Planung noch beschlossen war, wurde im Rahmen der Studie kein Bezug darauf genommen. Bereits davor waren allerdings im EStG zahlreiche Regelungen zu finden, die auch für das Arbeiten im Homeoffice anwendbar sind.

### 2.2.2 Steuerliche Vorschriften für Unternehmen

Durch die Vereinbarung von Homeoffice zwischen Unternehmen und Dienstnehmer\*innen gilt es auf uU geänderte steuerlichen Auswirkungen zu achten. Im Folgenden werden die bereits bestehenden Regelungen dahingehend beurteilt. Im Anschluss wird auf das 2. COVID-19-Steuermaßnahmegesetz Bezug genommen, welches allerdings in den Berechnungen noch nicht zur Gänze berücksichtigt werden konnte.

#### 2.2.2.1 Abzugsfähigkeit von Betriebsausgaben

Im EStG werden Betriebsausgaben gem. § 4 (4) als Aufwendungen oder Ausgaben, die durch den Betrieb veranlasst wurden, definiert. Das Vorliegen einer betrieblichen Veranlassung ist bei Aufwendungen oder Ausgaben gegeben, wenn diese objektiv iZm mit einer betrieblichen Tätigkeit anfallen und dem Betrieb subjektiv zu dienen bestimmt sind. Zusätzlich gilt zu beachten, dass Aufwendungen und Ausgaben auch unfreiwillig Steuerpflichtige treffen können. Grundsätzlich ist eine Abzugsfähigkeiten nur insofern gegeben, als die Ausgaben nicht unter ein gesetzliches Abzugsverbot gem. § 20 EStG fallen.<sup>38</sup>

Steuerlich dürfen gem. § 20 (1) Z 1 EStG Aufwendungen, die ihren Ursprung in der Privatsphäre der Steuerpflichtigen haben oder deren Zweck privat veranlasst ist, nicht als Betriebsausgabe abgezogen werden. Zusätzlich besteht gem. § 20 (1) Z 2 lit a EStG ein Abzugsverbot für Ausgaben welche die Lebensführung der Steuerpflichtigen betreffen. Dieses Abzugsverbot besteht auch dann, wenn Aufwendungen durch die wirtschaftliche oder gesellschaftliche Stellung der Abgabepflichtigen begründet sind bzw. der Förderung des

---

<sup>38</sup> S. EStR 2000 (2020), Rz 1079.

Berufs oder der Tätigkeit der Abgabepflichtigen dienen. Beispielhaft sind hier Aufwendungen für Erholung, Freizeitgestaltung, ärztliche Versorgung oder Gegenstände des höchstpersönlichen Gebrauchs anzuführen.<sup>39</sup>

Vom VwGH wurde zusätzlich, ausgehend von § 20 (1) Z 2 lit a EStG, ein allgemeines Aufteilungsverbot für gemischt veranlasste Aufwendungen abgeleitet. Stehen Ausgaben im Nahebereich zur privaten Lebensführung der Steuerpflichtigen, werden diese seitens des VwGH nur in jenen Fällen als Betriebsausgaben anerkannt, in welchen eine aliquote Aufteilung zwischen der betrieblichen und privaten Aufwendung zweifelsfrei festzustellen ist.<sup>40</sup>

Ausgaben oder Aufwendungen gelten idR als betrieblich veranlasst, wenn diese ausschließlich oder vorwiegend aus betrieblichen Gründen bzw. im Interesse des Betriebes, geleistet oder veranlasst werden. Generell ist auf die tatsächliche Verkehrsauffassung abzustellen. Bereits ein mittelbarer Zusammenhang zwischen angefallenen Aufwendungen und dem Betrieb ist für eine steuerliche Anerkennung als Betriebsausgabe ausreichend. Die Beurteilung von Betriebsausgaben erfolgt im Rahmen einer typisierenden Betrachtungsweise, da die aus der Betätigung entstehenden Aufwendungen einem typischen Berufsbild entsprechen müssen.<sup>41</sup>

Üblicherweise haben die Arbeitgeber\*innen sämtliche technische Arbeitsmittel, welche für die Ausübung der Tätigkeiten ihrer Dienstnehmer\*innen benötigt werden, zur Verfügung zu stellen. Dies gilt auch für Tätigkeiten im Homeoffice und umfassen elektronische Geräten wie Smartphones, Tablets, Laptops oder PCs<sup>42</sup> wobei das Equipment abhängig vom Berufsbild ist.<sup>43</sup>

Neuanschaffungen typischer langfristiger Arbeitsgeräte durch das Unternehmen sind im Anlagevermögen zu aktivieren. Die Anschaffungs- oder Herstellungskosten des abnutzbaren Anlagevermögens sind steuerlich im Sinne des § 7 (1) EStG gleichmäßig verteilt auf die betriebsgewöhnliche Nutzungsdauer als Absetzung für Abnutzung (AfA) zu berücksichtigen. Bei einer Nutzung von weniger als 6 Monaten ist die AfA, um die Hälfte zu kürzen.<sup>44</sup>

Zusätzlich findet sich im § 13 EStG eine spezielle Regelung iZm geringwertigen Wirtschaftsgütern (GWG). Es handelt sich hierbei um Anlagegüter, deren Anschaffungs- oder Herstellungskosten EUR 800 nicht übersteigen. Diese können wahlweise sofort im betreffenden Wirtschaftsjahr oder auf die betriebsgewöhnliche Nutzungsdauer verteilt abgesetzt werden. Gem. § 13 vierter Satz EStG sind Wirtschaftsgüter, die aus mehreren Teilen bestehen, aber nach ihrem wirtschaftlichen Zweck eine Einheit bilden, als eine Einheit zu aktivieren. Die Wertgrenze von EUR 800 gilt in diesen Fällen für die Sachgesamtheit.<sup>45</sup> In Bezug auf Homeoffice ist hier

<sup>39</sup> Vgl. GERINGER/HÖLTSCHL/STÜCKLER (2020), in: HIRSCHLER/KANDUTH-KRISTEN/ZINNÖCKER (Hrsg), Onlinequelle [24.02.2021], S. 134.

<sup>40</sup> Vgl. GERINGER/HÖLTSCHL/STÜCKLER (2020), in: HIRSCHLER/KANDUTH-KRISTEN/ZINNÖCKER (Hrsg), Onlinequelle [24.02.2021], S. 134.

<sup>41</sup> Vgl. GERINGER/HÖLTSCHL/STÜCKLER (2020), in: HIRSCHLER/KANDUTH-KRISTEN/ZINNÖCKER (Hrsg), Onlinequelle [24.02.2021], S. 133.

<sup>42</sup> Vgl. STAUBER/SONNLEITNER (2020), in: HIRSCHLER/KANDUTH-KRISTEN/ZINNÖCKER (Hrsg), Onlinequelle [26.02.2021], S. 113.

<sup>43</sup> S. LStR 2002 (2020), Rz 10703a.

<sup>44</sup> Vgl. ZIRNGAST/WEINZIERL/LEISTENTRITT (2016), Onlinequelle [25.07.2020], S. 123 ff.

<sup>45</sup> Vgl. KANDUTH-KRISTEN/KAMPITSCH/KOMAREK (2020), in: HIRSCHLER/KANDUTH-KRISTEN/ZINNÖCKER (Hrsg), S. 56 f.

zu beachten, dass eine Recheneinheit mit Prozessor, Kühler, Mainboard, Grafikkarte, Festplatte, Diskettenlaufwerk, CD-Laufwerk, Soundkarte und allen anderen üblicherweise im Gehäuse untergebrachten Komponenten gemeinsam mit Monitor und Tastatur eine wirtschaftliche Einheit bilden.<sup>46</sup> Zusätzliche Komponenten wie Drucker, Maus, Mousepad, Joystick, Modem und Lautsprecher begründen jedoch keine solche.<sup>47</sup>

Sofern Arbeitgeber\*innen, das wirtschaftliche Eigentum an den Arbeitsmitteln behalten, wird von einer nicht steuerbaren Zurverfügungstellung von Arbeitsmitteln für die Dienstnehmer\*inne gesprochen. Eine allfällige private Nutzung ist daher grundsätzlich im Schätzungsweg zu ermitteln und als Sachbezug zu erfassen.<sup>48</sup> Es gilt zu beachten, dass die Zurverfügungstellung von Laptops und Mobiltelefonen auch bei einer möglichen privaten Nutzung durch die Arbeitnehmer\*innen keinen Sachbezug auslöst.<sup>49</sup>

Zusätzlich zu den bereitgestellten Arbeitsmitteln oder stattdessen gewährte Kostenersätze waren bis dato der Lohnsteuer zu unterwerfen.<sup>50</sup> Auch wenn Kostenersätze direkt für Mobiltelefone, Computer, Telefonanschlüsse und Büromöbel oder als Vergütung für ein Arbeitszimmer als Betriebskostensatz aufgewendet wurden, waren diese bislang nicht vom § 26 Z 2 EStG erfasst und damit abgabepflichtig.<sup>51</sup>

#### 2.2.2.2 Begünstigung von Essenszuschüssen

Werden Dienstnehmer\*innen vermehrt im Homeoffice tätig, stellt sich des Weiteren die Frage der Steuerfreiheit von Essensgutscheinen. Soweit Unternehmer\*innen ihren Mitarbeiter\*innen eine freie oder verbilligte Verköstigung am Arbeitsplatz gewähren, ist diese gemäß § 3 (1) Z 17 EStG unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei.

Werden an die Dienstnehmer\*innen Gutscheine für Mahlzeiten abgegeben, sind diese seit 30.06.2020 bei einer Ausgabe pro Arbeitstag bis zu EUR 8 steuerfrei, sofern die Gutscheine nur am Arbeitsplatz oder in einer Gaststätte zum dortigen Konsum eingelöst werden können, wobei eine kumulierte Einlösung nicht schädlich ist. Können die Gutscheine auch für den Lebensmitteleinkauf verwendet werden, vermindert sich der steuerfreie Betrag pro Arbeitstag auf EUR 2.<sup>52</sup> Werden die Essenszuschüsse im Nachhinein ausbezahlt, liegt Steuerfreiheit insofern vor, als eine direkte Zuordnung zwischen der konsumierten Mahlzeit und den konsumierenden Arbeitnehmer\*innen durch Chipkarten, Apps, oder digitalen Essensbons eindeutig möglich ist.<sup>53</sup>

<sup>46</sup> S. VwGH 5.10.1993, 91/14/0191.

<sup>47</sup> S. UFS 17.7.2003, RV/1319-L/02.

<sup>48</sup> S. LStR 2002 (2020), Rz 10703a.

<sup>49</sup> S. LStR 2002 (2020), Rz 214a.

<sup>50</sup> Vgl. OV (2011), Onlinequelle [24.02.2021], S. 178 f; ebenso VwGH 21.11.1990, 87/13/0183.

<sup>51</sup> Vgl. OV (2011), Onlinequelle [24.02.2021], S. 178; ebenso f.; LStR 2002 (2020), Rz 225b; ebenso MOSER (2019), in: LENNEIS (Hrsg), Onlinequelle [18.07.2020], S. 99.

<sup>52</sup> S. § 3 (1) Z 17 EStG; ebenso LStR 2002 (2020), Rz 93 f.

<sup>53</sup> Vgl. POSCH (2021), Onlinequelle [20.02.2021].

Ein darüberhinausgehender Betrag, geleistete Barzuschüsse oder Zuschüsse, bei denen die Voraussetzungen zur Steuerfreiheit fehlen, sind als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu erklären.<sup>54</sup> Zu beachten ist, dass dieser Wert eine Freigrenze darstellt.<sup>55</sup>

Bezogen auf die Tätigkeit im Homeoffice und laut Auslegung der VwGH-Judikatur war bis dato die Gewährung von Gutscheinen für Mahlzeiten in Höhe von EUR 8 steuerpflichtig zu behandeln, sofern die Essenzustellung ins Homeoffice erfolgt. Für die Konsumation der Gutscheine in Gaststätten oder eine Lieferung direkt in das Unternehmen ist nach wie vor die Steuerfreiheit gegeben. Demnach sind die ausgegebenen Lebensmittelgutscheine im Wert von EUR 2 pro Arbeitstag auch ohne Sonderregelung in Zeiten des Homeoffice weiterhin steuerfrei zu behandeln.<sup>56</sup>

Durch die Änderung der LStR Rz 96 vom 15.12.2020 erfolgte eine Klarstellung hinsichtlich der Anwendung von Gutscheinen für Mahlzeiten im Homeoffice. Der Richtlinie ist zu entnehmen, dass zumindest in den Kalenderjahren 2020 und 2021 eine Steuerfreiheit der Gutscheine auch dann zusteht, wenn die Speisen in einer Gaststätte abgeholt oder von einem Lieferservice geliefert und zu Hause konsumiert werden.<sup>57</sup>

### 2.2.2.3 Bestimmungen über den Dienort

Die LStR Rz 701 legt den Dienort für Arbeitnehmer\*innen dort fest, wo deren regelmäßiger Mittelpunkt ihres Tätigwerdens liegt. Dieser Ort muss nicht zwingend mit dem Betriebsort des Unternehmens übereinstimmen.<sup>58</sup>

Um einen Dienort zu bestimmen, muss die Frage hinsichtlich der Definition eines Arbeitsplatzes vorab erläutert werden. Der BFH erläutert, dass ein Arbeitsplatz lediglich büromäßiges Arbeiten ermöglichen muss. Ein eigener, räumlich abgeschlossener Arbeitsbereich wird nicht vorausgesetzt. Im Sinne des Desksharing-Modells muss der Arbeitsplatz aber für die konkrete betriebliche und berufliche Tätigkeit in einem konkret erforderlichen Umfang zur Verfügung stehen.<sup>59</sup>

Grundsätzlich ist der Mittelpunkt der Tätigkeit jedenfalls die Betriebsstätte des Unternehmens, in welcher die Dienstnehmer\*innen Innendienst verrichten. Als Innendienst gilt jedes Tätigwerden im Rahmen der direkten beruflichen Aufgaben. Eine zeitliche Mindestanwesenheit ist nicht Voraussetzung, da auch ein kurzfristiges Tätigwerden als Innendienst anzusehen ist. Von keinem Innendienst ist auszugehen, wenn das Aufsuchen der Betriebsstätte ausschließlich indirekt durch die beruflichen Aufgaben veranlasst ist. Dies wäre

<sup>54</sup> S. LStR 2002 (2020), Rz 93 f.

<sup>55</sup> Vgl. POSCH (2021), Onlinequelle [20.02.2021].

<sup>56</sup> Vgl. SEEBACHER (2020), Onlinequelle [25.03.2021], S. 30.

<sup>57</sup> S. LStR 2002 (2020), Rz 96.

<sup>58</sup> S. LStR 2002 (2020), Rz 700.

<sup>59</sup> S. BFH 22.02.2017, III R 9/16, Rz 16 f.

unter anderem das Abholen von Unterlagen oder Waren. In solchen Fällen wird die beruflich angetretene Reise zur Betriebsstätte nicht durch die dortige Ankunft unterbrochen.<sup>60</sup>

#### Vereinbarung von mehreren Dienstorten

Im Rahmen der Telearbeit werden für die Erbringung der Arbeitsleistung durch die Dienstnehmer\*innen mehrere Dienstorte vereinbart. Speziell bei Homeoffice wird nicht nur das Büro, sondern auch das private Umfeld als Dienstort definiert.<sup>61</sup>

Gemäß der LStR Rz 701 ff besteht die Möglichkeit an verschiedenen Betriebsstandorten der Arbeitgeber\*innen tätig zu werden, sofern an allen Standorten ein Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Diesfalls liegt steuerrechtlich weder eine Dienstreise gem. § 26 Z 4 EStG noch eine vorübergehende Tätigkeit gem. § 3 (1) Z 16b EStG vor.<sup>62</sup>

Werden von Arbeitgeber\*innen für die Fahrt zwischen Wohnung und Arbeitsstätte Fahrtkostenvergütungen wie Kilometergeld oder eine Monatskarte bzw. Diäten ausbezahlt, sind diese Vergütungen lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.<sup>63</sup>

#### Ausschließliche Homeoffice-Tätigkeit

Gemäß der LStR Rz 703a ist bei Teleworker\*innen die Wohnung der Arbeitnehmer\*innen als Arbeitsstätte zu klassifizieren, wenn die Arbeit ausschließlich dort verrichtet wird, da bei den Arbeitgeber\*innen kein Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird.<sup>64</sup>

Wird der Betriebsstandort nur zu unregelmäßig stattfindenden Besprechungen aufgesucht, liegt für diese Fahrten grundsätzlich Arbeitszeit vor. In den LStR findet sich keine eindeutige Aussage zum Begriff der Regelmäßigkeit iZm dem Anfahren des Firmensitzes, allerdings wird in der Rz 291 auf § 26 Abs 4 EStG verwiesen. Sinngemäß kann daraus geschlossen werden, dass ein wöchentlich wiederkehrendes bzw. ein mehr als fünf Tage hintereinander stattfindendes Eintreffen im Büro als regelmäßig bezeichnet werden kann. Das bloße Abholen von Unterlagen führt nicht zu einer Regelmäßigkeit in obiger Sache, da es sich um indirekte Tätigkeiten handelt.<sup>65</sup> Die Häufigkeit der Fahrten von Teleworker\*innen zwischen Wohnung und Firmensitz hat grundsätzlich keine direkte Bedeutung für die Anwendung des § 26 Z 4 EStG. Halten sie sich häufig am Sitz der Firma auf, ist dies ein Indiz dafür, dass eine Arbeitsstätte am Sitz der Firma gegeben ist.<sup>66</sup>

<sup>60</sup> S. LStR 2002 (2020), Rz 284.

<sup>61</sup> Vgl. STAUBER/SONNLEITNER (2020), in: HIRSCHLER/KANDUTH-KRISTEN/ZINNÖCKER(Hrsg), Onlinequelle [26.02.2021], S. 112.

<sup>62</sup> S. LStR 2002 (2020), Rz 701.

<sup>63</sup> Vgl. STAUBER/SONNLEITNER (2020), in: HIRSCHLER/KANDUTH-KRISTEN/ZINNÖCKER(Hrsg), Onlinequelle [26.02.2021], S. 112 f.

<sup>64</sup> S. LStR 2002 (2020), Rz 703a.

<sup>65</sup> Vgl. STAUBER/SONNLEITNER (2020), in: HIRSCHLER/KANDUTH-KRISTEN/ZINNÖCKER(Hrsg), Onlinequelle [26.02.2021], S. 112 f.

<sup>66</sup> S. LStR 2002 (2020), Rz 10703a.

Nach Aussage der LStR liegt, im Fall des außertourlichen Anfahrens der Unternehmens-Betriebsstätte eine Dienstreise vor. Für diese Strecke gewährte Fahrtkostensätze bzw. Diäten sind nach der Legaldefinition des § 26 Z 4 EStG befristet abgabenfrei. Kein abgabenfreier Diätenanspruch besteht jedoch, wenn der Betriebsstandort als zusätzlicher Dienstort im Dienstvertrag vereinbart wird.<sup>67</sup>

#### 2.2.2.4 Exkurs: 2.COVID-19-StMG

Mit 25.02.2021 wurden folgende steuerrechtliche Änderungen für Unternehmer\*innen durch das 2.COVID-19-StMG im Nationalrat beschlossen.

Ab 01.01.2021 wurde befristet bis 31.12.2023 im § 26 EStG durch die Aufnahme der Ziffer 9 gesetzlich definiert, dass die digitalen Arbeitsmittel, welche von den Arbeitgeber\*innen an ihre Arbeitnehmer\*innen unentgeltlich überlassen werden, nicht zu den Einkünften aus nichtselbständiger Tätigkeit zählen. Den Erläuterungen ist zu entnehmen, dass als digitale Arbeitsmittel nicht nur Computer, Bildschirme, Drucker, Handys usw. gelten, sondern auch die Datenanbindung inkludiert ist.<sup>68</sup>

Gleichzeitig wurde in der lit a bzw. b dem Umstand Rechnung getragen, dass keine oder zumindest nicht alle digitalen Arbeitsmittel durch das Unternehmen bereitgestellt werden. In diesen Fällen kann ein nicht steuerbarer Kostensatz durch die Arbeitgeber\*innen geleistet werden. Dieses Pauschale beträgt max. EUR 3 pro Homeoffice-Tag,<sup>69</sup> wobei die Anzahl an Homeoffice-Tagen pro Jahr mit 100 limitiert wurde. Nachdem das begünstigte Homeoffice-Pauschale einen nicht steuerbaren Arbeitslohn darstellt, besteht auch keine Kommunalsteuer- (KommSt) oder Dienstgeberbeitragspflicht zum FLAG (DB).<sup>70</sup> Übersteigt das ausbezahlte Pauschale die individuelle oder pauschale Obergrenze von EUR 300 pro Kalenderjahr, stellt der überschreitende Betrag einen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar.<sup>71</sup> Gleiches gilt gem. § 26 Z 9 lit b EStG für eine Überschreitung, die durch die steuerfreie Gewährung des pauschalen Kostensatzes von mehreren Arbeitgeber\*innen pro Kalenderjahr ausgelöst wird. In diesem Fall ist nicht nur ein steuerpflichtiger Arbeitslohn für die überschreitenden Beträge zu erklären, sondern gemäß den Erläuterungen ein zukünftiger Pflichtveranlagungsstatbestand erfüllt.<sup>72</sup>

Den Erläuterungen ist gleichfalls zu entnehmen, dass die Arbeitgeber\*innen verpflichtet werden, die Anzahl der Homeoffice-Tage sowie das ausbezahlte Pauschale am Lohnkonto anzuführen.<sup>73</sup>

<sup>67</sup> Vgl. STAUBER/SONNLEITNER (2020), in: HIRSCHLER/KANDUTH-KRISTEN/ZINNÖCKER(Hrsg), Onlinequelle [26.02.2021], S. 112 f.

<sup>68</sup> Vgl. ME/Erläut. AVRAG u.a. (2021), 94 ME XXVII. GP, Onlinequelle [25.02.2021], S. 4.

<sup>69</sup> siehe Kapitel 2.1.1 Gesetzesgrundlagen und Begriffsdefinitionen des Arbeitsrechts, Seite 2.

<sup>70</sup> S. § 26 Z 9 EStG; ebenso Vgl. ME/Erläut. AVRAG u.a. (2021), 94 ME XXVII. GP, Onlinequelle [25.02.2021], S. 6.

<sup>71</sup> S. § 26 Z 9 EStG; ebenso Vgl. ME/Erläut. AVRAG u.a. (2021), 94 ME XXVII. GP, Onlinequelle [25.02.2021], S. 4.

<sup>72</sup> Vgl. ME/Erläut. AVRAG u.a. (2021), 94 ME XXVII. GP, Onlinequelle [25.02.2021], S. 7.

<sup>73</sup> Vgl. ME/Erläut. AVRAG u.a. (2021), 94 ME XXVII. GP, Onlinequelle [25.02.2021], S. 5.

### 2.2.3 Steuerliche Vorschriften für Dienstnehmer\*innen

Mit Beschluss des Nationalrates vom 25.02.2021 ist Homeoffice nur auf Grundlage einer Vereinbarung zwischen Unternehmen und Dienstnehmer\*innen anwendbar.<sup>74</sup> Wird Homeoffice vereinbart, kann dies für die Arbeitnehmer\*innen zu zusätzlichen Kosten führen. Im Folgenden werden die bestehenden steuerlichen Regelungen auf ihre Anwendbarkeit in Bezug auf das Tätigwerden in der privaten Wohnung und den damit verbundenen Kosten analysiert. Im Anschluss wird auf das 2. COVID-19-Steuermaßnahmegesetz Bezug genommen, welches allerdings in den Berechnungen noch nicht zur Gänze berücksichtigt wurde.

#### 2.2.3.1 Arbeitszimmer

Gemäß § 20 (1) Z 2 lit d EStG dürfen Aufwendungen oder Ausgaben für ein im Wohnungsverband gelegenes Arbeitszimmer und dessen Einrichtung grundsätzlich nicht steuerlich abgesetzt werden. Ausgenommen ist ein im Wohnungsverband gelegenes Arbeitszimmer, welches den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit der Steuerpflichtigen darstellt.<sup>75</sup> Um einen steuerlichen Vorteil aus dem Homeoffice zu lukrieren muss zunächst geklärt werden, wann von einem Arbeitszimmer gesprochen wird und welche Kosten im Zusammenhang damit abgesetzt werden dürfen. Gemäß Kommentar zur gesetzlichen Regelung finden sich als Kriterien zum steuerlich anerkannten Arbeitszimmer die Notwendigkeit<sup>76</sup>

- eines Raumes, der im Wohnungsverband gelegen ist,
- und dem der Charakter eines Wohn- oder Büroraums zukommt,
- wobei dieser nicht vornherein aufgrund seiner funktionellen Zweckbestimmung der beruflichen Sphäre der Steuerpflichtigen zuzuordnen sein darf (zB Therapieräume).
- Er muss nach der Art der Tätigkeit der Steuerpflichtigen notwendig bzw. erforderlich
- und ausschließlich bzw. nahezu ausschließlich beruflich genutzt und eingerichtet sein.

Für die Bestimmung des Mittelpunktes einer Tätigkeit ist grundsätzlich ihr materieller Schwerpunkt maßgebend. Diese Prüfung erfolgt immer bezogen auf die Einkunftsquelle. Der Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit wird idR dann bestehen, wenn in zeitlicher Hinsicht mehr als die Hälfte der Tätigkeit im Arbeitszimmer erfolgt.<sup>77</sup>

Dienstnehmer\*innen die ihre berufliche Tätigkeit ausschließlich von zu Hause verrichten, weisen den Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit jedenfalls im häuslichen Arbeitszimmer auf.<sup>78</sup>

<sup>74</sup> Vgl. ME AVRAG u.a. (2021), 94 ME XXVII. GP, Onlinequelle [25.02.2021].

<sup>75</sup> S. § 20 (1) Z 2 lit d EStG.

<sup>76</sup> Vgl. PEYERL (2020), in: Jakom (Hrsg), Rz 41 ff; ebenso Vgl. ZIRNGAST/WEINZIERL/LEISTENTRITT (2016), Onlinequelle [25.07.2020], S. 149.

<sup>77</sup> Vgl. ZIRNGAST/WEINZIERL/LEISTENTRITT (2016), Onlinequelle [25.07.2020], S. 149.

<sup>78</sup> S. LStR 2002 (2020), Rz 329b.

Bei der verbreitetsten Form des Homeoffice, bei welcher Dienstnehmer\*innen sowohl ein Arbeitsplatz im Unternehmen als auch in den privaten Räumlichkeiten zur Verfügung steht, ist zu beurteilen, ob es zu einer Verlagerung des Mittelpunktes der beruflichen Tätigkeit kommt. Einerseits ist der Tätigkeitsmittelpunkt nach dem typischen Berufsbild und subsidiär die zeitliche Nutzung des privaten Arbeitszimmers zu prüfen.<sup>79</sup> Im Zweifel ist darauf abzustellen, ob das Arbeitszimmer in zeitlicher Hinsicht für mehr als die Hälfte der Tätigkeit im Rahmen der konkreten beruflichen Betätigung genutzt wird.<sup>80</sup>

Ist ein Arbeitszimmer zu unterstellen, umfassen die abzugsfähigen Werbungskosten die Mieten bzw. bei Eigenheimen die Abschreibungen sowie des Weiteren Betriebskosten wie Heizung, Strom, Müll, Wasser oder Versicherungen. Einrichtungsgegenstände wie Stühle, Schreibtische, Regale oder Lampen können ebenso steuerlich berücksichtigt werden wie Finanzierungskosten.<sup>81</sup> Als weitere Kostenkomponenten können Reinigungsmittel, Instandhaltungen, Reparaturen, Versicherungen und die Grundsteuer in Betracht kommen.<sup>82</sup> Erfolgt durch den/die Arbeitgeber\*in eine Kostenübernahme, gilt es nunmehr die Anwendbarkeit gem. § 26 EStG zu überprüfen.

Durch das 2.COVID-19-StMG wurde der Begriff des Arbeitszimmers nicht adaptiert. Dem geänderten Arbeitsverhalten wurde nur hinsichtlich einer zusätzlichen Absetzbarkeit von Kosten Rechnung getragen. Es wurde die Möglichkeit geschaffen, durch das Homeoffice verursachte Kosten teilweise steuerlich zu berücksichtigen.<sup>83</sup>

### 2.2.3.2 Arbeitsmittel

Grundsätzlich gilt es zwischen Einrichtungsgegenständen und typischen Arbeitsmitteln zu unterscheiden. Einrichtungsgegenstände wie Schreibtische, -lampen, Vorhänge, Bücherregale, Stühle etc. sind gemäß LStR Rz 327 selbst dann nicht abzugsfähig, wenn sie als Arbeitsmittel gem. § 16 (1) Z 7 EStG zu klassifizieren wären, da sie nach der Verkehrsauffassung ihre Zweckwidmung vor allem im Wohnraum haben.

Hinsichtlich der Arbeitsmittel ist zu unterscheiden, ob deren Zurverfügungstellung durch Arbeitgeber\*innen oder Arbeitnehmer\*innen erfolgt. Arbeitsmittel sind gemäß § 16 (1) Z 7 EStG iVm den LStR Rz 327 ff. breit auszulegen. Unter dem Begriff sind auf jeden Fall Computer, Kopier- und Faxgeräte, Drucker sowie andere EDV-Ausstattungen zu subsumieren.<sup>84</sup> Vor allem in den letzten Jahren müssten auch Headsets, Webcams oder Internetanschlüsse, sofern Sie für die Ausübung des Berufes unbedingt erforderlich sind als typische Arbeitsmittel klassifiziert werden.<sup>85</sup>

<sup>79</sup> Vgl. MITTERLEHNER (2020), Onlinequelle [18.07.2020], S. 715 f.

<sup>80</sup> Vgl. PERNT (2018), Onlinequelle [25.07.2020], S. 136.

<sup>81</sup> S. LStR 2002 (2020), Rz 324 ff; ebenso Vgl. MITTERLEHNER (2020), Onlinequelle [18.07.2020], S. 716.

<sup>82</sup> Vgl. MOSER (2019), in: LENNEIS (Hrsg), Onlinequelle [18.07.2020], S. 93.

<sup>83</sup> Vgl. LINDMAYR (2021), Onlinequelle [04.03.2021].

<sup>84</sup> S. LStR 2002 (2020), Rz 327.

<sup>85</sup> Vgl. MITTERLEHNER (2020), Onlinequelle [18.07.2020], S. 718.

Werden die Arbeitsmittel für das Homeoffice durch die Arbeitgeber\*innen angeschafft und den Arbeitnehmer\*innen lediglich zur Nutzung überlassen, ist von einer nicht steuerbaren Zurverfügungstellung auszugehen. Eine allfällige Privatnutzung ist als Sachbezug, gegebenenfalls im Schätzungswege zu erfassen.<sup>86</sup> Der Ansatz eines Sachbezuges für eine fallweise Privatnutzung von Mobiltelefonen oder von bereitgestellten Computern entfällt.<sup>87</sup> Werden von den Arbeitgeber\*innen zwar nicht die digitalen Arbeitsmittel bereitgestellt, aber als Abgeltung pauschale Spesensätze an die Dienstnehmer\*innen vergütet, waren diese bis dato als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu erklären und zu versteuern.<sup>88</sup> Die Steuerfreiheit der Kostenersätze gem. § 26 Z 2 EStG erforderte bis dato den direkten Ersatz tatsächlich getätigter Auslagen der Dienstnehmer\*innen für unmittelbare und genau zurechenbare Aufwendungen.<sup>89</sup>

Sofern Dienstnehmer\*innen private Arbeitsmittel überwiegend zur Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit verwenden, können in diesem Zusammenhang Werbungskosten in Abzug gebracht werden.<sup>90</sup> Das Ausmaß der beruflichen Nutzung ist von den Dienstnehmer\*innen nachzuweisen, wobei eine Aufteilung im Schätzungswege zulässig ist. Aufwendungen für abnutzbare Arbeitsmitteln, deren Anschaffungs- oder Herstellungskosten die GWG-Höchstgrenze von EUR 800 überschreiten, müssen gemäß § 16 (1) Z 8 EStG auf die Nutzungsdauer des Wirtschaftsguts aufgeteilt werden.<sup>91</sup> Typische Arbeitsmittel wie Computer, Bildschirme und EDV-Zubehör sind auch dann steuerlich partiell abzugsfähig, wenn sie in typischen Privaträumen oder einem nicht abzugsfähigen Arbeitszimmer verwendet werden. Wirtschaftsgüter der Lebensführung, wie z.B. Radios, Fernsehgeräte, Tageszeitungsabonnements, etc. können nicht als Arbeitsmittel geltend gemacht werden und sind daher steuerlich nicht abzugsfähig.<sup>92</sup>

Im Folgenden findet sich eine nähere Betrachtung zur steuerlichen Behandlung von typischen Arbeitsmitteln im Homeoffice.

### Computer

Gemäß der LStR wird bei Computern, Laptops oder Notebooks im Privathaushalt ohne Nachweis ein Privatanteil von mindestens 40% angenommen. Demnach können nur 60% der Kosten als Werbungskosten geltend gemacht werden.<sup>93</sup> Werden Computer im Homeoffice allerdings nahezu ausschließlich für berufliche Zwecke genutzt, kann auch ein höherer Anteil als Werbungskosten abgesetzt werden. Dieser kann gem. § 7 EStG auf

<sup>86</sup> S. LStR 2002 (2020), Rz 10703a.

<sup>87</sup> S. LStR 2002 (2020), Rz 214 f.

<sup>88</sup> S. LStR 2002 (2020), Rz 10703a.

<sup>89</sup> Vgl. OV (2008), Onlinequelle [09.03.2021].

<sup>90</sup> S. LStR 2002 (2020), Rz 339.

<sup>91</sup> Vgl. MITTERLEHNER (2020), Onlinequelle [18.07.2020], S. 717.

<sup>92</sup> Vgl. MOSER (2019), in: LENNEIS (Hrsg), Onlinequelle [18.07.2020], S. 99.

<sup>93</sup> S. LStR 2002 (2020), Rz 339.

die betriebsgewöhnliche Nutzungsdauer, idR 3 Jahre, verteilt oder wahlweise gem. § 13 EStG als Sofortaufwand aus der Anschaffung geringwertiger Wirtschaftsgüter abgesetzt werden.<sup>94</sup>

### Internet

Kosten für die beruflich veranlasste Verwendung eines Internetanschlusses können als Werbungskosten abgesetzt werden. Sofern keine genaue Abgrenzung zwischen dem privaten und beruflichen Anteil möglich ist, hat eine Aufteilung im Schätzungsweg zu erfolgen.<sup>95</sup> Im beruflichen Ausmaß anteilig absetzbar sind die Providergebühr, die Leitungskosten (Online-Gebühr) oder die Kosten für Pauschalabrechnungen (z.B. Paketlösungen für Internetzugang).<sup>96</sup> Werden von den Dienstnehmer\*innen spezielle berufliche Aufwendungen übernommen, wie z.B. Gebühren für die Benützung einer Rechtsdatenbank, sind diese zur Gänze absetzbar.<sup>97</sup>

### Telefon

Kosten für beruflich veranlasste Telefonate mit dem privaten Telefon können zur Gänze gem. § 16 EStG als Werbungskosten abgesetzt werden. Sofern keine genaue Abgrenzung zwischen privaten und beruflichen Anteilen möglich ist, hat eine Aufteilung im Schätzungsweg zu erfolgen.<sup>98</sup> Allerdings besteht die Notwendigkeit der Prüfung, ob für die Anschaffung eines Mobiltelefons tatsächlich eine berufliche Veranlassung vorliegt, wobei hierbei ein strenger Maßstab anzuwenden ist. Wird beispielsweise ein Firmentelefon oder ein anderes Kommunikationsmittel zur Verfügung gestellt, ist eine Abzugsfähigkeit ausgeschlossen.<sup>99</sup> Es wird zu klären sein, ob eine Onlineverbindung über das Firmentelefon und die damit einhergehende Anrufumleitung über das Internet ebenfalls ein solches Kommunikationsmittel darstellt.

### 2.2.3.3 Fahrtkosten

Grundsätzlich steht allen aktiven Arbeitnehmer\*innen der Ansatz eines Verkehrsabsatzbetrages gem. § 33 (1) Z 5 EStG zu. Dieser soll die Fahrtkosten des Arbeitsweges abdecken und betrifft den Weg von der Wohnung zur Arbeitsstätte unabhängig davon, ob und wenn ja welches Verkehrsmittel für die Wegstrecke genutzt wird.<sup>100</sup>

Darüber hinaus steht den Dienstnehmer\*innen unter bestimmten Voraussetzungen gemäß § 16 (1) Z 6 EStG ein Pendlerpauschale zu. Die Voraussetzungen beziehen sich einerseits auf die Mindestdistanz der Fahrtstrecke: bei einer Fahrtstrecke von mehr als 20 km kann das kleine Pendlerpauschale zustehen. Andererseits wird auf die Zumutbarkeit der Nutzung von Massenbeförderungsmitteln abgestellt. Ist die Benützung eines

<sup>94</sup> Vgl. MITTERLEHNER (2020), Onlinequelle [18.07.2020], S. 718.

<sup>95</sup> S. LStR 2002 (2020), Rz 367; ebenso Vgl. MITTERLEHNER (2020), Onlinequelle [18.07.2020], S. 718.

<sup>96</sup> S. LStR 2002 (2020), Rz 367.

<sup>97</sup> Vgl. BLEYER (2020), Onlinequelle [18.07.2020].

<sup>98</sup> Vgl. MITTERLEHNER (2020), Onlinequelle [18.07.2020], S. 718.

<sup>99</sup> S. LStR 2002 (2020), Rz 10391.

<sup>100</sup> S. LStR 2002 (2020), Rz 249.

Massenbeförderungsmittels für zumindest die halbe Strecke nicht zumutbar, kann ein großes Pendlerpauschale ab 2 km Entfernung zwischen Arbeitsstätte und Wohnort beantragt werden.<sup>101</sup>

Das volle Pendlerpauschale steht zu, wenn Dienstnehmer\*innen im Kalendermonat an mindestens elf Tagen zwischen Wohnung und Arbeitsstätte pendeln. Wird diese Fahrstrecke an mindestens acht, aber an nicht mehr als zehn Tagen im Kalendermonat zurückgelegt, steht das Pendlerpauschale folglich zu zwei Drittel zu. Wird diese Entfernung an mindestens vier, aber an nicht mehr als sieben Tagen im Kalendermonat bewältigt, besteht der Anspruch nur mehr zu einem Drittel.<sup>102</sup>

Wurde zwischen den Dienstnehmer\*innen und den Unternehmen die Möglichkeit des Homeoffice vereinbart, wird die Arbeitsleistung nach wie vor im Büro aber auch im privaten Umfeld der erbracht.<sup>103</sup> Damit einhergehend wird zumeist eine Reduktion des Pendlerpauschales vorzunehmen sein. Nachdem an reinen Homeoffice-Tagen kein zusätzlicher Aufwand für die Wegstrecke ins Büro zurückgelegt werden muss, haben diese Tage bei der Berechnung des Pendlerpauschales außer Ansatz zu bleiben.<sup>104</sup>

Gemäß LStR Rz 250 steht Dienstnehmer\*innen das Pendlerpauschale auch für Feiertage sowie Krankheits- und Urlaubstage zu.<sup>105</sup> Wie dieser Umstand hinsichtlich der Homeoffice-Tage zu berücksichtigen sein wird, muss vom Gesetzgeber noch eingehend geklärt werden.

Im Rahmen des 3. COVID-19-Gesetzes wurde für die Zeit der Dienstverhinderungen aufgrund der Covid-19-Krise von einer Änderung der Berechnung hinsichtlich des Anspruchs auf Pendlerpauschale Abstand genommen. Der § 124b Z 349 EStG stellt klar, dass Pendler\*innen, die ihren Arbeitsweg nur aufgrund der Pandemie nicht an jedem Tag zurücklegen, den Anspruch auf das bestehende Pendlerpauschale behalten.<sup>106</sup>

Im Rahmen der durchgeführten Studie wird diese Ausnahmeregelung nicht berücksichtigt, da eine ganzheitliche Kostenbetrachtung im regulären Homeoffice-Betrieb im Fokus steht.

#### 2.2.3.4 Exkurs: 2. COVID-19-StMG

Die Problematik des Arbeitszimmers wurde zwar durch die Gesetzgebung erkannt, allerdings nicht verändert. Um anfallende Kosten, welche mit dem Homeoffice in einem kausalen Zusammenhang stehen, auch steuerlich geltend machen zu können, wurde das 2. COVID-19-StMG am 25.02.2021 im Nationalrat beschlossen. Für die Dienstnehmer\*innen wird ein Rahmen geschaffen, um die privaten Aufwendungen für die berufliche

<sup>101</sup> S. LStR 2002 (2020), Rz 249.

<sup>102</sup> S. LStR 2002 (2020), Rz 249.

<sup>103</sup> Vgl. STAUBER/SONNLEITNER (2020), in: HIRSCHLER/KANDUTH-KRISTEN/ZINNÖCKER (Hrsg), Onlinequelle [26.02.2021], S. 120; ebenso Kapitel 2.2.2.3 Bestimmungen über den Dienort, Seite 11.

<sup>104</sup> S. LStR 2002 (2020), Rz 249; ebenso Vgl. BLEYER (2020), Onlinequelle [18.07.2020].

<sup>105</sup> S. LStR 2002 (2020), Rz 263.

<sup>106</sup> S. § 124b Z 349 EStG.

Tätigkeit steuerlich abzufedern. Die unten ausgeführten Regelungen gelten erstmals ab 01.01.2021 und sind bis einschließlich 2023 befristet.

#### Ausgaben für (digitale) Arbeitsmittel gem. § 16 (1) Z 7 EStG

Der Gesetzgeber ergänzt im § 16 (1) Z 7 EStG die Absetzbarkeit der Arbeitsmittel um die digitalen Arbeitsmittel zur Verwendung eines in der Wohnung eingerichteten Arbeitsplatzes und um eine Homeoffice-Pauschale. Alle getätigten Ausgaben für Arbeitsmittel sind um ein allenfalls von den Dienstnehmer\*innen gewährtes Homeoffice-Pauschale gem. § 26 Z 9 EStG zu kürzen.

#### Homeoffice-Pauschale gem. § 16 (1) Z 7a lit b EStG

Um ein allfälliges Homeoffice-Pauschale zu ermitteln ist ein Homeoffice-Tag gemäß § 26 Z 9 EStG zu bestimmen.<sup>107</sup> Ein solcher ist zu unterstellen, wenn die Arbeitnehmer\*innen ihre berufliche Tätigkeit, aufgrund einer mit dem Unternehmen getroffenen Vereinbarung, ausschließlich in der Wohnung ausüben. Die Erläuterungen zum Gesetz konkretisieren allerdings, dass die Wohnung selbst nicht dem Hauptwohnsitz der Arbeitnehmer\*innen entsprechen muss. Eine Wohnung im Sinne des Gesetzes kann unterstellt werden, wenn die volle Kostentragung für die Ausstattung und die Erhaltung erfolgt. Eine Dienstreise hingegen widerspricht der Definition des Begriffs Homeoffice.<sup>108</sup>

Wurde ein Pauschale unter den gesetzlich normierten Beträgen gewährt, ist auch eine Kürzung um die dadurch entstandenen Differenzwerbungskosten gem. § 16 (1) Z 7a lit b EStG vorzunehmen. Der verbleibende Betrag kann als Werbungskosten gem. § 16 (1) Z 7 EStG bis zu einem jährlichen Höchstbetrag von EUR 300 gem. § 16 (1) Z 7a lit b EStG im Rahmen der Veranlagung steuerlich berücksichtigt werden.<sup>109</sup>

Jeder an die Arbeitnehmer\*innen ausbezahlte, pauschale Kosten-Ersatz der Homeoffice-Tätigkeit, kann in einer maximalen Höhe von EUR 300 als nicht steuerbar behandelt werden. Dieser Betrag ergibt sich aus dem maximal begünstigten Pauschale von EUR 3 pro Tag für maximal 100 Tage pro Kalenderjahr.<sup>110</sup> Es handelt sich gemäß den Erläuterungen um einen durch die Arbeitgeber\*innen geleisteten Kostenersatz. Dieser ist einem zB Reisekostenersatz gem. § 26 Z 4 EStG gleichzustellen. Durch die Klassifizierung als nicht steuerbarer Arbeitslohn besteht weder eine Pflicht zur Kommunalsteuer noch zum Dienstgeberbeitrag nach dem FLAG.<sup>111</sup> Sollte den Dienstnehmer\*innen ein übersteigender Betrag ausbezahlt werden, sei es von einem oder durch mehrere Arbeitgeber\*innen, ist dieser als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu deklarieren.<sup>112</sup>

<sup>107</sup> siehe Kapitel 2.2.2.4 Exkurs: 2.COVID-19-StMG, Seite 12.

<sup>108</sup> S. § 26 Z 9 EStG; ebenso Vgl. ME/Erläut. AVRAG u.a. (2021), 94 ME XXVII. GP, Onlinequelle [25.02.2021], S. 4.

<sup>109</sup> S. § 16 (1) Z 7a lit a; ebenso Vgl. ME/Erläut. AVRAG u.a. (2021), 94 ME XXVII. GP, Onlinequelle [25.02.2021], S. 5.

<sup>110</sup> S. § 26 Z 9 lit a EStG.

<sup>111</sup> S. § 26 Z 9 lit a EStG; ebenso Vgl. ME/Erläut. AVRAG u.a. (2021), 94 ME XXVII. GP, Onlinequelle [25.02.2021], S. 4.

<sup>112</sup> S. § 26 Z 9 lit b EStG.

Durch die Definition eines Homeoffice-Tages wird zusätzlich die Möglichkeit des Ansatzes eines Pendlerpauschales eingeschränkt. Ein und derselbe Tag zählt entweder zum Homeoffice-Zeitraum oder gilt als Pendler-tag; beides zugleich ist ausgeschlossen. Gemäß den Erläuterungen kann dennoch das volle Pendlerpauschale iSd § 16 (1) Z 6 lit e EStG pro Monat für Dienstnehmer\*innen zur Anwendung kommen, sofern in einem Monat mehr als 11 Tage ins Büro gependelt wird.<sup>113</sup> Demnach kann pro Monat sowohl das gesamte Homeoffice- sowie das Pendlerpauschale zustehen.

Wird den Dienstnehmer\*innen durchgerechnet pro Homeoffice-Tag ein geringerer Pauschalbetrag als EUR 3 durch die Unternehmer\*innen ausbezahlt, können zusätzliche Werbungskosten gem. § 16 (1) Z 7 lit b EStG in Höhe der Differenz angesetzt werden.

#### Ausgaben für ergonomisch geeignetes Mobiliar gem. § 16 (1) Z 7a lit a EStG

Durch die Erweiterung des Begriffes der steuerlich abzugsfähigen Werbungskosten iSd § 16 (1) Z 7a lit a, wird die Möglichkeit geschaffen, Kosten für ergonomisch geeignetes Mobiliar wie Schreibtische, Stühle oder Beleuchtungen, zu berücksichtigen. Dies gilt nur, sofern zumindest 26 Homeoffice-Tage im Jahr geleistet werden und nicht bereits ein Arbeitszimmer gem. § 20 (1) Z 2 lit b EStG bei der Veranlagung berücksichtigt wird. Die Auslegung von ergonomisch geeignetem Mobiliar bezieht sich auf § 21 (2) ASchG und ist als taxativ zu betrachten.<sup>114</sup>

Des Weiteren wurde für die gesamten Anschaffungs- und Herstellungskosten eine Deckelung bei max. EUR 300 pro Jahr eingezogen. Bei einem Überschreiten des Höchstbetrages innerhalb eines Kalenderjahres kann der übersteigende Betrag in den Folgejahren, zumindest bis inkl. 2023, nachträglich geltend gemacht werden. Eine Absetzung gem. § 16 (1) Z 8 EStG ist nicht vorzunehmen. Werden auch in den darauffolgenden Jahren Anschaffungen getätigt, sind die älteren Kosten vor den neueren Anschaffungskosten in der Veranlagung zu berücksichtigen.<sup>115</sup>

Für Anschaffungskosten des Jahres 2020, welche im Zuge der Covid-Krise und einer damit einhergehenden Umstellung auf Homeoffice angefallen sind, gelten gem. § 124b Z 373 - 375 Sonderbestimmungen.

Abgrenzend ist festzuhalten, dass diese gesetzlichen Bestimmungen zum Zeitpunkt der Studie noch nicht bekannt oder abzusehen waren. Daher wurden die neuen gesetzlichen Regelungen im Studiendesign sowie der Durchführung nicht berücksichtigt.

<sup>113</sup> S. § 16 (1) Z 6 lit e EStG; ebenso Vgl. ME/Erläut. AVRAG u.a. (2021), 94 ME XXVII. GP, Onlinequelle [25.02.2021], S. 4.

<sup>114</sup> S. § 16 (1) Z 7a lit a; ebenso Vgl. ME/Erläut. AVRAG u.a. (2021), 94 ME XXVII. GP, Onlinequelle [25.02.2021], S. 5.

<sup>115</sup> S. § 16 (1) Z 7a lit a; ebenso Vgl. ME/Erläut. AVRAG u.a. (2021), 94 ME XXVII. GP, Onlinequelle [25.02.2021], S. 6.

## 2.3 Sonstige Rechtsgrundlagen iZm Homeoffice

Neben den arbeits- und steuerrechtlichen Grundlagen, müssen auch die rechtlichen Aspekte in Bezug auf die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) umfassend im Hinblick auf die Telearbeit gewürdigt werden.

### 2.3.1 DSGVO

Gemäß § 6 (1) DSGVO sind Unternehmen und Dienstnehmer\*innen verpflichtet personenbezogene Daten, welche ausschließlich aufgrund der berufsmäßigen Beschäftigung zugänglich geworden sind, unbeschadet sonstiger Verschwiegenheitspflichten geheim zu halten. Die Unternehmen sind darüber hinaus gem. Abs. (3) verpflichtet, ihre Dienstnehmer\*innen hinsichtlich der geltenden Übermittlungsanordnungen und der Folgen einer Verletzung des Datengeheimnisses zu belehren.

Gemäß dem Artikel 32 (1) EU-VO muss ein dem Risiko angemessenes Schutzniveau der Rechte und Freiheiten von natürlichen Personen gewährleistet werden. Diese Schutzmaßnahmen sind von den verantwortlichen und den auftragsverarbeitenden Personen sowohl in geeigneter technischer als auch organisatorischen Hinsicht zu treffen. Die Maßnahmen sind am Stand der Technik, unter Berücksichtigung der Implementierungskosten sowie hinsichtlich der Art, des Umfangs, der Umstände und dem Zweck der Verarbeitung von personenbezogenen Daten auszurichten. Auch sind die Eintrittswahrscheinlichkeit und die Schwere des Risikos zu bewerten.<sup>116</sup> Dem entsprechend sind die von den Unternehmen zu Verfügung gestellten Arbeitsmittel zu adaptieren. Auch die von den Dienstnehmer\*innen beruflich genutzten privaten Arbeitsmittel müssen diesen Ansprüchen genügen.

Im § 13 (3) DSGVO wird die Löschverpflichtung für die Unternehmen reguliert. Unternehmen müssen demnach sicherstellen, dass sie auch Zugriff auf die Daten haben, welche ihre Dienstnehmer\*innen in ihrer Homeoffice-Tätigkeit mobil verwenden, um ein gänzlichches Löschen von personenbezogenen Daten garantieren zu können. Kontrollmaßnahmen erfordern den Abschluss entsprechender Betriebs- oder Einzelvereinbarungen innerhalb des Unternehmens.<sup>117</sup>

Im Rahmen der Studie wurde nicht auf etwaige Schutzmaßnahmen oder Beurteilungsmaßnahmen für Dienstnehmer\*innen eingegangen. Die bereits bestehende Bestimmung gem. § 96a (1) Z 2 ArbVG regelte bereits vor dem Homeoffice-Boom, dass ein System zur Beurteilung von Arbeitnehmer\*innen, welche die Menschenwürde berühren, nur mit Zustimmung des Betriebsrates eingeführt werden darf.<sup>118</sup>

<sup>116</sup> S. VO (EU) 2016/679, Art 32 (1).

<sup>117</sup> Vgl. HUGER (2019), S. 3 ff.

<sup>118</sup> siehe Kapitel 2.1.1 Gesetzesgrundlagen und Begriffsdefinitionen des Arbeitsrechts, Seite 2.

### 2.3.2 ASVG

Auch das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) ist im Zusammenhang mit der Betätigung im Homeoffice zu beachten. Durch die Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes wurde speziell dem Umstand der Bereitstellung von Arbeitsmitteln und der damit einhergehenden sozialversicherungsrechtlichen Behandlung, Rechnung getragen. Im § 49 (3) ASVG wird gesetzlich normiert, dass die unentgeltliche Überlassung von Arbeitsmitteln sowie die Gewährung eines Homeoffice-Pauschales unter bestimmten Voraussetzungen nicht zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit gezählt werden.

Mit der COVID-19 Pandemie wurde § 175 im ASVG, welcher den Geltungsbereich eines Arbeitsunfalles definiert, erweitert. Bis dato war laut Rechtsprechung nicht jeder Homeoffice-Unfall ein Arbeitsunfall.<sup>119</sup> Der Versicherungsschutz galt während der Arbeitszeit im Homeoffice für den Arbeitsraum, in dem Dienstnehmer\*innen ihre berufliche Tätigkeit ausübten. Üblicherweise war das der Raum, in welchem der Computer und damit der Arbeitsplatz eingerichtet war. Auch geschützt waren die Wege innerhalb des privaten Haushalts beispielsweise in die Küche oder auf die Toilette, sowie der Weg zu Ärzt\*innen im Krankheitsfall. Abweichende Orte waren aus Sicht der AUVA nicht unfallversicherungsgeschützt.<sup>120</sup>

Mit Ministerialentwurf vom 15.02.2021 soll der § 175 ASVG Unfälle im Homeoffice abdecken. Demnach sollen gemäß § 175 (1a) Arbeitsunfälle als solche definiert werden, die im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der beruflichen Beschäftigung am Aufenthaltsort ggf. im Homeoffice der Person stehen. Im § 175 (1b) wird weiter ausgeführt, dass der Aufenthaltsort der versicherten Person in diesem Zusammenhang als Arbeitsstätte gilt. Die Erläuterungen führen dazu aus, dass jene Wege der Dienstnehmer\*innen geschützt werden, die zur Befriedigung lebensnotwendiger Bedürfnisse in der Nähe der Wohnung dienen. Folglich sind auch die Einkäufe des Mittagessens im Supermarkt, bzw. der Besuch einer Gaststätte zur Einnahme des Mittagessens unfallversicherungsrechtlich geschützt.<sup>121</sup> Ob dies von der Gesetzgebung in dieser Form auch umgesetzt wird, bleibt abzuwarten.

### 2.3.3 Technische Fragestellungen iZm Homeoffice

Um Telearbeit im Unternehmen implementieren zu können, wird eine technische Grundausstattung benötigt. Die notwendigen Ressourcen werden in dem folgenden Kapitel in ihren Grundzügen erläutert.

Um Homeoffice umfassend anbieten zu können, benötigt es zunächst auf Seiten der Unternehmen eine leistungsstarke Internetverbindung mit entsprechender Bandbreite. Neben dieser Firmenverbindung ist

<sup>119</sup> S. OGH 13.11.2001, 10 Obs 359/01v.

<sup>120</sup> Vgl. STAUBER/SONNLEITNER (2020), in: HIRSCHLER/KANDUTH-KRISTEN/ZINNÖCKER (Hrsg), Onlinequelle [26.02.2021], S. 111.

<sup>121</sup> S. § 16 (1) Z 7a lit a; ebenso ME/Erläut. AVRAG u.a. (2021), 94 ME XXVII. GP, Onlinequelle [25.02.2021], S. 3.

zusätzlich die Empfangsmöglichkeit der Dienstnehmer\*innen relevant. Um diese grundlegenden Parameter bestmöglich erfüllen zu können, sind nicht nur die hausinternen Bandbreiten, sondern auch die externen Internetanbieter relevant.<sup>122</sup>

Bei der Wahl der Internetverbindung sollte der Fokus unter anderem auf eine Glasfaseranbindung gelegt werden. Ist dies nicht möglich, besteht alternativ die Möglichkeit, die Internetverbindung über das Festnetz, Kabelanbieter\*innen oder über ein mobiles Internet herzustellen. Während bei Festnetzverbindungen die Qualität anhand der Entfernung zum Wählamt festgestellt werden kann, empfiehlt es sich bei Anbieter\*innen von Kabelanschlüssen oder mobilen Internettarifen auf die jeweilige Netzabdeckung Acht zu geben. Daneben gilt es bei der Einrichtung eines Heimnetzwerkes, eine möglichst leistungsstarke Internetverbindung aufzubauen. Im Homeoffice sollte daher, sofern dies möglich ist, für die Verbindung von Modem und Rechner stets ein LAN-Kabel verwendet werden. Wird hingegen WLAN verwendet ist darauf zu achten, dass der Zugangspunkt nicht zu weit von, der Hardware entfernt ist. Hierbei müssen außerdem Störquellen wie Betonwände bedacht werden. Des Weiteren ist die Verwendung von Adaptern und Repeatern, welche Stabilität der Verbindung verringern können, zu vermeiden.<sup>123</sup>

Bei der beruflichen Verwendung von Arbeitsmitteln ist es wichtig, dass es zu keinen Verstößen bei den Sicherheitsstandards innerhalb der Unternehmen kommt. Aus diesem Grund ist vor allem beim Verwenden von Privatgeräten während der Telearbeit auf das stetige Aktualisieren von Updates, einen aktivierten Antivirenschutz, sichere Passwörter und eine gesicherte Verbindung zum Netzwerk des Unternehmens zu achten.<sup>124</sup>

Neben der Einhaltung unternehmensinterner Sicherheitsstandards ist auf das Funktionieren des Kommunikationssystems zu achten. Um dieses nutzen zu können, sollten E-Mails zumindest via Webmail aufgerufen werden können. Meetings werden im besten Fall über Plattformen wie Microsoft Teams, Skype for Business oder Zoom abgehalten, um durch die Verwendung von Chat-, Telefonie- und Videofunktion, aber auch durch das Teilen des Bildschirms die Telearbeit so effizient wie möglich zu gestalten. Bei den genannten externen Anbietern müssen Sicherheitsstandards vorab evaluiert werden.

Die Einrichtung des Servers stellt einen der wichtigsten Aspekte für das Homeoffice dar. Eine Möglichkeit hierfür ist ein Terminalserver, welcher Dienstnehmer\*innen das Arbeiten aus dem Homeoffice problemlos gewährleistet. Besteht diese Option nicht, kann via Virtual Private Network (VPN) Zugriff gearbeitet werden. Diese Variante ist vor allem sinnvoll, wenn Dienstnehmer\*innen im Unternehmen ein eigener PC oder Laptop zur Verfügung steht. Die dritte Methode ist das lokale Installieren der Programme auf dem persönlichen

---

<sup>122</sup> Vgl. KNASMÜLLER/HÜBL (2020), Onlinequelle [26.07.2020], S. 723.

<sup>123</sup> Vgl. KNASMÜLLER/HÜBL (2020), Onlinequelle [26.07.2020], S. 723.

<sup>124</sup> Vgl. KNASMÜLLER/HÜBL (2020), Onlinequelle [26.07.2020], S. 724.

Laptop beziehungsweise Computer. Das hat zur Folge, dass Dokumente lokal überarbeitet werden und daraufhin mit den Dokumenten im Unternehmensnetzwerk abgeglichen werden müssen. Diese Methode ist nur als Übergangslösung geeignet, da sie zu nicht aktuellen Versionen der Dokumente führt.<sup>125</sup>

---

<sup>125</sup> Vgl. KNASMÜLLER/HÜBL (2020), Onlinequelle [26.07.2020], S. 724 f.

### 3 Kostenerhebung

Das von uns entwickelte Rechenmodell ist für kleine bis mittelgroße Unternehmen im Raum Graz unter der Annahme von rund 50 beschäftigten Mitarbeiter\*innen konzipiert. Um sowohl die Sicht der Unternehmen als auch die Sicht der Dienstnehmer\*innen in Bezug auf die geänderten Kostenverhältnisse darzustellen, werden beide Seiten getrennt voneinander betrachtet.

Ziel der Kostenerhebung und der darauf aufbauenden Berechnung ist die Darstellung der Gesamtkosten pro Jahr und Angestellte\*n sowohl aus Sicht der Unternehmen als auch aus Sicht der Mitarbeiter\*innen. Die Gesamtkosten werden im ersten Schritt jeweils für einen reinen Bürobetrieb sowie eine reine Homeoffice-Tätigkeit erhoben.

Um flexibel auf unterschiedliche Ausgangsszenarien reagieren zu können, ist das Rechenmodell weitestgehend variabel erstellt, wobei in der Studie mit recherchierten Durchschnittswerten gerechnet wird. Die folgenden Variablen ermöglichen eine individuelle Adaption der Ausgangslage:

Im ersten Schritt kann die Anzahl der Mitarbeiter\*innen flexibel verändert werden, wobei die Berechnung standardmäßig auf einem Unternehmen mit 50 Mitarbeiter\*innen basiert.

Ein Auswahlbereich betrifft die Kostenübernahme von zusätzlichen Büroausstattungen und Arbeitsmitteln durch die Dienstgeber\*innen für die Tätigkeit ihrer Dienstnehmer\*innen im Homeoffice. Im konkreten umfasst die Auswahl benötigte EDV-Geräte, wie einen Bildschirm, eine Tastatur, eine Maus, ein Headset und eine Docking Station, sowie die benötigten Einrichtungsgegenstände, wie einen Arbeitstisch und -stuhl, einen Schiebetürenschränk, sowie einen Rollcontainer. Des Weiteren gibt es die Möglichkeit der Kostentragung durch das Unternehmen für aliquote Internetgebühren und das benötigte Verbrauchsmaterial wie Papier, Schreibzeug, Ordner, etc. Abschließend kann das Unternehmen eine Miet- und Betriebskostenentschädigung für das Homeoffice gewähren.

Der zweite große Teilbereich betrifft die besonderen Berechnungsparameter der Dienstnehmer\*innen. Es kann die Gewährung eines Essenzuschusses durch die Dienstnehmer\*innen berücksichtigt werden. Standardmäßig wird von einem durchschnittlich gewährten Essenzuschuss von EUR 2,20 ausgegangen, wobei dieser individuell adaptierbar ist. Der Wert wurde als eine Durchschnittsgröße zur Kostenermittlung herangezogen und liegt zwischen dem maximalen steuerlichen Höchstwert der alten Rechtslage in Höhe von EUR 4,40<sup>126</sup> und einer nicht vorhandenen Kostentragung durch die Unternehmen.

<sup>126</sup> siehe Kapitel 2.2.2.2 Begünstigung von Essenzuschüssen, Seite 9.

Weiters kann ausgewählt werden, ob die Dienstnehmer\*innen mit den öffentlichen Verkehrsmitteln oder dem eigenen PKW zur Arbeitsstätte pendeln. Diesbezüglich kann darüber hinaus angegeben werden, ob für die Dienstnehmer\*innen ein Gratisparkplatz am bzw. in der Nähe des Arbeitsort(es) vorhanden ist oder durch die Unternehmer\*innen bereitgestellt wird. Sofern die Anreise mittels öffentlicher Verkehrsmittel erfolgt, wäre eine individuelle Auswahl hinsichtlich der Gewährung eines Jobtickets durch die Unternehmer\*innen möglich.

Die Distanz für die Fahrtstrecke zur Arbeit kann in km eingegeben werden. Erfolgt diesbezüglich keine Eingabe, wird der Durchschnittswert der einfachen Wegstrecke von 27 km<sup>127</sup> herangezogen. Abschließend ist bei den Dienstnehmer\*innen die variable Einstellung hinsichtlich eines zusätzlichen Wohnraumbedarfs möglich, um auch dem Umstand Rechnung zu tragen, dass ggf. ein Arbeitszimmer benötigt wird.

### 3.1 Kostenerhebung Bürooffice-Betrieb

Im ersten Schritt wird sowohl aus Sicht der Unternehmen als auch aus Sicht der Dienstnehmer\*innen eine umfassende Kostenerhebung im Zusammenhang mit einem ausschließlichen Bürobetrieb vorgenommen. Diese ausführliche Analyse ist nötig, um eine Vergleichsgrundlage für unterschiedliche Arbeitsformen zu schaffen.

#### 3.1.1 Kosten der Unternehmen

Basierend auf einer umfassenden Recherche wurden die durchschnittlichen Standardkosten, welche für den Betrieb eines Bürooffices für die Unternehmer\*innen anfallen erhoben.

##### 3.1.1.1 Miet- und Betriebskosten

Für die Schätzung der Mietkosten wurde zunächst die erforderliche Bürofläche je Mitarbeiter\*in recherchiert. Gemäß § 24 der Arbeitsstättenverordnung des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK), beträgt die Mindestgröße der Bodenfläche 8 m<sup>2</sup> pro Arbeitnehmer\*in. Für weitere Arbeitnehmer\*innen im selben Raum müssen zusätzlich mindestens 5 m<sup>2</sup> bereitstehen.<sup>128</sup> Im Rahmen der Studie wurde ein durchschnittlicher Wert von 6 m<sup>2</sup> Platzbedarf pro Mitarbeiter\*in für die Berechnung herangezogen. Für ein Unternehmen mit 50 Mitarbeiter\*innen ergibt sich ein Gesamtbedarf von 300 m<sup>2</sup>.

<sup>127</sup> siehe Kapitel 4.2.1 Fahrtkosteneinsparungen mit dem eigenen PKW, Seite 43.

<sup>128</sup> S. AStV 2017, § 24.

Im Rechenmodell wurden die Raumkosten nur zum Teil als variabel, d.h. durch Homeoffice-Modelle beeinflussbar bzw. disponibel, angesehen. Kosten für Fixflächen, wie bspw. Besprechungsräume, Gänge, Aufenthaltsräume oder Toiletten fließen in die Berechnung nicht mit ein, da diese sowohl bei einem Homeoffice als auch Bürooffice-Betrieb bestehen bleiben. Diese Fixflächen wurden im Ausmaß von 20% zusätzlich zu den disponiblen Flächen einkalkuliert. Da es sich um unveränderbare Flächen handelt, werden sie in der Berechnung als unveränderbar angesehen. Die disponiblen Flächen wiederum stellen den durch Homeoffice beeinflussbaren, variablen Kostenfaktor dar.

Die derzeitigen durchschnittlichen Miet- und Betriebskostenpreise in Graz werden auf Immobilienplattformen sowie auf Anzeigenportalen recherchiert.<sup>129</sup> Der Mittelwert der recherchierten Mietpreise wird mit EUR 11,30 pro m<sup>2</sup>, bei den Betriebskosten EUR 2,10 pro m<sup>2</sup> angenommen.<sup>130</sup> Basierend auf diesen Werten berechnen sich pro Jahr und Mitarbeiter\*in durchschnittliche Mietkosten iHv EUR 813,71 und Betriebskosten iHv EUR 151,05.

Benötigter Platz je MA in m <sup>2</sup>	6,00
Gesamtbedarf in m <sup>2</sup>	300,00
<b>Mietkosten</b>	
⊗. Mietpreis pro m <sup>2</sup>	11,30 €
monatliche Miete	3.390,47 €
Miete pro Jahr	40.685,62 €
<b>Kosten je MA pro Jahr</b>	<b>813,71 €</b>
<b>Betriebskosten</b>	
⊗. Betriebskosten pro m <sup>2</sup>	2,10 €
monatliche Betriebskosten	629,40 €
Betriebskosten pro Jahr	7.552,79 €
<b>Kosten je MA pro Jahr</b>	<b>151,06 €</b>

Tabelle 1: Miet- und Betriebskosten im reinen Bürooffice DG  
Quelle: eigene Darstellung

<sup>129</sup> Vgl. IMMOBILIEN.NET (oJ), Onlinequelle [14.08.2020]; ebenso IMMOBILIEN.DERSTANDARD (oJa-c), Onlinequelle [14.08.2020]; ebenso IMMOWELT (oJ), Onlinequelle [14.08.2020]; ebenso WILLHABEN (oJa), Onlinequelle [14.08.2020].

<sup>130</sup> Vgl. IMMOBILIEN.DERSTANDARD (oJd-f), Onlinequelle [14.08.2020]; ebenso WILLHABEN (oJb), Onlinequelle [14.08.2020].

### 3.1.1.2 Parkplatzkosten für MitarbeiterInnen

Laut den Richtlinien des österreichischen Instituts für Bautechnik beträgt der benötigte Raum je Parkplatz 12,5 m<sup>2</sup>.<sup>131</sup> Der Mittelwert der Parkplatzpreise beträgt laut Onlinerecherchen auf Immobilienplattformen EUR 5,57 pro m<sup>2</sup>.<sup>132</sup> Auf Grundlage dieser Daten betragen die jährlichen Parkplatzkosten je Mitarbeiter\*in EUR 834,86.

<b>Parkplatzkosten</b>	
benötigte Fläche pro Parkplatz in m <sup>2</sup>	12,50
Gesamtbedarf in m <sup>2</sup>	625
durchschn. Parkplatzmiete pro m <sup>2</sup>	5,57 €
Parkplatzkosten pro Jahr	41.742,86 €
<b>Kosten je MA pro Jahr</b>	<b>834,86 €</b>

Tabelle 2: Parkplatzkosten im reinen Bürooffice DG  
Quelle: eigene Darstellung

### 3.1.1.3 Ausstattungskosten

Die Ausstattungskosten je Büroeinheit werden basierend auf Preisvergleichen verschiedener namhafter Qualitätsherstellern, wie HP, Dell, Lenovo oder ACER ermittelt.

In der Berechnung werden folgende EDV-Geräte als Grundausrüstung berücksichtigt. Hierzu zählen ein Laptop, ein Bildschirm, eine Tastatur und eine Maus, ein Headset, eine Dockingstation, sowie ein Firmenhandy. Unter Ansatz der ermittelten Anschaffungskosten und einer Nutzungsdauer von 3 Jahren für die digitalen Arbeitsmittel ergibt sich eine durchschnittliche jährliche Absetzung für Abnutzung von EUR 765,42 pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter.

<b>digitale Arbeitsmittel</b>	<b>AK</b>
Laptop	1.550,57
Bildschirm	168,92
Tastatur	29,67
Maus	19,56
Headset	34,44
Docking Station	171,71
Firmenhandy/Telefon	294,40
<b>AK digitalen Grundausrüstung</b>	<b>2.269,27</b>

Tabelle 3: Ermittlung der Anschaffungskosten der digitalen Grundausrüstung  
Quelle: eigene Darstellung

<sup>131</sup> S. OIB Richtlinie 4 (2015), 2.10.4.

<sup>132</sup> Vgl. IMMODIREKT.AT (oj), Onlinequelle [14.08.2020]; ebenso IMMOWELT.AT (oj), Onlinequelle [14.08.2020].

Neben den digitalen Arbeitsmitteln werden die Kosten für die ergonomisch geeignete Büroausstattung berücksichtigt, welche einen Arbeitstisch, einen Arbeitsstuhl, einen Schiebetürenschränk, sowie einen Rollcontainer umfasst. Basierend auf diversen Angeboten der Unternehmen Wiesner-Hager, Bene, Schäfer Shop, Viking und Gaerner und einer unterstellten Nutzungsdauer von 15 Jahren beträgt die durchschnittliche jährliche Abschreibung EUR 142,60 pro Mitarbeiter\*in.

<b>ergonomische Büroausstattung</b>	<b>Ø AK</b>
Arbeitstisch	724,25
Arbeitsstuhl	402,41
Schiebetürenschränk	713,70
Rollcontainer	298,70
<b>AK ergonomische Büroausstattung</b>	<b>2.139,06</b>

Tabelle 4: Ermittlung der Anschaffungskosten der ergonomischen Büroausstattung  
Quelle: eigene Darstellung

#### 3.1.1.4 Kosten für gewährtes Jobticket

Es ist ebenfalls möglich, im Berechnungsmodell Kosten für gewährte Jobtickets zu berücksichtigen. Diese Kosten werden auf Basis der von Pendlerinnen und Pendlern durchschnittlich zurückgelegten Distanz von 27 km berechnet.<sup>133</sup> Über das Jobticket können damit umgerechnet rund 3 Fahrtzonen abgegolten werden. Dies entspricht einem Kostenersatz von EUR 870. Die durchschnittliche Wegstrecke und damit einhergehend die Abgeltung der notwendigen Fahrtzonen kann ebenfalls individuell berücksichtigt werden.

#### 3.1.1.5 Gewährter Essenskostenzuschuss

Gemäß § 3 (1) Z 17 EStG ist seit dem 01.07.2020 die Ausgabe von Gutscheinen an Mitarbeiter\*innen für Mahlzeiten bis zu einem Wert von EUR 8,00 pro Arbeitstag unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei.<sup>134</sup> Das Rechenmodell in der derzeitigen Ausführung berücksichtigt die Rechtslage vor Covid-19 und damit eine Höchstgrenze von EUR 4,40 pro Arbeitstag. Da nicht in allen Unternehmen Essenskostenzuschüsse gewährt werden, wird in der Berechnung von einem durchschnittlich gewährten Essenskostenzuschuss von EUR 2,20 ausgegangen. Zusätzlich kann eine variable Dateneingabe über die Höhe des gewährten Essenskostenzuschusses im Unternehmen erfolgen, womit eine Adaptierung auf die neue Rechtslage einfach möglich ist. Pro

<sup>133</sup> Vgl. STATISTIK AUSTRIA (2019a), Onlinequelle [25.07.2020], S. 83 f.

<sup>134</sup> siehe Kapitel 2.2.2.2 Begünstigung von Essenszuschüssen, Seite 9.

Jahr, welches in der Studie mit 220 Arbeitstagen als Grundlage angenommen wird, ergeben sich damit Kosten pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter in Höhe von EUR 484.

### 3.1.2 Kosten der Dienstnehmer\*innen

Im zweiten Schritt sind die im Zuge reinen Bürooffice-Betriebes bei Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern anfallenden Kosten oder gegebenenfalls entstehenden Kostenersparnisse erheben.

#### 3.1.2.1 Fahrtkosten bei Nutzung des PKWs

Betragsmäßig am bedeutendsten sind die Fahrtkosten zur Arbeitsstätte. Wird mit dem PKW zur Arbeitsstätte gependelt, werden im Rechenmodell die variablen Kosten wie Treibstoffkosten, kilometerabhängige Fahrzeuginstandhaltungskosten, sowie ggf. Parkkosten berücksichtigt.

Fixkosten, wie beispielsweise die Haftpflichtversicherung wurden im Rechenmodell nicht berücksichtigt, da diese unabhängig von der Fahrt zur Arbeit anfallen. Des Weiteren findet auch ein anteiliger Wertverlust eines PKWs im Rechenmodell keine Berücksichtigung, da dieser je nach Alter des Autos sehr stark variiert.

Zusätzlich besteht die Möglichkeit eine durchschnittliche Distanz der Anfahstrecke der Pendler\*innen in einem Unternehmen einzugeben. Wird dies unterlassen, werden die Berechnungen auf Basis von Durchschnittswerten kalkuliert. Laut der Pendler\*innen Statistik Austria 2017 beträgt die durchschnittliche Distanz der einfachen Strecke zwischen Wohn- und Arbeitsort von Erwerbpendler\*innen in 27 Kilometer.<sup>135</sup>

Im Schnitt lag der Dieselpreis pro Liter im Jahr 2020 bei EUR 1,022, der Benzinpreis bei EUR 1,067.<sup>136</sup> Dem Berechnungstool wird daher ein durchschnittlicher Spritpreis von EUR 1,0445 pro Liter zugrunde gelegt. Gemäß einer Erhebung der Statistik Austria kann ein PKW-Kraftstoffverbrauch von 7,8 Liter Benzin und 7,0 Liter Diesel auf 100 Kilometer unterstellt werden,<sup>137</sup> dies bedeutet einen durchschnittlichen Verbrauch von 7,4 Liter Treibstoff auf 100 Kilometer.

Treibstoffkosten	x Arbeitstage	⊘ km/Jahr	⊘ Liter/Jahr	⊘ EUR/Jahr je MA
für x Arbeitstage/Jahr/MA	220	11.880	879,12	<b>918,24 €</b>

Tabelle 5: Treibstoffkosten bei PKW-Nutzung iZm reinem Bürooffice  
Quelle: eigene Darstellung

<sup>135</sup> Vgl. STATISTIK AUSTRIA (2019a), Onlinequelle [25.07.2020], S. 83 f.

<sup>136</sup> Vgl. ÖAMTC (2020), Onlinequelle [25.07.2020].

<sup>137</sup> Vgl. STATISTIK AUSTRIA (2019b), Onlinequelle [25.07.2020].

Um eine umfassende Betrachtungsweise zu gewährleisten, werden zusätzlich zu den Treibstoff- auch kilometerabhängige Fahrzeuginstandhaltungskosten berücksichtigt. Diese umfassen diverse Verschleißreparaturen, Ölwechsel, Inspektionen, Reifen und ähnliches. Um eine Grundlage für die Berechnung zu schaffen, wird von einem VW Golf als Standardauto ausgegangen. Gemäß dem aktuellen ADAC Autokostenbericht betragen die jährlichen Instandhaltungskosten bei einer Laufleistung von 15.000 km pro Jahr EUR 648.<sup>138</sup> Bezogen auf ein Jahr werden für die Berechnung Kosten in Höhe von EUR 0,0432 pro km unterstellt.

<b>kilometerabhängige Fahrzeuginstandhaltungskosten</b>	monatlich	jährlich	jährliche Kosten pro km	🕒 EUR/Jahr je MA
durchschn. Kosten	54,00 €	648,00 €		
durchschn. Laufleistung in km		15.000		
Instandhaltungskosten			0,0432 €	513,22 €
				<b>513,22 €</b>

Tabelle 6: KM-abhängige Instandhaltungsaufwendungen bei PKW-Nutzung iZm reinem Bürooffice  
Quelle: eigene Darstellung

Basierend auf den oa. Ausführungen lassen sich in einem Jahr, mit rund 220 unterstellten Arbeitstagen Gesamtkosten für die Fahrtkosten pro Mitarbeiter respektive Mitarbeiterin in Höhe von EUR 1.431,46 ableiten.

### 3.1.2.2 Parkkosten

Wird durch das Unternehmen kein Gratisparkplatz zur Verfügung gestellt, entstehen den Dienstnehmer\*innen zusätzliche Parkkosten. Dieser Umstand kann im Rechenmodell als Zusatz-Variante berücksichtigt werden. Die Kalkulation der ggf. entstehenden Kosten basiert auf dem Tarifmodell für die Grüne Zone im Großraum Graz. Ein Vergleich der unterschiedlichen Ticketvarianten zeigt, dass bei einem reinen Bürooffice-Betrieb pro Jahr, die Jahreskarte die kostengünstigste Alternative darstellt, wobei auch hier mit 220 Arbeitstagen gerechnet wird.<sup>139</sup>

<b>Kosten Grüne Zone</b>	<b>Vergleich Kosten/Jahr</b>	
Kosten Tagesticket Grüne Zone	9,00 €	1.980,00 €
Kosten Monatskarte	48,00 €	576,00 €
Kosten Jahreskarte	460,00 €	<b>460,00 €</b>

Tabelle 7: Parkplatzkosten iZm reinem Bürooffice  
Quelle: eigene Darstellung

<sup>138</sup> Vgl. ADAC (2020), Onlinequelle [29.09.2020].

<sup>139</sup> Vgl. STADT GRAZ (2021a), Onlinequelle [30.03.2021]; ebenso STADT GRAZ (2021b), Onlinequelle [30.03.2021].

### 3.1.2.3 Fahrtkosten bei Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln

Nutzen die Dienstnehmer\*innen anstatt des eigenen PKWs öffentliche Verkehrsmittel für die Fahrt zur Arbeitsstätte, werden die entsprechenden Ticketkosten in der Berechnung berücksichtigt. Diese werden aufgrund der Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort hochgerechnet. Sie können auch individuell erfasst werden. Erfolgt keine Eingabe, wird wie bei den PKW-Kosten die durchschnittliche einfache Wegstrecke im Ausmaß von 27 km für die Berechnung herangezogen.<sup>140</sup>

Abhängig von der Distanz der Fahrtstrecke wird näherungsweise auf das benötigte Zonenticket hochgerechnet. Vereinfachend wird unterstellt, dass jede Zone eine Fahrtstrecke von etwa 10 Kilometer abdeckt. Die folgende Aufstellung gibt einen Überblick über die Hochrechnung der Jahrespreise auf Basis der Zonentarife des Verkehrsverbundes Steiermark<sup>141</sup> und der zurückzulegenden Wegstrecke.

Zonen	Fahrtstrecke	Preis Jahreskarte
1	bis 10 km	473,00 €
2	von 11 bis 20 km	678,00 €
3	von 21 bis 30 km	870,00 €
	...	
16	von 151 bis 160 km	2.337,00 €

Tabelle 8: Ticketpreise öffentlicher Verkehrsmittel

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an VERKEHRSVERBUND STMK (2020), Onlinequelle [30.03.2021]

Bezogen auf die durchschnittliche Arbeitsweglänge von 27 km würden den Dienstnehmer\*innen pro Jahr Kosten für die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel in Höhe von EUR 870 entstehen.

### 3.1.2.4 Kostenentlastung durch ein gewährtes Jobticket

Sofern den Dienstnehmer\*innen ein Jobticket gewährt wird, muss diesbezüglich eine Kostenentlastung in der Berechnung Berücksichtigung finden. Im Berechnungstool ist eine entsprechende Wahlmöglichkeit vorgesehen. Wenn ein Jobticket gewährt wird, wird eine Kostenentlastung in Höhe der zuvor ermittelten Kosten für die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel vorgenommen.

### 3.1.2.5 Kostenentlastung durch Pendlerpauschale

Bei Anfahrtswegen zur Arbeitsstätte ab 20 Kilometern oder bei zumindest 2 km unter der Prämisse der Unzumutbarkeit der Nutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels, besteht die Möglichkeit des steuerlichen Ansatzes eines Pendlerpauschales, sofern kein Jobticket durch die Unternehmer\*innen gewährt wird.<sup>142</sup>

<sup>140</sup> siehe Kapitel 3.1.2.1 Fahrtkosten bei Nutzung des PKWs, Seite 28.

<sup>141</sup> Vgl. VERKEHRSVERBUND STMK (2020), Onlinequelle [30.03.2021].

<sup>142</sup> S. § 16 (1) Z 6 EStG.

Nachdem unterschiedlichste Varianten von Verkehrsanbindungen und Anfahrtswege für die Dienstnehmer\*innen vorliegen können, wird in der Berechnung von einem durchschnittlichen Pendlerpauschale für die Steiermark in Höhe von EUR 326 pro Jahr<sup>143</sup> ausgegangen.

Nachdem es sich in diesem Zusammenhang um eine direkte steuerliche Entlastung handelt, muss diese in der Kalkulation der Dienstnehmer\*innenkosten berücksichtigt werden. Um die Höhe des Einsparungspotentials zu ermitteln, wird auf das durchschnittliche Bruttoeinkommen der Österreicher\*innen abgestellt, welches sich gemäß Statistik Austria für das Jahr 2019 auf EUR 29.458 beläuft.<sup>144</sup> Abzüglich der durchschnittlichen Sozialversicherungsbeiträge lt. Brutto-Nettorechner in Höhe von EUR 5.295,70<sup>145</sup> ergibt sich ein steuerliches Einkommen von EUR 24.162,30. Hierauf ist ein Grenzsteuersatz gemäß § 33 (1) EStG in Höhe von 35% anzuwenden.

Steht den Dienstnehmer\*innen ein Pendlerpauschale zu, bedeutet dies unter den zuvor erläuterten Annahmen eine effektive Steuerentlastung pro Jahr in Höhe von EUR 114,10.

### 3.1.2.6 Essenskosten

Im Zusammenhang mit den Kosten für das Mittagessen spielt vor allem ein ggf. gewährter Essenszuschuss durch die Unternehmer\*innen eine wesentliche Rolle.

Die Essenskosten werden auf Grundlage der Konsumerhebung 2014/15 der Statistik Austria erhoben und mittels Inflationsanpassung im Ausmaß von 8,2% auf das aktuelle Kostenniveau hochgerechnet. In der Steiermark werden demnach pro Monat für Ernährung und alkoholfreie Getränke EUR 321<sup>146</sup> ausgegeben. Hochgerechnet auf den aktuellen Zeitraum bedeutet dies monatliche Kosten in Höhe von EUR 347,32 pro Mitarbeiter\*in.

Nachdem sich die Umfrage auf die Gesamtausgaben für die Ernährung und die antialkoholischen Getränke bezieht, muss eine Kostenaufteilung hinsichtlich der einzelnen Mahlzeiten vorgenommen werden. Als Grundlage für die Berechnung wird von folgendem Verhältnis ausgegangen: 20 % für das Frühstück, 50 % für das Mittagessen und 30 % für das Abendessen. Demnach werden tägliche Kosten für das Mittagessen pro Person in Höhe von durchschnittlich EUR 5,79 unterstellt. Hochgerechnet auf 220 Arbeitstage pro Jahr ergeben sich somit Gesamtkosten je Mitarbeiter\*in von EUR 1.273,51.

Diese Kosten können durch einen ggf. gewährten Essenszuschuss der Dienstgeber\*innen verringert werden. Dieser Essenszuschuss kann entweder individuell adaptiert oder pauschal mit EUR 2,20<sup>147</sup> pro Jahr in der

<sup>143</sup> Vgl. STATISTIK AUSTRIA (2020b), Onlinequelle [25.07.2020].

<sup>144</sup> Vgl. STATISTIK AUSTRIA (2020a), Onlinequelle [30.03.2021].

<sup>145</sup> Vgl. BMF (2020), Onlinequelle [30.03.2021].

<sup>146</sup> Vgl. STATISTIK AUSTRIA (2018), S. 211 f.

<sup>147</sup> siehe Kapitel 3.1.1.5 Gewährter Essenskostenzuschuss, Seite 28.

Berechnung berücksichtigt werden. Unter Einbezug eines durchschnittlichen Zuschusses verringern sich die Gesamtkosten pro Jahr somit um EUR 484 auf EUR 789,51 pro Mitarbeiter\*in.

## 3.2 Kostenerhebung Homeoffice-Betrieb

Es ist gemäß § 18c (3) AVRAG geplant, die Unternehmen hinsichtlich der Kostenübernahme für die notwendige Homeoffice-Ausstattung zu verpflichten. Von dieser Verpflichtung kann abgewichen werden, wenn die von den Arbeitnehmer\*innen getragenen Kosten durch das Unternehmen abgegolten werden. Nachdem diese Verpflichtung noch nicht beschlossen wurde, bedarf es individueller Regelungen von wem die notwendigen Ausstattungsgegenstände bereitgestellt werden.

Um diesem Umstand gerecht zu werden, werden die einzelnen Kostenkomponenten hinsichtlich ihrer Finanzierung weitestgehend variabel gestaltet. Jedes Unternehmen kann individuell entscheiden, ob die unterschiedlichen Ausstattungskosten oder andere Kostenvergütungen durch das Unternehmen oder die Mitarbeiter\*innen zu tragen sind. Folgende Tabelle zeigt die variablen Dateneingabemöglichkeiten:

<b>Kostenübernahme DG für zusätzliche Ausstattung Homeoffice DN:</b>	
Bildschirm	Ja
Tastatur	Nein
Maus	Nein
Headset	Nein
Docking Station	Nein
Arbeitsstisch	Nein
Arbeitsstuhl	Nein
Schiebetürenschränk	Nein
Rollcontainer	Nein
aliquote Internetgebühren	Nein
Verbrauchsmaterial (Papier/Schreibzeug/Ordner etc.)	Nein
Mietkostenentschädigung Homeoffice	Nein
Betriebskostenentschädigung Homeoffice	Nein

Tabelle 9: Ausstattung Homeoffice (variable Dateneingabe)  
Quelle: eigene Darstellung

### 3.2.1 Kosten der Unternehmen

Um eine plausible Berechnung zu erstellen, müssen vorab die unterschiedlichen Kostenkomponenten ermittelt werden, was in Anlehnung an die Bürokosten erfolgt, um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten.<sup>148</sup>

<sup>148</sup> siehe Kapitel 3.1.1 Kosten der Unternehmen, Seite 25.

### 3.2.1.1 Ausstattungskosten

Hinsichtlich der Ausstattung fehlt im variablen Auswahlbereich lediglich der Laptop. Es wird im Rahmen der Berechnung unterstellt, dass dieser unabhängig von der Arbeitsform stets von den Arbeitgeber\*innen bereitzustellen ist. Die Kosten hierfür werden somit immer den Unternehmen zugerechnet. Die hinterlegten Kosten der Ausstattungsgegenstände entsprechen den anfallenden Kosten im Bürobetrieb.<sup>149</sup>

In der laufenden Berechnung wird, abgeleitet aus der durchgeführten Befragung, unterstellt, dass von den Unternehmen lediglich die Anschaffung eines weiteren Bildschirms übernommen wird.<sup>150</sup> Dieser wurde abgeleitet von den durchschnittlichen Anschaffungskosten mit einer dreijährigen Nutzungsdauer bewertet. Es ergeben sich somit Kosten pro Mitarbeiter\*in und Jahr in Höhe von EUR 56,31.<sup>151</sup>

Zusätzlich kann die aliquote Abgeltung von Internetgebühren und eine Aufwandsentschädigung für allgemeine Verbrauchsmaterialien in der Berechnung berücksichtigt werden. Die Internetgebühren werden durchschnittlich mit EUR 153,78 pro Jahr unter Berücksichtigung eines 50%igen Privatanteils berücksichtigt.<sup>152</sup> Sofern ein Kostenersatz für etwaiges Verbrauchsmaterial berücksichtigt werden soll, beträgt dieser pauschal EUR 100.

### 3.2.1.2 Miet- und Betriebskostenentschädigung

Im Berechnungsmodell können auch allfällige Zuschüsse der Unternehmer\*innen zu den Miet- und Betriebskosten der Dienstgeber\*innen berücksichtigt werden. Die Entschädigung wird in Höhe der jeweiligen durchschnittlichen Mietpreise und Betriebskosten berechnet,<sup>153</sup> sodass die gesamte Ersparnis der Anmietung von Räumlichkeiten durch die Unternehmen an die Mitarbeiter\*innen weitergegeben wird.

	Jahresbetrag
Mietentschädigung	813,71 €
Betriebskostenentschädigung	151,06 €
<b>Miet- und BK-Entschädigung je MA pro Jahr</b>	<b>964,77 €</b>

Tabelle 10: Miet- und Betriebskostenentschädigung im reinen Homeoffice DG  
Quelle: eigene Darstellung

<sup>149</sup> siehe Kapitel 3.1.1.3 Ausstattungskosten, Seite 27.

<sup>150</sup> siehe Abbildung 24: Büro- bzw. IT-Ausstattung: Existenz und Kostenübernahme, S. 79.

<sup>151</sup> siehe Kapitel 3.1.1.3 Ausstattungskosten, Seite 27.

<sup>152</sup> Vgl. TARIFE.AT (2021), Onlinequelle [30.03.2021].

<sup>153</sup> siehe Kapitel 3.1.1.1 Miet- und Betriebskosten, Seite 25.

## 3.2.2 Kosten der Dienstnehmer\*innen

### 3.2.2.1 Ausstattungskosten

Die Ausstattungskosten der Dienstnehmer\*innen errechnen sich abhängig von der Kostenübernahme der Unternehmen. Diese Verknüpfung erfolgt in der Berechnung automatisch, sodass immer alle Kostenkomponenten entweder durch die Unternehmen oder die Dienstnehmer\*innen abgedeckt sind. Die hinterlegten Werte sind mit den ursprünglichen Standardwerten abgestimmt. Auch eine etwaige Verteilung der Anschaffungskosten auf die zugrunde liegende Nutzungsdauer erfolgt in Anlehnung an die Kostenverteilung bei Unternehmen.<sup>154</sup>

### 3.2.2.2 Miet- und Betriebskosten

Im Rahmen der Berechnung besteht die Möglichkeit, Kosten für eine eventuell benötigte größere Wohnung zu berücksichtigen. Die Gründe hierfür können vielschichtig sein. Einerseits könnte von den Dienstnehmer\*innen nur ein zusätzlicher Raum für die Homeoffice-Tätigkeiten gewünscht werden. Andererseits kann branchenspezifisch ein separater Arbeitsbereich auch verpflichtend notwendig werden, wenn bspw. die Bearbeitung sensibler Daten erfolgt. Im Rahmen der Berechnung ist es möglich, diese zusätzliche Option auf Seiten der Dienstnehmer\*innen kalkulatorisch zu berücksichtigen. Die Berechnung der zusätzlichen Miet- und Betriebskosten basiert auf dem benötigten Raumplatz von durchschnittlich 6 m<sup>2</sup> und den durchschnittlichen Miet- und Betriebskosten je m<sup>2</sup>.<sup>155</sup>

### 3.2.2.3 Miet- und Betriebskostenentschädigung

Sofern den Dienstnehmer\*innen eine Miet- oder Betriebskostenentschädigung durch die Unternehmen gewährt wird, ist eine entsprechende Kostenreduktion auf Seiten der Mitarbeiter\*innen zu berücksichtigen. Diese ist mit den durchschnittlichen Miet- und Betriebskosten verknüpft, sodass eine zusätzliche Berechnung nicht notwendig ist. Im besten Fall wird von den Unternehmer\*innen ein Miet- und Betriebskostenzuschuss gewährt, ohne dass die Mitarbeiter\*innen eine größere Wohnung für die Ausübung ihrer Homeoffice-Tätigkeit benötigen.

### 3.2.2.4 Essenskosten

Die Kosten für ein tägliches Mittagessen werden vereinfachend aufgrund der inflationsbereinigten Durchschnittswerte der Konsumerhebung 2014/15 angenommen.<sup>156</sup> Es wird allerdings unterstellt, dass die Dienstnehmer\*innen und Unternehmer bei einem reinen Homeoffice-Betrieb keinen Essenskostenzuschuss gewähren.

<sup>154</sup> siehe Kapitel 3.1.1.3 Ausstattungskosten, Seite 27.

<sup>155</sup> siehe Kapitel 3.1.1.1 Miet- und Betriebskosten, Seite 25.

<sup>156</sup> siehe Kapitel 3.1.2.6 Essenskosten, Seite 32.

### 3.3 Zwischenfazit

Um Kosteneffekte durch die neue Arbeitsform des Homeoffice zu erkennen, muss im ersten Schritt eine ganzheitliche Kostenerhebung der beiden Arbeitsformen unabhängig voneinander erfolgen. Um diesbezüglich eine Aussage treffen zu können, wird folgender Sachverhalt basierend auf der empirischen durchgeführten Erhebung unterstellt.

Den Ausgangspunkt für eine exemplarische Darstellung bildet ein Grazer Unternehmen mit 50 Mitarbeiter\*innen, welches sowohl die Möglichkeit des Präsenzbetriebes im Bürooffice als auch die zusätzliche Möglichkeit eines freiwählbaren, parallellaufenden Homeoffice zulässt. Nachdem ein Parallelbetrieb angenommen wird und im Zuge der Umstellung zumindest erstmalig eine Investition zu unterstellen ist, wird für das Berechnungstool mit einer Anschaffung des Laptops für die zusätzliche Homeoffice-Tätigkeit kalkuliert. Weiters wird beziehend auf die durchgeführte Studie unterstellt, dass die Unternehmen ihren Mitarbeiter\*innen einen zusätzlichen Bildschirm für das Homeoffice zur Verfügung stellen.<sup>157</sup> Des Weiteren wird davon ausgegangen, dass Dienstnehmer\*innen ein Essenzuschuss in Höhe von EUR 2,20 gewährt wird.<sup>158</sup>

Es wird angenommen, dass die Dienstnehmer\*innen den Anfahrtsweg zur Arbeitsstätte mittels PKW zurücklegen,<sup>159</sup> wobei die durchschnittliche einfache Wegstrecke 27 km beträgt.<sup>160</sup> Entsprechend der durchgeführten Studie wird ebenfalls davon ausgegangen, dass den Mitarbeiter\*innen am Arbeitsort ein Gratisparkplatz zur Verfügung steht.<sup>161</sup> Ein Bedarf für eine größere Wohnung seitens der Dienstnehmer\*innen wird nicht unterstellt.

Wird den Dienstnehmer\*innen, basierend auf der oa. Ausgangslage, die Möglichkeit eines zusätzlichen Homeoffice gewährt, ohne weitere einschränkende Maßnahmen diesbezüglich zu setzen, würden sich die Kosten der Unternehmer\*innen in Summe erhöhen.

<sup>157</sup> siehe Abbildung 24: Büro- bzw. IT-Ausstattung: Existenz und Kostenübernahme, S. 79.

<sup>158</sup> siehe Abbildung 6: Fringe Benefits, die der Belegschaft ggf. gewährt werden, S. 66.

<sup>159</sup> siehe Abbildung 6: Fringe Benefits, die der Belegschaft ggf. gewährt werden, S. 66.

<sup>160</sup> siehe Kapitel 3.1.2.1 Fahrtkosten bei Nutzung des PKWs, Seite 28.

<sup>161</sup> siehe Abbildung 6: Fringe Benefits, die der Belegschaft ggf. gewährt werden, S. 66, ebenso Abbildung 28: Zurverfügungstellung eines Gratisparkplatzes und Parkkosten, falls es keinen gibt, S. 82.

	<b>Jahresbetrag pro MA</b>
Kosten für ein reines Bürooffice	3.182,65 €
zusätzliche Kosten für ein paralleles Homeoffice	573,17 €
Laptop	516,86 €
Bildschirm für das Homeoffice	<u>56,31 €</u>
<b>Gesamtkosten</b>	<b>3.755,82 €</b>

Tabelle 11: Dienstgeber\*innenkosten bei parallelem BO und HO pro Jahr und Mitarbeiter\*in  
Quelle: eigene Darstellung

Die Gesamtkosten der Unternehmer\*innen belaufen sich pro Jahr und Mitarbeiter\*in für einen reinen Präsenzbetrieb auf EUR 3.182,65. Diese inkludieren ua Miet- und Betriebskosten in Höhe von EUR 964,77 sowie Parkplatzkosten im Ausmaß von EUR 834,86. Die digitalen Ausstattungskosten für die Büroräumlichkeiten belaufen sich auf EUR 756,42 und benötigten Einrichtungsgegenstände verursachen Aufwendungen in Höhe von EUR 142,60. Abschließend ist von den Gesamtkosten ein Essenskostenzuschuss in Höhe von EUR 484 umfasst. Für einen reinen Homeoffice-Betrieb würden pro Jahr und Mitarbeiter\*in die Kosten eines Laptops und Bildschirms in Höhe von insgesamt EUR 573,17 anfallen. Sofern die Mitarbeiter\*innen frei entscheiden können, ob und in welchem Ausmaß Homeoffice genutzt werden soll, entstehen den Unternehmen pro Jahr und Mitarbeiter\*in Gesamtkosten in Höhe von EUR 3.755,82.

Auf Seite der Mitarbeiter\*innen entstehen unter der oa. Grundannahmen und der Prämisse eines reinen Präsenzbetriebes im Bürooffice pro Jahr folgende Kosten:

<b>Bürooffice</b>	<b>Jahresbetrag pro MA</b>
Treibstoffkosten <sup>162</sup>	918,24 €
kilometerabhängige Fahrzeuginstandhaltungskosten <sup>163</sup>	513,22 €
Entlastung durch das Pendlerpauschale <sup>164</sup>	-114,10 €
Essenskosten abzgl. Essenszuschuss <sup>165</sup>	789,51 €
<b>Gesamtkosten für Dienstnehmer*innen</b>	<b>2.106,87 €</b>

Tabelle 12: Dienstnehmer\*innenkosten bei reinem Bürooffice-Betrieb  
Quelle: eigene Darstellung

<sup>162</sup> siehe Kapitel 3.1.2.1 Fahrtkosten bei Nutzung des PKWs, Seite 28.

<sup>163</sup> siehe Kapitel 3.1.2.1 Fahrtkosten bei Nutzung des PKWs, Seite 28.

<sup>164</sup> siehe Kapitel 3.1.2.5 Kostenentlastung durch Pendlerpauschale, Seite 31.

<sup>165</sup> siehe Kapitel 3.1.2.6 Essenskosten, Seite 32.

Sofern die Mitarbeiter\*innen unter Berücksichtigung derselben Basisdaten ihre Tätigkeit ausschließlich im Homeoffice erbringen, haben sie die ua Kosten zu tragen:

Homeoffice	Jahresbetrag pro MA
Ausstattungskosten <sup>166</sup>	481,51 €
Essenskosten ohne Essenszuschuss <sup>167</sup>	1.273,51 €
<b>Gesamtkosten für Dienstnehmer*innen</b>	<b>1.755,02 €</b>

Tabelle 13: Dienstnehmer\*innenkosten bei reinem Homeoffice-Betrieb  
Quelle: eigene Darstellung

Es kann geschlossen werden, dass zumindest in monetärer Hinsicht für Unternehmer\*innen kein Anreiz zur Einführung von Homeoffice besteht, sofern keine weiteren Maßnahmen bzw. Einschränkungen oder Vorgaben hinsichtlich einer Desksharing-Variante eingeführt werden.

Für die Mitarbeiter\*innen lässt sich festhalten, dass die ausschließliche Tätigkeit im Homeoffice kostengünstiger scheint.

<sup>166</sup> siehe Kapitel 3.2.2.1 Ausstattungskosten, Seite 34.

<sup>167</sup> siehe Kapitel 3.2.2.4 Essenskosten, Seite 35.

## 4 Finanzielle Folgewirkungen durch Kombination der Varianten Büro- und Homeoffice

Im Folgenden werden unterschiedliche Varianten des Desksharing näher erläutert. Die Betrachtung erfolgt sowohl für die Unternehmen als auch für die Dienstnehmer\*innen. Im ersten Schritt werden die getroffenen Annahmen und die Berechnungen dargestellt, anschließend die daraus erwachsenden, Kosteneffekte erhoben.

### 4.1 Mehrkosten und Sparpotentiale für Unternehmen

Ziehen es Unternehmer\*innen in Betracht Desksharing in ihr Unternehmen zu implementieren, führt dies zu unterschiedlichen Konsequenzen. Auf Seiten der Dienstgeber\*innen, wurden folgende Auswirkungen näher untersucht:

- Miet- und Betriebskosteneinsparungen
- Parkplatzkosteneinsparungen
- Jobticketkosten
- Ausstattungskosten
- Miet- und Betriebskostenentschädigungen
- Einsparung Essenskostenzuschuss

#### 4.1.1 Miet- und Betriebskosteneinsparungen

Für die Berechnung muss in erster Linie zwischen fixen und variablen Mietkosten unterschieden werden, wobei die variable Büroraumflächen annahmegemäß an die Anzahl der Mitarbeiter\*innen im Unternehmen gekoppelt sind. Bei 50 Mitarbeiter\*innen ergibt sich bei einer Mindestbodenfläche von 6 m<sup>2</sup> pro Mitarbeiter\*in eine variable Bürofläche von 300 m<sup>2</sup>.<sup>168</sup>

Fix anfallende Mietkosten betreffen unter anderem allgemeine Geschäftsraumflächen wie Besprechungsräume, Gänge, Teeküchen bzw. Aufenthaltsräume sowie Toiletten. Im Zuge der Berechnung wird die Annahme getroffen, dass zusätzlich zu den variablen Flächen rund 20 Prozent und somit 75 m<sup>2</sup> als fixe Flächen aufzuschlagen sind.

<sup>168</sup> siehe Kapitel 3.1.1.1 Miet- und Betriebskosten, Seite 25.

Nach Berücksichtigung der durchschnittlichen Miet- und Betriebskosten pro m<sup>2</sup> iHv EUR 13,40<sup>169</sup> und unter der Prämisse von 50 beschäftigten Mitarbeiter\*innen ergeben sich daher fixe Gesamtmietkosten iHv EUR 1.004,97 pro Jahr. Je Mitarbeiter\*in fallen daher fixe Büromieten iHv EUR 241,19 pro Jahr an. Da im Zuge der Berechnung unterstellt wird, dass die Fixflächen durch das Homeoffice nicht eingespart werden können, werden diese nicht weiter in die Berechnung einfließen.

Die variablen Büroflächen weisen dagegen ein signifikantes Einsparungspotential auf. Abgeleitet vom durchschnittlichen Mietpreis pro Quadratmeter iHv EUR 11,30 und bezogen auf 50 Mitarbeiter\*innen ergibt sich eine mögliche Kostenreduktion von bis zu EUR 40.685,62 pro Jahr. Pro Mitarbeiter\*in bedeutet dies ein maximales Einsparungspotential pro Jahr iHv EUR 813,71, wobei sich je nach Desksharing-Variante das Potential reduziert:

Mietkosteneinsparung pro Mitarbeiter*in	Einsparung pro Monat	Einsparung pro Jahr
für 0 Tage Homeoffice	0,00 €	0,00 €
für 1 Tag Homeoffice	-13,56 €	-162,74 €
für 2 Tage Homeoffice	-27,12 €	-325,48 €
für 3 Tage Homeoffice	-40,69 €	-488,23 €
für 4 Tage Homeoffice	-54,25 €	-650,97 €
für 5 Tage Homeoffice	-67,81 €	-813,71 €

Tabelle 14: Mietkosteneinsparung je Dienstnehmer\*in pro Jahr  
Quelle: eigene Darstellung

Das Einsparungspotential der Betriebskosten ist korrelierend zu betrachten. Bezogen auf das gesamte Unternehmen mit 50 Mitarbeiter\*innen ergibt sich bei Einführung eines gänzlichen Homeoffice eine maximale Kostenreduktion iHv EUR 7.552,79. Pro Mitarbeiter\*in bedeutet dies ein maximales Einsparungspotential pro Jahr iHv EUR 151,06. Auch hier gilt, dass sich je nach genutzter Desksharing-Variante der Kostenvorteil reduziert.

Betriebskosten pro Mitarbeiter*in	Einsparung pro Monat	Einsparung pro Jahr
für 0 Tage Homeoffice	0,00 €	0,00 €
für 1 Tag Homeoffice	-2,52 €	-30,21 €
für 2 Tage Homeoffice	-5,04 €	-60,42 €
für 3 Tage Homeoffice	-7,55 €	-90,63 €
für 4 Tage Homeoffice	-10,07 €	-120,84 €
für 5 Tage Homeoffice	-12,59 €	-151,06 €

Tabelle 15: Betriebskosteneinsparung pro Dienstnehmer\*in  
Quelle: eigene Darstellung

<sup>169</sup> siehe Kapitel 3.1.1.1 Miet- und Betriebskosten, Seite 25.

### 4.1.2 Jobticketkosten

Bewältigen die Dienstnehmer\*innen den Anfahrtsweg zur Arbeitsstätte überwiegend mit öffentlichen Verkehrsmitteln und werden die Ticketkosten dafür vom Unternehmen übernommen, kann sich durch den Einsatz von Homeoffice die Kostenstruktur ebenfalls verändern.

Das Einsparungspotential wird unter der Annahme berechnet, dass ein Jobticket nur unter der Prämisse einer überwiegenden Büropräsenz von den Dienstgeber\*innen gewährt wird. Nachdem die Kosteneinsparung abhängig von der Fahrtstrecke und dem Preis einer Jahreskarte ist, wird mit einer durchschnittlichen Wegstrecke von 27 km zur Arbeit und dem Preis eines Zonenticket pro Jahr iHv EUR 870 gerechnet.<sup>170</sup>

Jobticketkosten pro Mitarbeiter*in	Homeoffice	Bürotage	Einsparung pro Jahr
für 0 Tage Homeoffice	0	5	0,00 €
für 1 Tag Homeoffice	1	4	0,00 €
für 2 Tage Homeoffice	2	3	0,00 €
für 3 Tage Homeoffice	3	2	-870,00 €
für 4 Tage Homeoffice	4	1	-870,00 €
für 5 Tage Homeoffice	5	0	-870,00 €

Tabelle 16: Jobticketkosteneinsparung pro Dienstnehmer\*in  
Quelle: eigene Darstellung

### 4.1.3 Parkplatzkosten

Gewähren Dienstgeber\*innen ihren Angestellten Gratis-Parkplätze am Firmengelände, ist mit Kosten iHv EUR 41.742,86 pro Jahr zu rechnen. Dieser Wert setzt sich einerseits aus den durchschnittlichen Parkplatzkosten iHv EUR 5,57 pro Parkplatz, der Fläche eines Parkplatzes im Ausmaß von 12,50 m<sup>2</sup> sowie der maximalen Anzahl an Mitarbeiter\*innen zusammen.<sup>171</sup> Pro Mitarbeiter\*in ergibt sich, je nach gewählter Desksharing Variante, ein Kosteneinsparungspotential von bis zu EUR 834,86 pro Jahr.

Parkplatzkosten pro Mitarbeiter*in	Einsparung pro Woche	Einsparung pro Monat	Einsparung pro Jahr
für 0 Tage Homeoffice	0,00 €	0,00 €	0,00 €
für 1 Tag Homeoffice	-3,21 €	-13,91 €	-166,97 €
für 2 Tage Homeoffice	-6,43 €	-27,83 €	-333,94 €
für 3 Tage Homeoffice	-9,64 €	-41,74 €	-500,91 €
für 4 Tage Homeoffice	-12,85 €	-55,66 €	-667,89 €
für 5 Tage Homeoffice	-16,07 €	-69,57 €	-834,86 €

Tabelle 17: Parkplatzkosteneinsparung pro DN  
Quelle: eigene Darstellung

<sup>170</sup> siehe Kapitel 3.1.1.4 Kosten für gewährtes Jobticket, Seite 28.

<sup>171</sup> siehe Kapitel 0

#### 4.1.4 Ausstattungskosten

Für die Berechnung der Ausstattungskosten im Zusammenhang mit dem Bürobetrieb werden zunächst die Abschreibungssummen für EDV-Geräte iHv EUR 756,42 sowie sonstige Betriebs- und Geschäftsausstattung iHv EUR 142,60 pro Arbeitsplatz herangezogen.<sup>172</sup> Zusätzlich ist die Abschreibung für die übernommene Homeoffice-Ausstattung iHv EUR 56,31 pro Mitarbeiter\*in zu berücksichtigen.<sup>173</sup> Die Kosten des Laptops fehlen, da dieser bereits für das Bürooffice als bereitgestellt vorausgesetzt wird.<sup>174</sup>

Die unten angeführte Tabelle veranschaulicht, dass durch den Einsatz von Homeoffice, je nach Desksharing-Variante bis zu EUR 382,17 an Kosten für die Büroausstattung eingespart werden können. Es ist allerdings zu beachten, dass sich durch das Homeoffice, je nach Kostenübernahme durch die Unternehmen Zusatzkosten ergeben können. Gemäß der durchgeführten Studie, würden Unternehmen ein Einsparungspotential bis zu EUR 325,86 generieren können.

Veränderung Ausstattungskosten	Benötigte Arbeitsplätze	Einsparung pro Jahr	Mehrkosten pro Jahr	Veränderung Ausstattungskosten pro Jahr/DN
für 0 Tage Homeoffice	50	0,00 €	0,00 €	<b>0,00 €</b>
für 1 Tag Homeoffice	40	-76,43 €	56,31 €	<b>-20,12 €</b>
für 2 Tage Homeoffice	30	-152,87 €	56,31 €	<b>-96,56 €</b>
für 3 Tage Homeoffice	20	-229,30 €	56,31 €	<b>-172,99 €</b>
für 4 Tage Homeoffice	10	-305,74 €	56,31 €	<b>-249,43 €</b>
für 5 Tage Homeoffice	0	-382,17 €	56,31 €	<b>-325,86 €</b>

Tabelle 18: Veränderung Ausstattungskosten  
Quelle: eigene Darstellung

#### 4.1.5 Miet- und Betriebskostenentschädigung

Im Zuge der Berechnungen ist es möglich, eventuelle Miet- sowie Betriebskostenentschädigungen, welche von den Unternehmen an ihre Dienstnehmer\*innen gewährt werden, zu berücksichtigen. Sollten die Dienstnehmer\*innen aufgrund des erhöhten Homeoffice-Aufkommens eine größere Wohnung benötigen und dies durch die Unternehmen durch Gewährung einer Entschädigung unterstützt werden, kann dies in der Berechnung Berücksichtigung finden.

Die Kalkulation des Einsparungspotentials erfolgt unter der Annahme, dass die Miet- und Betriebskostenentschädigung für ein Homeoffice-Arbeitszimmer nur für die Homeoffice-Arbeitstage gewährt wird. Die Höhe der Entschädigung für ein gänzlich Homeoffice wird von den Miet- und Betriebskosten des Bürooffice-Betriebs abgeleitet.<sup>175</sup> Ein vollumfängliches Homeoffice ist mit einem Miet- und Betriebskostenzuschuss iHv

<sup>172</sup> siehe Kapitel 3.1.1.3 Ausstattungskosten, Seite 27.

<sup>173</sup> siehe Kapitel 3.2.1.1 Ausstattungskosten, Seite 34.

<sup>174</sup> siehe Kapitel 3.2.1.1 Ausstattungskosten, Seite 34.

<sup>175</sup> siehe Kapitel 3.1.1.1 Miet- und Betriebskosten, Seite 25.

EUR 964,77 zu bewerten. Abhängig von den gewährten Homeoffice-Tagen ist eine vollumfängliche Kosteneinsparung möglich.

Einsparungen durch Miet- und Betriebskostenentschädigung	Mietkosten-entschädigung	Betriebskosten-entschädigung	Einsparung pro Jahr und DN
für 0 Tage Homeoffice	0,00 €	0,00 €	-964,77 €
für 1 Tag Homeoffice	162,74 €	30,21 €	-771,81 €
für 2 Tage Homeoffice	325,48 €	60,42 €	-578,86 €
für 3 Tage Homeoffice	488,23 €	90,63 €	-385,91 €
für 4 Tage Homeoffice	650,97 €	120,84 €	-192,95 €
für 5 Tage Homeoffice	813,71 €	151,06 €	0,00 €

Tabelle 19: Miet- und Betriebskostenentschädigung für Homeoffice pro Dienstnehmer\*innen  
Quelle: eigene Darstellung

#### 4.1.6 Essenskostenzuschuss

Für die Berechnung der Einsparungspotentiale bei gewährten Essenskostenzuschüssen, wird ein durchschnittlicher Zuschuss iHv EUR 2,20 pro Tag und Dienstnehmer\*in angenommen.<sup>176</sup> Unter der Prämisse, dass ein solcher nur im Zusammenhang mit Bürotagen gewährt wird, liegt das maximale Einsparungspotential bei bis zu EUR 484.

Einsparung Essenszuschuss	HO Arbeitstage pro Jahr	Wegfall Essenskostenzuschuss
für 0 Tage Homeoffice	0	0,00 €
für 1 Tag Homeoffice	44	-96,80 €
für 2 Tage Homeoffice	88	-193,60 €
für 3 Tage Homeoffice	132	-290,40 €
für 4 Tage Homeoffice	176	-387,20 €
für 5 Tage Homeoffice	220	-484,00 €

Tabelle 20: Wegfall Essenszuschuss  
Quelle: eigene Darstellung

<sup>176</sup> siehe Kapitel 3.1.1.5 Gewährter Essenskostenzuschuss, Seite 28.

## 4.2 Mehrkosten und Sparpotenziale für Dienstnehmer\*innen

Wird in einem Unternehmen der Einsatz eines Desksharing-Modells in Betracht gezogen, ist mit direkten monetären Auswirkungen auch auf Seite der Dienstnehmer\*innen zu rechnen. Im Rahmen des Berechnungsmodelles werden die unten angeführten Folgewirkungen näher betrachtet:

- Fahrtkosten
- Essenskosten
- Ausstattungskosten im Homeoffice
- Miet- und Betriebskosten
- Miet- und Betriebskostenentschädigung

### 4.2.1 Fahrtkosteneinsparungen mit dem eigenen PKW

Bezogen auf die durchschnittlichen Treibstoffkosten und einer Fahrtstrecke von 27 Kilometern ergibt sich für die Dienstnehmer\*innen ein maximales Einsparungspotential der Aufwendungen für Treibstoffe je nach gewählter Desksharing Variante von bis zu EUR 918,24.

Treibstoffeinsparungen	HO Arbeitstage pro Jahr	Ø km	Ø Liter	Ø EUR pro MA und Jahr
für 1 Tag Homeoffice	44	2376	175,82	-183,65 €
für 2 Tage Homeoffice	88	4752	351,65	-367,30 €
für 3 Tage Homeoffice	132	7128	527,47	-550,94 €
für 4 Tage Homeoffice	176	9504	703,30	-734,59 €
für 5 Tage Homeoffice	220	11880	879,12	-918,24 €

Tabelle 21: Treibstoffeinsparungen für Dienstnehmer\*innen  
Quelle: eigene Darstellung

Es lässt sich durch den Einsatz von Homeoffice nicht nur ein Einsparungspotential hinsichtlich des Treibstoffverbrauchs erkennen, sondern ebenfalls hinsichtlich der kilometerabhängigen Instandhaltungskosten. Bei unterstellten durchschnittlichen Instandhaltungskosten von EUR 0,0432 pro Kilometer und Jahr<sup>177</sup>, kann pro Mitarbeiter oder Mitarbeiterin eine Kosteneinsparung, je nach gewählter Desksharing Variante von bis zu EUR 513,22 unterstellt werden.

<sup>177</sup> siehe Kapitel 3.1.2.1 Fahrtkosten bei Nutzung des PKWs, Seite 28.

Einsparungen Instandhaltungskosten	HO Arbeitstage pro Jahr	Ø km	Kosten pro km	Ø EUR pro MA und Jahr
für 1 Tag Homeoffice	44	2376	0,0432 €	-102,64 €
für 2 Tage Homeoffice	88	4752	0,0432 €	-205,29 €
für 3 Tage Homeoffice	132	7128	0,0432 €	-307,93 €
für 4 Tage Homeoffice	176	9504	0,0432 €	-410,57 €
für 5 Tage Homeoffice	220	11880	0,0432 €	-513,22 €

Tabelle 22: Kilometerabhängige Fahrzeuginstandhaltungskosteneinsparungen  
Quelle: eigene Darstellung

#### 4.2.2 Parkkosteneinsparungen

Wird Dienstnehmer\*innen durch die Unternehmen kein kostenloser Parkplatz zur Verfügung gestellt, gilt im Rahmen des Berechnungstools folgende Prämisse: Es wird standardmäßig von 220 Arbeitstagen pro Jahr ausgegangen, wobei diese individuell adaptierbar sind. Für die Parkplatzkosten wird immer von der günstigsten Variante, im Normalfall von einem Jahresticket in der Grünen Zone im Wert von EUR 460 ausgegangen.<sup>178</sup> Mit einer wachsenden Anzahl an Homeoffice-Tagen pro Jahr würden sich auch die Parkkosten entsprechend der unten dargestellten Tabelle verringern.

	Tagesticket Kosten/Jahr	Jahresticket Kosten/Jahr	Parkkosteneinsparungen pro MA und Jahr
für 1 Tag Homeoffice	1.584,00	460,00 €	0,00 €
für 2 Tage Homeoffice	1.188,00	460,00 €	0,00 €
für 3 Tage Homeoffice	792,00	460,00 €	0,00 €
für 4 Tage Homeoffice	396,00	460,00 €	-64,00 €
für 5 Tage Homeoffice	0,00	0,00 €	-460,00 €

Tabelle 23: Parkkosteneinsparung bei Nichtvorliegen von Gratisparkplätzen DN  
Quelle: eigene Darstellung

#### 4.2.3 Kosteneinsparung öffentliche Verkehrsmittel

Für Dienstnehmer\*innen, welche ihren Arbeitsweg mit öffentlichen Verkehrsmitteln bewältigen, wird ebenfalls die jeweils günstigste Kostenalternative für die Berechnung von Einsparungspotentialen herangezogen. Bei einer voreingestellten durchschnittlichen Wegstrecke von 27 Kilometern, beträgt der Kaufpreis einer Jahreskarte EUR 870.<sup>179</sup> Diese können sich, abhängig von der gewählten Desksharing Variante ebenfalls bis auf null reduzieren, wobei erst ab 4 Tagen Homeoffice mit einem Einsparungspotential zu rechnen ist.

<sup>178</sup> siehe Kapitel 3.1.2.2 Parkkosten, Seite 30.

<sup>179</sup> siehe Kapitel 3.1.2.3 Fahrtkosten bei Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln, Seite 30.

<b>Kosteneinsparung öffentliche Verkehrsmittel</b>	<b>Einzelfahrtenticket Kosten/Jahr</b>	<b>Jahresticket Kosten/Jahr</b>	<b>Fahrtkosteneinsparungen pro MA und Jahr</b>
für 1 Tag Homeoffice	2.207,04	870,00 €	0,00 €
für 2 Tage Homeoffice	1.655,28	870,00 €	0,00 €
für 3 Tage Homeoffice	1.103,52	870,00 €	0,00 €
für 4 Tage Homeoffice	551,76	870,00 €	-318,24 €
für 5 Tage Homeoffice	0,00	870,00 €	-870,00 €

Tabelle 24: Kosteneinsparungen öffentlicher Verkehr  
Quelle: eigene Darstellung

#### 4.2.4 Mehrkosten durch den Jobticketentfall

Hinsichtlich der Gewährung von Jobtickets gilt die bereits erwähnte Annahme, dass seitens Unternehmen nur dann eine Bewilligung erfolgt, wenn deren Dienstnehmer\*innen überwiegend im Büro tätig sind.<sup>180</sup> Gemäß Überwiegens-Prinzip wird ab drei Tagen Homeoffice kein Jobticket mehr gewährt. Dies führt ab dem dritten Homeoffice-Tag zu signifikanten Mehrkosten auf Seiten der Dienstnehmer\*innen.

<b>Jobticket</b>	<b>HO-Arbeitstage pro Jahr</b>	<b>BO-Tage pro Monat</b>	<b>Wegfall Jobticket je MA pro MA und Jahr</b>
für 1 Tag Homeoffice	44	176	0,00 €
für 2 Tage Homeoffice	88	132	0,00 €
für 3 Tage Homeoffice	132	88	870,00 €
für 4 Tage Homeoffice	176	44	870,00 €
für 5 Tage Homeoffice	220	0	870,00 €

Tabelle 25: Kosteneinsparungen Jobticket  
Quelle: eigene Darstellung

#### 4.2.5 Mehrkosten durch den Verlust des Pendlerpauschales

Die steuerliche Entlastung eines durchschnittlichen Pendlerpauschales in der Steiermark beträgt bei voller Nutzung EUR 114,10 pro Jahr.<sup>181</sup> Für Arbeitstage, welche im Homeoffice verbracht werden, steht kein Pendlerpauschale zu, wenn man von der Ausnahme der geltenden Corona-Regelung absieht.<sup>182</sup> Werden Dienstnehmer\*innen zumindest an 11 Tagen im Monat direkt im Büro tätig, besteht der volle Anspruch auf das Pendlerpauschale. Der Umfang reduziert sich auf zwei Drittel, wenn pro Monat zwischen 8 und 10 Fahrten und auf ein Drittel sofern max. 4 bis 7 Fahrten pro Monat ins Büro unternommen werden.<sup>183</sup> Je mehr Tage im Homeoffice verbracht werden, desto höher ist die Reduktion der Steuerentlastung, welche mit der Gewährung des Pendlerpauschales einhergeht.

<sup>180</sup> siehe Kapitel 3.1.2.4, Kostenentlastung durch ein gewährtes Jobticket, Seite 31.

<sup>181</sup> siehe Kapitel 3.1.2.5 Kostenentlastung durch Pendlerpauschale, Seite 31.

<sup>182</sup> S. § 124b Z 349 EStG.

<sup>183</sup> S. § 16 (1) Z 6 lit e EStG.

Pendlerpauschale	HO-Tage pro Monat	Fahrten pro Monat	Anspruch	⊖ Anspruch in EUR	⊖ Steuerentlastung	Wegfall Steuerentlastung pro MA und Jahr
für 1 Tag Homeoffice	4,33	17,32	100%	-326,00 €	-114,10 €	0,00 €
für 2 Tage Homeoffice	8,66	12,99	100%	-326,00 €	-114,10 €	0,00 €
für 3 Tage Homeoffice	12,99	8,66	66,67%	-217,34 €	-76,07 €	38,03 €
für 4 Tage Homeoffice	17,32	4,33	33,33%	-108,66 €	-38,03 €	76,07 €
für 5 Tage Homeoffice	21,65	0	0,00%	0,00 €	0,00 €	114,10 €

Tabelle 26: Reduktion der Pendlerpauschale  
Quelle: eigene Darstellung

#### 4.2.6 Essensmehrkosten

Gegengleich zum Einsparungspotential für Unternehmen,<sup>184</sup> kann es hinsichtlich der Essenskosten durch das Homeoffice zu Mehrkosten für die Dienstnehmer\*innen kommen. Je nach Desksharing Variante kann sich der insgesamt gewährte Essenszuschuss auf null reduzieren und würde damit pro Mitarbeiter\*in zusätzliche Kosten von bis zu EUR 484 nach sich ziehen.

Essensmehrkosten	HO Arbeitstage pro Jahr	Wegfall Essenskostenzuschuss
für 1 Tag Homeoffice	44	96,80 €
für 2 Tage Homeoffice	88	193,60 €
für 3 Tage Homeoffice	132	290,40 €
für 4 Tage Homeoffice	176	387,20 €
für 5 Tage Homeoffice	220	484,00 €

Tabelle 27: Essensmehrkosten  
Quelle: eigene Darstellung

#### 4.2.7 Zusätzliche Ausstattungskosten Homeoffice

Implementiert das Unternehmen Homeoffice unter zusätzlicher Einführung eines Desksharing-Modells und erfolgt zugleich keine Kostenübernahme seitens der Dienstgeber\*innen, ist mit zusätzlichen Gesamtkosten für die Arbeitnehmer\*innen zu rechnen.

Laut durchgeführter Befragung werden sowohl die Kosten für den Laptop als auch für einen weiteren Bildschirm von den Dienstgeber\*innen übernommen.<sup>185</sup> Demnach sind pro Dienstnehmer\*in zusätzliche IT-Ausstattungskosten im Ausmaß von EUR 85,13 pro Jahr zu tragen. Zusätzlich wird unterstellt, dass Dienstnehmer\*innen im Homeoffice eine adäquate Büroeinrichtung benötigen. Die Kosten hierfür werden mit EUR 142,60 pro Dienstnehmer\*in und Jahr angenommen.<sup>186</sup> Darüber hinaus wird eine Kostenpauschale für das

<sup>184</sup> siehe Kapitel 4.1.6 Essenskostenzuschuss, Seite 43.

<sup>185</sup> siehe Abbildung 24: Büro- bzw. IT-Ausstattung: Existenz und Kostenübernahme, S. 79.

<sup>186</sup> siehe Kapitel 3.2.2.1 Ausstattungskosten, Seite 35.

durchschnittlich notwendige Verbrauchsmaterial in Höhe von EUR 100 pro Jahr sowie aliquote Internetgebühren unterstellt. Die Internetgebühren errechnen sich als Mittelwert der im Moment angebotenen Internettarife und betragen unter Ansatz eines 50-prozentigen Privatanteils pro Jahr und Dienstnehmer\*in EUR 153,78.<sup>187</sup>

Ausgehend von den übernommenen Kosten durch die Unternehmen und die jeweils genutzte Desksharing-Variante können für die Dienstnehmer\*innen Mehrbelastungen pro Jahr von bis zu EUR 481,52 entstehen.

Zusätzliche Ausstattungskosten	IT-Geräte	BGA	Internetgebühren	Verbrauchsmaterial	Gesamtkosten
für 1 Tag Homeoffice	85,13 €	142,60 €	153,78 €	20,00 €	<b>401,52 €</b>
für 2 Tage Homeoffice	85,13 €	142,60 €	153,78 €	40,00 €	<b>421,52 €</b>
für 3 Tage Homeoffice	85,13 €	142,60 €	153,78 €	60,00 €	<b>441,52 €</b>
für 4 Tage Homeoffice	85,13 €	142,60 €	153,78 €	80,00 €	<b>461,52 €</b>
für 5 Tage Homeoffice	85,13 €	142,60 €	153,78 €	100,00 €	<b>481,52 €</b>

Tabelle 28: Zusätzliche Ausstattungskosten Homeoffice  
Quelle: eigene Darstellung

#### 4.2.8 Zusätzliche Miet- und Betriebskosten

Um ein separates Arbeitszimmer im Wohnungsverband für Homeoffice nutzen zu können, ist es unter Umständen notwendig, eine größere Wohnung zu beziehen. Auch dieser Umstand kann individuell im Berechnungstool berücksichtigt werden. Vereinfachend werden die anfallenden Miet- und Betriebskosten der Unternehmer\*innen für die Erweiterung der Wohnräume zur Berechnung herangezogen.<sup>188</sup> Es gilt zu beachten, dass die angenommenen Mehrkosten immer in der vollen Höhe Berücksichtigung finden müssen, da nicht davon ausgegangen werden kann, dass Räumlichkeiten tageweise anzumieten sind. Auf Gruppenmietverträge wurde nicht eingegangen. Sollte eine Wohnungsvergrößerung oder eine Anmietung von Arbeitszimmern angedacht werden, ist mit Mehrkosten in Höhe von EUR 964,77 zu kalkulieren.

#### 4.2.9 Miet- und Betriebskostenentschädigung

Werden von den Unternehmer\*innen Zuschüsse zu Miet- und Betriebskosten geleistet, stellen diese eine Einsparung bei den Dienstnehmer\*innen dar. Unterstellt wird, dass die Entschädigungen in gleicher Höhe zu eventuell einzusparenden Mietkosten auf Unternehmer\*innenseite anfallen,<sup>189</sup> wengleich sich die Entschädigungen nur auf die tatsächlichen Tage im Homeoffice auswirken. Je nach gewählter Desksharing-Variante können die gesamten zusätzlichen Kosten bei den Dienstnehmer\*innen eingespart und auf die Dienstgeber\*innen überwält werden.

<sup>187</sup> Vgl. TARIFE.AT (2021), Onlinequelle [30.03.2021].

<sup>188</sup> siehe Kapitel 3.1.1.1 Miet- und Betriebskosten, Seite 25.

<sup>189</sup> siehe Kapitel 3.1.1.1 Miet- und Betriebskosten, Seite 25.

	Mietkosten	Betriebskosten	Gesamtkosten
für 1 Tag Homeoffice	-162,74 €	-30,21 €	<b>-192,95 €</b>
für 2 Tage Homeoffice	-325,48 €	-60,42 €	<b>-385,90 €</b>
für 3 Tage Homeoffice	-488,23 €	-90,63 €	<b>-578,86 €</b>
für 4 Tage Homeoffice	-650,97 €	-120,84 €	<b>-771,81 €</b>
für 5 Tage Homeoffice	-813,71 €	-151,05 €	<b>-964,77 €</b>

Tabelle 29: Miet- und Betriebskostenentschädigungen  
Quelle: eigene Darstellung

### 4.3 Monetäre Auswirkungen des Homeoffice unter Einführung eines Desksharing-Modells

Im folgenden Kapitel wird exemplarisch auf ausgewählte Berechnungsvarianten und deren monetäre Vorteilhaftigkeit für Unternehmen und Dienstnehmer\*innen eingegangen.

#### 4.3.1 Berechnungsvariante: PKW-Anreise

Zur Veranschaulichung der Berechnungsergebnisse wurde bezugnehmend auf die durchgeführte Studie folgende Ausgangssituation unterstellt:

Es wird ein Unternehmen mit 50 Mitarbeiter\*innen über ein Jahr mit 220 Arbeitstagen betrachtet. Das Unternehmen trägt die finanziellen Kosten der Büroausstattung inklusive eines Laptops zur Gänze. Zusätzlich wird den Mitarbeiter\*innen ein zweiter Bildschirm für das Homeoffice kostenlos zur Verfügung gestellt und ein Essenszuschuss in Höhe von EUR 2,20 für die Präsenztage gewährt.

Die Mitarbeiter\*innen reisen mittels privatem PKW zur Arbeitsstätte an, wo ihnen durch das Unternehmen ein kostenloser Parkplatz zur Verfügung gestellt wird. Die Fahrtstrecke wird mit einer durchschnittlichen Entfernung von 27 km angenommen. Eine größere Wohnung ist nicht notwendig.

#### 4.3.1.1 monetäre Auswirkungen in Unternehmen

Zusammenfassend ist festzustellen, dass für die Unternehmer\*innen eine Einführung von Homeoffice in Kombination mit Desksharing bereits ab einem Tag pro Woche Homeoffice einen Kostenvorteil bringt.

Tage im HO	0	1	2	3	4	5
<b>Kosten: Office konventionell</b>	3.182,65	3.182,65	3.182,65	3.182,65	3.182,65	3.182,65
Mehrkosten: Ausstattung HO	0,00	56,31	56,31	56,31	56,31	56,31 €
Einsparung: Büroausstattung	0,00	-76,43	-152,87	-229,30	-305,74	-382,17 €
Einsparung: Mietkosten	0,00	-162,74	-325,48	-488,23	-650,97	-813,71 €
Einsparung: Betriebskosten	0,00	-30,21	-60,42	-90,63	-120,84	-151,06 €
Einsparung: Parkplatzkosten	0,00	-166,97	-333,94	-500,91	-667,89	-834,86 €
Einsparung: Essenszuschuss	0,00	-96,80	-193,60	-290,40	-387,20	-484,00 €
<b>Kosten: mit Homeoffice</b>	3.182,65	2.705,81	2.172,65	1.639,49	1.106,32	573,16
<b>Kosteneffekt pro MA und Jahr</b>	<b>0,00</b>	<b>-476,84</b>	<b>-1.010,00</b>	<b>-1.543,16</b>	<b>-2.076,33</b>	<b>-2.609,49</b>

Tabelle 30: Kosteneffekte bei Unternehmen unter Einsatz eines Desksharing-Modells (PKW)

Quelle: eigene Darstellung

Die größte Kostenersparnis lässt sich hinsichtlich der Parkplatzkosten generieren. Ebenfalls enorm sind die Einsparungen welche durch die reduzierten Miet- bzw. Betriebskosten pro Mitarbeiter\*in lukriert werden können. Auch der Essenszuschuss, zumindest hinsichtlich der alten Rechtslage, trägt enorm zur Reduktion der Kosten für Unternehmer\*innen bei.

Dem gegenüber steht als zusätzlicher Kostenfaktor nur die benötigte und zu finanzierende Ausstattung für den Homeoffice-Betrieb. Nachdem die meisten Unternehmer\*innen und Unternehmer im Rahmen der Studie lediglich einen zusätzlichen Bildschirm finanziell übernehmen, halten sich die zusätzlichen Kosten in Grenzen.

#### 4.3.1.2 monetäre Auswirkungen für Dienstnehmer\*innen

Für Dienstnehmer\*innen stellt sich dieselbe Version weniger gut dar. Ganz im Gegenteil: durch das Homeoffice erhöhen sich die Kosten anfänglich und fallen erst mit zunehmenden Homeoffice-Tagen langsam ab.

Tage im HO	0	1	2	3	4	5
<b>Kosten: Office konventionell</b>	2 106,87	2 106,87	2 106,87	2 106,87	2 106,87	2 106,87
Einsparung: Treibstoff	0,00	-183,65	-367,30	-550,94	-734,59	-918,24
Einsparung: PKW-Instandhaltungen	0,00	-102,64	-205,29	-307,93	-410,57	-513,22
Mehrkosten: Pendlerpauschale	0,00	0,00	0,00	38,03	76,07	114,10
Mehrkosten: Ausstattung HO	0,00	401,51	421,51	441,51	461,51	481,51
Mehrkosten: Essenzuschuss	0,00	96,80	193,60	290,40	387,20	484,00
<b>Kosten: mit Homeoffice</b>	2.106,87	2.318,89	2.149,39	2.017,94	1.886,49	1.755,02
<b>Kosteneffekt pro MA und Jahr</b>	<b>0,00</b>	<b>212,02</b>	<b>42,53</b>	<b>-88,93</b>	<b>-220,38</b>	<b>-351,85</b>

Tabelle 31: Kosteneffekte bei Mitarbeiter\*innen unter Einsatz eines Desksharing-Modells (PKW)

Quelle: eigene Darstellung

Der größte Kostenfaktor betrifft die zusätzlich benötigte IT- und Büroausstattung, welche laut Angaben der befragten Personen hauptsächlich durch die Dienstnehmer\*innen selbst zu tragen ist.<sup>190</sup> Auch der Verlust eines Essenzuschusses ist deutlich in einer Kostenerhöhung zu erkennen.

Rein monetär gesehen können die Einsparungspotentiale in Bezug auf den Arbeitsweg dieses Manko nicht ausgleichen. Erst ab 3 Tagen im Homeoffice ist die Kostenreduktion hinsichtlich PKW-Treibstoff und Instandhaltung höher als die Mehrkosten, die durch das Homeoffice zu tragen sind.

#### 4.3.1.3 Quintessenz

Zusammenfassend kann aus Sicht der Unternehmer\*innen festgestellt werden, dass unter den genannten Prämissen Homeoffice jedenfalls monetär von Vorteil ist. Bereits am einem Tag Homeoffice pro Woche können Unternehmer\*innen positive finanzielle Effekte lukrieren.

Dienstnehmer\*innen würden erst ab dem 3. Tag Homeoffice pro Woche monetäre Vorteile erzielen. Dabei gilt die Annahme, dass IT- und Büroausstattung für zu Hause zur Gänze neu angeschafft wird. In der Praxis mag hier eine gewisse (stille) Reserve bestehen, da häufig auf bereits vorhandene oder gebrauchte Möbel zurückgegriffen wird.

<sup>190</sup> siehe Abbildung 24:

Büro- bzw. IT-Ausstattung: Existenz und Kostenübernahme, S. 79.

Alles in Allem sind die Dienstnehmer\*innen im Nachteil. Dies hat die Regierung und die Sozialpartnerschaft dazu veranlasst, ein entsprechendes Homeoffice-Paket zu schnüren. Es soll eine Unterstützung der Dienstnehmer\*innen zumindest in Form einer steuerlichen Absetzbarkeit zusätzlicher Homeoffice-Kosten bzw. einer Übernahmeverpflichtung dieser Kosten durch die Unternehmen geschaffen werden.

### 4.3.2 Berechnungsvariante: PKW-Anreise nach neuer Rechtslage

Um ein vergleichbares Ergebnis zu erzielen, bleibt die Ausgangssituation unverändert.<sup>191</sup> Sie wird nur um einen Homeoffice-Zuschuss durch die Unternehmer\*innen im jeweils maximalen Ausmaß ergänzt. Würden die Dienstgeber\*innen ein reines Homeoffice-Modell anbieten und das maximal mögliche Homeoffice-Pauschale gewähren, würden sich die Kosten von EUR 573,16 auf EUR 873,16 pro Jahr und Mitarbeiter\*in erhöhen. Im Gegensatz dazu würden sich die Kosten der Mitarbeiter\*innen im selben Ausmaß von EUR 1.755,02 auf EUR 1.455,02 verringern. Je nach Desksharing Variante ergeben sich damit folgende Kosteneffekte.

#### 4.3.2.1 monetäre Auswirkungen in Unternehmen

Die zusätzliche pauschale Abgeltung der digitalen Arbeitsmittel im maximalen Ausmaß erhöht zwar die Kosten pro Mitarbeiter, jedoch bleibt das Konzept Homeoffice für Unternehmer\*innen bereits ab einem Tag Homeoffice pro Woche monetär sinnvoll.

Tage im HO	0	1	2	3	4	5
<b>Kosten: Office konventionell</b>	3.182,65	3.182,65	3.182,65	3.182,65	3.182,65	3.182,65
Mehrkosten: Ausstattung HO	0,00	56,31	56,31	56,31	56,31	56,31 €
Einsparung: Büroausstattung	0,00	-76,43	-152,87	-229,30	-305,74	-382,17 €
Einsparung: Mietkosten	0,00	-162,74	-325,48	-488,23	-650,97	-813,71 €
Einsparung: Betriebskosten	0,00	-30,21	-60,42	-90,63	-120,84	-151,06 €
Einsparung: Parkplatzkosten	0,00	-166,97	-333,94	-500,91	-667,89	-834,86 €
Einsparung: Essenszuschuss	0,00	-96,80	-193,60	-290,40	-387,20	-484,00 €
Mehrkosten: HO-Pauschale	0,00	132,00	264,00	300,00	300,00	300,00
<b>Kosten: mit Homeoffice</b>	3.182,65	2.837,81	2.436,65	1.939,49	1.406,32	873,16
<b>Kosteneffekt pro MA und Jahr</b>	<b>0,00</b>	<b>-344,84</b>	<b>-746,00</b>	<b>-1.243,16</b>	<b>-1.766,33</b>	<b>-2.309,49</b>

Tabelle 32: Kosteneffekte bei Unternehmen (nRL) unter Einsatz eines Desksharing-Modells (PKW)

Quelle: eigene Darstellung

<sup>191</sup> siehe Kapitel 4.3.1 Berechnungsvariante: PKW-Anreise, Seite 52.

#### 4.3.2.2 monetäre Auswirkungen für Dienstnehmer\*innen

Wird den Dienstnehmer\*innen durch das Unternehmen ein steuerfreier Homeoffice-Zuschuss gewährt, ändert sich das Ergebnis grundlegend. Unter Berücksichtigung der Zuwendung wird das Homeoffice-Konzept nunmehr bereits ab dem zweiten Tag Homeoffice monetär lukrativ.

Tage im HO	0	1	2	3	4	5
<b>Kosten: Office konventionell</b>	2 106,87	2 106,87	2 106,87	2 106,87	2 106,87	2 106,87
Einsparung: Treibstoff	0,00	-183,65	-367,30	-550,94	-734,59	-918,24
Einsparung: PKW-Instandhaltungen	0,00	-102,64	-205,29	-307,93	-410,57	-513,22
Mehrkosten: Pendlerpauschale	0,00	0,00	0,00	38,03	76,07	114,10
Mehrkosten: Ausstattung HO	0,00	401,51	421,51	441,51	461,51	481,51
Mehrkosten: Essenszuschuss	0,00	96,80	193,60	290,40	387,20	484,00
Einsparungen: HO-Zuschuss	0,00	-132,00	-264,00	-300,00	-300,00	-300,00
<b>Kosten: mit Homeoffice</b>	2.106,87	2.186,89	1.885,39	1.717,94	1.586,49	1.455,02
<b>Kosteneffekt pro MA und Jahr</b>	<b>0,00</b>	<b>80,02</b>	<b>-221,47</b>	<b>-388,93</b>	<b>-520,38</b>	<b>-651,85</b>

Tabelle 33: Kosteneffekte bei Mitarbeiter\*innen (nRL) unter Einsatz eines Desksharing-Modells (PKW)  
Quelle: eigene Darstellung

Wird von den Dienstgeber\*innen kein Zuschuss gewährt und von den Dienstnehmer\*innen daher lediglich ein Differenzwerbungskostenpauschale im Rahmen der Veranlagung geltend gemacht, verringert sich der positive Effekt der Neuregelung. Jedoch führt die effektive Steuerersparnis auf die gesetzlich normierten maximalen Werbungskosten auch in dieser Variante bereits ab zwei Tagen Homeoffice pro Woche zu einem monetären Vorteil.

## 5 Empirische Erhebung

Für die vorliegende Studie wurden Arbeitgeber\*innen und Arbeitnehmer\*innen separat mittels eines Onlinefragebogens befragt. Der Untersuchungsgegenstand dieser Studie sind die Rechnungswesen- und Controlling-Abteilungen von Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeiter\*innen sowie Steuerberatungs- bzw. Wirtschaftsprüfungskanzleien mit mindestens 5 Mitarbeiter\*innen. Eine regionale Abgrenzung erfolgt insoweit, als dass nur steirische Unternehmen befragt wurden. Die unterschiedliche Abgrenzung bei der Beschäftigtenanzahl hat folgende Gründe: zum einen die Annahme, dass Unternehmen erst ab einer gewissen Größe über eigene Rechnungswesen- und Controllingabteilungen verfügen. Die Mitarbeiter\*innen-Anzahl von 50 findet auch im Unternehmensgesetzbuch (UGB) Verwendung, beispielsweise bei der Einteilung der Größenklassen für Kapitalgesellschaften des § 221 Abs. (1) Z3 UGB, als eines von drei Kriterien ab welchen eine mittelgroße Kapitalgesellschaft vorliegt. An die Einstufung als mittelgroße GmbH ist eine Reihe von Rechtsfolgen geknüpft. Zu nennen sind u.a. umfassendere Offenlegungspflichten (§ 277ff.UGB) und Anhangangaben (§ 237ff. UGB), die Erstellung eines Lageberichts (§ 243 Abs. (4) UGB) und nicht zuletzt die Verpflichtung, Jahresabschluss und Lagebericht von einem Abschlussprüfer prüfen zu lassen (§ 268 Abs. (1) UGB). Lauter Gründe, die für einen erhöhten Professionalisierungsgrad des Rechnungswesens sprechen.

Steuerberatungs- bzw. Wirtschaftsprüfungskanzleien sind per se dem Finanzbereich zuzuordnen. Gerade kleinere bis mittelgroße Kanzleien sind hinsichtlich Struktur und Personalzusammensetzung gut mit einer Rechnungswesen- bzw. Controllingabteilung eines konventionellen Unternehmens vergleichbar. So werden bei der Personalrekrutierung sehr ähnliche bzw. gleiche Qualifikationen verlangt (Buchhaltung & Bilanzierung, Lohnverrechnung, Steuerrecht u.ä.). Steuerberatungskanzleien übernehmen als Dienstleister der Unternehmen wesentliche Funktionen des Rechnungswesens. Je kleiner das Unternehmen, desto mehr wird an die Kanzleien ausgelagert. Je größer das Unternehmen, desto eher werden eigene Rechnungswesenabteilungen aufgebaut. Die Abgrenzung der Kanzleien mit einer Mitarbeiteranzahl von weniger als 5 erfolgte einerseits, um jene auszuschneiden, deren Büro im eigenen Wohnungsverband liegt und andererseits, um zu gewährleisten, dass auch mindestens vier geeignete Arbeitnehmer\*innen befragt werden können.

Laut MarketingDaten der Compass Verlag GmbH existierten in der Steiermark zum Zeitpunkt der Stichprobenauswahl im Juli 2020 124 Steuerberatungs- bzw. Wirtschaftsprüfungskanzleien mit zumindest 5 Mitarbeiter\*innen und 935 Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeiter\*innen, davon wiederum 7 Steuerberatungskanzleien bzw. Wirtschaftsprüfungskanzleien. Die Grundgesamtheit besteht daher aus 1052 Unternehmen.

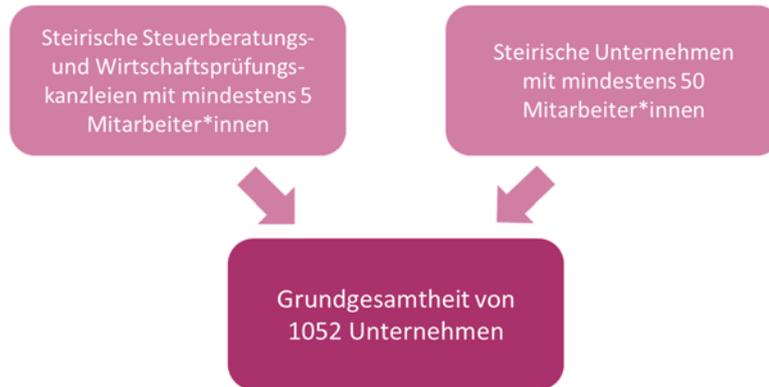


Abbildung 1: Grundgesamtheit der empirischen Untersuchung  
Quelle: eigene Darstellung

Um die für die Teilerhebung notwendige Stichprobe festzulegen, wurde die einfache Zufallsstichprobe zur Auswahl der Untersuchungsobjekte angewendet. Für ein Konfidenzintervall von 95% bei einer Fehlerspanne von 10% muss bezogen auf eine Grundgesamtheit von 1.052 Unternehmen die Mindeststichprobengröße 88 Unternehmen umfassen. Um diese Mindeststichprobe zu erreichen, wurde unter Annahme einer Rücklaufquote von 20% eine Brutto-Stichprobe von rund 500 Unternehmen bzw. Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzleien gezogen.

Bei der Ziehung sind vereinzelt Unternehmen der gleichen Unternehmensgruppe gezogen worden. Diese Unternehmen wurden als separate Unternehmen angesehen und wie unabhängige Unternehmen behandelt. Ansprechpersonen der Arbeitgeber\*innen-Erhebung sind Geschäftsführer\*innen der ausgewählten Unternehmen.

Der Rücklauf belief sich schlussendlich auf 101 ausgefüllte Fragebögen für die Arbeitgeber\*innen-Befragung. Davon mussten 9 ungültige ausgeschieden werden, sodass am Ende 92 valide Fragebögen ausgewertet werden konnten (14 Stb-/WP-Kanzleien, 78 sonstige Unternehmen). Sämtliche Aussagen beziehen sich auf die kumulierte Grundgesamtheit aus Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzleien sowie Rechnungswesen- und Controllingabteilungen konventioneller Unternehmen. Repräsentative Aussagen für die Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzleist\*innen per se sind nicht möglich.

Die Befragung der Arbeitnehmer\*innen wurde im Rahmen einer explorativen Erhebung durchgeführt. Zielgruppe sind facheinschlägig Beschäftigte des Rechnungswesens und Controllings der ausgewählten konventionellen Unternehmen sowie die Beschäftigten der Steuerberatungskanzleien, ausgenommen Sekretariatsdienste. Die Geschäftsführer\*innen wurden telefonisch kontaktiert und hinsichtlich der Bereitschaft zur Teilnahme an der Umfrage befragt. Bei Interesse nahmen die Geschäftsführer\*innen die Verteilung der Arbeitnehmer\*innen-Fragebögen an 4 facheinschlägig im Rechnungswesen bzw. Controlling Beschäftigte des Unternehmens bzw. der Kanzlei vor. Von den derart verteilten rund 370 Arbeitnehmer\*innen-Fragebögen wurden 200 vollständig beantwortet.

Die erhobenen Daten sind nicht repräsentativ, da die Anzahl der insgesamt im Rechnungswesen und Controlling beschäftigten Arbeitnehmer\*innen (Grundgesamtheit) ex ante nicht exakt ermittelbar war. Gemäß MarketingDaten der Compass Verlag GmbH waren im Zeitpunkt der Erhebung bei den 1.052 Unternehmen der Grundgesamtheit 211.968 Personen beschäftigt. Bei den kontaktierten Unternehmen der Stichprobe beläuft sich die Zahl der Beschäftigten auf 108.939, davon 2.211 in den Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzleien. Wie viele davon fach einschlägig tätig waren, geht aus den Daten nicht hervor.

Im Rahmen der Arbeitgeber\*innen-Befragung wurde erhoben, wie viele Arbeitnehmer\*innen in Rechnungswesen- und Controllingabteilungen beschäftigt sind. Als Antwortmöglichkeiten wurden Bandbreiten vorgegeben. Zählt man die Mittelwerte der angekreuzten Antworten zusammen, ergibt sich eine Summe von rund 2.000 Arbeitnehmer\*innen für die konventionellen Unternehmen und rund 900 für die Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzleien. Bezogen auf die Grundgesamtheit dürfte – grob geschätzt – die Anzahl der fach einschlägig im Rechnungswesen und Controlling Beschäftigten inklusive der Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung in einer Bandbreite zwischen 5.000 bis 7.000 Personen liegen.

## 5.1 Ergebnisse Arbeitgeber\*innen Befragung

### Ist Homeoffice Teil der Unternehmenskultur?



Abbildung 2: Unternehmenskultur  
Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 2 stellt nach Mitarbeiter\*innen-Anzahl getrennt dar, ob Unternehmen Homeoffice als Teil der Unternehmenskultur ansehen, oder ob diese Aussage nicht zutrifft. Volle Zustimmung bekam diese Aussage von 50,0% der Unternehmen mit einer Mitarbeiter\*innen-Anzahl von 5 bis 24. Für ein Drittel (33,3%) der Unternehmen von 25 bis 49 Mitarbeiter\*innen trifft dies ebenso voll zu, für die restlichen 66,7% stimmt die Aussage zumindest teilweise. Unternehmen mit mehr als 49 Mitarbeiter\*innen sind bei der vollen Zustimmung zurückhaltender: nur 13,3% (50 bis 249 Mitarbeiter\*innen) bzw. 10,5% (>250) stimmen der Aussage uneingeschränkt zu. Teilweise Zustimmung erhält die Aussage von rund 40,0% der Unternehmen mit mehr als 49 Mitarbeiter\*innen.

Nur ein geringer Teil der Unternehmen gibt an, dass Homeoffice kein Teil der Unternehmenskultur ist. Bei kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeiter\*innen kommt es zu keiner einzigen klaren Ablehnung der Aussage. Kleine Unternehmen scheinen hier eher über die Möglichkeit zu verfügen, Homeoffice einsetzen zu können. Bei Unternehmen ab 50 Mitarbeiter\*innen halten sich (teilweise) Zustimmung und Ablehnung in etwa die Waage.

### Auswirkungen auf das Unternehmen durch Einführung bzw. Ausbau des Homeoffice

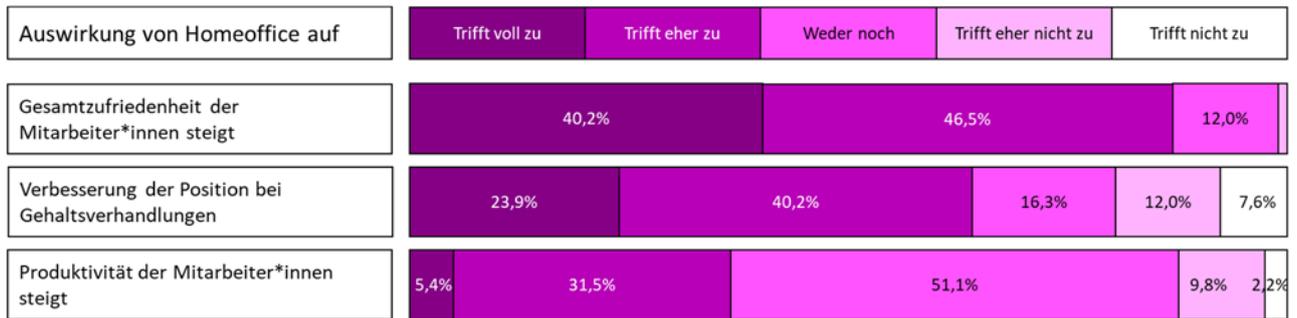


Abbildung 3: erwartete Auswirkung von Homeoffice auf Zufriedenheit, Gehaltsverhandlungen und Produktivität der Mitarbeiter\*innen  
Quelle: eigene Darstellung

Die Unternehmen wurden befragt, inwieweit bestimmte Aussagen zutreffen, wenn sie die Einführung bzw. den Ausbau von Homeoffice in Betracht ziehen. Abbildung 3 zeigt die Einschätzungen hinsichtlich Gesamtzufriedenheit, Position bei Gehaltsverhandlungen und Produktivität. Die Aussage, dass die Gesamtzufriedenheit der Mitarbeiter\*innen steigen könnte, fand bei 86,7 % der befragten Unternehmen volle bzw. teilweise Zustimmung. Eine Verbesserung der Position bei Gehaltsverhandlungen erwarten rund 64,1% der Unternehmen (23,9% volle und 40,2% teilweise Zustimmung). Dass Homeoffice zu einer Produktivitätssteigerung der Mitarbeiter\*innen führen wird, bejahten 5,4% der Unternehmen. 2,2% lehnten diese Aussage ab. Bei 51,1% der Unternehmen besteht bei dieser Frage Unentschlossenheit. Beinahe ein Drittel (31,5%) tendiert zur Zustimmung.

### Werden die Gesamtkosten sinken oder steigen?

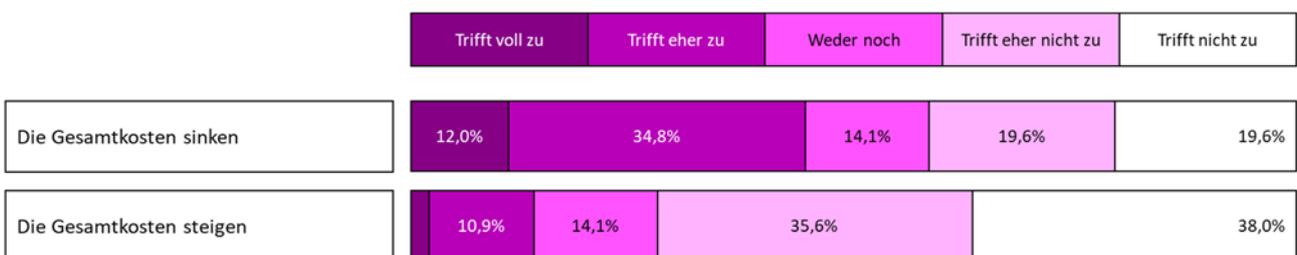


Abbildung 4: Erwartete Entwicklung der Gesamtkosten bei Einführung bzw. Ausbau von Homeoffice  
Quelle: eigene Darstellung

Die Unternehmen wurden auch um eine Einschätzung gebeten, wie sich die Einführung bzw. der Ausbau von Homeoffice auf die Gesamtkosten auswirken könnte. Abbildung 4 zeigt eine leichte Tendenz der befragten Unternehmen in Richtung sinkende Kosten: 12,0% stimmen dem voll zu, 34,8% zum Teil, während dies 19,6% voll oder teilweise verneinen. Der Aussage, dass die Gesamtkosten steigen werden, stimmen 1,1% der Unternehmen voll bzw. 14,0% eher zu. Fast drei Viertel der Unternehmen sind der Meinung, dass die Gesamtkosten nicht steigen werden (38,0 % volle, 35,6% teilweise Zustimmung).

### Musste im Zuge der Einführung bzw. des Ausbaus von Homeoffice zusätzliche Software für sensible Daten angeschafft werden?



Abbildung 5: Zusätzliche Softwarekosten, um Homeoffice zu ermöglichen  
Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 5 zeigt, ob im Rahmen der Einführung bzw. des Ausbaus von Homeoffice zusätzliche Software zum Schutz sensibler Daten angeschafft werden musste und falls ja, ob dies zu Einmalkosten und/oder laufenden monatlichen Kosten geführt hat. Die Frage wurde an alle Unternehmen gerichtet, wobei bei 43,5% der Unternehmen die Einführung einer zusätzlichen Software nötig war. Davon wiederum fielen bei 50% Einmalkosten und bei 65% zusätzliche monatliche Kosten an.

### Welche der folgenden Fringe Benefits werden der Belegschaft ggf. gewährt?

Fringe Benefits	ja	nein
Gratisparkplatz	73,9%	26,1%
Zuschuss Mittagessen	54,3%	45,7%
Ticket für Öffis	23,9%	76,1%
Kindergartenplatz	8,7%	91,3%
Zuschuss Kinderbetreuung	8,7%	91,3%
Nachmittagsbetreuung		100,0%
Andere Fringe Benefits	14,1%	85,9%
es werden keine gewährt	12,0%	88,0%

Abbildung 6: Fringe Benefits, die der Belegschaft ggf. gewährt werden  
Quelle: eigene Darstellung

Die Unternehmen wurden befragt, ob sie den Mitarbeiter\*innen im Bedarfsfall ausgewählte Fringe Benefits gewähren. Der Gratisparkplatz wird von 73,9% der Unternehmen und der Zuschuss zum Mittagessen von 54,3% der Unternehmen gewährt. Betreffend Zuschuss zum Mittagessen wurde auch erhoben, in welcher Höhe dieser gewährt wird. Dabei gaben 66,0% der Unternehmen an, einen Zuschuss von EUR 4,40 zu gewähren, weitere 12,0% leisten EUR 1,10 und 22,0% einen anderen Betrag.

Deutlich geringer ist der Anteil an Unternehmen, die Tickets für öffentliche Verkehrsmittel (23,9%), Kindergartenplatz oder Kinderbetreuung (8,7%) finanzieren bzw. bezuschussen. Ganze 12,0% der Unternehmen gaben an, überhaupt keine der genannten Fringe Benefits zu gewähren.

### Welche der folgenden Fringe Benefits sollten bei Ausweitung des Homeoffice reduziert bzw. gestrichen werden?

Fringe Benefits reduzieren?	ja	nein
Gratisparkplatz	4,9%	95,1%
Zuschuss Mittagessen	9,9%	90,1%
Ticket für Öffis	7,4%	92,6%
Kindergartenplatz	1,2%	98,8%
Zuschuss Kinderbetreuung	1,2%	98,8%
Nachmittagsbetreuung	0,0%	100,0%
Andere Fringe Benefits	2,5%	97,5%

Abbildung 7: Fringe Benefits, die bei Ausweitung des Homeoffice reduziert bzw. gestrichen werden sollten:  
Quelle: eigene Darstellung

Unternehmen, die Fringe Benefits gewähren (rund 88,0% der Stichprobe) wurden des Weiteren gefragt, ob ausgewählte Leistungen im Zuge einer Ausweitung des Homeoffice reduziert oder gestrichen werden sollten. Dabei ergab sich ein recht klares Bild: die klare Mehrheit der Unternehmen möchte hier keine Reduktionen vornehmen und die genannten Fringe Benefits weiter gewähren.

### Werden Büroräumlichkeiten von fremden Dritten angemietet oder befinden sie sich im Eigentum der Unternehmensgruppe?

Anzahl Mitarbeiter*innen	100% der Flächen gemietet	<50% der Flächen im Eigentum	>50% der Flächen im im Eigentum	100% der Flächen im Eigentum
5 bis 24	50,0%		50,0%	
25 bis 49	100,0%			
50 bis 249	22,2%	13,4%	64,4%	
250 oder mehr	10,5%	5,3%	18,4%	65,8%

Abbildung 8: Büroräumlichkeiten nach Eigentums- und Mietverhältnissen  
Quelle: eigene Darstellung

In Abbildung 8 ist dargestellt, ob Unternehmen ihre Büroflächen vorwiegend mieten oder ob diese im Eigentum der Unternehmensgruppe sind. Kleinere Unternehmen mieten ihre Büroflächen mehrheitlich zur Gänze.

Größere Unternehmen ab 50 Mitarbeiter\*innen sind in fast zwei Drittel der Fälle Eigentümer aller genutzten Büroflächen. Lediglich 22,2% (50 bis 249 Mitarbeiter\*innen) bzw. 10,5% (ab 250 Mitarbeiter\*innen) mieten 100% der Büroflächen.

### Organisation der Büros: Mitarbeiter pro Arbeitszimmer

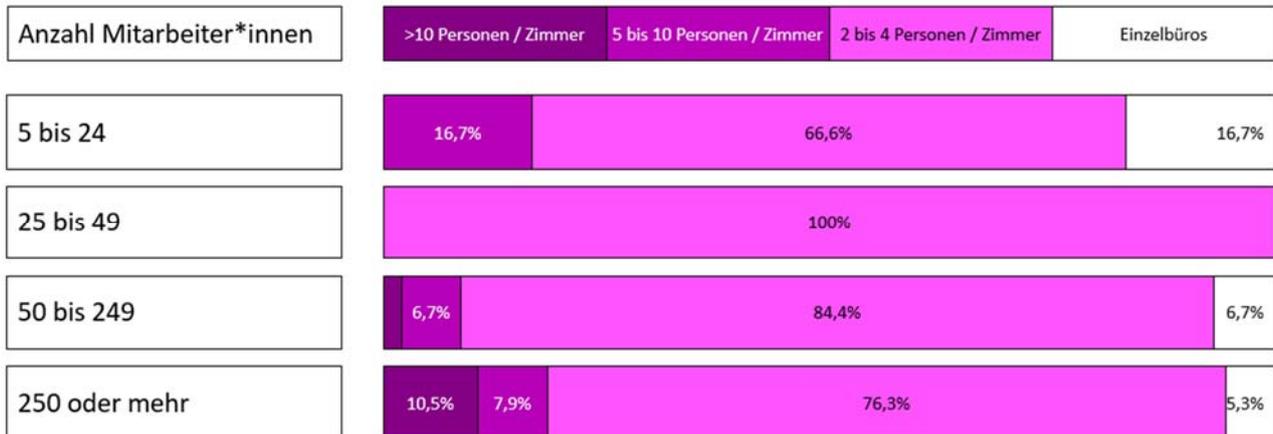


Abbildung 9: Organisation der Büros: Mitarbeiter pro Zimmer  
Quelle: eigene Darstellung

In Abbildung 9 wird die Büroorganisation in Form der Mitarbeiter\*innen pro Arbeitszimmer für unterschiedliche Unternehmensgrößen dargestellt. Die vorherrschende Raumkapazität umfasst bei allen Unternehmensgrößen 2 bis 4 Personen pro Arbeitszimmer. Büros mit mehr als 10 Personen pro Zimmer existieren lediglich bei Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeiter\*innen. Bei Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeiter\*innen sind nur 5,3 % der Büros Einzelzimmer.

### Lässt sich an der Organisation der Büros etwas ändern?

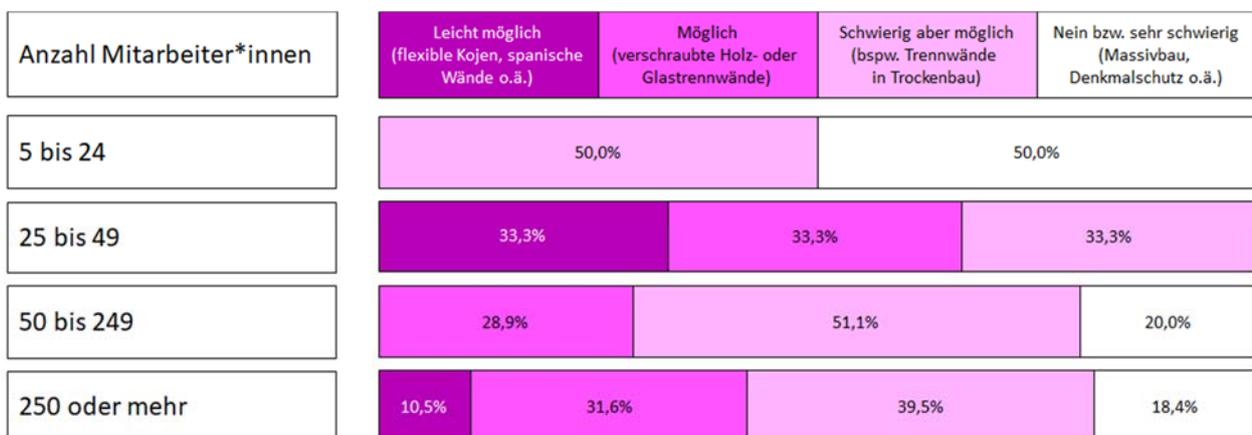


Abbildung 10: Flexibilität der Büro-Organisation: fallen Änderungen leicht oder nicht?  
Quelle: eigene Darstellung

Die Unternehmen wurden auch gefragt, wie leicht oder schwer Änderungen der Büroorganisation möglich wären. Abgesehen von Unternehmen von 25 bis 49 Mitarbeiter\*innen, die zu zwei Drittel angegeben haben, dass Änderungen leicht möglich bzw. möglich wären, überwiegt mehrheitlich die Einschätzung, dass Änderungen der Büroorganisation schwer bis gar nicht möglich seien. Große Unternehmen ab 250 Mitarbeiter\*innen sind zu 57,9% dieser Meinung, Unternehmen von 50 bis 249 Mitarbeiter\*innen zu 71,1%. Unternehmen mit weniger als 25 Mitarbeiter\*innen weisen die geringste Flexibilität der Büroorganisation auf: je 50% meinen, Änderungen wären gar nicht möglich oder schwierig.

### Wären durch Einführung bzw. Ausbau des Homeoffice Mehreinnahmen durch Vermietung erzielbar?

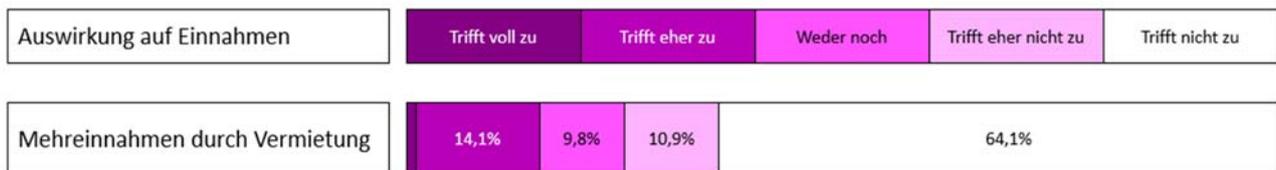


Abbildung 11: Möglichkeit zusätzlicher Mieteinnahmen bei Einführung bzw. Ausbau des Homeoffice  
Quelle: eigene Darstellung

Auf die Frage, ob durch die Einführung bzw. den Ausbau des Homeoffice Mehreinnahmen durch Vermietung von Büroflächen erzielbar wären, haben rund 75,0% der Unternehmen mit „trifft nicht zu“ (64,1%) oder „trifft eher nicht zu“ (10,9%) geantwortet. Die Ursache kann u.a. im geringen Änderungspotenzial der Büro-Organisation liegen.<sup>192</sup>

<sup>192</sup> siehe Abbildung 10: Flexibilität der Büro-Organisation: fallen Änderungen leicht oder nicht?, S. 69.

### Folgen der Einführung bzw. des Ausbaus von Homeoffice auf die Nutzung der Büroflächen

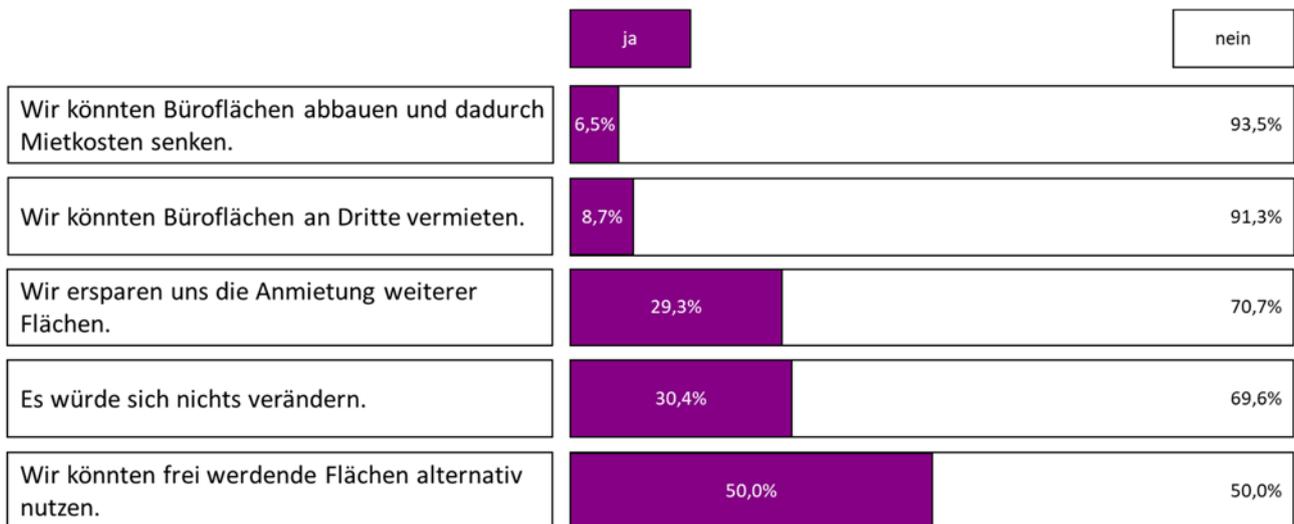


Abbildung 12: Homeoffice und Desksharing  
Quelle: eigene Darstellung

Wie schon die Frage nach Mehreinnahmen aus der Vermietung vermuten lässt, denken 91,3% der Unternehmen nicht daran, die durch die Einführung bzw. den Ausbau des Homeoffice potenziell frei werdenden Büroflächen an Dritte zu vermieten. Noch mehr (93,5%) lehnten die Aussage ab, Büroflächen abzubauen, um dadurch Mietkosten zu senken. Ein Grund für diese hohe Ablehnung könnte im relativ hohen Eigentumsanteil an den Büroflächen liegen.<sup>193</sup> 29,3% der Unternehmen stimmten der Aussage zu, sich die Anmietung weiterer Flächen zu sparen. Rund 30,4% sehen keine Änderungen und genau die Hälfte meint, freiwerdende Flächen alternativ nutzen zu können.

<sup>193</sup> siehe Abbildung 8:

Büroräumlichkeiten nach Eigentums- und Mietverhältnissen, S. 67.

## Gibt es Desksharing in Ihrem Unternehmen und wenn ja in welcher Form?

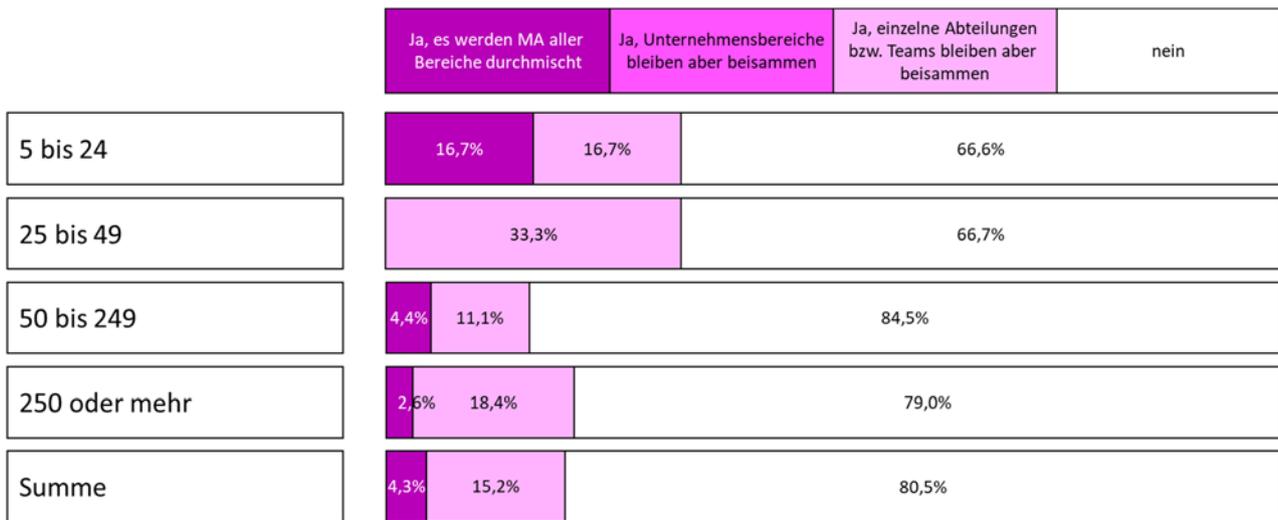


Abbildung 13: Einsatz von Desksharing in Unternehmen sowie dessen Form nach Unternehmensgröße  
Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 13 zeigt in Abhängigkeit der Unternehmensgröße, ob und in welcher Form es bei den befragten Unternehmen Desksharing gibt. 80,5 % der Unternehmen geben an, kein Desksharing einzusetzen. Bei den Unternehmen unter 50 Mitarbeiter\*innen liegt dieser Wert bei rund zwei Dritteln (66,7%). Ein konsequentes Desksharing, bei welchem Mitarbeiter\*innen aller Bereiche durchmischt werden, wird nur von 4,3% der Unternehmen umgesetzt. Bei den kleinsten Unternehmen der Stichprobe (5 bis 24 Mitarbeiter\*innen) ist dies bei 16,7% der Fall.

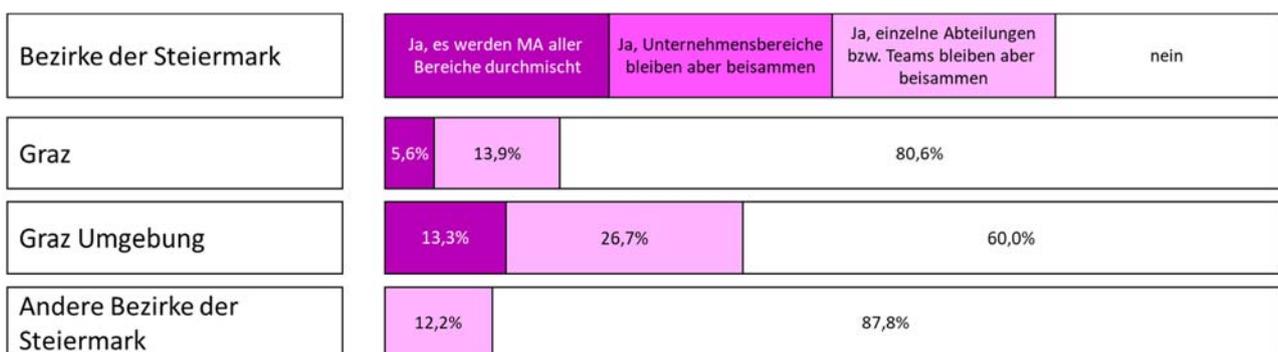


Abbildung 14: Einsatz von Desksharing in Unternehmen sowie dessen Form nach Bezirken der Steiermark  
Quelle: eigene Darstellung

Wertet man die Antworten nach Bezirken aus, zeigt sich, dass Desksharing vorwiegend im urbanen Raum in Graz bzw. Graz Umgebung zur Anwendung kommt.

## Ist Homeoffice nur in Verbindung mit Desksharing sinnvoll?

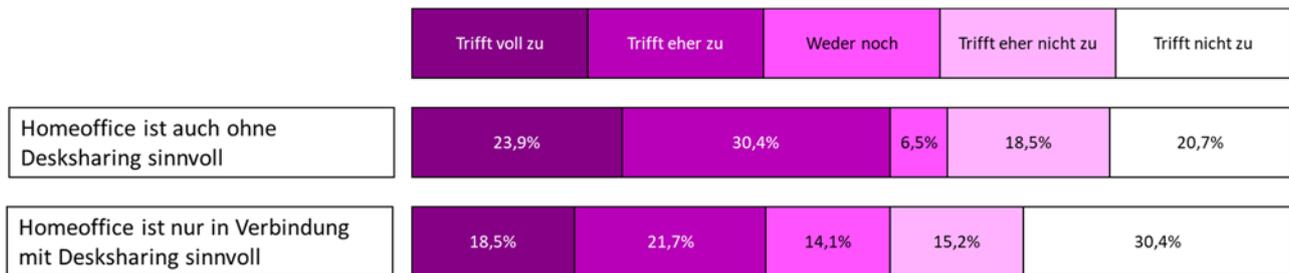


Abbildung 15: Sinnhaftigkeit von Homeoffice mit oder ohne Desksharing  
Quelle: eigene Darstellung

Die Unternehmen wurden auch befragt, ob die Einführung bzw. der Ausbau des Homeoffice nur dann sinnvoll sei, wenn dies in Verbindung mit Desksharing erfolgt. Eine klare Mehrheit, die dieser Aussage zustimmen würde, fand sich dabei nicht: 18,5 % stimmten voll und ganz, 21,7% stimmten eher zu; zusammen 40,2%. Keine bzw. eher keine Zustimmung fand die Aussage bei 45,7% also um 5,5 Prozentpunkte mehr. Etwas klarer stellen sich die Verhältnisse dar, wenn es um die Frage geht, ob Homeoffice auch ohne Desksharing sinnvoll ist. 23,9% stimmten der Aussage voll bzw. 30,5% zum Teil zu.

## Zufriedenheit der Mitarbeiter\*innen mit Desksharing

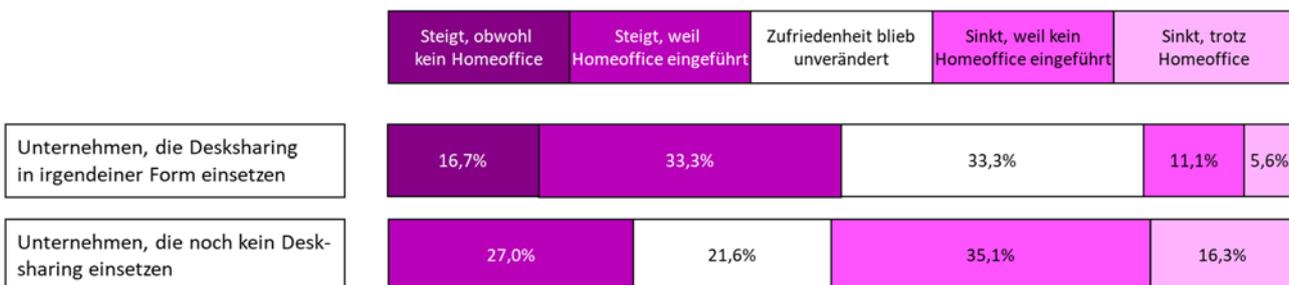


Abbildung 16: Zufriedenheit der Mitarbeiter\*innen mit Desksharing  
Quelle: eigene Darstellung

Wie sich die Zufriedenheit der Mitarbeiter\*innen entwickelt, wenn Desksharing eingeführt wird, ist in Abbildung 16 dargestellt. Die Frage wurde sowohl Unternehmen gestellt, die Desksharing bereits in irgendeiner Form eingeführt haben, als auch Unternehmen, die noch über keine Erfahrungen mit Desksharing verfügen. Insgesamt 51,4% Letzterer glauben, dass die Zufriedenheit sinken dürfte. 35,1% sind dieser Meinung, wenn parallel zu Desksharing kein Homeoffice eingeführt, 16,3% fürchten dies sogar dann, wenn Homeoffice zum Einsatz kommt. Unternehmen, die Desksharing bereits in irgendeiner Form einsetzen, sehen dies positiver:

50% der Unternehmen geben eine gestiegene Zufriedenheit an (33,3% weil Homeoffice eingeführt wurde, bei 16,7% stieg die Zufriedenheit sogar ohne begleitendes Homeoffice). Eine Abnahme der Zufriedenheit gaben nur 16,7% an, davon 11,1 %-Punkte weil kein Homeoffice eingeführt wurde, weitere 5,6 %-Punkte trotz Homeoffice.

### Anzahl der Tage/ Woche im Homeoffice IST vs. Wunsch



Abbildung 17: Anzahl der Tage im Homeoffice IST vs. Wunsch  
Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 17 zeigt, wie viele Tage Homeoffice pro Woche Arbeitgeber\*innen für sinnvoll halten würden und wie viele Tage pro Woche Mitarbeiter\*innen derzeit im Homeoffice arbeiten. Die Größe der Box wird links und rechts durch das untere bzw. obere Quartil bestimmt und gibt jene 50% der Werte an, die um den Median liegen. Der Zahlenwert innerhalb der Box entspricht dem arithmetischen Mittel der Stichprobe und ist in der Grafik durch die vertikale strichlierte Linie in der Box gekennzeichnet. Die Spannweite des Strahls entspricht allen Werten zwischen dem Minimal- und Maximalwert. Arbeitgeber\*innen wünschen sich im Durchschnitt 1,65 Tage Homeoffice pro Woche. Derzeit arbeiten Mitarbeiter\*innen 2,06 Tage pro Woche im Homeoffice. Dass der IST-Wert über dem von den Unternehmen als sinnvoll erachteten Soll-Wert liegt, könnte dadurch begründet sein, dass die Unternehmen auf die aktuelle COVID-19-Pandemie Bezug genommen haben und daher irrtümlich nicht die Homeoffice-Tage einer regulären Arbeitswoche angeführt haben.

### Wird Homeoffice auch nach der COVID-19-Krise weitergeführt bzw. ausgebaut?



Abbildung 18: Anzahl der Tage im Homeoffice IST vs. Wunsch  
Quelle: eigene Darstellung

Die abschließende Frage, ob Homeoffice auch nach der COVID-19-Krise weitergeführt bzw. ausgebaut werden soll, bejahten mit 65,2% knapp zwei Drittel der Unternehmen. Unsicher sind sich noch 28,3%, während 6,5% nicht daran denken, Homeoffice auch nach der Krise weiter zu führen oder auszubauen.

## 5.2 Ergebnisse der Arbeitnehmer\*innen Befragung

### Anzahl Homeoffice-Tage pro Woche nach Alter: IST vs. Wunsch

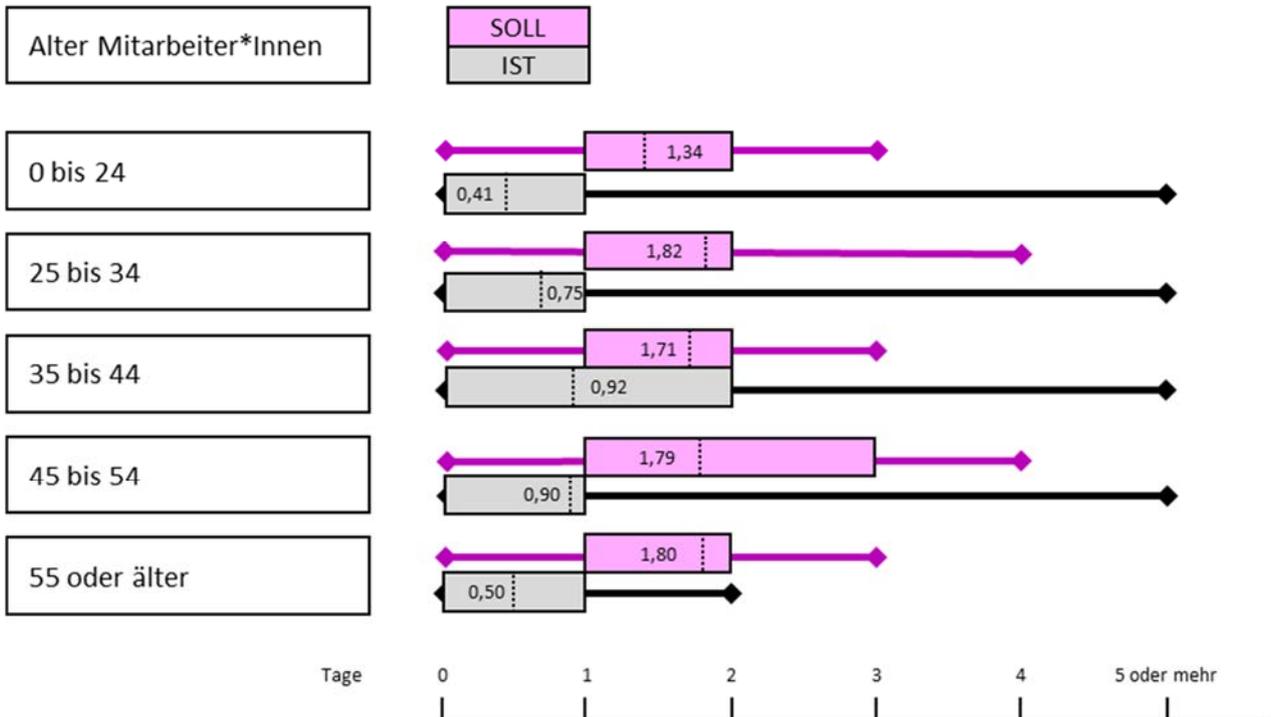


Abbildung 19: Anzahl Homeoffice Tage pro Woche nach Alter-Ist vs. Wunsch  
Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 19 zeigt, wie viele Tage die Mitarbeiter\*innen im Homeoffice sind (graue Boxen) bzw. wie viele Tage im Homeoffice sie sich wünschen würden (rosa Boxen). Die Boxen werden durch das untere (links) bzw. obere (rechts) Quartil begrenzt. Bei den dargestellten Zahlenwerten in den Boxen handelt es sich um die Mittelwerte. Die Auswertung zeigt, dass in der Altersgruppe zwischen 45 und 54 Jahren eine größere Streuung besteht und sich ein höherer Anteil an Mitarbeiter\*innen 3 oder mehr Tage Homeoffice wünschen würde. Abgesehen von der jüngsten Kohorte, wünschen sich alle Altersgruppen im Durchschnitt rund 1,7 bis 1,8 Tage Homeoffice pro Woche. In der Gruppe bis zum Alter von 24 Jahren ergibt sich mit 0,41 (im IST) bzw. 1,34 (Wunsch) der jeweils kleinste Mittelwert. Die Altersgruppe zwischen 35 bis 44 weist mit 0,92 Tagen den höchsten Wert der Ist-Stunden im Homeoffice auf. Die Differenz zwischen Wunsch und Ist beträgt in allen Gruppen rund 0,9 bis 1,3 Tage im Mittel.

### Anzahl Homeoffice Tage pro Woche nach Geschlecht IST vs. Wunsch

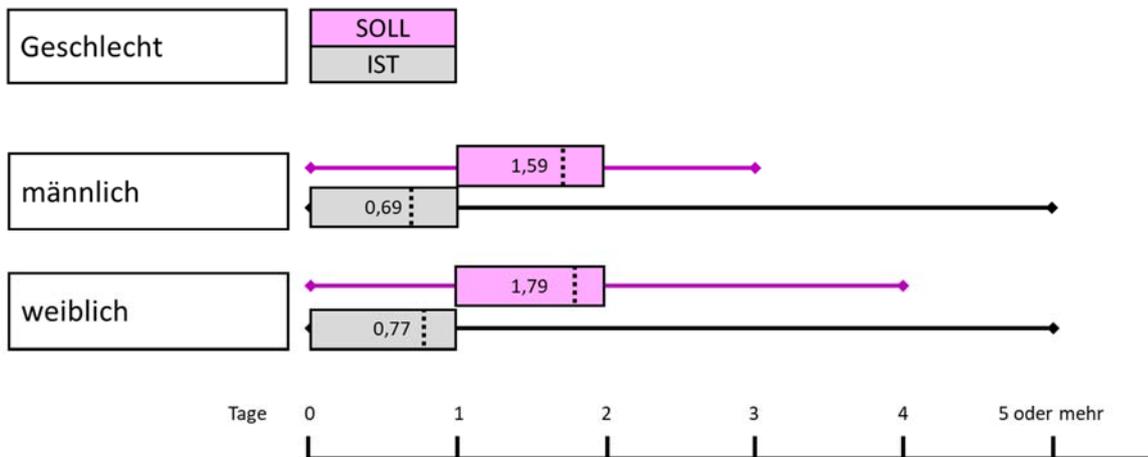


Abbildung 20: Anzahl Homeoffice Tage pro Woche nach Geschlecht Ist vs. Wunsch  
Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 20 legt dar, dass Frauen aktuell 0,77 Tage im Homeoffice arbeiten und sich rund 1,79 Tage wünschen würden. Männer arbeiten 0,69 Tage im Homeoffice und würden sich 1,59 Tage wünschen. Die Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit beträgt somit bei Frauen durchschnittlich 1,02 und bei Männern 0,9 Tage.

### Anzahl Homeoffice Tage pro Woche und Kinder: IST vs. Wunsch

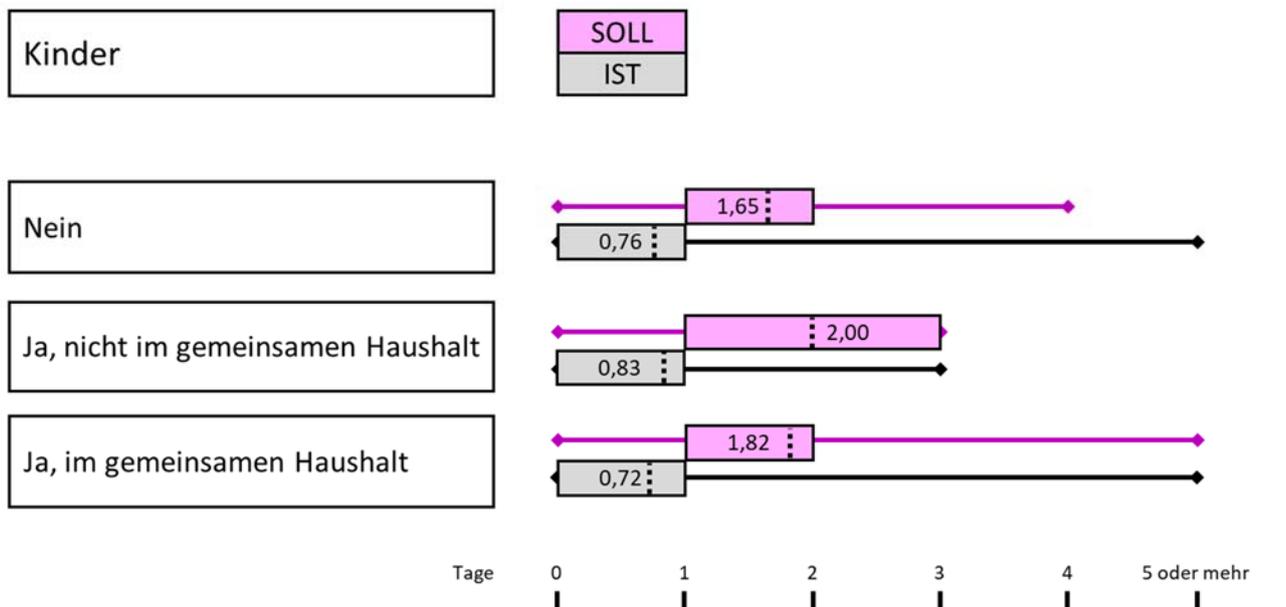


Abbildung 21: Anzahl Homeoffice Tage pro Woche und Kinder-Ist vs. Wunsch  
Quelle: eigene Darstellung

In Abbildung 21 erfolgt der Vergleich zwischen den aktuellen IST-Tagen pro Woche im Homeoffice und dem Wunsch in Abhängigkeit von Kinderbetreuungs-Verpflichtungen. Es wurde dabei in die Gruppe jener mit

Kindern (im gemeinsamen bzw. in getrennten Haushalt(-en)) und jener die keine Kinder haben getrennt. Mitarbeiter\*innen mit Kindern im gemeinsamen Haushalten wünschen sich mit 2 Tagen die meisten Tage im Homeoffice und arbeiten aktuell mit 0,83 Tagen am häufigsten im Homeoffice. Mitarbeiter\*innen ohne Kinder wünschen die mit 1,65 die kleinste Anzahl an Tagen im Homeoffice und arbeiten aktuell nur 0,76 Tage im Homeoffice. Die Differenz zwischen Wunschanzahl der Homeoffice-Tage pro Woche und der Realität ist mit 1,17 bei jenen am größten, die mit ihren Kindern im gemeinsamen Haushalt leben. Mitarbeiter\*innen ohne Kinder weisen hier mit 0,89 eine geringere Differenz zwischen Wunsch und Ist auf.

### Anzahl der Homeoffice Tage pro Woche nach Distanz zum Arbeitsplatz: IST vs. Wunsch

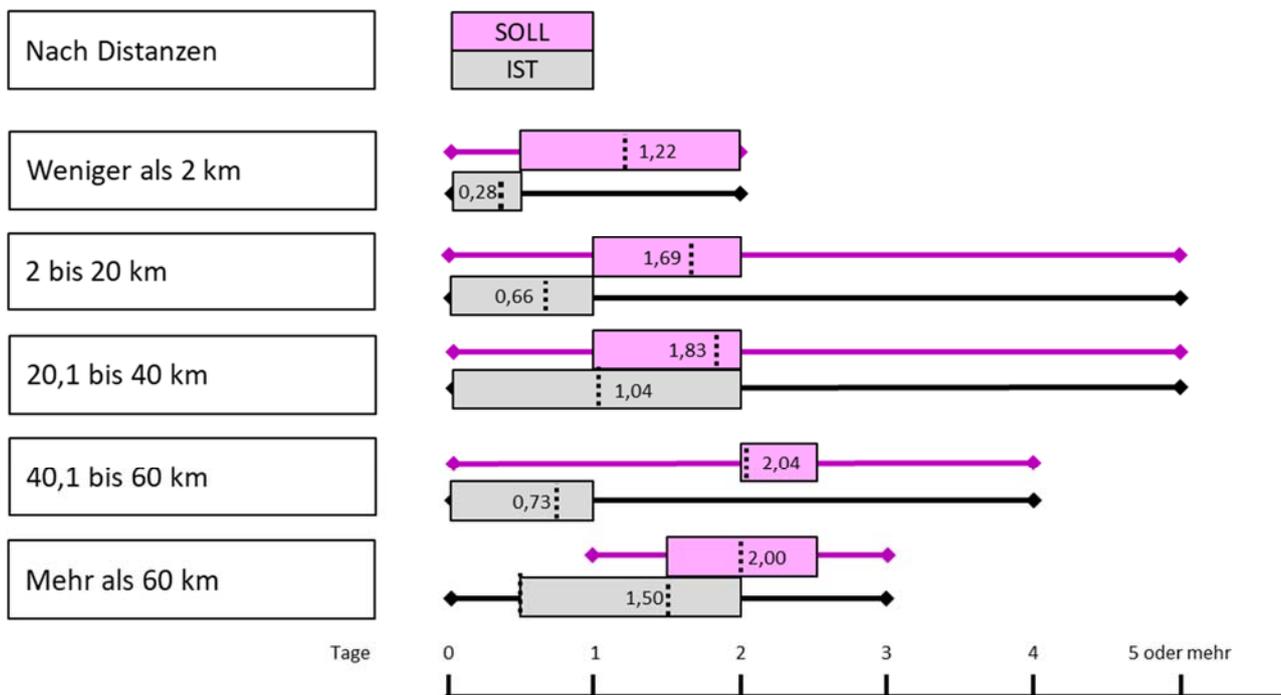


Abbildung 22: Anzahl der Homeoffice Tage pro Woche nach Distanz zum Arbeitsplatz- Ist vs. Wunsch  
Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 22 zeigt die Ist- bzw. Soll-Tage im Homeoffice gemessen an der Distanz zum Arbeitsplatz. Die Gruppe jener Mitarbeiter\*innen mit der geringsten Distanz zum Arbeitsplatz weist sowohl im Ist (0,28) als auch im Soll (1,22) den geringsten Mittelwert auf. Mitarbeiter\*innen, die eine Distanz von mehr als 60,01 km zum Arbeitsplatz zurücklegen, arbeiten im Mittel 1,50 Tage pro Woche im Homeoffice und damit am meisten. Jene Mitarbeiter\*innen welche 40,1 km bis 60 km zu Arbeitsplatz zurücklegen müssen, wünschen sich rund 2,04 Tage im Homeoffice, welcher den größten Wert in der Abbildung darstellt. Diese Gruppe weist auch den größten Unterschied zwischen Wunsch und Ist auf, was auf den geringeren IST-Wert zurück zu führen ist. Beträgt die Distanz mehr als 60km, so wurde bereits in der Vergangenheit das Ausmaß an Homeoffice-Tagen pro Woche erhöht.

### Wären Sie bereit Ihren Präsenz-Arbeitsplatz zu teilen (Desksharing), wenn Sie im Gegenzug die Möglichkeit erhalten im Homeoffice zu arbeiten?

Distanz zur Arbeit	Nein	Eher Nein	Es ist mir gleichgültig	Eher Ja	Ja
< 2 km	16,7%	27,8%	11,1%	22,2%	22,2%
2 bis 20 km	16,7%	18,6%	14,7%	29,4%	20,6%
20,1 bis 40 km	8,3%	14,6%	14,6%	29,2%	33,3%
40,1 bis 60 km	3,9%	19,2%	3,9%	11,5%	61,5%
> 60 km	16,7%	33,3%	16,7%	16,7%	16,7%

Abbildung 23: Bereitschaft, den Arbeitsplatz zu teilen (Desksharing) in Abhängigkeit der Distanz zum Arbeitsplatz  
Quelle: eigene Darstellung

Es wurde auch erhoben, ob Mitarbeiter\*innen dazu bereit wären, ihren Präsenz-Arbeitsplatz zu teilen, wenn Sie im Gegenzug die Möglichkeit erhalten im Homeoffice zu arbeiten. Abbildung 24 zeigt die Ergebnisse in Abhängigkeit der Distanz zur Arbeit. Bis zu einer Distanz von 60km nimmt die Bereitschaft zu Desksharing mit der Wegstrecke zur Arbeit zu. Es zeigt sich, dass die Bereitschaft zu Desksharing bei der Gruppe jener Befragten am größten ist, die eine Wegstrecke zur Arbeit von 40,1 bis 60,0 km aufweisen. Diese Gruppe zeigt auch die größte Abweichung zwischen Wunsch-Anzahl an Homeoffice-Tagen pro Woche und dem Ist (Vgl. Abb. 23!). Es liegt der Schluss nahe, dass der Wunsch nach mehr Homeoffice-Tagen bei dieser Gruppe am stärksten ausgeprägt ist.

Die Gruppe der Mitarbeiter\*innen mit einer größeren Distanz zum Arbeitsplatz als 60km hat sich den Wunsch des Homeoffice-Arbeitsplatzes schon zum Teil erfüllt: die Differenz zwischen Wunsch-Anzahl und Ist beträgt nur 0,5 Tage im Mittelwert (Vgl. Abb. 23). So lässt sich erklären, dass die Bereitschaft zu Desksharing relativ gering ist.

## Büro- bzw. IT-Ausstattung: Existenz und Kostenübernahme

Ausstattung	Existenz in %		zur Gänze finanziert von:	
	ja	nein	Dienstnehmer*in	Dienstgeber*in
Schreibtisch	83,9%	16,1%	99,4%	
Bürostuhl	78,9%	29,1%	98,7%	
Drucker	70,9%	29,1%	94,8%	
Tablet	51,4%	48,6%	94,6%	
Zusätzliche Internetverbindung	36,9%	63,1%	87,7%	12,0%
Smartphone	98,5%		71,1%	28,9%
Headset	50,0%	50,0%	65,1%	34,9%
Monitor 1	62,9%	37,1%	64,3%	40,5%
Monitor 2	22,5%	77,5%	55,6%	44,4%
Webcam	40,2%	59,8%	50,0%	50,0%
VPN	57,6%	50,5%	11,1%	88,9%

Abbildung 24: Büro- bzw. IT-Ausstattung: Existenz und Kostenübernahme  
Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 24 zeigt, ob angeführte Ausstattungs-Gegenstände vorhanden sind und wer dafür die (Anschaffungs-)Kosten getragen hat. Das Smartphone ist mit 98,5% die am Häufigsten vorhandene Ausstattung und wird zu 71,1 % durch den/die Mitarbeiter\*in selbst finanziert. Einen eigenen Schreibtisch bzw. Bürostuhl geben 83,9% bzw. 78,9% der Befragten an. Hier kommen die Dienstnehmer\*innen zu 99,4 % bzw. 98,7 % für die Kosten auf. 22,5% der Befragten gaben an, über einen zweiten Monitor zu verfügen. Dieser wird in 44,4% der Fälle vom Dienstgeber finanziert. Ein VPN-Zugang wird von 57,6 % der Dienstnehmer angegeben, der in 88,9 % der Fälle vom Dienstgeber gestellt wird.

## Verwendung von Verkehrsmitteln in Prozent der Fahrten

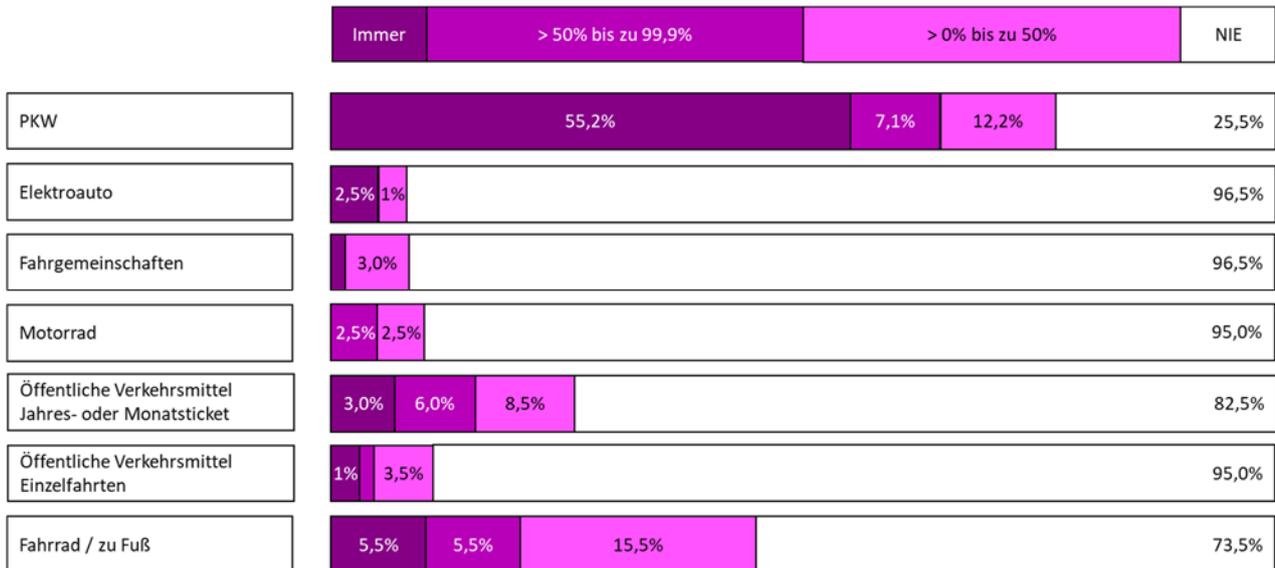


Abbildung 25: Verwendung von Verkehrsmitteln in % der Fahrten  
Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 25 zeigt, welche Verkehrsmittel für den Arbeitsweg verwendet werden. Um hier die Eindeutigkeit der Aussagen hervorstreichen, erfolgte die Einteilung in die Gruppen 100%, >50% bis 99,9%, >0% bis 50% und 0%. Rund 55,0% der Befragten gaben an, dass sie ausschließlich den PKW für den Weg zur Arbeit nutzen. An zweiter Stelle der am häufigsten genutzten Verkehrsmittel steht das Fahrrad bzw. der Fußweg. Jeweils 5,5% gaben dabei an, dieses Mittel für 100% bzw. >50% bis 99,9% der Wege zu nutzen. Elektroauto oder Fahrgemeinschaft werden sehr selten genutzt, denn jeweils 96,5 % der Befragten Mitarbeiter\*innen gaben an, beides nie zu wählen. Ähnlich verhält es sich auch für öffentliche Verkehrsmittel, die von 95% nie verwendet werden.

Von den insgesamt befragten Mitarbeiter\*innen weisen 60,0% einen Arbeitsweg bis zu 20 Km auf. Eine Distanz von >20 Km bis 40 Km legen 24,0% zurück. 13,0% gaben eine Wegstrecke von >40 Km bis zu 60 Km an. Mehr als 60 Km legen 3,0% der Befragten zurück.

## Welche privaten Kosten verändern sich im Homeoffice?

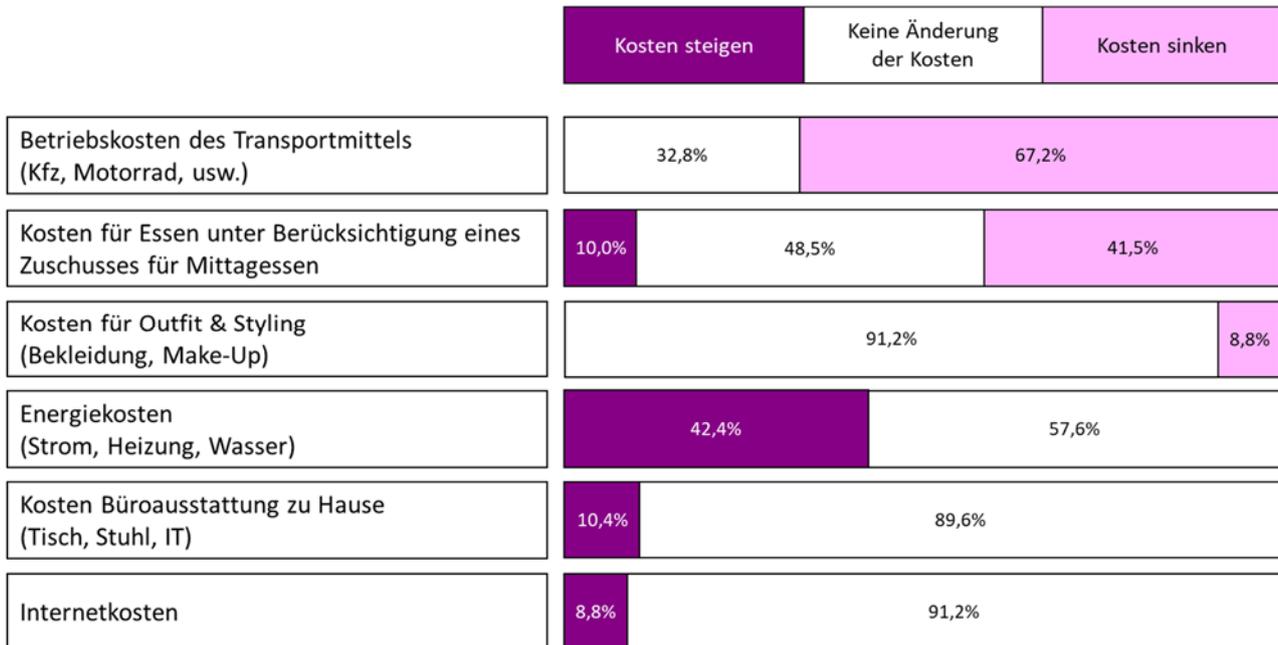


Abbildung 26: Anteil der befragten Mitarbeiter\*innen, die eine Veränderung privater Kosten angeben  
Quelle: eigene Darstellung

In Abbildung 26 ist der Anteil der Befragten Mitarbeiter\*innen dargestellt, die Veränderungen bei privaten Kosten aufgrund des Homeoffice angeben. Zwei Drittel der Befragten gaben an, sich Betriebskosten des eigenen Kfz für Treibstoff oder Parkgebühren zu sparen. Die Kosten der eigenen Verpflegung unter Berücksichtigung des Essenszuschusses reduzieren sich bei 41,5% und steigen bei 10,0% der Befragten. Eine Ersparnis bei Bekleidung, Make-Up uä. führten 8,8% an. Erhöhte Energiekosten schlugen sich bei 42,4% der Befragten zu Buche. Erhöhte Büro- und Internetkosten gaben 10,4% bzw. 8,8% der Befragten an. Vereinzelt wurden auch höhere Mietkosten angeführt, da diese Personen einen Umzug in eine größere Wohnung in Betracht ziehen würden, wenn sich sie mehr Tage pro Woche im Homeoffice arbeiten würden.

### Um wie viel Euro muss an einem Homeoffice-Tag mehr oder weniger ausgegeben werden unter Berücksichtigung eines allfälligen Essens-Zuschusses?



Abbildung 27: Veränderung der Kosten für die eigene Verpflegung an einem Homeoffice-Tag in Euro  
Quelle: eigene Darstellung

Es wurde auch erhoben, um wie viel Euro sich die Kosten für die eigene Verpflegung an einem Homeoffice verändern. Ein allfälliger Essens-Zuschuss war dabei zu berücksichtigen. Zu 48,5% gaben die befragten Mitarbeiter\*innen an, hier keine Veränderung zu erfahren. Bei 26,5% sinken die Verpflegungskosten um bis zu € 3,99 bei 15,0% reduzieren sich diese sogar um mehr als € 4,00. Einen Anstieg der Kosten für Essen von bis zu € 3,99 führten 6,0% an. Weitere 4,0% notieren einen Kostenanstieg von € 4,00 und mehr.

### Kosten für das Parken – wird vom Unternehmen ein Gratisparkplatz zur Verfügung gestellt?

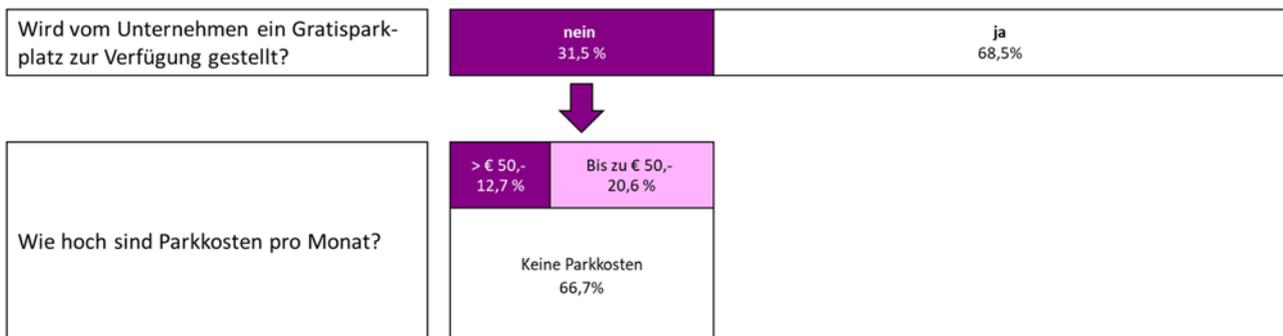


Abbildung 28: Zurverfügungstellung eines Gratisparkplatzes und Parkkosten, falls es keinen gibt  
Quelle: eigene Darstellung

Mehr als 2/3 (68,5%) der Befragten bekommen einen Gratisparkplatz zur Verfügung gestellt. Diejenigen, die keinen Gratis-Parkplatz erhalten, benötigen ihn allerdings nicht, denn ihnen fallen auch so in 66,7% der Fälle keine Parkkosten an. Die monatlichen Parkkosten betragen bei 20,6% der Mitarbeiter\*innen bis zu € 50,- und bei 12,7% mehr als € 50 (jeweils bezogen auf diejenigen, die keinen Gratisparkplatz erhalten). Bezogen auf alle Befragten beträgt der Anteil jener mit Parkkosten pro Monat von > € 0,- bis zu € 50,- rund 6,5% und jener mit höheren Parkkosten 4,0%.

## 6 Fazit

Ziel der Studie ist es, finanzielle Folgewirkungen des Homeoffice-Betriebs zu beleuchten. Lässt man schwerer erfassbare Faktoren wie die Entwicklung der Arbeitsproduktivität, Wegzeiten und soziale Folgewirkungen außer Acht und fokussiert ausschließlich monetäre Faktoren, bewirkt eine Einführung von Homeoffice zu Kostensteigerungen bei Unternehmen und Arbeitnehmer\*innen, wenn begleitend keine organisatorischen Anpassungen vorgenommen werden. Die Anschaffungskosten der zusätzlichen Büro- und IT-Ausstattung fallen hier zu sehr ins Gewicht.

Dennoch erachten 54,3% der Unternehmen die Einführung von Homeoffice auch ohne Desksharing als sinnvoll. 39,2% verneinten dies (6,5% Enthaltungen). Die Begründung dafür könnte an anderen, weichen Faktoren liegen. Rund 86,7% der Unternehmen stimmten der Aussage zu, dass die Mitarbeiter\*innenzufriedenheit steigen dürfte. Eine Verbesserung der Position bei Gehaltsverhandlungen sehen 64,1%.

Die Situation ändert sich schlagartig, wenn unternehmensseitig Desksharing in Betracht gezogen wird. Die dadurch erzielbaren Einsparungen bei Miet-, Betriebskosten und ggf. Parkplatzkosten machen den Homeoffice-Betrieb bereits ab einem Tag pro Woche finanziell vorteilhaft.

Für die Arbeitnehmer\*innen fällt das Urteil differenzierter aus. Von entscheidendem Einfluss ist erwartungsgemäß die Distanz zum Arbeitsplatz sowie die Wahl des Verkehrsmittels: wird mit dem eigenen PKW zur Arbeit gependelt, stellen die Treibstoff- bzw. andere kilometerabhängige Betriebskosten den wichtigsten Kostentreiber dar. Die Umfrageergebnisse haben gezeigt, dass überwiegende Teile der Büroausstattung von den Arbeitnehmer\*innen getragen werden. Unter diesen Voraussetzungen rechnet sich – nach alter Rechtslage – das Arbeiten von zu Hause erst ab drei Tagen Homeoffice pro Woche, bei einer Distanz zum Arbeitsplatz von 27 km. Der Gesetzgeber hat im Rahmen des 2. COVID-19-StMG die Möglichkeit der steuerlichen Absetzbarkeit von Homeoffice-Kosten ausgeweitet. Die dadurch bewirkten Steuerersparnisse machen den Homeoffice-Betrieb für Arbeitnehmer\*innen nunmehr ab zwei Tagen pro Woche monetär vorteilhaft.

Werden Unternehmen gefragt, wie viele Homeoffice-Tage pro Woche sie als sinnvoll erachten bzw. Arbeitnehmer\*innen, wie viele sie sich wünschen, ergibt sich eine Schnittmenge von ein bis zwei Homeoffice-Tagen pro Woche. Ein Bereich, der sich auch mit den anhand des Rechenmodells ermittelten monetären Ergebnissen deckt und finanziell darstellbar ist. Unter der Voraussetzung, dass Miet- und Betriebskosten mittels Desksharing gesenkt werden, scheint sich somit ein Fenster für eine Win-Win-Situation zu öffnen.

Die Umfrageergebnisse zeigen jedoch, dass rund 80% der befragten Unternehmen noch keine Form des Desksharings umgesetzt haben. Hier besteht ein erhebliches Kosteneinsparungspotenzial. Zumindest gaben 50% der Unternehmen an, frei werdende Flächen alternativ nutzen zu können. Rund 51,4% der befragten

Unternehmen, die noch nicht über Desksharing verfügen befürchten, dass sich Desksharing negativ auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter\*innen auswirken könnte. Weitere 21,6% glauben, dass die Zufriedenheit unverändert bleiben dürfte und 27,0% sind der Meinung, dass die Zufriedenheit steigt. Ganz anders sehen dies jene Unternehmen, die bereits über Desksharing verfügen: 50,0% gaben an, dass die Zufriedenheit gestiegen ist. Weitere 33,3% konstatierten keine Veränderung, während 16,7% eine Abnahme der Zufriedenheit anführten.

Werden Arbeitnehmer\*innen nach ihrer Bereitschaft den Schreibtisch im Rahmen des Desksharing zu teilen befragt, wenn sie im Gegenzug die Möglichkeit des Homeoffice bekämen, so erweist sich in Abhängigkeit der Distanz zur Arbeit eine Mehrheit der Arbeitnehmer\*innen als hierzu bereit. Ablehnung findet das Desksharing nur bei jenen, die schon jetzt die gewünschte Zahl an Tagen im Homeoffice arbeiten können.

Eine ganzheitliche, mikroökonomische Ermittlung der finanziellen Vorteile müsste auch die Mitarbeiter\*innen-Zufriedenheit, den privaten Zeitgewinn bei der Fahrt zur Arbeit, die Vergrößerung des potenziellen Arbeitskräfte-Angebots auf weiter entfernte Regionen, Fragen der Produktivitätsentwicklung, den Wegfall informeller Kommunikation, die Erreichbarkeit oder die Häufigkeit unnötiger Unterbrechungen als (indirekte) Kostentreiber bzw. Einsparungspotenziale ins Kalkül ziehen. Dies hätte den Rahmen der Studie gesprengt. Noch viel mehr hätte dies eine Abschätzung sozialer, regionaler oder ökologischer Positivwirkungen getan. Doch die dargestellten Ergebnisse zeigen, dass selbst ein enger monetärer Fokus unter bestimmten Voraussetzungen Einsparungspotenziale sowohl auf Seiten der Unternehmen als auch Arbeitnehmer\*innen aufweist.

# Literatur

- ADAC [2020]: Autokosten Frühjahr/Sommer 2020; [https://assets.adac.de/image/upload/v1597129711/ADAC-eV/KOR/Text/PDF/autokostenuebersicht\\_ruvwqk.pdf](https://assets.adac.de/image/upload/v1597129711/ADAC-eV/KOR/Text/PDF/autokostenuebersicht_ruvwqk.pdf), [29.09.2020].
- ARBEITSINSPEKTION [2020c]: Telearbeitsplätze, Homeoffice, Onlinequelle [https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Arbeitsstaetten-\\_Arbeitsplaetze/Arbeitsplaetze/Telearbeitsplaetze-Home\\_Office.html](https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Arbeitsstaetten-_Arbeitsplaetze/Arbeitsplaetze/Telearbeitsplaetze-Home_Office.html), [24.02.2021].
- BLEYER, B. [2020]: Home-Office im Steuerrecht, in: ARD 6697/5, 2020, [https://360.lexisnexis.at/d/artikel/home\\_office\\_im\\_steuerrecht\\_ard\\_669752020/z\\_ard\\_2020\\_6697\\_ARD\\_2020\\_6697\\_005\\_f63c18bade?origin=rc](https://360.lexisnexis.at/d/artikel/home_office_im_steuerrecht_ard_669752020/z_ard_2020_6697_ARD_2020_6697_005_f63c18bade?origin=rc); [18.07.2020].
- BMF [2020]: Brutto-Netto-Rechner, <https://bruttonetto.azurewebsites.net/>, [30.03.2021].
- BMAFJ [2020]: Ergonomisches Arbeiten im Homeoffice, 1. Version, Wien: oV.
- GERHARTL, A. [2019]: Arbeitsrechtliche Fragen beim Desk-Sharing und Home-Office, Ausgewählte Problemstellungen, in: ASoK, oO: Linde Verlage, 2019, Heft-Nr. 10, S. 362.
- GERINGER S./HÖLTSCHL E./STÜCKLER K. [2020]: Die ertragsteuerrechtliche Behandlung von Influencern und Bloggern, in: SWK-Spezial Einkommensteuer 2020, hrsg. von HIRSCHLER K./ KANDUTH-KRISTEN S./ZINNÖCKER B., 1. Aufl., Wien: Linde Verlag, 2020, <https://www.lindedigital.at/#id:swkest2020>, [24.02.2021], S. 121-137.
- GESUNDE ARBEIT [oJ]: Begriff ArbeitnehmerInnenschutz, hrsg. von BUNDESARBEITERKAMMER und ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND, [https://www.gesundearbeit.at/cms/V02/V02\\_1/arbeitnehmerinnenschutz](https://www.gesundearbeit.at/cms/V02/V02_1/arbeitnehmerinnenschutz), [26.02.2021].
- HAUFE [2020]: Homeoffice – Definition und Regelungen im Arbeitsrecht, <https://www.haufe.de/thema/homeoffice/>, [18.07.2020].
- HUGER, M. [2019]: Mobiles Arbeiten - Arbeits- und datenschutzrechtliche Grundlagen, in: ARD 6659/5, 2019, S. 3-7.
- IMMOBILIEN.NET [oJ]: <https://www.immobilien.net/immobilie/8041-graz/schnell-zuschlagen-tolle-buero-flaechen-mit-panoramablick-top-infrastruktur-tiefgarage-und-gastro-im-haus-5f4f61dcde3f860021cb420c>, [14.08.2020].

- IMMOBILIEN.DERSTANDARD [oJa]: <https://immobilien.derstandard.at/immobiliensuche/detail/11064308/graz-sued-ideal-fuer-ihr-unternehmen-hochmoderne-bueroumgebung?src=search>, [14.08.2020].
- IMMOBILIEN.DERSTANDARD [oJb]: <https://immobilien.derstandard.at/immobiliensuche/detail/11060349/wunderschoene-erstklassige-buero-und-schulungsraeumlichkeiten-im-grazer-stadtzentrum?src=search>, [14.08.2020].
- IMMOBILIEN.DERSTANDARD [oJc]: <https://immobilien.derstandard.at/immobiliensuche/detail/10811039/graz-stadt-6-bueros-kueche-2-baeder-geraeumiger-vorraum-mit-lift?src=search>, [14.08.2020].
- IMMOBILIEN.DERSTANDARD [oJd]: <https://immobilien.derstandard.at/immobiliensuche/detail/11064308/graz-sued-ideal-fuer-ihr-unternehmen-hochmoderne-bueroumgebung?src=search>, [14.08.2020].
- IMMOBILIEN.DERSTANDARD [oJe]: <https://immobilien.derstandard.at/immobiliensuche/detail/11060349/wunderschoene-erstklassige-buero-und-schulungsraeumlichkeiten-im-grazer-stadtzentrum?src=search>, [14.08.2020].
- IMMOBILIEN.DERSTANDARD [oJf]: <https://immobilien.derstandard.at/immobiliensuche/detail/10811039/graz-stadt-6-bueros-kueche-2-baeder-geraeumiger-vorraum-mit-lift?src=search>, [14.08.2020].
- IMMOWELT [oJ]: <https://www.immowelt.at/expose/2wh9q4q>, [14.08.2020].
- KANDUTH-KRISTEN S./KAMPITSCH A./KOMAREK E. [2020]: Geringwertige Wirtschaftsgüter: Überblick und Zweifelsfragen, in: SWK-Spezial Einkommensteuer 2020, hrsg. von HIRSCHLER K./ KANDUTH-KRISTEN S./ZINNÖCKER B., 1. Auflage, Wien: Linde Verlag, 2020, S. 52 – 61.
- KELLNER, B./KORUNKA, C./KUBICEK, B./WOLFSBERGER, J [2019]: Flexible Working Studie 2019, hrsg. von DELOITTE CONSULTING GMBH, <https://publikationen.deloitte.at/flexible-working-2019/?page=1>, [18.07.2020].
- KNASMÜLLER, M./HÜBL, L. [2020]: Homeoffice für die Wirtschaftstreuhandkanzlei - Organisation, Technik und Herausforderungen, in: SWK, Wien: Linde Verlag, Heft-Nr. 13, S. 723-730, <http://www.lindedigital.at/doc-id/art-swk-2020-13-723a>, [26.07.2020].
- KÖCK, S./ PRASSER, L. [2016]: Checkliste: Home-Office-Vereinbarung, in: ZAS 2016/43, oO: Manz, 2016.

- KSW [2021]: Stellungnahme zum Ministerialentwurf zum Homeoffice-Gesetzes 36/SN-94/ME XXVII. GP, 19.02.2021.
- LINDMAYR, M. [2021]: Homeoffice-Gesetz, in: Lexis Briefings, [https://360.lexisnexis.at/d/gesetzgebung/homeoffice\\_gesetz/h\\_80002\\_9212917684820061586\\_03f58d0a70?origin=rl&searchId=202103040125069](https://360.lexisnexis.at/d/gesetzgebung/homeoffice_gesetz/h_80002_9212917684820061586_03f58d0a70?origin=rl&searchId=202103040125069), [04.03.2021].
- MINISTERIALENTWURF zum AVRAG u.a. [2021]: 94/ME XXVII. GP, [https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/ME/ME\\_00094/index.shtml#tab-Uebersicht](https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/ME/ME_00094/index.shtml#tab-Uebersicht) [25.02.2021].
- MINISTERIALENTWURF zum AVRAG u.a. [2021]: Erläuterungen, 94/ME XXVII. GP, [https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/ME/ME\\_00094/index.shtml#tab-Uebersicht](https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/ME/ME_00094/index.shtml#tab-Uebersicht) [25.02.2021].
- MITTERLEHNER, A. [2020]: Homeoffice in Zeiten des Coronavirus, in: SWK, 95. Jahrgang, Wien: Linde Verlag, Heft-Nr. 13, S. 715-722, <https://www.lindedigital.at/#id:swk-2020-13>, [18.07.2020].
- MOSER, G. [2019]: Steuerrechtliche Implikation von Homeoffice und Mobile Working, in: BFGjournal, hrsg. von LENNEIS C., 12. Jahrgang, oO: Linde Verlage, 2019, Heft-Nr. 3, S. 93–104, <https://www.lindedigital.at/#id:bfjournal-2019-03>, [18.07.2020].
- ÖAMTC [2020]: Spritpreisentwicklung, <https://www.oeamtc.at/thema/tanken/>, [25.07.2020].
- OV [2008]: Telefonkosten - Übernahme durch den Dienstgeber, in: ARD 5855/7, 2008, [https://360.lexisnexis.at/d/artikel/telefonkosten\\_ubernahme\\_durch\\_den\\_dienstgeber/z\\_ard\\_2008\\_5855\\_ARD\\_2008\\_5855\\_0007\\_305a41145d?origin=tc](https://360.lexisnexis.at/d/artikel/telefonkosten_ubernahme_durch_den_dienstgeber/z_ard_2008_5855_ARD_2008_5855_0007_305a41145d?origin=tc), [09.03.2021].
- OV [2011]: Fragen und Antworten zur Telearbeit, PVP 2011/53, [https://360.lexisnexis.at/d/artikel/fragen\\_und\\_antworten\\_zur\\_tearbeit/z\\_pvp\\_2011\\_7\\_PVP\\_2011\\_07\\_053\\_d858dac6b4?origin=rl&searchId=202102240428084](https://360.lexisnexis.at/d/artikel/fragen_und_antworten_zur_tearbeit/z_pvp_2011_7_PVP_2011_07_053_d858dac6b4?origin=rl&searchId=202102240428084), [24.02.2021].
- PALLWEIN-PRETTNER, A. /BAMMER, J. [2020]: Arbeitsrechtliche Aspekte der Digitalisierung, in: Digital Law, hrsg. von BINDER GRÖSSWANG, 2. Auflage, oO: LexisNexis ARD ORAC, 2020, S. 179-197.
- PAŠKVAN, M./KOWARIK, A./SCHRITTWIESER, K./TILL, M./WEINAUER, M./GÖLLNER, T./HARTLEIB, S./KLIMONT, J./PLATE, M./BAUMGARTNER, I./EDELHOFER-LIELACHER, E./GRASSER, A./KYTIR, J. [2020]: COVID-19 Prävalenz April 2020 Ergebnisbericht, hrsg. von STATISITK AUSTRIA, Wien: oV, 2020.

- PERNT, E./BERGER, W./UNGER, P. [2018]: Handbuch für Einnahmen-Ausgaben-Rechner, 4. Auflage, Wien: Linde Verlage, 2018, <https://www.lindedigital.at/#id:fb-hb-einnahm-ausgab-rech4>, [25.07.2020].
- PEYERL, H [2020]: Abzugsverbote gem. Abs 1, in: EStG Kommentar, hrsg. von Jakom (2020), 13. Aufl., Wien: Linde Verlag, 2020.
- POSCH B. [2021]: Sachbezug Mahlzeiten, in: Lexis Briefings, [https://360.lexisnexis.at/d/lexis-briefings/sachbezug\\_mahlzeiten/h\\_80005\\_5095020471542173933\\_7f99f6ae41?origin=rl&searchId=202105031112571&page=1](https://360.lexisnexis.at/d/lexis-briefings/sachbezug_mahlzeiten/h_80005_5095020471542173933_7f99f6ae41?origin=rl&searchId=202105031112571&page=1), [20.02.2021].
- SEEBACHER, M. [2020]: Diverse lohnsteuerrechtliche Fragen zu den Folgen der COVID-19-Maßnahmen, in: PV-Info, Wien: Linde Verlag, 2020, Heft-Nr. 4, S. 30 - 32, <https://www.lindedigital.at/#id:art-pvinfo-2020-04-30a>, [25.03.2021].
- STADT GRAZ [2021a]: Grüne Zone: Monats-/Jahrespauschalkarte, [https://www.graz.at/cms/beitrag/10142511/7932131/Gruene\\_Zone\\_Monats\\_Jahrespauschalkarte.html](https://www.graz.at/cms/beitrag/10142511/7932131/Gruene_Zone_Monats_Jahrespauschalkarte.html), [30.03.2021].
- STADT GRAZ [2021b]: Parken in Graz: Blaue Zone | Grüne Zone <https://www.gps.graz.at/cms/beitrag/10072106/9154670/>, [30.03.2021].
- STATISTIK AUSTRIA [2018]: Verbrauchsausgaben – Hauptergebnisse der Konsumerhebung 2014/2015, 2. Auflage, Wien: oV, 2018.
- STATISTIK AUSTRIA [2019a]: Abgestimmte Erwerbsstatistik und Arbeitsstättenzählung 2017, [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bevoelkerung/volkszaehlungen\\_registerzaehlungen\\_abgestimmte\\_erwerbsstatistik/pendlerinnen\\_und\\_pendler/index.html#Top](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/volkszaehlungen_registerzaehlungen_abgestimmte_erwerbsstatistik/pendlerinnen_und_pendler/index.html#Top), [25.07.2020].
- STATISTIK AUSTRIA [2019b]: Durchschnittlicher Kraftstoffverbrauch der in Deutschland zugelassen PKW in den Jahren von 2007 bis 2018, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/484054/umfrage/durchschnittsverbrauch-pkw-in-privaten-haushalten-in-deutschland/>, [25.07.2020].
- STATISTIK AUSTRIA [2020a]: Bruttojahreseinkommen der unselbständigen Erwerbstätigen 2019, [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/personeneinkommen/jaehrliche\\_personen\\_einkommen/index.html#:~:text=Die%20knapp%204%2C6%20Mio,Frauen%20viel%20h%C3%A4ufiger%20teilzeitbesch%C3%A4ftigt%20sind](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personeneinkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html#:~:text=Die%20knapp%204%2C6%20Mio,Frauen%20viel%20h%C3%A4ufiger%20teilzeitbesch%C3%A4ftigt%20sind), [30.03.2021].

- STATISTIK AUSTRIA [2020b]: Durchschnittliche Höhe der Pendlerpauschale je Arbeitnehmer in Österreich nach Bundesländern im Jahr 2018, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1102113/umfrage/hoehe-der-pendlerpauschale-je-arbeitnehmer-in-oesterreich-nach-bundeslaendern/>, [25.07.2020].
- STAUBER, C./SONNLEITNER, C. [2020]: Homeoffice als Betriebsstätte, in: SWK-Spezial Einkommensteuer 2020, hrsg. von HIRSCHLER K./ KANDUTH-KRISTEN S./ZINNÖCKER B., 1. Auflage, Wien: Linde Verlag, 2020, <https://www.lindedigital.at/#id:swks-est2020>, [26.02.2021].
- TARIFE.AT [2021]: Internetanbieter für Zuhause Tarife, <https://www.tarife.at/telefon-internet/breitband-internet>, [30.03.2021].
- THÖNY-MAIER, T. [2020]: Teleworking, in: Lexis Briefings Personalrecht, 2020, [https://360.lexisnexis.at/d/lexisbriefings/teleworking/h\\_80005\\_2983684471232713773\\_6da877f082?origin=rl&searchId=202007190812439](https://360.lexisnexis.at/d/lexisbriefings/teleworking/h_80005_2983684471232713773_6da877f082?origin=rl&searchId=202007190812439), [18.07.2020].
- VERKEHRSVERBUND STMK [2020]: Verbundtarif gültig ab 01.10.2020, <https://www.verbundlinie.at/images/tarif/pdfs/tarifbestimmungen.pdf>, [30.03.2021].
- WILLHABEN [oJa]: <https://www.willhaben.at/iad/immobilien/d/gewerbeimmobilien-mieten/steiermark/graz/bueroetage-in-komfortablem-baukomplex-ihr-neuer-standort-in-bester-lage-408461416/>, [14.08.2020].
- WILLHABEN [oJb]: <https://www.willhaben.at/iad/immobilien/d/gewerbeimmobilien-mieten/steiermark/graz/bueroetage-in-komfortablem-baukomplex-ihr-neuer-standort-in-bester-lage-408461416/>, [14.08.2020].
- WKO [2015]: Telearbeit und Arbeitszeit, <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Telearbeit-und-Arbeitszeit.html>, [30.07.2020].
- ZIRNGAST, S./WEINZIERL, C./LEISTENTRITT, M. [2016]: Steuerhandbuch für Freiberufler, 1. Auflage, Wien: Linde Verlag, 2016, <https://www.lindedigital.at/#id:hb-freiberufler>, [25.07.2020].

**Richtlinien:**

EStR 2000, Einkommensteuerrichtlinien 2000, Richtlinie des BMF vom 14.05.2019, BMF-010200/0024-IV/6/2019.

LStR 2002, Lohnsteuerrichtlinien 2002, Richtlinie des BMF vom 15.12.2020, 2020-0.804.786.

OIB Richtlinie 4 2015: Richtlinien des österreichischen Institutes für Baurecht, Österreichisches Institut für Bautechnik vom März 2015, OIB-330.4-020/15, Nutzungssicherheit und Barrierefreiheit.

VO (EU), Verordnung (EU) 2016/679 des europäischen Parlaments und des Rates, vom 27. April 2016, Art 32 (1), Datenschutz, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679>, [10.03.2021].

AStV 2017, Änderung der Arbeitsstättenverordnung 2017, BMASK vom 08.11.2017, BGBl. II Nr. 309/2017.

**Entscheidungen:**

BFH 22.02.2017, III R9/16 BStBl 2017 II, Häusliches Arbeitszimmer eines Selbständigen.

OGH 13.11.2001, 10 Obs 359/01v, Rechtssatznummer 0084463, Versicherungsschutz Homeoffice.

UFS 17.07.2003, RV/1319-L/02, RDB, Ausnahmen Sachgesamtheit Computer.

VwGH 21.11.1990, 87/13/0183. Rechtssatznummer 1, Pauschalabgeltungen.

VwGH 05.10.1993, 91/14/0191, Rechtssatznummer 1, Sachgesamtheit Computer.

# Autor\*innen

## Mag.<sup>a</sup> Andrea Fortmüller, StB<sup>in</sup>



ist hauptberufliche Lektorin und Fachbereichs-koordinatorin für Wirtschaftsrecht an der Studienrichtung Rechnungswesen & Controlling der FH CAMPUS 02 in Graz. Ihr Schwerpunkt liegt sowohl im Bilanz- und Steuerrecht sowie in der Budgetierung. Die langjährigen Erfahrungen in der Steuerberatung und eine nebenberufliche Tätigkeit als Steuerberaterin ermöglichen einen kritischen Blick auf aktuelle Problemstellungen der Wirtschaft.

## FH-Prof. Mag. Gregor Reautschnig, StB



ist hauptberuflicher Lektor und Fachbereichs-koordinator für Rechnungswesen und Steuern an der Studienrichtung Rechnungswesen & Controlling der FH CAMPUS 02 in Graz. Seine thematischen Schwerpunkte liegen im Bilanz- und Steuerrecht, der Konsolidierung sowie der Jahresabschluss-Analyse. Er ist nebenberuflich als Steuerberater tätig und verfügt über mehrjährige Erfahrung in der Wirtschaftsprüfung und dem Beteiligungscontrolling. Problemstellungen der Wirtschaft löst er durch eine prozessorientierte, ganzheitliche Herangehensweise.

# Impressum

## Titel

Homeoffice – steuerliche und betriebswirtschaftliche Aspekte

Graz 2021

ISBN 978-3-9519944-6-8

## Herausgeber

FH-Prof. Mag. Peter Meiregger, StB | FH CAMPUS 02, Rechnungswesen & Controlling

## Autor\*innen

Mag.<sup>a</sup> Andrea Fortmüller, StB<sup>in</sup> | FH CAMPUS 02, Rechnungswesen & Controlling

FH-Prof. Mag. Gregor Reautschnig, StB | FH CAMPUS 02, Rechnungswesen & Controlling

## Mitwirkung

Andrea Freistätter, Patrick Glettler, Kathleen Golob, Jacqueline Katharina Kleindienst, Kerstin Konrad, BA, Sabine Kühn, Jakob Maderebner, Marcel Meibold, BA, Stefan Paier, Katharina Sitar, Christian Stoiser, BA

## Kontakt

Mag.<sup>a</sup> Tanja Mikschofsky, Bakk.

CAMPUS 02 – Fachhochschule der Wirtschaft GmbH  
Studienrichtung Rechnungswesen & Controlling

Körblergasse 126, 8010 Graz

Tel.: 0316 6002 - 605

E-Mail: [tanja.mikschofsky@campus02.at](mailto:tanja.mikschofsky@campus02.at)

[www.campus02.at](http://www.campus02.at)

**[www.campus02.at](http://www.campus02.at)**

© 2021 CAMPUS 02 – Fachhochschule der Wirtschaft, Studienrichtung Rechnungswesen & Controlling.  
Alle Rechte vorbehalten.

Covermotiv: © Wei Ming - shutterstock.com

ISBN 978-3-9519944-6-8