

APRIL

Homeoffice NEU

7

Wissenswertes für die
Praxis! 7. April 2021

Mag. Wolfram Hitz

- ▶ Gesetzgebung: aktueller Stand
- ▶ Definition von „Homeoffice“
- ▶ Freiwilligkeit: Kein Recht, keine Pflicht; kein Zwang?
- ▶ Schriftformgebot: Welche Varianten gibt es?
- ▶ Wer muss welche Arbeitsmittel bereitstellen bzw. bezahlen?
- ▶ Wie sind Aufwandsentschädigungen künftig zu behandeln?
- ▶ Fragen der Arbeitszeit, des Arbeitnehmerschutzes und der Unfallversicherung
- ▶ Wer kann eine Homeoffice-Vereinbarung unter welchen Bedingungen beenden?

▶ Steuerrecht

- Beschluss im Nationalrat am 24. Februar 2021 („2. COVID-19-Steuermaßnahmengesetz - 2. COVID-19-StMG“)
- Veröffentlichung im BGBl I 2021/52 am 25.3.2021
- Inkrafttreten rückwirkend mit 1.1.2021

▶ Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

- Beschluss im Nationalrat am 25. März 2021
- Beschluss im Bundesrat am 30. März 2021
- Veröffentlichung im BGBl I 2021/61 am 1.4.2021
- Inkrafttreten rückwirkend mit 1.4.2021
- SV-Freiheit der Homeoffice-Pauschale: gekoppelt an das Steuerrecht rückwirkend mit 1.1.2021

Definition von „Homeoffice“

- ▶ Neue, eigene Definition von Homeoffice in § 2h Abs 1 AVRAG

„Arbeit im Homeoffice liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer regelmäßig Arbeitsleistungen in der Wohnung erbringt.“

- ▶ Eingeschränkt auf Wohnung/Wohnhaus

- Laut Erläuterungen: kann auch Nebenwohnsitz oder Wohnung eines nahen Angehörigen/Lebensgefährten sein
- Ausschluss des mobilen, ortsungebunden Arbeitens

- ▶ Eingeschränkt auf „regelmäßiges“ Arbeiten

- ausgeschlossen ist damit das unregelmäßige, punktuelle Arbeiten im Homeoffice (Grenze 26 Tage im Jahr?)
- in den Erläuterungen als „Eintagsfliege“ bezeichnet

- ▶ Arbeit mit Informations- oder Kommunikationstechnologie ist kein Kriterium für

Homeoffice - auch die Bearbeitung von Papierunterlagen kann Homeoffice darstellen

„Homeoffice“ ist nicht Telearbeit

- ▶ Die gesetzliche Definition von Homeoffice schließt das mobile, ortsungebundene Arbeiten aus.
- ▶ Regelungen zur Telearbeit in Kollektivverträgen haben üblicherweise eine weitere Definition - idR sind auch Arbeiten außerhalb der Wohnung davon erfasst.
- ▶ In der Praxis daher zu prüfen, ob
 - Homeoffice vorliegt und wenn nein, ob
 - der anzuwendende KV eine Regelung zur Telearbeit kennt.

Freiwilligkeit: Kein Recht, keine Pflicht; kein Zwang?

- ▶ Im Gesetz wird das Erfordernis einer „Vereinbarung“ betont.
 - Formerfordernis siehe unten
 - [Mustervereinbarung Sozialpartner](#)
- ▶ In den Erläuterungen wird mehrfach betont, dass Arbeiten im Homeoffice „*grundsätzlich einvernehmlich festzulegen*“ ist. Grundsätzlich kann damit weder der Arbeitgeber die Leistung im Homeoffice einseitig anordnen, noch der Arbeitnehmer diese einseitig durchsetzen.
- ▶ Aber Verpflichtung zur (vorübergehenden) Arbeit im Homeoffice aus der Treuepflicht bzw. Fürsorgepflicht, etwa
 - Arbeitnehmer mit COVID-19-Risikoattest (§ 735 ASVG) oder
 - in Quarantäne (Kontaktperson ohne Erkrankung oder symptomfreie Erkrankung),
 - Fälle von Betretungsverboten bzw Reisebeschränkungen
 - im Rahmen sonstiger epidemiologischer Notwendigkeiten.

Schriftformgebot: Welche Varianten gibt es?

- ▶ Neuregelung in § 2h Abs 2 AVRAG

„Arbeit im Homeoffice ist zwischen der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber aus Beweisgründen schriftlich zu vereinbaren.“

- ▶ Gesetzgeber verweist darauf, dass Schriftform *„aus Beweisgründen“* zu wählen ist
- ▶ keine Rechtsfolgen bei fehlender Schriftlichkeit
 - Es liegt jedenfalls keine Nichtigkeit der Vereinbarung vor (so auch in den Erläuterungen).
- ▶ Keine Unterschriftlichkeit erforderlich, auch andere Formen der Schriftlichkeit zulässig
 - Elektronische Zustimmung, etwa mittels eMail, IT-Tools, Handy-Signatur etc laut Erläuterungen.

- ▶ Neuregelung in § 97 Abs 1 Z 27 ArbVG
„Festlegung von Rahmenbedingungen für Arbeit im Homeoffice“
- ▶ Keine zwingende oder erzwingbare Betriebsvereinbarung, keine Verpflichtung, eine derartige BV abzuschließen.
 - Bloße Möglichkeit zum Abschluss (fakultative BV)
- ▶ möglicher Inhalt des neuen BV-Tatbestandes: Arbeitsmittel, Kostenersatz etc.
- ▶ bis dato kein eigener BV-Tatbestand im Gesetz, aber Anknüpfung an andere gesetzliche Tatbestände oder eine KV-Zulassung
 - Zu prüfen, auf welcher Rechtsgrundlage bestehende BV abgeschlossen wurden.

Bestehende Betriebsvereinbarungen?

- ▶ Klarstellung in Erläuterungen, dass „*bereits abgeschlossene Betriebsvereinbarungen [...]* durch die nunmehrige Änderung nicht berührt“ werden
- ▶ Wenn bestehende BV nicht (mehr) den gesetzlichen Vorgaben entspricht:
 - Änderung der BV/Neuabschluss einer BV
 - Allenfalls Anpassungen iRv Einzelvereinbarungen (zB künftige Gewährung eines Kostenersatzes)

Wer muss welche Arbeitsmittel bereitstellen bzw. bezahlen? (1)

- ▶ Neuregelung in § 2h Abs 3 AVRAG: Arbeitgeber ist verpflichtet, die „*erforderlichen digitalen Arbeitsmittel*“ zu stellen
- ▶ Darunter in der Regel zu verstehen:
 - Laptop/PC, Handy (Telefoniemöglichkeit), Datenverbindung (Internet)
 - Andere Arbeitsmittel (zB Drucker oä) nur, wenn tatsächlich als „*erforderlich*“ definiert
- ▶ Wenn diese erforderlichen digitalen Arbeitsmittel gar nicht oder nicht zur Gänze vom Arbeitgeber gestellt werden:
 - kann der Einsatz von arbeitnehmereigenen Arbeitsmitteln vereinbart werden und
 - hat der Arbeitgeber die „*angemessenen und erforderlichen Kosten*“ abzugelten.
 - Ermächtigung des Gesetzgebers zur Pauschalabgeltung - daher nur Angemessenheit, aber keine Deckungsprüfung

Wer muss welche Arbeitsmittel bereitstellen bzw. bezahlen? (2)

- ▶ Fall 1: AG stellt die erforderlichen digitalen Arbeitsmittel
 - Kein verpflichtender Kostenersatz nach AVRAG; Ansprüche nach § 1014 ABGB?
 - allfällige sonstige Aufwendungen (Strom, Heizung?!) können vertraglich abbedungen werden
- ▶ Fall 2: AG stellt nur einen Teil oder gar keine der erwähnten erforderlichen digitalen Arbeitsmittel
 - Verpflichtender Kostenersatz in Form einer angemessenen (Pauschal-) Abgeltung
 - Angemessene Höhe? Abgabenrechtliche Grenzen als mögliche betragsmäßige Obergrenze.
 - allfällige sonstige Aufwendungen (Strom, Heizung?!) können vertraglich abbedungen werden

Wie sind Aufwandsentschädigungen künftig zu behandeln?

- ▶ Flankierende Maßnahmen im Abgabenrecht (SV- und Steuerrecht).
- ▶ Vorläufige Befristung bis Ende 2023.
- ▶ Vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte digitale Arbeitsmittel:
 - kein Sachbezug
 - keine Abgabepflicht
- ▶ Zahlungen des AG an den AN sind abgabenfrei...
 - Für bis zu EUR 3,-- pro Tag,
 - an bis zu 100 Homeoffice-Tagen im Jahr, somit
 - in Summe bis zu maximal EUR 300/Jahr.
- ▶ Innerhalb dieser Freigrenzen kann der Arbeitgeber sowohl einen gesetzlich verpflichtenden Aufwandsersatz leisten als auch freiwillige Zahlungen.

- ▶ Der AN kann Werbungskosten im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung geltend machen...
- ▶ ... wenn das Pauschale von bis zu EUR 3/Tag an bis zu 100 Tagen pro Jahr vom Arbeitgeber nicht ausgeschöpft wurde
 - Arbeitnehmer kann die Differenz als Werbungskosten selbst geltend machen.
Bsp: 65 HO-Tage mit jeweils EUR 1 Kostenersatz durch AG (gesamt EUR 65,--)
65 x 2 EUR „Rest“ = 130 EUR Delta für Arbeitnehmer bei Werbungskosten
- ▶ Über das Pauschale hinausgehende Aufwendungen für die notwendige Anschaffung eigener digitaler Arbeitsmittel (zB Laptop) sind auch weiterhin absetzbar.
- ▶ Belegte Kosten für die Anschaffung von ergonomischem Mobiliar können jährlich bis zu einem Betrag von EUR 300 als Werbungskosten geltend gemacht werden.
 - Einmalig können für 2020 rückwirkend max EUR 150 geltend gemacht werden
 - für die Jahre 2020 und 2021 ein Gesamtbetrag von max EUR 300
 - Voraussetzung: mindestens 26 Homeoffice-Tage pro Kalenderjahr.

- ▶ Neuregelung in § 2 Abs 4 DHG

„Wird der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber durch im gemeinsamen Haushalt mit der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer lebende Personen im Zusammenhang mit Arbeiten im Homeoffice ein Schaden zugefügt, so sind die Bestimmungen dieses Gesetzes sinngemäß anzuwenden.“

- ▶ Literatur zur genauen Bedeutung der Neuregelung bleibt abzuwarten.
- ▶ Politisches Ziel: Schäden, die Haushaltsangehörige (~~oder Haustiere~~) an bereitgestellten Arbeitsmitteln verursachen, sind so zu behandeln, wie wenn der Arbeitnehmer selbst diese verursacht hätte.
 - Schädiger haftet idR weiterhin noch selbst, aber
 - kann sich auf Minderung entsprechend des DHG berufen.

- ▶ Gesetzliche Regelungen im AZG und ARG blieben unverändert.
- ▶ Für Tätigkeit im Homeoffice sind alle Regelungen wie im Büro anzuwenden.
 - uU Saldenaufzeichnung bei überwiegender Tätigkeit in der Wohnung (nur Tagessaldo, zB 8h 30min)
- ▶ Zu prüfen,
 - ob Anpassungsbedarf besteht, zB bei Gleitzeit(rahmen),
 - ob Vorgesetzte entsprechend instruiert werden müssen.

...des Arbeitnehmerschutzes... (1)

- ▶ keine Neuregelung durch Novelle
- ▶ Klarstellung in Erläuterungen, dass arbeitsstättenbezogene Vorschriften weiterhin nicht zur Anwendung kommen.
 - Hinweis in Erläuterungen auf Wertung der Wohnung als „*auswärtige Arbeitsstelle*“ gem § 2 Abs 3 ASchG
- ▶ Kurzgefasst
 - Ein Arbeitsplatz in der Wohnung des Arbeitnehmers ist nicht nach den Maßstäben eines Büroarbeitsplatzes zu prüfen.
 - Der Arbeitgeber muss keine Büromöbel zur Verfügung stellen.

...des Arbeitnehmerschutzes... (2)

- ▶ Künftig umzusetzen
 - Selbstevaluierung des Heimarbeitsplatzes durch Arbeitnehmer anhand einer Checkliste
 - Arbeitnehmer-Unterweisung zu den Erfordernissen der Arbeitsplatzgestaltung
- ▶ Informationsbroschüre und Leitfaden (samt Checkliste) werden von Arbeitsministerium erarbeitet
- ▶ Bisherige Infobroschüre zum Thema Ergonomisches Arbeiten im Homeoffice (samt Checkliste)

...und der Unfallversicherung

- ▶ COVID-19-Sonderbestimmung (zusätzliche Absätze 1a und 1b in § 175 ASVG) wird ins Dauerrecht übernommen
- ▶ Geschützter Ort
 - Bis 31.3.2021: „am Aufenthaltsort der versicherten Person (Homeoffice)“
 - Ab 1.4.2021: „Beschäftigung in der Wohnung“
- ▶ Ziel: „unfallversicherungsrechtliche Gleichbehandlung des Homeoffice mit der Beschäftigung direkt in der Arbeitsstätte“
- ▶ Verwaltungspraxis der AUVA bleibt abzuwarten
 - Überblick zur aktuellen Rechtslage auf dem [Webportal der AUVA](#)

Datenschutz (und Datensicherheit)

- ▶ Keine gesetzlichen Änderungen
- ▶ Hinweis in den Erläuterungen: *„Im Homeoffice gelten die gleichen datenschutzrechtlichen Bestimmungen wie im Büro (insbesondere DSGVO und DSG).“*
 - Sinnvoll, darüber in Vereinbarung nochmals zu belehren, siehe etwa auch Mustervereinbarung
 - Verpflichtung, Arbeitsmittel und -unterlagen sicher und vor Zugriff Dritter zu verwahren
- ▶ Weiterführende Infos zu Datenschutz und Datensicherheit etwa unter [it-safe.at](https://www.it-safe.at)

Wer kann eine Homeoffice-Vereinbarung unter welchen Bedingungen beenden? (1)

- ▶ Neuregelung in § 2h Abs 4 AVRAG

„Die Vereinbarung nach Abs. 2 kann von einer Arbeitsvertragspartei bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum Letzten eines Kalendermonats gelöst werden. Die Vereinbarung kann eine Befristung sowie Kündigungsregelungen beinhalten.“

- ▶ Gesetzlich geregelt: Kündigung aus wichtigem Grund
 - Kündigungsfrist von einem Monat
 - Kündigungstermin zum Letzten des Kalendermonats
- ▶ Vertraglich kann geregelt werden: ordentliche/“normale“ Kündigung, Befristung

Wer kann eine Homeoffice-Vereinbarung unter welchen Bedingungen beenden? (2)

- ▶ Auflösung aus wichtigem Grund auch ohne vertragliche Vereinbarung möglich
- ▶ Beispiele aus Erläuterungen für wichtige Gründe, die die „*Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice nicht mehr erlauben*“
 - Wesentliche Veränderungen der betrieblichen Erfordernisse [wohl auch unzureichende Leistungen im HO]
 - Wesentliche Veränderungen der Wohnsituation des Arbeitnehmers [wohl auch wesentliche familiäre Änderungen]
- ▶ Vertragliche Vereinbarung einer ordentlicher Kündigung möglich
 - Keine gesetzlichen Vorgaben. Fristen, Termine frei wählbar
- ▶ Vertragliche Vereinbarung einer Befristung möglich
 - Keine gesetzlichen Vorgaben.
 - Befristung mit Kündigungsmöglichkeit? Wohl Mindestbefristungsdauer notwendig.
- ▶ Meines Erachtens ist auch eine fristlose (=sofortige) Auflösung denkbar, wenn im Anlassfall die Fortsetzung der Homeoffice-Tätigkeit für eine Vertragspartei unzumutbar ist (zB Delogierung oder völlig untaugliche Internetverbindung)

Vielen Dank!