

Kurzinput zum Thema Homeoffice: Eckpunkte der Neuregelung 2021

eDay 2021

Mag. Wolfram Hitz

Definition von Homeoffice

- § 2h AVRAG - Absatz 1
- „Arbeit im Homeoffice liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer regelmäßig Arbeitsleistungen in der Wohnung erbringt.“
 - Eingeschränkt auf Wohnung/Wohnhaus
 - kann auch Nebenwohnsitz oder Wohnung eines nahen Angehörigen/Lebensgefährten sein
 - Ausschluss des mobilen, ortsungebunden Arbeitens
 - Eingeschränkt auf „regelmäßiges“ Arbeiten
 - Ausschluss der „Eintagsfliege“ (unregelmäßige punktuelle Arbeiten im HO)
 - wenn kein Homeoffice im Sinne des AVRAG
 - Regelungen des § 2h AVRAG nicht anzuwenden
 - insbesondere AVRAG-Kostenersatzregelungen gelten nicht (siehe unten)

Form der Vereinbarung

- § 2h AVRAG - Absatz 2
- *„Arbeit im Homeoffice ist zwischen der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber aus Beweisgründen schriftlich zu vereinbaren.“*
 - keine Rechtsfolgen bei fehlender Schriftlichkeit - führt jedenfalls nicht zur Nichtigkeit!
 - Erläuterungen: keine Unterschrift notwendig, auch elektronische Zustimmung ausreichend (eMail, IT-Tools, Handy-Signatur etc).
 - Inhalt: Vereinbarung des „ob“ von Homeoffice.

Beendigung Homeoffice (1)

- § 2h AVRAG - Absatz 4
- *„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.“*
 - Beendigung aus wichtigem Grund auch ohne vertragliche Vereinbarung immer möglich, zB
 - wesentliche familiäre Veränderungen, wesentliche Veränderungen der Wohnsituation
 - massive strukturelle Änderungen, allenfalls auch unzureichend erbrachte Leistungen im Homeoffice

Beendigung Homeoffice (2)

- Vertragliche Vereinbarung von ordentlicher Kündigung möglich
 - Keine gesetzlichen Vorgaben. Fristen, Termine frei wählbar.
- Vertragliche Vereinbarung von Befristung möglich
 - Keine gesetzlichen Vorgaben. Befristungsdauer frei wählbar.
- „Corona-Homeoffice“ möglich
 - zB befristete Regelungen für Lockdown oder während der Geltung diverser Verordnungen (oder auflösende Bedingung, bis bestimmte objektive Parameter eintreten: „gilt bis...“)

Dienstnehmerhaftpflicht

- § 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.“
 - genaue Bedeutung der Neuregelung in Literatur diskutiert
 - Ziel
 - Schadenersatz für Schäden, die Haushaltsangehörige (oder Haustiere) an bereitgestellten Arbeitsmitteln verursachen, soll entsprechend des DHG gemindert werden
 - (mündiger) Schädiger haftet wohl weiterhin noch selbst, kann allerdings Mäßigungskriterien des DHG in Anspruch nehmen

Arbeitnehmerschutzgesetz

- Vereinfacht zusammengefasst
 - Ein Arbeitsplatz in der Wohnung des AN ist auch weiterhin nicht nach den Maßstäben eines Büroarbeitsplatzes zu prüfen.
 - Der AG muss keine Büromöbel zur Verfügung stellen.
- Notwendige Handlungen
 - Selbstevaluierung des Heimarbeitsplatzes durch AN anhand einer Checkliste.
 - AG sind angehalten, die AN zu den Erfordernissen der Arbeitsplatzgestaltung zu unterweisen.
 - Informationsbroschüre und Leitfaden (samt Checkliste) seitens Arbeitsministerium

Unfallversicherungsschutz

- COVID-19-Ausweitung/-Klarstellung wurde ins Dauerrecht übernommen (§ 175 Abs 1a und 1b ASVG)
 - Unfälle bei „*Beschäftigung in der Wohnung*“
 - auch Wege zu/von Schule/Kindergarten, Gasthaus in Mittagspause etc.
 - Ziel: „*unfallversicherungsrechtliche Gleichbehandlung des Homeoffice mit der Beschäftigung direkt in der Arbeitsstätte*“
- Überblick über die aktuelle Rechtslage auf dem Webportal der AUVA

Arbeitsmittel (1) - Wer zahlt was im Homeoffice?

- Rechtsgrundlage § 1014 ABGB
 - AN hat einen grundsätzlichen Anspruch auf Ersatz von (Mehr-) Kosten gegenüber AG
 - Kostenersatz jedoch abdingbar, sofern nicht sittenwidrig
- Neu: § 2h Abs 3 AVRAG
 - AG ist verpflichtet, die „*erforderlichen digitalen Arbeitsmittel*“ zu stellen
 - Darunter in der Regel zu verstehen: Laptop/PC, Handy (Telefoniemöglichkeit), allenfalls Datenverbindung (Internet - Flatrate?)
- Wenn diese erforderlichen digitalen Arbeitsmittel nicht (zur Gänze) vom AG gestellt werden
 - kann der Einsatz von AN-eigenen Arbeitsmitteln vereinbart werden;
 - hat der AG die „*angemessenen und erforderlichen Kosten*“ (pauschal) abzugelten.

Arbeitsmittel (2)

- Fall 1: AG stellt die erwähnten erforderlichen digitalen Arbeitsmittel
 - Kein verpflichtender Kostenersatz, allfällige sonstige Aufwendungen (diskutierte Kosten für Strom, Heizung etc) können weiterhin 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
 - Allfällige sonstige Aufwendungen (diskutierte Kosten für Strom, Heizung etc) können weiterhin vertraglich abbedungen werden.

Kostenersatz - Abgabenrecht (1)

- Flankierende Maßnahmen im Abgabenrecht (SV- und Steuerrecht), vorläufige Befristung bis Ende 2023.
- Vom AG zur Verfügung gestellte digitale Arbeitsmittel sind nicht als Sachbezug zu werten und lösen somit keine Abgabepflicht aus.
- Zahlungen des AG an den AN sind im Rahmen nachfolgender Grenzen abgabenfrei:
 - bis zu EUR 3,-- pro Tag,
 - an bis zu 100 Homeoffice-Tagen im Jahr, somit
 - an Summe bis zu maximal EUR 300/Jahr.
- Die Zahlungen des AG können sowohl den gesetzlich verpflichtenden Aufwandsersatz umfassen als auch freiwillige Zahlungen.

Kostenersatz - Abgabenrecht (2)

- Der AN kann Werbungskosten im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung geltend machen.
 - Wenn das zuvor beschriebene Pauschale (bis zu EUR 3/Tag an bis zu 100 Tagen pro Jahr) vom AG nicht ausgeschöpft wurde kann der AN die Differenz als Werbungskosten selbst geltend machen.
 - Bsp: 50 HO-Tage mit jeweils EUR 1 Kostenersatz durch AG (gesamt EUR 50,-) => 50 x 2 EUR „Rest“ = 100 EUR Delta für AN 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.
 - Hier Rückwirkung (von max EUR 150) auf 2020 möglich
 - ein Gesamtbetrag von EUR 300 für die Jahre 2020 und 2021.
 - ab 2022 EUR 300/Jahr.

Danke!

