

Homeoffice– Wie sehen die Regelungen aus

FAQs: Antworten auf die wichtigsten Fragen

In den vergangenen Monaten wurde intensiv an einem Homeoffice-Maßnahmenpaket gearbeitet. Gerade in diesen Zeiten ist das Thema Homeoffice sehr in den Vordergrund gerückt und hat für die Arbeitswelt enorm an Bedeutung gewonnen.

Mit dem Homeoffice-Maßnahmenpaket soll ein Regelwerk geschaffen werden, welches Arbeitgebern und Arbeitnehmer gleichermaßen Flexibilität und Planbarkeit hinsichtlich der Arbeitserbringung bringen soll.

Die wichtigsten Fragen werden in den folgenden FAQs beantwortet:

Zeitplan

Der abgabenrechtliche Teil des Homeoffice-Pakets ist bereits im Februar 2021 im Nationalrat beschlossen worden und wird rückwirkend mit 1.1.2021 in Kraft treten, der arbeits- und unfallversicherungsrechtliche Teil mit 1.4.2021.

Was ist Homeoffice?

Homeoffice liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer „regelmäßig Arbeitsleistungen in der Wohnung“ erbringt. Es liegt somit keine Arbeitsverrichtung an einem beliebigen Ort vor, sondern in einer Privatwohnung. Es kann sich dabei um die eigene Wohnung des AN handeln, aber auch um einen Zweitwohnsitz, die Wohnung der Partnerin, der Eltern etc.

Von der Definition ausgeschlossen sind jene Fälle, in denen eine Arbeitsleistung abseits einer Wohnung vereinbart ist, wie etwa in einem Coworking-Space oder an einem sonstigen öffentlichen Ort (Kaffeehaus, Park etc).

Gibt es eine Pflicht für Arbeitnehmer, im Homeoffice zu arbeiten bzw. für Arbeitgeber, eine Homeoffice-Tätigkeit anzubieten?

Die Neuregelung sieht weder ein Recht auf Homeoffice noch eine Pflicht dazu vor. Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben daher auch künftig eine Vereinbarung über eine teilweise oder vollständige Arbeitsleistung von zu Hause aus zu treffen, diese hat künftig explizit schriftlich zu erfolgen.

Es wird keine Unterschriftlichkeit verlangt– Vereinbarungen sind auch dann wirksam, wenn diese elektronisch abgeschlossen werden (zB via Mail, IT-Tools oder durch Handy-Signatur).

Welche Vorschriften gibt es für die Auflösung einer Homeoffice-Vereinbarung?

Die Bedingungen zur Auflösung der Homeoffice-Vereinbarung können vertraglich geregelt werden. Ebenso kann eine Befristung vereinbart werden.

Gesetzlich wurde klargestellt, dass – unabhängig von der vertraglichen Vereinbarung – jedenfalls eine Beendigung aus wichtigem Grund unter Einhaltung einer Frist von einem Monat möglich ist. Dabei sind nicht persönliche Befindlichkeiten (zB fehlt dem Arbeitnehmer der persönliche Kontakt zu Kollegen und Kunden) relevant, sondern tatsächliche triftige Gründe, wie etwa ein Wohnungsverlust.

Muss für eine Homeoffice-Tätigkeit zwingend eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden?

Bis dato hat es im Gesetz keinen eigenen Betriebsvereinbarungstatbestand für eine Homeoffice-Regelung gegeben, dies war nur in manchen Kollektivverträgen geregelt.

Künftig wird der Tatbestand „*Festlegung von Rahmenbedingungen für Arbeit im Homeoffice*“ als mögliche freiwillige Betriebsvereinbarung im Gesetz

ergänzt werden. Dies bedeutet auch weiterhin keine Verpflichtung, eine derartige Betriebsvereinbarung abzuschließen (und auch keine Erzwingbarkeit über die Schlichtungsstelle), bietet aber eine Rechtsgrundlage für eine Regelung, zB über Arbeitsmittel oder den Kostenersatz

Wer haftet für Schäden an Arbeitsmitteln im Homeoffice?

Die Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (DHG) sind auch im Homeoffice anzuwenden. Das gilt nicht nur für Arbeitnehmer, sondern auch für von Haushaltsangehörigen verursachte Schäden an den Gegenständen/Betriebsmitteln des Unternehmens. Sie haften dem Unternehmen unmittelbar. Die Haftungs-minderungs-Möglichkeiten des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes kommen auch für Haushaltsangehörige zur Anwendung.

Sind im Homeoffice die Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzgesetzes anzuwenden? Darf der Arbeitsinspektor die Wohnungen der Arbeitnehmer für Kontrollen betreten?

Es kommt zu keiner gesetzlichen Änderung beim Geltungsbereich des Arbeitnehmerschutzgesetzes (AschG) bzw. Arbeitsinspektionsgesetzes (AIG). Verkürzt gesagt: Auch künftig ist ein Arbeitsplatz in der Wohnung des Arbeitnehmers nicht nach den Maßstäben eines Büroarbeitsplatzes zu prüfen.

Klargestellt wird, dass Arbeitgeber zur Unterweisung der Arbeitnehmer zu den Erfordernissen der Arbeitsplatzgestaltung angehalten sind - dazu werden eine Informationsbroschüre und ein Leitfaden durch das Arbeitsministerium entwickelt. Ebenso soll eine Evaluierung auf Basis eines Musters durch den Arbeitnehmer selbst erfolgen können.

Unverändert bleibt, dass das Arbeitsinspektorat kein Betretungsrecht für die privaten Räume der Arbeitnehmer hat.

Gilt ein Unfallversicherungsschutz im Homeoffice?

Die aktuelle Corona-Regelung (eine Klarstellung im Gesetz, dass auch Tätigkeiten im Homeoffice unter Unfallversicherungsschutz stehen) wird ins Dauerrecht übergehen.

Wer muss welche Arbeitsmittel zur Verfügung stellen? Wie sieht es abgabenrechtlich mit Entschädigungen aus, die der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer leistet?

Klargestellt wird, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer die „*erforderlichen digitalen Arbeitsmittel*“ zur Verfügung zu stellen. Darunter werden PC/Laptop, Telefonie (Handy) und Datenverbindung (Internet) verstanden.

Stellt der Arbeitgeber dieses Paket nicht zur Verfügung und hat der Arbeitnehmer hier eigene Arbeitsmittel in Anspruch zu nehmen, muss eine angemessene (Pauschal-) Abgeltung geleistet werden. Die tatsächliche Höhe ist im Einzelfall festzulegen.

Begleitend wird abgabenrechtlich folgendes (bis Ende 2023 befristet) klargestellt:

- Erforderliche digitale Arbeitsmittel, die durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, lösen keine Abgabepflicht aus, sind somit nicht als Sachbezug zu werten.
- Zahlungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer sind an bis zu 100 Tagen in der Höhe eines Betrages von bis zu EUR 3 pro Tag abgabefrei. Der Höchstbetrag beträgt somit EUR 300 pro Jahr. Diese Zahlungen können sowohl die oben angeführten Pauschalabgeltungen für nicht zur Verfügung gestellte, aber erforderliche digitale Arbeitsmittel umfassen, als auch allenfalls freiwillig geleistete Abgeltungen. In Summe (verpflichtende, als auch freiwillige Zahlungen) ist der Betrag mit (maximal 100 mal) EUR 3 pro Tag bzw. EUR 300 pro Jahr gedeckelt.
- Falls das Pauschale nicht ausgeschöpft wird, kann der Arbeitnehmer die Differenz auf bis zu maximal EUR 300 selbst als Werbungskosten geltend machen.
- Darüber kann der Arbeitnehmer selbst belegte Kosten für die Anschaffung von ergonomischem Mobiliar bis zu einem Betrag von 300 Euro pro Jahr steuerlich absetzen können. Dies tritt zum Teil schon für 2020 rückwirkend in Kraft.

Was gilt im Hinblick auf das Arbeitszeitrecht? Sind im Homeoffice andere Regelungen bzgl. Höchstarbeitszeiten oder Ruhezeiten zu beachten?

Sämtliche Bestimmungen des Arbeitszeit- und Arbeitsruherechts bleiben unverändert. Es gelten im Homeoffice somit die gleichen Bestimmungen wie am Büroarbeitsplatz. Wie schon bisher kann im Rahmen der Arbeitszeiterfassung eine Saldenaufzeichnung (anstelle der minutengenauen Aufzeichnung) durchgeführt werden, wenn der Arbeitnehmer überwiegend im Homeoffice tätig ist.

Stand: 16.04.2021