

# Homeoffice – Die neuen gesetzlichen Regelungen

## Was Unternehmer beachten müssen

Am 25. März 2021 wurde die seit langem angekündigte Neuregelung zum Homeoffice im Nationalrat beschlossen. Das Gesetz wird, vorbehaltlich der entsprechenden erst im Laufe des Aprils folgenden Kundmachung, rückwirkend mit 1. April 2021 in Kraft treten. Unternehmer müssen prüfen ob sie den bestehenden Homeoffice-Vereinbarungen bzw. Regelungen anpassen müssen.

## Homeoffice – was ist das?

Homeoffice liegt vor, wenn der Arbeitnehmer regelmäßige Arbeitsleistung in der Wohnung erbringt. Der Begriff „Wohnung“ ist dabei weit auszulegen und umfasst die eigene (Privat)Wohnung, Zweitwohnsitze, die Wohnung eines nahen Angehörigen oder Lebensgefährten. Nicht umfasst sind Arbeitsleistungen an einem Coworking Space oder sonstigen öffentlichen Orten wie Parks und Kaffeehäuser.

Der Begriff „regelmäßige Arbeitsleistung“ beinhaltet neben Arbeitsleistungen unter Verwendung von elektronischen Hilfsmitteln auch Arbeitsleistungen mit anderen Mitteln, wie etwa Papierunterlagen. Zudem müssen die Arbeitsleistungen regelmäßig im Homeoffice erfolgen. Gelegentliche kurze Arbeitsleistungen wie ein dringendes Telefonat mit einem Kunden oder die vereinzelt Beantwortung einer Mails von zu Hause aus begründet keine Homeoffice (sog. „Eintagsfliegen“).

## Vereinbarung und Freiwilligkeit als Voraussetzung

Die Erbringung von Arbeitsleistungen an einem Homeoffice-Arbeitsplatz muss zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich vereinbart werden. Dies kann bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses oder auch während eines solchen vereinbart werden. Eine Unterschriftlichkeit wird nicht verlangt. Diese Vereinbarungen sind auch wirksam, wenn per Mail oder Handy-Signatur abgeschlossen werden. Fehlt die Unterschrift eines der Vertragsparteien führt dies dennoch nicht zur Nichtigkeit der Vereinbarung.

### **Tipp**

Aus Beweisgründen sollte die Vereinbarung jedenfalls schriftlich erfolgen.

Zu welchen Zeiten und unter welchen Bedingungen der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung im Homeoffice verrichtet, ist im Einzelnen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer durch Absprache zu regeln. Um Missverständnissen und Unklarheiten über den Inhalt der Regelung vorzubeugen wird allerdings der Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung empfohlen.

Jedenfalls besteht weder ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf eine Beschäftigung im Homeoffice, noch kann der Arbeitgeber die Tätigkeit des Mitarbeiters in Homeoffice einseitig anordnen.

### **Achtung!**

Soll der Arbeitnehmer an einem Homeoffice-Arbeitsplatz beschäftigt werden, ist dafür immer seine Zustimmung erforderlich.

## Arbeitszeit

Sämtliche Bestimmungen des Arbeitszeitrechts und des Arbeitsruhegesetzes gelten auch bei Arbeitsleistungen im Homeoffice. Damit sind

insbesondere die Bestimmungen über die Höchstgrenzen der wöchentlichen und der täglichen Arbeitszeit zu beachten und die gesetzlich vorgesehenen Pausen und Ruhezeiten zu gewähren.

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen. Dabei kann es sich, wenn der Mitarbeiter sich überwiegend im Homeoffice befindet, um eine Saldenaufzeichnung, anstelle der minutengenauen Aufzeichnung, handeln.

Bestehende Gleitzeitvereinbarungen bleiben bei der Beschäftigung von Mitarbeitern im Homeoffice unverändert aufrecht.

## Haftung im Homeoffice

Arbeitnehmer, die im Homeoffice beschäftigt werden, unterliegen jedenfalls den Regelungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes.

Das gilt auch für von Haushaltsangehörigen verursachte Schäden an den Gegenständen/Betriebsmitteln des Unternehmens. Sie haften dem Unternehmen unmittelbar. Die Haftungsminderungs-Möglichkeiten des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes kommen aber auch für Haushaltsangehörige zur Anwendung.

## Arbeitnehmerschutz und Homeoffice

Der Arbeitgeber ist auch bei Homeoffice für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit des Arbeitnehmers bei Verrichtung der Arbeitsleistung verantwortlich. Er hat die entsprechenden Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzes, zu denen vor allem die Regelungen über die Bildschirmarbeit gehören, einzuhalten.

Darüber hinaus gelten die Bestimmungen zur Arbeitsplatzevaluierung, zur Unterweisung und Information der Mitarbeiter sowie die Regelungen der Präventivdienste.

Die Vorschriften des Arbeitnehmerschutzgesetzes die sich auf die Arbeitsstätten beziehen gelten für den Homeoffice-Arbeitsplatz allerdings nicht. Somit trifft den Arbeitgeber nicht die Verpflichtung, geeignete Arbeitstische und Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen.

### **Achtung!**

Die Bestimmungen über die Bildschirmarbeit der Bildschirmarbeitsverordnung sind einzuhalten.

Der Arbeitgeber hat gegenüber dem Arbeitnehmer vor Beginn der Tätigkeit im Homeoffice seine Unterweisungspflicht zu erfüllen.

Verrichtet der Arbeitnehmer seine Tätigkeit im Homeoffice, ist es dem Arbeitgeber, der Arbeitnehmervertretung wie z.B. dem Betriebsrat sowie dem Arbeitsinspektorat nur dann erlaubt die privaten Räumlichkeiten zu betreten, wenn dieser zuvor seine Zustimmung erteilt hat.

Jedenfalls stehen die Tätigkeit des Mitarbeiters im Homeoffice unter dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz.

## Arbeitsmittel und Aufwandsersatz

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer die erforderlichen digitalen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. Darunter gehören PC/Laptop, Telefonie (Handy) und Datenverbindung (Internet).

Stellt der Arbeitgeber diese Arbeitsmittel aber nicht zur Verfügung und nimmt der Arbeitnehmer eigene Arbeitsmittel in Anspruch, muss diesem dafür eine angemessene (Pauschal-) Abgeltung geleistet werden. Die tatsächliche Höhe dieser vom Arbeitgeber zu leistenden Abgeltung ist im Einzelfall festzulegen.

In diesem Zusammenhang wurden die folgenden abgabenrechtlichen Regelungen, die bis Ende 2023 gelten, in Kraft gesetzt:

- Erforderliche digitale Arbeitsmittel, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellt lösen keine Abgabepflicht aus. Sie stellen keinen Sachbezug dar.
- Leistet der Arbeitgeber eine Pauschalabgeltung für digitale Arbeitsmittel, anstelle sie zur Verfügung zu stellen bzw. leistet er allenfalls eine freiwillige Abgeltung, sind diese Zahlungen an bis zu 100 Tagen im Kalenderjahr in der Höhe eines Betrages von bis zu EUR 3 pro Tag abgabefrei. Der Höchstbetrag beträgt somit EUR 300 pro Jahr.
- Wird diese Pauschale vom Arbeitgeber nicht ausgeschöpft kann der Arbeitnehmer selbst die Differenz als Werbungskosten geltend machen.
- Zusätzlich kann der Arbeitnehmer selbst belegte Kosten für die Anschaffung von ergonomischem Mobiliar bis zu einem Betrag von 300 Euro pro Jahr steuerlich absetzen können.

## Beendigung der Homeoffice-Vereinbarung

Die gesetzliche Regelung stellt klar, dass die Beendigung der Homeoffice-Vereinbarung aus wichtigem Grund möglich ist. Die Beendigung ist durch Kündigung unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum letzten eines Kalendermonats möglich.

Als wichtigen Gründe gelten strukturelle Änderungen im Betrieb, die unzureichende bzw. die mangelhafte Arbeitsleistung des Arbeitnehmers oder der Verlust der Wohnung.

Jedenfalls kann vereinbart werden, dass die Geltungsdauer der Homeoffice-Vereinbarung befristet ist.

Stand: 16.04.2021