

Homeoffice: Die künftigen Regelungen

In den vergangenen Wochen wurde intensiv an einem Homeoffice-Maßnahmenpakt gearbeitet. Zum Gesetzesentwurf hat die Wirtschaftskammer ihre kritische Stellungnahme abgegeben

Gerade in diesen Zeiten ist das Thema Homeoffice sehr in den Vordergrund gerückt und hat für die Arbeitswelt enorm an Bedeutung gewonnen. In den vergangenen Wochen wurde intensiv an einem Homeoffice-Maßnahmenpakt gearbeitet. Der Gesetzesentwurf ist in Begutachtung gegangen, die Wirtschaftskammer hat dazu ihre kritische Stellungnahme abgegeben. Für die innerbetriebliche Umsetzung der neuen Regelungen ist eine angemessene Vorlaufzeit notwendig, weshalb von der Wirtschaftskammer eine Verschiebung vom 1. April auf den 1. Juli 2021 gefordert wird. Weiters sind die aktuellen Vorgaben an die bestehenden Vereinbarungen anzupassen sowie Fragen der Arbeitsmittel bzw. des Kostenersatzes zu klären.

Mit dem Homeoffice-Maßnahmenpakt konnte die größtmögliche Flexibilität erreicht werden. Bei den Themen Freiwilligkeit, Arbeitsmittel und Aufwandsersatz, Betriebsvereinbarung, arbeitsrechtliche Regelungen, Steuer, Arbeitnehmerschutz, Haftung und Unfallversicherung konnten sich die Bundesregierung und die Sozialpartner soweit auf folgende Regeln einigen.

Besteht ein Rechtsanspruch auf Homeoffice?

Die geplante Neuregelung sieht weder ein Recht noch eine Pflicht auf Homeoffice vor. Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben im Einvernehmen eine schriftliche Vereinbarung über eine teilweise oder vollständige Arbeitsleistung von zu Hause aus zu treffen.

Wie beende ich eine Homeoffice-Vereinbarung?

Die Bedingungen zur Auflösung der Homeoffice-Vereinbarung können vertraglich geregelt werden. Gesetzlich ist vorgesehen, dass eine Beendigung aus wichtigem Grund unter Einhaltung einer Frist von einem Monat möglich ist. Wichtige Gründe können beispielsweise in der Veränderung betrieblicher Erfordernisse bzw. in einer geänderten Wohnsituation liegen.

Wer haftet für Schäden an Arbeitsmitteln im Homeoffice?

Die Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (DHG) sind auch im Homeoffice anzuwenden. Schäden, die Haushaltsangehörige oder Haustiere des Arbeitnehmers an bereitgestellten Arbeitsmitteln des Arbeitgebers verursachen, sind dem Arbeitnehmer zuzurechnen. Es gilt hier auch die mögliche Mäßigung der Haftungshöhe durch die Gerichte.

Sind im Homeoffice die Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzgesetzes anzuwenden?

Auch künftig ist ein Arbeitsplatz in der Wohnung des Arbeitnehmers nicht nach den Maßstäben eines Büroarbeitsplatzes zu prüfen. Arbeitgeber sind zur Unterweisung der Arbeitnehmer zu den Erfordernissen der Arbeitsplatzgestaltung angehalten, eine Evaluierung auf Basis eines Musters hat durch den Arbeitnehmer selbst zu erfolgen. Das Arbeitsinspektorat hat kein Betretungsrecht für die privaten Räume des Arbeitnehmers.

Die Wirtschaftskammer hat in ihrer Stellungnahme gefordert, die Festlegung des Ortes „Wohnung des Arbeitnehmers“ für Homeoffice „offener“ zu formulieren.

Sind im Homeoffice andere Regelungen betreffend 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.

Wer muss welche Arbeitsmittel zur Verfügung stellen?

Arbeitgeber sind verpflichtet, dem Arbeitnehmer die „erforderlichen digitalen Arbeitsmittel“ zur Verfügung zu stellen. Darunter werden PC/Laptop, Telefonie (Handy) und Datenverbindung (Internet) verstanden. Vertraglich kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abweichendes vereinbart werden, in Form einer angemessenen (Pauschal-) Abgeltung. Die tatsächliche Höhe ist im Einzelfall festzulegen.

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 3.00 Euro pro Tag abgabefrei. Der Höchstbetrag beträgt somit 300 Euro pro Jahr. Arbeitgeber haben im Zuge der Abgabenprüfung gegebenenfalls nachzuweisen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich im Ausmaß der Pauschalabgeltung die Anzahl an ganztägigen Homeoffice Tagen geleistet hat.

Falls die Pauschale des Arbeitgebers nicht ausgeschöpft wird, kann der Arbeitnehmer die Differenz auf bis zu maximal EUR 300 selbst als Werbungskosten geltend machen. Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer selbst belegte Kosten für die Anschaffung von ergonomischem Mobiliar bis zu einem Betrag von 300 Euro pro Jahr steuerlich geltend machen, wenn er nachweislich zumindest 42 Homeoffice Tage im Kalenderjahr geleistet hat. Diese 42-Tages-Frist wird von der WKO in ihrer Stellungnahme beanstandet, hier hat es bereits ein Einlenken gegeben, die Frist wird vermutlich auf 26 Tage verkürzt.

Expertentipp von Mag. Bernhard Achatz

Abteilung Arbeits- und Sozialrecht der Wirtschaftskammer Tirol

Die Wirtschaftskammer wird in den nächsten Wochen ein Muster für eine Homeoffice Vereinbarung zur Verfügung stellen. Treffen Sie klare Regelungen zur Erreichbarkeit im Homeoffice, klären Sie mit Ihrem Mitarbeiter, ob Homeoffice in seiner Wohnung möglich ist und vereinbaren Sie, unter welchen Gründen Homeoffice wieder beendet werden kann. Eine Befristung der Homeoffice-Regelung ist immer möglich!