

Bundesministerium für Arbeit
Taborstraße 1-3
1020 Wien

per E-Mail: ii9@bma.gv.at
cc: begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit
Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien
T +43 (0)5 90 900-DW | F +43 (0)5 90 900-11DW
E sp@wko.at
W <http://wko.at/sp>

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
2021-0.113.237
15.2.2021

Unser Zeichen, Sachbearbeiter
Sp 3.4/2021/Gleißner/Hitz
FSP/Eberhartinger

Durchwahl
4286
4460

Datum
19.2.2021

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, das Arbeitsinspektionsgesetz 1993, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz und das Einkommensteuergesetz 1988 geändert werden; Änderung der Lohnkontenverordnung; Stellungnahme

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) bedankt sich für die Übermittlung des oben angeführten Begutachtungsentwurfes und nimmt dazu wie folgt Stellung:

I. Allgemeines

Wir begrüßen die Regelungen zum Homeoffice, die weitestgehend auf einer Sozialpartnervereinbarung und einem darauf aufbauenden Beschluss der Bundesregierung im Ministerrat beruhen. Wichtig sind in diesem Zusammenhang Flexibilität und Rechtssicherheit für die Vertragsparteien. In diesem Sinne gehen wir davon aus, dass die nun geschaffenen Regelungen (unter Berücksichtigung der geplanten Evaluierung) Bestand haben.

Bezüglich des Ortes, wo Homeoffice steuerrechtlich erbracht werden soll bzw. arbeitsrechtlich möglich ist, regen wir aufgrund des rechtlichen Zusammenspiels der arbeits- und steuerrechtlichen Regelungen an, **durchgängig einheitliche Begriffe zu verwenden**.

Zunächst wird Homeoffice in § 18c Abs. 1 AVRAG wie folgt definiert: „*Arbeitsleistung in der Wohnung*“ (der Begriff „Wohnung“ schließt nach den Erläuterungen auch eine Wohnung in einem Nebenwohnsitz oder die Wohnung eines nahen Angehörigen oder Lebensgefährten ein).

Davon abweichend finden sich die Begrifflichkeiten „*private Wohnungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Homeoffice*“ (§ 4 Abs. 10 ArbIG), „*in der Wohnung*“ (§ 16 Abs. 1 Z 7 EStG), „*in seiner Wohnung*“ (§ 16 Abs. 1 Z 7a EStG und § 26 Z 9 lit a EStG)

Es sollte daher textlich das gemeinsame Verständnis von Sozialpartner und Regierung iSd § 18c Abs 1 AVRAG wiedergegeben werden und die Bezugnahmen auf eine Wohnung „im Eigentum“ insbesondere im EStG gestrichen werden.

In den arbeitsrechtlichen Gesetzen (Artikel 1 bis 4) ist ein Inkrafttreten mit 1.4.2021 vorgesehen. **Wir lehnen diesen Zeitpunkt ab und ersuchen dringend um ein späteres Inkrafttreten, etwa mit 1.7.2021.**

Die Gründe dafür sind unter anderem:

- Die innerbetriebliche Umsetzung der neuen Regelungen bedarf einer angemessenen Vorlaufzeit. Es müssen Betriebs- und Einzelvereinbarungen geändert bzw. neue abgeschlossen werden, Modelle des Personalmanagements sind an die aktuellen Vorgaben anzupassen und die Fragen der Arbeitsmittel bzw. des Kostenersatzes sind zu klären.
- Die geänderten abgabenrechtlichen Bedingungen bedeuten einen innerbetrieblichen Implementierungsaufwand - insbesondere in der Personalverrechnung bzw. im Rahmen der Aufzeichnungen -, aber vor allem auch einen externen Aufwand zur Neuprogrammierung der entsprechenden Lohnsoftware.
- Erfahrungsgemäß sind dabei sowohl für die Änderung der Software selbst als auch für das Ausrollen in den Betrieben einige Monate Vorlaufzeit notwendig. Es ist an die in letzter Zeit gesammelten negativen Erfahrungen bei Gesetzesänderungen zu erinnern, die aufgrund des kurzfristigen Inkrafttretens erst zu einem späteren Zeitpunkt in der Lohnsoftware umgesetzt werden konnten.

II. Im Detail

Artikel 1 Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes

Zu § 18c Abs 2 AVRAG

Homeoffice bedarf einer Vereinbarung. In manchen - vor allem Covid-bedingten - Sonderfällen kann es jedoch zur Vermeidung betrieblicher und gesamtgesellschaftlicher Notsituationen zur Notwendigkeit einer einseitigen Anordnung kommen. Wir regen an, dies in den EB klarzustellen.

„Nur in Ausnahmefällen können vorübergehend einseitige Anordnungen im Rahmen der Fürsorge- und Treuepflicht dort erfolgen, wo dies etwa aufgrund der COVID-19-Krise unumgänglich ist.“

Schriftformgebot

Die klare Intention der Sozialpartner war, eine Form der Schriftlichkeit im Gesetz zu verankern. Damit war jedenfalls keine Unterschriftlichkeit gemeint, auch soll ein Verstoß gegen das Schriftformgebot nicht zur Nichtigkeit der Vereinbarung führen. Obwohl in den Erläuterungen dazu ausgeführt wird, dass „*das Fehlen des Erfordernisses der Schriftlichkeit nicht zur Nichtigkeit der Homeoffice-Vereinbarung führt*“ bestehen Zweifel, ob dies ausreicht.

Zum einen sollte in den EB ausdrücklich klargestellt werden, dass keine Unterschriftlichkeit gemeint ist, sondern auch eine elektronische Mitteilung (zB betriebliche IT-Tools, Handy-Signatur, eMail) ausreichend ist (vgl dazu jene Judikatur, wo auch eMail-Korrespondenzen ohne qualifizierte elektronische Signatur als schriftlich angesehen werden).

Zum anderen sollte die Absicht der Regelung - das Vorliegen einer Vereinbarung und einer schriftlichen Bestätigung - im Gesetz selbst verankert werden: Dies kann man nach dem Modell der Dienstzettel-Vorschrift des § 2 AVRAG etwa durch nachstehende Neuformulierung des § 18c Abs 2 AVRAG lösen:

„Arbeit im Homeoffice ist zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer davon eine schriftliche Aufzeichnung zu übergeben oder zu übermitteln.“

Zu § 18c Abs 3 AVRAG

Die Pflicht zur Stellung von erforderlichen digitalen Arbeitsmitteln (oder einem alternativen Kostenersatz) besteht nur, wenn „*regelmäßig*“ im Homeoffice gearbeitet wird. Die Fokussierung auf regelmäßiges Arbeiten ist wichtig, da ausnahmsweise vereinzeltes Arbeiten im Homeoffice nicht bürokratisch erschwert werden soll. Die EB halten fest, dass eine derartige Verpflichtung dann nicht besteht, wenn die Ausübung von Homeoffice „*lediglich einmalig („Eintagsfliege“) erfolgt ist, ohne dass von den Arbeitsvertragsparteien weitere Einsätze im Homeoffice beabsichtigt wären*“.

Es besteht eine Lücke zwischen der regelmäßigen und der bloß einmaligen Tätigkeit. Eine Klarstellung in den EB könnte etwa durch folgende Formulierung erfolgen:

„[...] lediglich im Anlassfall („Eintagsfliege“) erfolgt ist, ohne dass von den Arbeitsvertragsparteien weitere regelmäßige Einsätze im Homeoffice beabsichtigt wären“.

Zu § 18c Abs 4 AVRAG

Die gesetzliche Klarstellung, dass eine Homeoffice-Tätigkeit aus wichtigem Grund beendet werden kann, besteht neben der schon jetzt geltenden Möglichkeit, ordentliche Kündigungsmöglichkeiten im Vertrag zu regeln. Um dies auch im Gesetzestext klarzustellen (und zur Vermeidung von Missverständnissen in Bezug auf die Auflösung des gesamten Arbeitsverhältnisses) regen wir nachfolgende Ergänzung an:

„Die Regelungen zur Beendigung der Homeoffice-Vereinbarung obliegen der Vereinbarung selbst. Die Homeoffice-Vereinbarung kann jedenfalls von einer Vertragspartei bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum Letzten eines Kalendermonats gelöst werden.“

Artikel 2 Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes

§ 97 Abs 1 Z 27 ArbVG

Klargestellt sollte werden, dass bereits abgeschlossene Betriebsvereinbarungen, die sich auf bisherige BV-Tatbestände des ArbVG beziehen, durch die nunmehrige Änderung nicht berührt werden.

Der neu eingeführte Betriebsvereinbarungstatbestand soll nach den Ausführungen in den Erläuterungen „*eine umfassende Regelung von Homeoffice auf betrieblicher Ebene ermöglichen; dazu gehöre auch jene Aspekte, die sonst unter andere freiwillige Betriebsvereinbarungstatbestände fallen, wie die Regelung des (pauschalen) Kostenersatzes.*“

Angeregt wird, das Wort „*umfassend*“ in den Erläuterungen zu streichen, da ansonsten der Irrtum entstehen könnte, dass auch Regelungen gemäß den Bestimmungen von § 96 und § 96a ArbVG in eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Ziffer 27 ArbVG aufgenommen werden könnten.

Da die neue Betriebsvereinbarungs-Ermächtigung keine umfassende Ermächtigung ist, bleiben Homeoffice-Bedingungen weiterhin Misch-Betriebsvereinbarungen, von denen möglicherweise manche Teile erzwingbar, andere kündbar, manche mit und manche ohne Nachwirkung kündbar sind.

Zur Rechtssicherheit sollte im § 97 Abs 1 Ziffer 27 ArbVG selbst klargestellt werden, dass neben der „*Festlegung von Rahmenbedingungen für Arbeit im Homeoffice*“ auch „*Regelungen des pauschalen Kostenersatzes*“ vorgesehen werden können. In der Lehre wird zum Teil vertreten, dass sich aus dem Gesamtsystem der Ermächtigungstatbestände für Betriebsvereinbarungen ergeben würde, Entgeltnormierungen seien keine bloßen Rahmenbedingungen. Dadurch würden allfällige (besondere) Entgeltbedingungen nur als freie Betriebsvereinbarung wirksam werden.

Artikel 5 Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes

Zu § 49 Abs. 3 Z 31 ASVG

§ 49 Abs. 3 Z 31 ASVG verweist hinsichtlich der Beitragsfreiheit auf die Regelungen des § 26 Z 9 EStG. Grundsätzlich ist ein Gleichklang zwischen Steuer und Sozialversicherung im Interesse der Vereinfachung und Entbürokratisierung der Lohnverrechnung sehr zu begrüßen. Der pauschale Verweis ist unseres Erachtens allerdings zu weitgehend, da der in der Veranlagung (im Nachhinein) zu erfassende steuerpflichtige Arbeitslohn bei Ermittlung der jeweiligen monatlichen ASVG-Beitragsgrundlage unbeachtlich ist. Der Verweis sollte daher auf § 26 Z 9 lit a EStG eingeschränkt werden.

Wir schlagen daher folgende Präzisierung von § § 49 Abs. 3 Z 31 ASVG vor:

„31. der Wert der digitalen Arbeitsmittel, die Dienstgeber/innen für die berufliche Tätigkeit ihrer Dienstnehmer/innen unentgeltlich überlassen, und ein Homeoffice-Pauschale, wenn und soweit dieser Wert und diese Pauschale nach § 26 Z 9 lit a EStG 1988 nicht zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit gehören.“

Zu § 175 Abs. 1a und 1b ASVG

In der Unfallversicherung wird entgegen der Sozialpartnervereinbarung die derzeitige Corona-Regelung unverändert ins Dauerrecht überführt. Die WKÖ besteht darauf, dass - wie in der Sozialpartnereinigung festgehalten und von der Bundesregierung im Ministerrat beschlossen - die Fälle von § 175 Abs. 2 Z 7 ASVG ausgenommen werden. Die Ausnahme der Befriedigung lebensnotwendiger Bedürfnisse und damit zusammenhängende Wege im Zusammenhang mit Homeoffice ist aus folgenden Gründen sachlich gerechtfertigt:

Grundsätzlich gehört die Befriedigung lebensnotwendiger Bedürfnisse dem zumindest überwiegenden privaten unversicherten Lebensbereich an (OGH 10 Obs 2141/96t). Der Schutz wurde durch den Gesetzgeber ausnahmsweise bei diesen Tätigkeiten ausgedehnt, weil sich die Versicherten durch die Erwerbstätigkeit im Betrieb oder in dessen Nähe Essen und Trinken besorgen müssen. Der an sich private Weg erhält dadurch eine betriebliche Färbung, dass er beschäftigungsbedingt vom Arbeitsplatz aus angetreten werden muss (R. Müller in SV-Kommentar § 175 ASVG Rz 223).

Auf die Befriedigung dieser Bedürfnisse selbst dehnt die Norm den Versicherungsschutz nur aus, wenn sie in der Nähe der Arbeitsstätte erfolgt; die Befriedigung der Bedürfnisse in der Wohnung des Versicherten ist nicht geschützt (OGH 10 ObS 112/05a). Nach dem OGH widerspricht ein Unfallversicherungsschutz bei der in der eigenen Wohnung vorgenommenen Bedürfnisbefriedigung den immanenten Grenzen einer berufs- bzw. betriebsbezogenen Unfallversicherung (OGH 10 ObS 112/05a unter Berufung auf die Gesetzesmaterialien).

Aus diesen Gründen sprengt die Ausdehnung des Unfallversicherungsschutzes in Zusammenhang mit lebensnotwendigen Bedürfnissen in der eigenen Wohnung bei Verrichtung der Tätigkeit im Homeoffice diese Grenzen der betrieblichen Unfallversicherung.

Nichts anderes kann bei der Befriedigung lebensnotwendiger Bedürfnisse außerhalb der Wohnung und damit verbundenen Wegen gelten, wenn die Tätigkeit im Homeoffice verrichtet wird. Der betrieblichen Unfallversicherung liegt der Gedanke zu Grunde, dass bei im Betrieb Tätigen Privatangelegenheiten geschützt sind, weil sie nicht zu Hause sind, während Arbeitnehmer im Homeoffice eben gerade zu Hause sind. Eine grundsätzliche Gleichstellung greift zu kurz und lässt den für den Schutzbereich der Unfallversicherung maßgeblichen Hintergrund außer Acht.

Entsprechend der Sozialpartnereinigung schlagen wir in § 175 Abs. 1b ASVG folgende Präzisierung vor:

„(1b) Der Aufenthaltsort der versicherten Person (Homeoffice) gilt für den Anwendungsbereich dieses Bundesgesetzes als Arbeitsstätte im Sinne des Abs. 2 Z 1 und 2, 5, 6, bis 8 sowie 10.“

Artikel 6 Änderung des Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes

Wir verweisen auf die Ausführungen zu § 175 ASVG.

Artikel 7 Änderung des Einkommensteuergesetzes 1988

Zu § 16 Abs. 1 Z 7

Eine Anrechnung des Homeoffice-Pauschales gem. § 26 Z 9 sowie des Differenzbetrages gem. § 16 Abs. 1 Z 7a lit b auf Werbungskosten für digitale Arbeitsmittel könnte aus Gründen der Praktikabilität unterbleiben. Dass ein Arbeitnehmer - wie im Beispiel in den Erläuterungen dargestellt - den Differenzbetrag zu einem allfällig bezahlten Pauschales errechnet, diese Differenz und den geleisteten Ersatz wiederum von seinen -anteiligen- Anschaffungskosten in Abzug bringt und dann von diesem verminderten Betrag die AfA berechnet, ist vermutlich herausfordernd. Eine einfachere und großzügigere Regelung sollte angedacht werden.

Zu § 16 Abs. 1 Z 7a

Die Festlegung im Gesetz auf die Wohnung des Arbeitnehmers scheint zu eng ausgefallen zu sein. Offenbar ist dieses Problem in den Erläuterungen bereits erkannt worden (die Wohnung muss nicht den Hauptwohnsitz des Arbeitnehmers darstellen). Eine "offenere" Formulierung ist wünschenswert.

Zu § 16 Abs. 1 Z 7a lit a

Die Geltendmachung von Werbungskosten für ergonomisches Mobiliar ist daran geknüpft, dass der Arbeitnehmer mindestens 42 Tage im Jahr im Homeoffice gearbeitet haben muss. Aus Gründen der Praxistauglichkeit dieser Bestimmung wird diese 42 Tage-Grenze kritisch gesehen. Darüber hinaus ist diese Bestimmung nicht Teil des Homeoffice Maßnahmenpaket, das von der Bundesregierung auf Basis einer Sozialpartnervereinbarung im Ministerrat beschlossen wurde.

Der Versuch einer Präzisierung des Begriffs „ergonomisches Mobiliar“ durch einen Hinweis auf das Arbeitnehmerschutzgesetz scheint nicht dazu angetan zu sein, eine leichtere Anwendbarkeit in der Praxis zu gewährleisten.

Außerdem ist die Splittung des Höchstbetrages von 300,-- Euro auf 150,-- Euro für 2020 und 150,-- Euro für 2021 nicht nachvollziehbar (siehe § 124b Z yyy). Das verhindert eine rasche Geltendmachung und bedingt eine Fortführung in das(die) Folgejahr(e). Das wiederum erhöht den Verwaltungsaufwand für alle Beteiligten.

Zu § 124b Z zzz

Die Befristung der neuen Bestimmungen mit Ende 2023 ist nicht nachvollziehbar. Arbeiten im Homeoffice ist kein vorübergehendes Phänomen, sondern wird künftig selbstverständlicher Teil des Arbeitslebens sein. Die Befristung sollte daher entfallen.

Mit dem gegenständlichen Gesetzesentwurf wird die steuerliche Absetzbarkeit von Kosten, die Arbeitnehmern im Zusammenhang mit einer Homeoffice-Tätigkeit entstehen, geregelt. Regelungen im Hinblick auf den unternehmerischen Arbeitsplatz im Wohnungsverband sind nach wie vor ausständig. Dies ist umso unverständlicher, da bereits im Ministerratsvortrag vom 26. Februar 2020 die erleichterte Absetzbarkeit von Arbeitsplatzkosten bis zu einem Maximalbetrag von 1.200,-- Euro/Jahr festgelegt wurde, die mit 1. Jänner 2021 hätte in Kraft treten sollen. Eine Umsetzung zum jetzigen Zeitpunkt wäre im Sinne einer Gleichstellung von Selbstständigen und Unselbstständigen dringend erforderlich.

Lohnkontenverordnung 2006

Gemäß den Erläuterungen sollen die Tage, an denen der Arbeitnehmer seine Tätigkeit ausschließlich in seiner Wohnung ausübt (Homeoffice-Tage), durch den Arbeitgeber in das Lohnkonto aufgenommen werden. Das soll unabhängig davon gelten, ob durch den Arbeitgeber ein Homeoffice-Pauschale ausbezahlt wird, für wie viele Tage oder in welcher Höhe es nicht steuerbar zugewendet wird. Darüber hinaus soll auch der zugewendete Betrag an Homeoffice-Pauschale aus dem Lohnkonto ersichtlich sein.

Dieser Aufzeichnungsexzess wird äußerst kritisch gesehen:

- In Anbetracht eines nicht steuerbaren Kostenersatzes von maximal € 300,-- durch den Arbeitgeber oder sogar wenn gar nichts bezahlt wird, stellt dies eine inakzeptable Kostenmehr- und Administrationsmehrbelastung in Bezug auf die Erfassung der Tage auf dem Lohnkonto dar.
- Abgesehen von der nicht vorhandenen systemtechnischen Verknüpfung, ist eine solche Aufzeichnungspflicht praktisch nur aufgrund individueller Angaben durch Arbeitnehmer im Nachhinein möglich.
- Eine solche Zeiterfassung am Lohnkonto sollte daher für rein steuerliche Zwecke dem Arbeitgeber nicht abverlangt werden. Beispielsweise ist es auch nach bisheriger Verwaltungspraxis nicht vorgesehen (siehe LStR zu § 68 EStG, Überstundenzuschläge), nur für steuerliche Zwecke Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen. Es sollte nicht Sache des Arbeitgebers sein, für rein steuerliche Zwecke die Umstände der Erbringung der Arbeitsleistung in diesem Detailgrad zu dokumentieren.
- Somit stellt die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erfassung der Homeoffice-Tage im Lohnkonto, unabhängig davon, ob ein Homeoffice-Pauschale ausbezahlt wird oder nicht, einen bürokratischen Aufwand dar, der im Maßnahmenpaket nicht akkordiert war. Generell ist festzuhalten, dass die technischen Vorkehrungen für die Erfassung der Homeoffice-Tage

durch die Arbeitgeber zudem erst geschaffen werden müssen. Für das erste Quartal 2021 ist dies kaum umsetzbar.

- Auch beim bisherigen Pendlerpauschale/Pendlereuro ist eine Erfassung der Tage, an denen die Wegstrecke Wohnort/Arbeitsplatz zurückgelegt werden, im Einzelnen nicht vorzunehmen gewesen (mehr als 11 Tage im Kalendermonat) und hätte das Vorliegen der tatsächlichen Verhältnisse auch angezweifelt werden können.
- Die Zuerkennung eines Pauschales sollte gesetzestechisch möglichst einfach gestaltet werden. Eine den „COVID-19-Verhältnissen“ angepasste arbeitsrechtliche Homeoffice-Vereinbarung als Nachweis im Rahmen der Veranlagung beizubringen, sollte für steuerliche Zwecke ausreichen und gestaltet werden.
- Angemerkt sei, dass die Abrechnung eines neuen Pauschales am Lohnkonto (auch tageweise) möglich ist, nicht jedoch eine Verknüpfung zu einer Erfassung des Arbeitsortes und der Anzahl der Tage.
- Angemerkt sei weiters, dass eine solche völlig neue, überschießende Überlegung des Gesetzgebers auch im Bereich der KommSt dazu führen könnte, dass der Arbeitsort für communalsteuerliche Zwecke ausgewertet und zu Grunde gelegt werden müsste. Auch diese etwaige Konsequenz sehen wir kritisch.
- Conclusio: Die Abrechnung eines nicht steuerbaren Kostenersatzes sollte nicht dazu führen, völlig neue zeitliche Nachweise für rein lohnsteuerliche Zwecke einzuführen. Wir ersuchen um Streichung dieser geplanten Verpflichtung der Erfassung der Tage auf dem Lohnkonto/Lohnzettel. Ein Nachweis bei Prüfungen anhand der Zeitaufzeichnungen sollte ausreichend sein.

Wir ersuchen um Berücksichtigung unserer Anmerkungen. Diese Stellungnahme wird auch dem Präsidenten des Nationalrates übermittelt.

Freundliche Grüße

Dr. Harald Mahrer
Präsident

Karlheinz Kopf
Generalsekretär