

Was bringt die neue Regelung zum Homeoffice?

Viele Betriebe haben seit der COVID-19-Krise dank der stetigen technologischen Weiterentwicklung im Bereich der Digitalisierung, insbesondere in der Kommunikations- und Informationstechnologie, Homeoffice fest in ihrer Unternehmenskultur verankert, so dass Homeoffice auch in Zukunft ein wichtiger Bestandteil des Arbeitsalltags sein wird. Bisher enthielten lediglich einzelne Kollektivverträge Bestimmungen zur Arbeit außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte. In den vergangenen Monaten haben Sozialpartner und Bundesregierung daher intensiv an einem Homeoffice-Maßnahmenpaket gearbeitet. Das neue Homeoffice-Gesetz, das dem Parlament derzeit zur Beschlussfassung vorliegt, schafft rechtliche Rahmenbedingungen und soll beiden Seiten so viel Flexibilität und Planbarkeit wie möglich bringen.¹

Die wesentlichen arbeitsrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Eckpunkte:

❖ Homeoffice ist Vereinbarungssache

Im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) sollen die arbeitsvertragsrechtlichen Bestimmungen zu Homeoffice geschaffen werden. Bei Homeoffice erbringen Arbeitnehmer ihre **Arbeitsleistung** (nicht nur, aber auch) unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien **in ihrer Privatwohnung**, diese gilt als auswärtige Arbeitsstelle. Der Begriff schließt auch eine Wohnung in einem Nebenwohnsitz oder die Wohnung eines nahen Angehörigen oder Lebensgefährten ein. Die Neuregelung sieht weder ein Recht auf Home-Office noch eine Pflicht dazu vor. Die teilweise oder vollständige Arbeit im Homeoffice bedarf weiterhin einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Nur im Einzelfall kann daher auf Basis der allgemeinen Treue- bzw Fürsorgepflicht eine (vorübergehende) einseitige Anordnung einer Tätigkeit im Home-Office möglich sein. Die Homeoffice-Vereinbarung hat künftig **schriftlich** zu erfolgen, und kann jedenfalls aus wichtigem Grund unter Einhaltung einer einmonatigen Frist von beiden Seiten widerrufen werden. Weitere Details können geregelt werden.

Es wird überdies eine gesetzliche Grundlage zum Abschluss einer **fakultativen Betriebsvereinbarung** (§ 97 ArbVG „Festlegung von Rahmenbedingungen für Arbeit im Homeoffice“) geschaffen. Die Betriebsvereinbarung über Homeoffice soll die zu regelnden Rahmenbedingungen auf betrieblicher Ebene festlegen und somit eine Grundlage für die – jedenfalls notwendige – Einzelvereinbarung gemäß § 18c AVRAG bilden. Unabhängig davon ist Homeoffice zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.

❖ Bereitstellung von Arbeitsmitteln

Die „**erforderlichen digitalen Arbeitsmittel**“ (Laptop, Handy und Internet) sind jedenfalls vom **Arbeitgeber** beizustellen oder dem Arbeitnehmer pauschal abzugelten; klargestellt wird, dass die Zurverfügungstellung digitaler Arbeitsmittel durch den Arbeitgeber keinen steuerpflichtigen Sachbezug beim Arbeitnehmer darstellt. Zahlungen des Arbeitgebers zur Abgeltung von Mehrkosten der Arbeitnehmer im Homeoffice können bis zu einer Höhe von max. € 300 pro Jahr als Homeoffice-Pauschale steuerfrei ausbezahlt werden. Ein Kostenersatz für allfällige sonstige Aufwendungen (zB Kosten für Strom, Heizung etc) kann abbedungen werden.

Ebenso sollen steuerliche Regelungen geschaffen werden, die die Kosten des Arbeitnehmers aus einer Homeoffice-Tätigkeit angemessen berücksichtigen. Falls das zuvor beschriebene Homeoffice-Pauschale nicht ausgeschöpft wird, kann der Arbeitnehmer selbst die Differenz als Werbungskosten

¹ Begutachtungsentwurf https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/ME/ME_00094/

geltend machen. Anschaffungskosten für digitale Arbeitsmittel, die allfällige Zuschüsse des Arbeitgebers übersteigen, oder für ergonomisches Mobiliar können als zusätzliche Werbungskosten geltend gemacht werden.

❖ **Arbeitnehmerschutz, Arbeitszeit**

Das Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz behalten auch im Homeoffice ihre Gültigkeit. Im AZG soll auch ausdrücklich festgehalten werden, dass eine Beschäftigung eines Arbeitnehmers „in seiner eigenen Wohnung oder sonst außerhalb des Betriebs“ als Arbeitszeit gilt.

Die meisten Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) samt Verordnungen, wie beispielsweise die Regelungen zur Arbeitsplatzevaluierung, Information und Unterweisung und Präventivdienstbetreuung, sollen auch bei Homeoffice zur Anwendung kommen. Arbeitsstättenbezogene Arbeitsschutzvorschriften sollen hingegen nicht für Arbeiten im Privathaushalt gelten. Auch künftig ist ein Arbeitsplatz in der Wohnung des Arbeitnehmers daher nicht nach den Maßstäben eines Büroarbeitsplatzes zu prüfen. Das Arbeitsinspektorat hat daher – ohne Zustimmung des Arbeitnehmers – kein Betretungsrecht für die private Wohnung der Arbeitnehmer. Trotzdem sollen Themen wie z.B. Belichtung und Raumtemperatur in der Arbeitsplatzevaluierung zu berücksichtigen sein. Es wird eine Musterevaluierung bezüglich der Erfordernisse der Arbeitsplatzgestaltung und einen Leitfaden geben. Im Dienstnehmerhaftpflichtgesetz soll klargestellt werden, dass Schäden, die Haushaltsangehörige oder Haustiere an bereitgestellten Arbeitsmitteln verursachen, den Arbeitnehmern zuzurechnen sind; mit der möglichen Mäßigung der Haftungshöhe.

❖ **Unfallversicherung im Homeoffice**

Der durch das 3. Covid-19-Gesetz (§ 175 ASVG) geschaffene Unfallversicherungsschutz im Homeoffice soll nun ohne zeitliche Befristung gelten. Demnach werden auch jene Unfälle als Arbeitsunfälle qualifiziert, die sich im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit im Homeoffice ereignen.