

HOMEOFFICE – MAßNAHMENPAKET: DIE WICHTIGSTEN BESTIMMUNGEN IM ARBEITSRECHT

26. April 2021 – News

Definition „Homeoffice“

Der Begriff Arbeit im Homeoffice umfasst die Erbringung von Arbeitsleistungen in der Privatwohnung (Wohnhaus) am Hauptwohnsitz oder an einem Nebenwohnsitz des Arbeitnehmers, oder in der Privatwohnung (Wohnhaus) eines nahen Angehörigen oder Lebensgefährten. Die gesetzliche Definition umfasst aber etwa nicht die Erbringung von Arbeitsleistungen in einem öffentlichen Co-Working Space.

Homeoffice ist Vereinbarungssache

Die Begründung von Homeoffice bedarf einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Diese kann unter anderem auch in elektronischer Form – betriebliche IT-Tools, HandySignatur, E-Mail – zustande kommen.

Beendigung der Homeoffice-Vereinbarung

Die Homeoffice-Einzelvereinbarung kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum Letzten eines Kalendermonats gelöst werden. Wichtige Gründe können dabei beispielsweise wesentliche Veränderungen der betrieblichen Erfordernisse oder der Wohnsituation des Arbeitnehmers sein, die die Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice nicht mehr erlauben. Unabhängig davon können auch Regelungen zur ordentlichen Kündigung oder eine Befristung im Rahmen der Homeoffice-Einzelvereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden.

Bereitstellung erforderlicher digitaler Arbeitsmittel

Der Arbeitgeber ist zur Bereitstellung von gegebenenfalls erforderlichen digitalen Arbeitsmitteln im Zusammenhang mit regelmäßigem Arbeiten im Homeoffice verpflichtet. Diese Verpflichtung besteht dann nicht, wenn die Ausübung von Homeoffice lediglich im Anlassfall erfolgt ist, ohne dass weitere regelmäßige

Einsätze im Homeoffice beabsichtigt wären. Unter digitalen Arbeitsmitteln sind die erforderliche IT-Hardware und Software, die tatsächlich notwendige Datenverbindung und erforderlichenfalls ein Diensthandy zu verstehen.

Werden ausnahmsweise digitale Arbeitsmittel vom Arbeitnehmer bereitgestellt, hat der Arbeitgeber einen angemessenen und erforderlichen Kostenersatz, auch in Form einer Pauschale, zu leisten.

Für alle anderen nicht digitalen Arbeitsmittel (Papier, Schreibtisch etc) gilt weiterhin, dass der Arbeitnehmer bei Verwendung eigener Mittel im Interesse des Arbeitgebers Anspruch auf einen Aufwändersatz hat. Diese Regelung ist jedoch abdingbar, dh es können auch einschränkende Vereinbarungen getroffen werden.

Freiwillige Betriebsvereinbarung

Durch § 97 Abs 1 Z 27 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) wurde ein eigener Tatbestand zum Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung geschaffen, die nicht vor der Schlichtungsstelle erzwungen werden kann. Die Betriebsvereinbarung über Homeoffice soll die zu regelnden Rahmenbedingungen auf betrieblicher Ebene festlegen und somit eine Grundlage für die Einzelvereinbarung bilden.

Arbeitnehmerschutzvorschriften

Die meisten Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzgesetzes (ASchG) samt Verordnungen kommen auch bei Homeoffice zur Anwendung. Arbeitsstättenbezogene Arbeitsschutzvorschriften sowie die Arbeitsstättenverordnung (AStV) gelten hingegen nicht für Arbeiten im Privathaushalt. Für Homeoffice kommen das Arbeitszeitgesetz (AZG) und das Arbeitsruhegesetz (ARG) uneingeschränkt zur Anwendung.

Im Arbeitsinspektionsgesetz (ArbIG) wurde normiert, dass das Arbeitsinspektorat kein Betretungsrecht für Wohnungen von Arbeitnehmern im Homeoffice besitzt. Ein Betreten mit Zustimmung der Arbeitnehmer ist weiterhin zulässig.

Unfallversicherungsschutz

Die Bestimmungen zum Unfallversicherungsschutz im Homeoffice ersetzen die bereits durch das 3. COVID-19-Gesetz vorgesehenen Sonderregelungen und überführen diese ins Dauerrecht. Hierbei wurde allerdings die neue Definition des Homeoffice übernommen. Arbeitsunfälle sind demnach auch Unfälle, die sich im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung in der Wohnung (Homeoffice) ereignen.

Haftung

Das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG) galt bereits bisher für durch den Arbeitnehmer begangene Verletzungen der Aufsichtspflicht gegenüber (unmündigen) Kindern und Haustieren, die Schäden an den im Homeoffice verwendeten digitalen Arbeitsmitteln oder abgespeicherten Arbeitsergebnissen (zB Bauplänen) verursachen. Mit der Neuregelung werden vom DHG auch Beschädigungen dieser Arbeitsmittel und Arbeitsergebnisse erfasst, die haushaltsangehörige Personen herbeigeführt haben.

Datenschutz im Homeoffice

Im Homeoffice gelten die gleichen datenschutzrechtlichen Bestimmungen wie in der betrieblichen Arbeitsstätte, insbesondere Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und Datenschutzgesetz (DSG).

Homeoffice-Maßnahmenpaket: Die wichtigsten Bestimmungen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht

Beträge, die der Arbeitgeber zur Abgeltung von Kosten aus der Homeoffice-Tätigkeit bezahlt, können für höchstens 100 Tage im Kalenderjahr mit bis zu drei Euro pro Homeoffice-Tag im Rahmen eines Homeoffice-Pauschales steuer- und beitragsfrei ausbezahlt werden. Wird durch Zahlungen des Arbeitgebers das Höchstausmaß des

Homeoffice-Pauschales nicht ausgeschöpft, kann der Restbetrag vom ArbeitnehmerIn der entsprechenden Höhe als Werbungskosten ohne Anrechnung auf das Werbungskostenpauschale geltend gemacht werden.

Zudem können ArbeitnehmerInnen etwaige Ausgaben für die ergonomische Einrichtung ihres häuslichen Arbeitsplatzes – wie zB Schreibtisch, Drehstuhl, Beleuchtung, Fußstütze, Vorlagehalterung – bis zu einem Betrag von EUR 300 pro Kalenderjahr als Werbungskosten geltend machen, sofern sie zumindest 26 Tage im Kalenderjahr im Homeoffice gearbeitet haben. Übersteigen die Investitionen den Höchstbetrag von EUR 300, kann der übersteigende Betrag in den Folgejahren bis zum Kalenderjahr 2023 innerhalb des Höchstbetrages geltend gemacht werden.

Die Zurverfügungstellung digitaler Arbeitsmittel durch den Arbeitgeber stellt keinen steuerpflichtigen Sachbezug beim Arbeitnehmer dar und ist beitragsfrei.

**KONTAKTIEREN SIE UNS:
WIETRZYK & PARTNER**

Mag. Robert Wietrzyk
Tel: +43 - (0)1 - 710 26 60 13
E-Mail: rwietrzyk@w-pa.com

Petra Bayer
Tel: +43 - (0)1 - 710 26 60 16
E-Mail: pbayer@w-pa.com

Alexandra Rutschek LL.B. (WU)
Tel: +43 - (0)1 - 710 26 60 15
Email: arutschek@w-pa.com

Wipplingerstraße 1, Stock 2 Tür 2/1, A – 1010
Wien -Mail: info@w-pa.com
Homepage: www.w-pa.com