Homeoffice – Maßnahmenpaket 2021

In den vergangenen Wochen haben die Sozialpartner und die Industriellenvereinigung sowie die Bundesregierung intensiv an einem Homeoffice-Maßnahmenpaket gearbeitet. Gerade die Coronakrise hat die Bedeutung von Homeoffice in den Vordergrund gerückt und gezeigt, dass Homeoffice auch in der Zukunft ein wichtiger Bestandteil des Arbeitsalltags sein wird.

Mit dieser Entwicklung vor Augen soll ein Regelwerk geschaffen werden, das sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu Gute kommt, und beiden Seiten so viel Flexibilität und Planbarkeit wie möglich bringt.

Dabei hat man sich gemeinsam mit den Sozialpartnern und der Industriellenvereinigung auf folgende Punkte geeinigt:

1. Freiwilligkeit/Vereinbarung

Bei dafür geeigneten Tätigkeiten können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf einzelvertraglicher Basis vereinbaren, dass die generell vereinbarte Arbeitszeit zur Gänze oder zum Teil von zuhause (Homeoffice) geleistet wird. Diese Vereinbarung ist in schriftlicher Form abzuschließen und kann beiderseits aus wichtigem Grund unter Einhaltung einer Frist von einem Monat widerrufen werden (AVRAG). Als Unterstützung für die Vertragspartner werden die Sozialpartner und die Industriellenvereinigung eine Mustervereinbarung hierfür entwerfen.

2. Betriebsvereinbarung

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat installiert ist, können für die Organisation von Homeoffice im Rahmen einer Betriebsvereinbarung allgemein gültige Regelungen vereinbart werden. Als Rechtsgrundlage für solche Betriebsvereinbarungen soll in § 97 ArbVG die Liste der möglichen fakultativen Betriebsvereinbarungen um den Tatbestand „Einführung und Regelung von Homeoffice“ erweitert werden.

3. Arbeitsrechtliche Regelungen

Sämtliche Bestimmungen des Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetzes sowie des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes behalten auch im Homeoffice ihre Gültigkeit bzw. sind auch hierfür anzuwenden. Außerdem wird im Dienstnehmerhaftpflichtgesetz klargestellt, dass Schäden, die Haushaltsangehörige (oder Haustiere) an bereitgestellten Arbeitsmitteln verursachen, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zuzurechnen sind.

4. Arbeitnehmerinnenschutz

Die auf Homeoffice anwendbaren Teile von ASchG und ArbIG gelten unverändert. Im ArbIG ist ausdrücklich zu normieren, dass das Arbeitsinspektorat kein Betretungsrecht für private Wohnungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Homeoffice besitzt. Mangels direkter Anwend- bzw. Überprüfbarkeit soll eine Musterevaluierung von Homeoffice-Arbeitsplätzen erarbeitet werden.

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind angehalten, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Beginn der Ausübung von Homeoffice zu den Erfordernissen der Arbeitsplatzgestaltung zu unterweisen. Als inhaltliche Grundlage für diese Unterweisung wird von den Sozialpartnern und der Industriellenvereinigung gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend eine Informationsbroschüre und ein Leitfaden entwickelt.

5. Unfallversicherung

Die aktuelle Corona-Regelung soll ins Dauerrecht übernommen werden. Allerdings sind Fälle des § 175 Abs 2 Z 7 ASVG (Befriedigung lebensnotwendiger Bedürfnisse sowie diesbezügliche Wege) von der Qualifizierung als Arbeitsunfälle auszunehmen. Die genaue rechtliche Ausgestaltung wird vom Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz geprüft und erarbeitet.

6. Arbeitsmittel

In Entsprechung des § 1014 ABGB stellen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die für die Arbeit im Homeoffice erforderlichen digitalen Arbeitsmittel (inkl. Datenverbindung) zur Verfügung. Stattdessen kann die Verwendung von mitarbeitereigenen Arbeitsmitteln vereinbart werden. Hierfür ist eine angemessene (Pauschal)Abgeltung zu leisten.

Steuer- und Sozialversicherungsrecht: Die Regelungen werden vorerst bis Ende 2023 befristet.

6.1 Eine Stellung der erforderlichen digitalen Arbeitsmittel durch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber soll kein steuerpflichtiger Sachbezug sein. Zahlungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Abgeltung von Mehrkosten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Homeoffice (obige, aber auch freiwillige) sollen nach dem Modell der Taggelder für insgesamt maximal 100 Tage à 3 Euro (= 300 Euro pro Jahr) steuerfrei erfolgen können.

6.2 Belegmäßig nachgewiesene Kosten für ergonomisch geeignetes Mobiliar eines auf der Grundlage einer Homeoffice-Vereinbarung in der eigenen Wohnung eingerichteten Arbeitsplatzes, sollen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung bis zu 300 Euro pro Jahr als Werbungskosten geltend gemacht werden können. Diese Regelung soll auch schon zum Teil für das Jahr 2020 gelten.

6.3 Im Rahmen der Festlegungen des ersten Absatzes (6.1) nicht ausgeschöpfte Teilbeträge sollen zusätzlich zum allgemeinem Werbungkostenpauschale geltend gemacht werden können. Aufwendungen für digitale Arbeitsmittel, die das Pauschale übersteigen, sind auch weiterhin absetzbar.

Mit dieser Maßnahme allfällig verbundene budgetäre Auswirkungen haben im geltenden BFRG bzw. in den geltenden Budgetansätzen der einbringenden Ressorts ihre Bedeckung zu finden.

Die legistische Ausgestaltung der Inhalte wird in den nächsten Tagen finalisiert. Die erforderlichen Rechtsvorschriften werden so rasch als möglich vorbereitet und dem Parlament zur weiteren Beschlussfassung vorgelegt.

Diese Vereinbarungen sind spätestens Ende des Jahres 2022 zu evaluieren und gegebenenfalls zu adaptieren.