Endlich klare Regeln für Homeoffice fixiert

2021-01-27 15:24

Bislang hat es für das Arbeiten im Homeoffice - bis auf wenige Ausnahmen - keine eigenen Regelungen gegeben. Das ändert sich jetzt: Arbeiten im Homeoffice in Österreich bekommt in Zukunft neue, klare Spielregeln. Darauf haben sich die Sozialpartner und die Bundesregierung jetzt geeinigt.

Für ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian ein dringend notwendiger Schritt für die ArbeitnehmerInnen: „Es ist wichtig, dass nach langwierigen Verhandlungen jetzt endlich klare Rahmenbedingungen für die Arbeit im Home-Office vereinbart wurden“, so Katzian. „Mit der Abschreibung von im Home-Office entstandenen Kosten für Anschaffungen bis zu 300 Euro jährlich und mit der Steuerfreiheit für Zuschüsse vom Arbeitgeber bis 300 Euro jährlich ist dafür gesorgt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen finanziellen Ausgleich bekommen. Die neuen Regeln stellen klar, dass digitale Arbeitsmittel wie Laptop, Handy und auch WLAN vom Arbeitgeber bereitgestellt werden oder ein Kostenersatz gezahlt werden muss", hält Katzian fest.

Die neuen Bestimmungen können in Kraft treten, sobald das Parlament die entsprechenden gesetzlichen Änderungen beschlossen hat. Einige Regelungen im Steuerbereich können rückwirkend in Kraft treten.

Wie wichtig, eindeutige Rahmenbedingungen sind, zeigt ein Blick auf die aktuelle Situation:

Vier von zehn Beschäftigten in Österreich haben seit Ausbruch der Corona-Pandemie immer wieder mobil gearbeitet, die überwiegende Mehrheit davon im Homeoffice. Galt Homeoffice vor der Krise oft als Ausnahme, ist jetzt klar, dass viele Unternehmen auch in Zukunft auf das „Büro zu Hause“ setzen und die Beschäftigten im Homeoffice arbeiten werden.

Homeoffice muss weiter freiwillig bleiben

Homeoffice bleibt weiterhin Vereinbarungssache. Das heißt: Der Arbeitgeber kann es genauso nicht einseitig verordnen wie der/die ArbeitnehmerIn es ohne Rücksprache mit dem Chef nicht in Anspruch nehmen kann. Die Arbeit im Homeoffice muss in beidseitigem Einvernehmen geklärt werden.

Wichtig: Beide Seiten, also Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen, haben in Zukunft auch die Möglichkeit, von dieser Vereinbarung auch wieder zurückzutreten. Liegt ein wichtiger Grund vor, kann die Homeoffice-Vereinbarung mit einer einmonatigen Frist gekündigt werden. Dafür werden die gesetzlichen Weichen gestellt.

Wichtige Gründe für einen Rücktritt von der Homeoffice-Vereinbarung liegen beispielsweise dann vor, wenn der/die ArbeitnehmerIn wegen der Arbeit im Homeoffice Nachteile in der beruflichen Entwicklung sieht - etwa bei einem Wohnungswechsel oder einer Veränderung der Familiensituation.

Eine Mustervereinbarung für die vertragliche Gestaltung der Homeoffice-Vereinbarung stellen die Sozialpartner zur Verfügung.

Betriebsvereinbarung regelt Homeoffice

In Unternehmen mit einem Betriebsrat soll es künftig eine eigene Betriebsvereinbarung für die Einführung und Regelung von Homeoffice geben. Das wird im Arbeitsverfassungsgesetz verankert. Hintergrund ist, dass es in Betrieben mit Betriebsrat bessere und transparentere Lösungen für alle gibt - das hat sich in der Corona-Pandemie klar gezeigt.

Was steht in diesen Homeoffice-Betriebsvereinbarungen? Sinn und Zweck ist es, wichtige Spielregeln wie „Wer kann Homeoffice machen?“, „In welchem Stundenausmaß?“, „Welche Arbeitsmittel werden gestellt?“ oder auch „Welcher Aufwandesrsatz wird gezahlt?“ konkret zu vereinbaren.

Arbeitsmittel und Büromaterialien

Der Arbeitgeber muss auch weiterhin die nötigen Arbeitsmittel zur Verfügung stellen. Wenn ArbeitnehmerInnen im Homeoffice zustimmen, ihre eigenen Arbeitsmittel (also den eigenen Laptop oder das private Handy) einzusetzen, dann haben sie Anspruch auf einen Aufwandsersatz.

Diese Regelung konnte bisher in der Vereinbarung ausgesetzt werden – auch zum Nachteil der ArbeitnehmerInnen.

Das neue Homeoffice-Paket bietet hier eine wichtige Verbesserung: Wer in Zukunft eigene digitale Arbeitsmittel (inklusive der Internet-Verbindung) verwendet, der muss dafür vom Arbeitgeber eine angemessene Abgeltung erhalten.

Wie bisher sollen und können Arbeitgeber aber auch weitere anfallende Kosten übernehmen (Strom, Heizung, Arbeitsmöbel). Diese Kosten können auch in Form einer Pauschale (z.B. durch Betriebsvereinbarung) ersetzt werden.

Neue Steuerregelungen und Pauschalen

Pauschale Zahlungen des Arbeitgebers für Kosten im Homeoffice sind bis zu 300 Euro pro Jahr steuerfrei, wobei ein Homeoffice-Tag mit 3 Euro bewertet wird.

Wenn man betrieblich, z.B. über eine Betriebsvereinbarung, für jede/n ArbeitnehmerIn im Home-Office eine Pauschalzahlung von z.B. 25 Euro vereinbart, ist sie unter diesen Bedingungen künftig steuerfrei. Höhere Beträge werden wie bisher besteuert.

Für die Beschäftigten bedeutet das, dass ihnen von den vereinbarten Pauschalen künftig netto mehr übrigbleibt und, dass alle Beschäftigten denselben Nettobetrag erhalten. Die Steuerfreiheit sollte auch ein Anreiz sein, künftig vermehrt pauschale Aufwandsersätze in Betrieben zu vereinbaren.

ArbeitnehmerInnen, die sich zu Hause einen eigenen Arbeitsplatz für das Arbeiten im Homeoffice einrichten, können künftig (nach einem entsprechenden Nachweis) zusätzlich bis zu 300 Euro als Werbungskosten steuerlich absetzen.

Damit die Kosten für 2020 angeschafftes Mobiliar nicht verfallen, können Teile des 300-Euro-Rahmens für 2021 ins Jahr 2020 vorgezogen werden.

Achtung: Diese steuerlichen Regelungen sind bis 2023 befristet.

Arbeitsrecht, ArbeitnehmerInnenschutz, Haftung

Alle Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, Arbeitsruhegesetzes und die anwendbaren Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes gelten auch im Homeoffice. Das heißt: Auch wenn ich zu Hause arbeite, gelten die gleichen Arbeitszeiten wie im Büro. Im Homeoffice gelten aber auch vereinbarte Mehr- oder Überstunden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, darauf zu achten, dass der Arbeitsplatz zu Hause ergonomisch gestaltet wird bzw. dass Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes beantwortet und geklärt werden. Dazu wollen die Sozialpartner mit dem Arbeitsinspektorat Informationsmaterialien, die auch online zur Verfügung gestellt werden, entwickeln. Für die verpflichtende Arbeitsplatzevaluierung soll es für das Homeoffice eine Musterevaluierung geben.

Neu ist, dass bei Schäden an den Arbeitsmitteln im Homeoffice die ArbeitnehmerInnen und ihre Angehörigen nun umfassender geschützt sind.

Im Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG) werden jetzt auch Angehörige der/des ArbeitnehmerIn berücksichtigt. Das bedeutet, dass das Ausmaß des Schadenersatzes bei Beschädigungen an den Arbeitsmitteln des Arbeitgebers herabgesetzt wird oder ganz entfallen kann.

Der Vorteil ist, dass die Haftungsbeschränkungen aus dem DHG auch dann gelten, wenn z.B. ein Kind oder der/die LebenspartnerIn aus Versehen sein/ihr Getränk über den verwendeten Laptop schüttet und das Gerät nicht mehr funktioniert. Dann muss man dem Arbeitgeber nur in geringerem Ausmaß Ersatz leisten. Oft entfällt die Pflicht zum Schadenersatz auch ganz.

Dauerrecht Unfallversicherungsschutz

ArbeitnehmerInnen sind im Homeoffice weiterhin bei Unfällen versichert. Der Unfallversicherungsschutz im Home-Office, der bis Ende März 2021 befristet war, geht nun ins Dauerrecht über.

Das betrifft auch Unfälle, die auf dem Weg vom Homeoffice in die Arbeitsstätte, zu einem Arzttermin, zu einer Interessenvertretung oder wenn man beispielsweise die Kinder in den Kindergarten bringt und ins Homeoffice zurückgeht, passieren. Einkaufen gehen ist nicht inkludiert.