

# HOME-OFFICE:

## ECKPUNKTE DER SOZIALPARTNERVEREINBARUNG



Wien, Jänner 2021

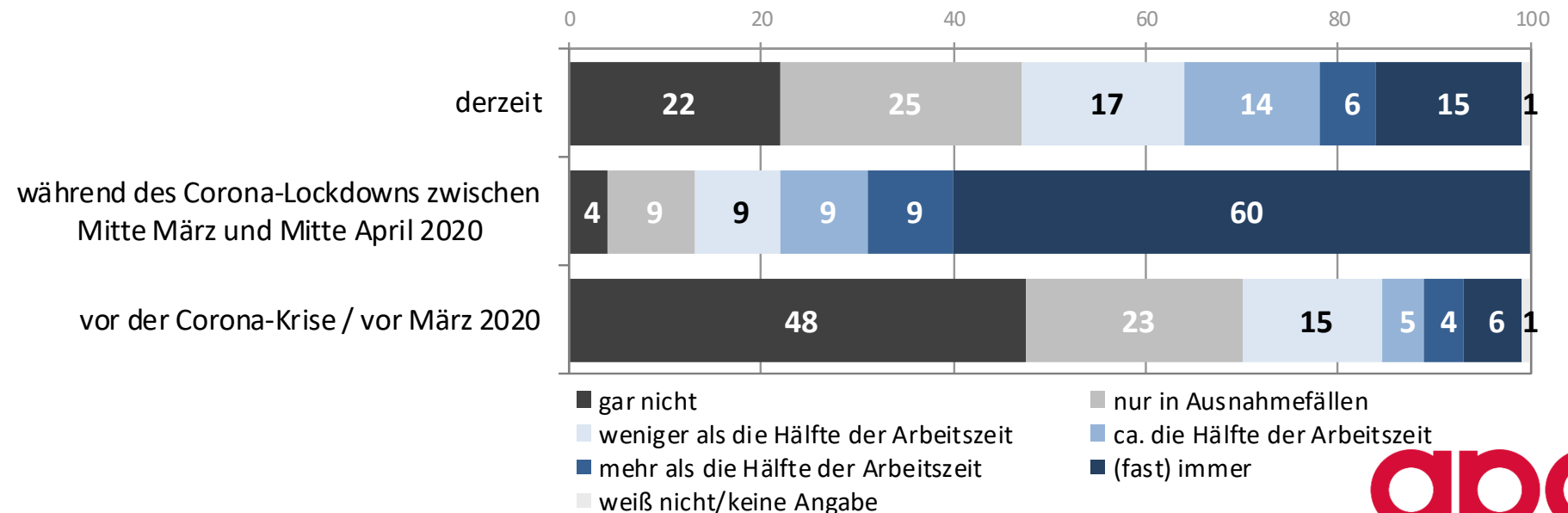
# VERBREITUNG UND AUSMASS

IFES-Umfrage April und Oktober:

- **40% arbeiten heuer im Home Office**

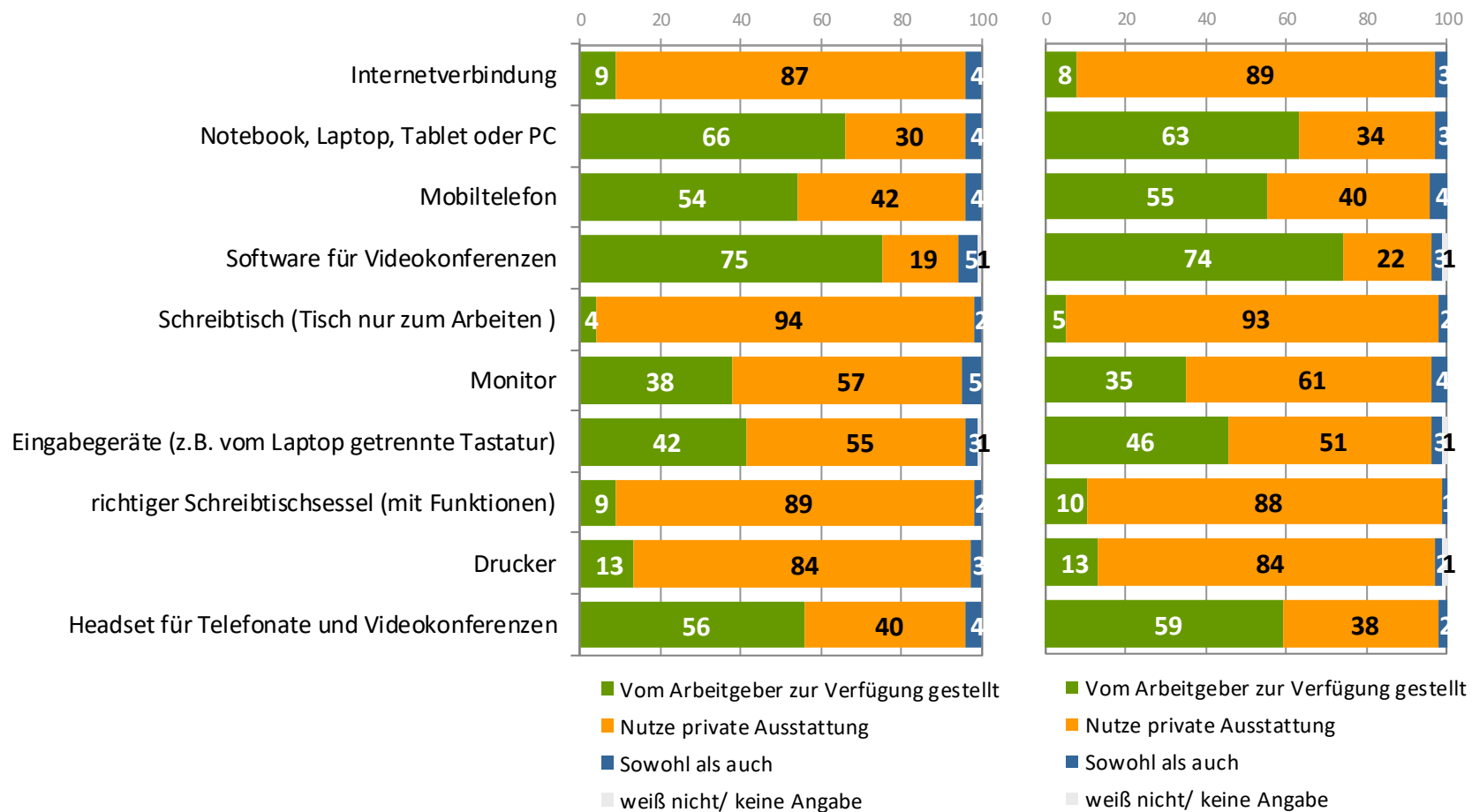
Von diesen:

- **Oktober: 35%** davon die Hälfte oder mehr im HO
- **März: 78%** die Hälfte oder mehr im HO
- **Vor März: 15%** die Hälfte oder mehr



# TECHNISCHE AUSSTATTUNG IM HOME-OFFICE

F22b: Und wurden (werden) Ihnen folgende Dinge vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt, nutzen Sie Ihre private Ausstattung oder sowohl als auch? [in Prozent]



# RECHTLICHE AUSGANGSLAGE

- Für die Arbeit im Home-Office **gibt es kaum spezielle Regelungen**
  - Allgemeine arbeitsrechtliche Regelungen kommen aber zur Anwendung
  - Arbeitsverfassungsrecht gilt in vollem Umfang
- **Kostenersatz** steht grundsätzlich zu (§ 1014 ABGB analog), ist jedoch vertraglich **abdingbar**
- Home-Office **nur im Einvernehmen**, aber **kein einseitiges Rücktrittsrecht**
  - Kein Recht auf Home-Office
  - Keine Möglichkeit, Home-Office einseitig anzuordnen

# RECHTLICHE AUSGANGSLAGE (2)

- **Restriktiver Unfallversicherungsschutz** zu Hause
- **Pauschalierter Aufwändersatz** durch ArbeitgeberIn ist **steuerpflichtiges Entgelt**
- **DHG** gilt nur zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn
- **Kein** eigener BV-Tatbestand, aber verschiedene Tatbestände anwendbar
  - Teilweise ist Zustimmung des Betriebsrats Voraussetzung (§ 96 ArbVG)

# DIE ENTSTEHUNG DER SP-VEREINBARUNG

- **BK Kurz:**
  - Modernisierung des Arbeitsrechts, Homeoffice-Ruhezeiten, Reform der Pendlerpauschale zu Homeoffice-Pauschale (Internetkosten und Betriebsmittel)
- **Arbeitsministerin Aschbacher:**
  - „Flexibilität und mehr Eigenverantwortung“ bei Nachtruhe
  - Krankenstände im HO sollen „neu gedacht“ werden
- **ArbeitgeberInnenorganisationen:**
  - Anordenbarkeit von Homeoffice?
  - **Keine gesetzlichen Änderungen** im Arbeitsrecht und UV-Schutz, außer steuerliche Absetzbarkeit, d.h. Kostentragung durch AN und SteuerzahlerInnen ohne AG

# DIE ENTSTEHUNG DER SP-VEREINBARUNG (2)

- **Forderungen von ÖGB und AK:**
  - eigener **Betriebsvereinbarungstatbestand** mit Schlichtungsstelle
  - unabdingbaren Anspruch auf **Kostenersatz**
  - **Arbeitsmittel** durch den Arbeitgeber
  - Erweiterung Dienstnehmerhaftpflichtgesetz auf Angehörige
  - Freiwilligkeit mit **Rückkehrrecht**
  - verbesserte **Unfallversicherung** im Dauerrecht
  - **Steuerfreiheit** für Aufwandsersätze der Arbeitgeber

# DIE ENTSTEHUNG DER SP-VEREINBARUNG (3)

- **18.9.:** Arbeitsministerin Aschbacher lud zu Arbeitsgruppen – Ergebnisse sollten bis März vorliegen
- Zunächst **kein Verhandlungsauftrag** an die Sozialpartner, moderierte Termine mit dem Ministerium - es wurden Positionen, Anliegen und Forderungen deponiert.
- **29.11.:** BM Aschbacher „raschere Regelung der Arbeit von zu Hause sei von einer Einigung der Sozialpartner abhängig!“
- **Verhandlungen** im Dezember – **Einigung** am 20.12.





## Sozialpartnervereinbarung HOMEOFFICE

### 1. Freiwilligkeit/Vereinbarung

Bei dafür geeigneten Tätigkeiten können Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen 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 1 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 im § 97 des 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. Klarstellung im Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, dass Schäden, die Haushaltsangehörige (oder Haustiere) an bereitgestellten Arbeitsmitteln verursachen, dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin zuzurechnen sind.

### 4. ArbeitnehmerInnenschutz

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

Die Arbeitgeber/innen sind angehalten, die Arbeitnehmer/innen vor Beginn der Ausübung von Homeoffice zu den Erfordernissen der Arbeitsplatzgestaltung zu unterweisen. Als inhaltliche Grundlage für diese Unterweisung wird von den Sozialpartnern und Industriellenvereinigung gemeinsam mit dem Arbeitsinspektorat 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.

### 6. Arbeitsmittel

In Entsprechung von § 1014 ABGB stellt der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer/innen 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 SV-Recht:

- 6.1 Eine Stellung der erforderlichen digitalen Arbeitsmittel durch den Arbeitgeber soll kein steuerpflichtiger Sachbezug sein. Zahlungen der Arbeitgeber/innen zur Abgeltung von Mehrkosten der Arbeitnehmer/innen 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 vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung bis zu 300 Euro pro Jahr als Werbungskosten geltend gemacht werden können. Diese Regelung soll auch schon für das Jahr 2020 gelten.
- 6.3 Im Rahmen der Festlegungen des ersten Absatzes (6.1) nicht ausgeschöpfte Teilbeträge sollen zusätzlich zum allgemeinem Werbungskostenpauschale geltend gemacht werden können. Aufwendungen für digitale Arbeitsmittel, die das Pauschale übersteigen, sind auch weiterhin absetzbar.

Die hier festgehaltenen Vereinbarungen werden, soweit möglich und nötig, bis Ende Jänner 2021 in die dafür geeigneten Rechtsvorschriften eingefügt bzw. solche geschaffen.

Weiters wird festgelegt, dass diese Vereinbarungen spätestens Ende des Jahres 2022 zu evaluieren und gegebenenfalls zu adaptieren sind.

20.12.2020

# SOZIALPARTNEREREINIGUNG (1)

- **Freiwilligkeit, Schriftlichkeit, Rücktrittsrecht**
  - Beiderseitige Widerrufbarkeit aus wichtigem Grund
  - Sozialpartner entwerfen Mustervereinbarung (Einzelvereinbarung)
- **Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz gelten** auch im Homeoffice
- **Dienstnehmerhaftpflichtgesetz ausgeweitet**
  - Schäden, die Haushaltsangehörige (oder Haustiere) an Arbeitsmitteln verursachen, sind dem/der ArbeitnehmerIn zuzurechnen.
- **Betriebsvereinbarung**
  - Neuer fakultativer Tatbestand „Einführung und Regelung von Homeoffice“

# SP-VEREINBARUNG: BV-TATBESTAND

- **Fakultative Betriebsvereinbarung entfaltet Nachwirkung**–Wird BV gekündigt, gelten die normativen Bestimmungen für jene Dienstverhältnisse, die vor dem Erlöschen der BV erfasst waren, weiter – bis eine neue BV (oder EV) über den selben Gegenstand abgeschlossen worden ist.
- **Keine Nachwirkung entfalten notwendige bzw. ersetzbare und erzwingbare** Betriebsvereinbarungen, BVen nach § 96 ArbVG können jederzeit gekündigt werden (und treten außer Kraft), erzwingbare BVen bei denen Anrufung der Schlichtungsstelle möglich sind, sind gar nicht kündbar.

# BETRIEBSVEREINBARUNGEN ZUM HOME-OFFICE

- Home-Office wird freiwilligen BVen § 97 Abs 1 Z XY ArbVG hinzugefügt
- Home-Office fällt in der Regel aber **auch** unter **andere BV-Tatbestände**
  - z.B. *Software zur Videotelefonie, Email und Internet* sind Kontrollmaßnahmen die die Menschenwürde berühren → notwendige BV gemäß § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG
  - z.B. *e-learning, Kollaborationssysteme, etc.* sind automationsunterstütztes Erfassen personenbezogener Daten, das über gesetzliche Vorgaben hinausgeht → erzwingbare BV gemäß § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG
  - z.B. *Modifikation des Arbeitszeiterfassungssystems, Pausenregelungen, etc.* sind eine Festsetzung der Arbeitszeit → erzwingbare BV mit Schlichtungsstelle gemäß § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG
  - z.B. *Laptop, Bildschirm, Tastatur, ergonomischer Bürosessel, Kopfhörer, etc.* sind Betriebsmittel → erzwingbare BV mit Schlichtungsstelle gemäß § 97 Z 6 ArbVG
  - z.B. *Präventionsmaßnahmen für die physische und psychische Gesundheit, Belastungen ausgleichende Gesundheitsangebote, etc.* sind Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen → freiwillige BV gemäß § 97 Z 8 ArbVG
  - z.B. *abwechslungsreiches Arbeiten, Kommunikationsspielräume, etc.* sind Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsplatzgestaltung → freiwillige BV gemäß § 97 Z 9 ArbVG

# SP-VEREINBARUNG: BV-TATBESTAND (2)

- Bei Tatbeständen gem §§ 96, 96a ArbVG ist weiterhin **verpflichtend** eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.
- Bei Tatbeständen gem § 97 Abs 1 Z 1-6a ArbVG, besteht weiter die Möglichkeit, die **Schlichtungsstelle** anzurufen
- Weiterhin stützen sich Home-Office-BVen also zumeist auf **mehrere Tatbestände**:
  - Einführung der Arbeitsorganisation in Form von Home-Office geregelt wird - neuer Tatbestand § 97 Abs 1 Z XY ArbVG),
  - Aber vernetztes elektronisches Zeiterfassungssystem bzw eine Videotelefoniesoftware (§ 96 Abs 1 Z 3 ArbVG),
  - Wenn Modifikationen am im Betrieb bestehenden Arbeitszeitsystem vorgenommen werden (§ 97 Abs 1 Z 2 ArbVG).

# SOZIALPARTNEREREINIGUNG (2)

- **ArbeitnehmerInnenschutz konkretisiert:**
  - anwendbare Teile von ASchG und AIG gelten **unverändert**
  - Arbeitsinspektorat hat **kein Betretungsrecht** für private Wohnungen
  - Erarbeitung **Musterevaluierung** für Homeoffice-Arbeitsplätze
  - **Verpflichtende Unterweisung** der ArbeitnehmerInnen vor Beginn der Ausübung von Homeoffice zu den Erfordernissen der Arbeitsplatzgestaltung
  - Sozialpartner werden mit Arbeitsinspektorat **Leitfaden** entwickeln

# SOZIALPARTNEREREINIGUNG (3)

- **Unfallversicherungsschutz bleibt ausgeweitet:**
  - Übernahme der Corona-Regelung mit besserem Schutz als bisher kommt ins Dauerrecht (§ 175 Abs 1a, 1b ASVG)
  - „*Arbeitsunfälle sind auch solche Unfälle, die sich im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung am Aufenthaltsort der versicherten Person (Homeoffice) ereignen.*“
  - Schutz bei Unfällen iZm mit der Arbeit zu Hause
  - **bestimmte Wegunfälle:** zum Arzt, Kindergarten, Arbeit und Interessenvertretung, **nicht jedoch**, wenn Wohnung verlassen wird, Weg um Essen zu kaufen

# SOZIALPARTNEREREINIGUNG (4)

- **Aufwandersatz besser abgesichert:**

## **Arbeitsrechtlich:**

- ArbeitgeberIn ist verpflichtet, die für die Arbeit im Home-Office **erforderlichen digitalen Arbeitsmittel** (inkl. Datenverbindung) zur Verfügung zu stellen (entsprechend § 1014 ABGB)
- Soll mit eigenen Arbeitsmitteln der ArbeitnehmerInnen gearbeitet werden, **muss ein angemessener Kostenersatz** gezahlt werden.



# SOZIALPARTNEREREINIGUNG (5)

## Steuerrechtlich – vorerst befristet 2021 bis 2023

- **Kostenersatz** bis zu EUR 300 / Jahr steuerfrei
- Modell der Taggelder, für insgesamt maximal 100 Tage à 3 Euro steuerfrei
- Zahlt der Arbeitgeber weniger als 3 EUR je Tag, kann die Differenz als Werbungskosten geltend gemacht werden.
- Aufwendungen für digitale Arbeitsmittel, die das Pauschale übersteigen, sind auch weiterhin absetzbar.
- **Absetzbarkeit** ergonomischen Mobiliars (auch ohne eigenes Arbeitszimmer) bis zu 300 EUR je Jahr
- Anschaffungen aus 2020 können innerhalb des 300-Euro-Rahmens für 2021 abgesetzt werden.

# STAND DER DINGE

- **Sozialpartner seit 20.12. fertig**
- AK, ÖGB, WKO, IV: Einigung ist **Gesamtpaket** und nicht Summe von Einzelmaßnahmen
- **Regierungsbeschluss am 27.1.2021**
- Fazit: Sozialpartnereinigung wird vollinhaltlich umgesetzt. Abgabenrecht vorerst befristet bis 2023
- **Umsetzung bringt deutliche Verbesserung der Absicherung und Rahmenbedingungen!**

## REGELN ZU HOME-OFFICE SIND DA:

- Home-Office: nur freiwillig & schriftlich vereinbart
- Du kannst davon zurücktreten
- Du kannst bis zu 300€ steuerlich absetzen
- Home-Office-Pauschal: 3 €/Tag, max. 300 € im Jahr, steuer- und SV-frei
- Du bist im Home-Office dauerhaft unfallversichert



**Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!**