



Sehr geehrte Damen und Herren,

Ein Gesetzesentwurf zum **Homeoffice** wird in der nächsten Woche erwartet. Nach den aktuellen Informationen ist Folgendes erkennbar:

- Eine wirksame Homeoffice- Vereinbarung setzt eine **schriftliche** Übereinkunft voraus. Ob das Schriftformerfordernis konstitutive Wirkung haben soll, ist noch nicht bekannt.
- Für **freiwillige Betriebsvereinbarungen** über Homeoffice wird ein gesonderter Ermächtigungstatbestand in § 97 ArbVG geschaffen. Der Ermächtigungsumfang ist noch nicht bekannt.
- Vereinbarungen über die (vorzeitige) **Beendigung einer Homeoffice-Vereinbarung** sind zulässig. Unter welchen Parametern eine **Monatsfrist** für die vorzeitige Auflösung der Vereinbarung gesetzlich vorgesehen sein soll, kann den aktuellen politischen und behördlichen Aussendungen nicht entnommen werden.
- **Privilegierungen** des **Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes** werden auf Haushaltangehörige und sogar die Haustiere der Arbeitnehmer ausgedehnt.
- Das **ArbeitnehmerInnenschutzrechtgesetz** wurde nicht geändert. Nach herrschender Ansicht ist daher das Homeoffice keine Arbeitsstätte. Das Arbeitsinspektorat hat kein Betretungsrecht. Eine Evaluierung des Homeoffice wie bei einem Büroarbeitsplatz ist nicht vorgesehen. Den Arbeitgeber sollen aber Anleitungspflichten treffen. Die Selbstevaluierung durch den Arbeitnehmer ist angedacht.

- Die Unfallversicherungsschutzbestimmungen gem § 175 Abs 7 Z 7 ASVG bleiben weiter aufrecht. Ob und wieweit damit eine Ausdehnung des Versicherungsschutzes verbunden ist, ist strittig (Lehrmeinungen sind dazu sehr kontrovers und Judikatur liegt noch nicht vor).
- Arbeitsmittel: Grundsätzlich hat der Arbeitgeber (digitale) Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. Das soll PC/Laptop, Telefon und Datenverbindung sein. Setzt der Arbeitnehmer eigene Arbeitsmittel ein, hat er einen Anspruch auf eine angemessene, allenfalls pauschale Abgeltung.
- Steuerrecht: Betriebsmittel, die auch einer privaten Nutzung zugänglich sind, stellen einen Sachbezug dar, der zumindest befristet keine Lohnsteuerpflicht auslöst. Genaue Regelungen insbesondere zu Infrastrukturkosten sind noch nicht bekannt. Zahlt der Arbeitgeber eine pauschale Abgeltung, sind € 3,- pro Tag, höchstens aber € 300,- pro Jahr steuerfrei. Darüber hinausgehende Aufwendungen können vom Arbeitnehmer bis zu maximal € 300,- als Werbungskosten geltend gemacht werden. Für ergonomisches Mobiliar für zu Hause soll auch ein Betrag von € 300,- pA steuerlich absetzbar sein. Teurere Betriebsmittel können allenfalls als Werbungskosten geltend gemacht werden.
- Arbeitszeit: Die arbeitszeitrechtlichen Regelungen bleiben unverändert. Nach österreichischer Rechtslage genügt daher bei überwiegender Homeoffice-Arbeitsleistung eine Zeitsaldenaufstellung. Ob diese Regelung gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben standhält, ist mE fraglich, wird aber offensichtlich – soweit erkennbar – nicht thematisiert.
- Im Ergebnis: Vieles ist trotz der aktuellen Aussendungen noch undeutlich und harrt einer Klarstellung. Auf den Wortlaut des Gesetzes sind wir schon sehr gespannt.

Haben Sie noch Fragen? Wir stehen Ihnen sehr gerne zur Verfügung.



**Dr. Helmut Engelbrecht**  
h.engelbrecht@arbeitsrecht-wien.co.at  
Mobil 0664 432 286 0



**Mag. Maria Schedle**  
m.schedle@arbeitsrecht-wien.co.at  
Mobil 0699 194 301 94



**Mag. Alexander Noga**  
office@arbeitsrecht-wien.co.at  
Fon 01/513 444 1/13



**Dr. Linda Kreil**  
office@arbeitsrecht-wien.co.at  
Fon 01/513 444 1/13