



## Kolumne von Mag. Nevena M. Shotekova-Zöchling

*Rechtsanwältin – spezialisiert auf Unternehmensrecht,*

*Vertragsrecht und Gesellschaftsrecht*

E-Mail: [shotekova@advokat-wien.at](mailto:shotekova@advokat-wien.at), [www.robathin.at](http://www.robathin.at)

# Altes Homeoffice neu geregelt

Während der Coronapandemie erbringen viele Arbeitnehmer die anfallende Arbeitsleistung von zu Hause aus dem viel zitierten Homeoffice. Obwohl eine große Arbeitnehmer-Anzahl davon betroffen ist, hat sich bis dato nichts an der gesetzlichen Lage dazu geändert bzw. wurden keine Erleichterungen erlassen. Das soll sich mit dem neuen Entwurf des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) nun ändern, der einige – leider nicht besonders weitreichende – Änderungen vorsieht.

Mit der gesetzlichen Änderung sollen die arbeitsrechtlichen Bestimmungen über das Homeoffice erleichtert und an tatsächliche Gegebenheiten adaptiert werden. An erster Stelle steht die Vorgabe, dass Homeoffice nur im Einvernehmen zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer begründet werden kann. Die Arbeitserbringung im Homeoffice darf nicht einseitig durch den Dienstgeber angeordnet werden und der Dienstnehmer hat auch keinen Rechtsanspruch aufs Homeoffice.

Für den Eintritt der Homeoffice-Möglichkeit soll eine schriftliche Vereinbarung zwischen den Parteien abgeschlossen werden. Diese Vereinbarung kann nun unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist aus wesentlichem Grund in der Sphäre des Dienstnehmers oder Dienstgebers widerrufen werden.

Da beim Homeoffice die Arbeitsleistung von zuhause bzw. von einem Privathaushalt erbracht wird, gilt diese für die Dauer der Homeoffice-Tätigkeit als auswärtige Arbeitsstelle. Diese Regelung hat Bedeutung für Versicherungsbestimmungen, etwaige Unfälle währenddessen etc. Unfälle im Homeoffice im Zusammenhang mit der auszuübenden Beschäftigung gelten auch in Zukunft als Arbeitsunfälle.

Was zuhause bzw. im Privathaushalt nicht gilt bzw. erfüllt sein muss, sind die Sondervorschriften bzw. die arbeitsstättenbezogenen Arbeitsschutzvorschriften, wie gesetzlich vorgegebene Raumtemperatur, Belichtung und Emissionen.

Wichtig ist ferner, dass das Arbeitszeitgesetz (AZG) und das Arbeitsruhegesetz (ARG) weiterhin uneingeschränkt zur Anwendung kommen. Das war bis dato nicht eindeutig geregelt, sodass die dadurch neu geschaffene Klarheit nun zu begrüßen ist.

Im AZG soll nun ausdrücklich geregelt werden, dass eine Beschäftigung des Dienstnehmers „in seiner eigenen Wohnung oder sonst außerhalb des Betriebs“ als Arbeitszeit gilt. Arbeitsstättenbezogene Arbeitsschutzvorschriften sollen hingegen nicht für Arbeiten im Privathaushalt gelten. Trotzdem sollen Themen wie z.B. Belichtung und Raumtemperatur in der Arbeitsplatzevaluierung zu berücksichtigen sein.

Steuerlich gilt nun, dass ganztägiges Homeoffice begünstigt wird: Der Dienstgeber kann im Zeitraum 2021 bis 2023 bis zu drei Euro pro Homeoffice-Tag und bis zu 300 Euro im Kalenderjahr steuerfrei dazu leisten (Homeoffice-Pauschale). Falls der Dienstgeber davon Abstand nimmt, oder die Pauschale nicht ausgeschöpft wird, kann der Dienstnehmer die Differenz in seiner Arbeitnehmerveranlagung geltend machen.

Bei Anschaffungen von ergonomisch geeignetem Mobiliar gilt nun, dass diverse Einrichtungsgegenstände mit bis zu 300 Euro pro Jahr steuerlich abgesetzt werden können – und zwar auch ohne Vorhandenseins eines steuerlich anerkannten Arbeitszimmers. Allerdings müssen dafür mindestens 26 Homeoffice-Tage pro Jahr erbracht werden.