

[Kanzlei](#)[Aktuelles](#)[Fachgebiete](#)

COVID-19 HR/Arbeitsrecht Neuerungen bei Homeoffice und Kurzarbeit

Sehr geehrte Damen und Herren,
Liebe Alle,

fast ein Jahr nach dem ersten Lockdown ist das lang erwartete «Homeoffice-Gesetz» am 16.02.2021 zur Begutachtung im Nationalrat eingelangt. Voraussichtlich wird dieses mit April in Kraft treten. Des Weiteren wird die «Corona Kurzarbeit» ein weiteres Mal – um drei Monate – bis Ende Juni verlängert. Gerne haben wir die geplanten Neuerungen in unserem Newsletter für Sie zusammengefasst. Zudem finden Sie einen kurzen Exkurs zum ebenso aktuellen Thema Impfpflicht am Arbeitsplatz.

„Neuigkeiten“ betreffend das Homeoffice

Das Arbeiten im Homeoffice gewann durch die COVID-19 Pandemie (wenn auch zwangsläufig) immens an Bedeutung. Mangels spezifischer, gesetzlicher Regelungen ist derzeit behelfsmäßig auf die allgemeinen arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen zurückzugreifen. Gegenüber der bisher gelebten Praxis bringt zwar auch das geplante „Homeoffice-Gesetz“ inhaltlich nicht viel Neues, sorgt aber für bessere Rechtssicherheit. Im Folgenden die wichtigsten Änderungen (die allerdings noch nicht final beschlossen wurden; der finale Gesetzesbeschluss ist daher noch abzuwarten):

1. Arbeitsvertragliche Neuerungen

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) wird künftig die arbeitsvertraglichen Bestimmungen zum Homeoffice regeln. Der zu diesem Zweck einzuführende § 18c betrifft folgende Punkte:

- **Erstmalige, gesetzliche Definition** (wobei das Verständnis von Homeoffice im Grunde gleichbleibt): *„Arbeit im Homeoffice liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer Arbeitsleistungen in der Wohnung erbringt“*. Der Begriff „Wohnung“ umfasst dabei auch den Nebenwohnsitz oder die Wohnung eines nahen Angehörigen oder Lebensgefährten.
- **Schriftliche Homeoffice-Vereinbarung:** Homeoffice muss, wie bisher, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Es wird daher (mit wenigen Ausnahmen) nach wie vor kein Recht auf Homeoffice gegeben, ebenso wenig die Verpflichtung, über einseitige Anordnung des Dienstgebers im Homeoffice tätig zu werden. Neu ist allerdings, dass die Homeoffice-Vereinbarung in allen Branchen nun schriftlich zu treffen ist (Schriftformgebot), was bis dato nur in wenigen Kollektivverträgen vorgesehen war. Zudem ist auch die Vereinbarung eines einseitigen Weisungsvorbehalts zugunsten des Arbeitgebers nicht zulässig.
- Wie bisher hat der Arbeitgeber grundsätzlich die **„erforderlichen digitalen Arbeitsmittel bereitzustellen“**. Darunter sind jedenfalls die erforderliche IT-Hardware (etwa Computer oder Laptop) und die Datenverbindung zu verstehen. Durch Einzel- oder Betriebsvereinbarung kann davon abgewichen werden, wenn der Arbeitgeber angemessenen und erforderlichen **Kostenersatz** leistet. Eine pauschalierte Abgeltung ist möglich. Dies kann in Form eines „New Work Pauschales“ oder uE eben auch im Rahmen des All-ins vereinbart werden (Gesetzesentwurf und Erläuterungen sprechen dem jedenfalls nicht entgegen).
Für Inanspruchnahme der Steuerfreiheit eines Homeoffice-Pauschales (i.H.v. max. 300 Euro pro Jahr; siehe Details unten), wäre die Homeoffice-Pauschale allerdings zumindest betragsmäßig festzulegen (und im Lohnkonto gesondert auszuweisen). Als (steuerbarer) Bezug gilt nur der über das Homeoffice-Pauschale hinausgehende Betrag.
- **Auflösung der Homeoffice-Vereinbarung:** Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann die getroffene Homeoffice-Vereinbarung von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Monatsletzten aufgelöst werden. Als wichtiger Grund gelten etwa wesentliche Veränderungen der betrieblichen Erfordernisse oder der Wohnsituation des Arbeitnehmers.

2. Regelung durch Betriebsvereinbarung

Durch den neuen Betriebsvereinbarungstatbestand des § 97 Abs 1 Z 27 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) dürfen **Rahmenbedingungen für Arbeit im Homeoffice** durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Dazu gehören (ähnlich wie bei Reisekosten) vor allem Fragen des (pauschalen) Kostenersatzes (z.B. die Festlegung des pro Homeoffice-Tag zustehenden Betrags). Die Homeoffice-Regelung selbst ist allerdings mittels Einzelvereinbarung zu treffen.

3. Schäden im Homeoffice

Auch das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG) wird für die Tätigkeit im Homeoffice angepasst. Wird dem Dienstgeber durch im gemeinsamen Haushalt mit dem Dienstnehmer lebende Personen oder durch ein im Haushalt lebendes Tier im Zuge von Arbeiten im Homeoffice ein Schaden zugefügt, ist der Schaden dem Dienstnehmer zuzurechnen. Die Haftungsbegünstigungen zu Gunsten des Dienstnehmers sind nunmehr auch dann einschlägig, wenn dem Dienstgeber ein Schaden (etwa an den zur Verfügung gestellten digitalen Betriebsmitteln) durch **Haustiere** oder **im gemeinsamen Haushalt lebende Personen** entsteht.

„Neuigkeiten“ betreffend das Homeoffice

4. Arbeitsunfälle iZm Homeoffice

Durch Anpassungen im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) wird eine unfallversicherungsrechtliche Gleichbehandlung der Arbeit im Homeoffice mit jener direkt in der Arbeitsstätte sichergestellt. Dies wurde bereits bisher vertreten, nun aber explizit festgelegt. Geschützt werden (anders als zunächst angedacht) auch Wege des Dienstnehmers, die zur Befriedigung lebensnotwendiger Bedürfnisse in der Nähe der Wohnung dienen – ebenso die Befriedigung der Bedürfnisse selbst. Also gilt etwa auch ein Unfall, der sich beim Gang in der Mittagspause von der Wohnung in den Supermarkt ereignet, als Arbeitsunfall. Dasselbe gilt für Wege zu oder von der **Kinderbetreuungseinrichtung, Tagesbetreuung oder Schule**.

5. Steuerrechtliche Änderungen

Auch das Einkommensteuergesetz (EStG) erfährt Anpassungen an die Arbeit im Homeoffice. Diese Anpassungen gelten aber **nur drei Jahre** und treten mit 1. Jänner 2024 wieder außer Kraft.

- Die **Zurverfügungstellung digitaler Arbeitsmittel** durch den Arbeitgeber stellt jedenfalls **keinen steuerbaren Sachbezug** beim Arbeitnehmer dar.
- Beträge, die der Arbeitgeber zur Abgeltung von Kosten aus der Homeoffice-Tätigkeit bezahlt (insbesondere, weil er keine oder nicht alle digitalen Arbeitsmittel zur Verfügung stellt), sollen **für höchstens 100 Tage im Kalenderjahr bis zu maximal drei Euro pro Homeoffice-Tag** (= 300 Euro pro Jahr) im Wege eines **Homeoffice-Pauschales steuerfrei** ausbezahlt werden können. Jener Betrag, der die Obergrenze überschreitet, stellt einen steuerpflichtigen Bezug dar.

Das ausbezahlte Homeoffice-Pauschale muss nicht mit den im jeweiligen Monat tatsächlich geleisteten Homeoffice-Tagen übereinstimmen und kann auch monatlich pauschal ausbezahlt werden. Mit Blick auf das Kalenderjahr muss der Arbeitgeber allerdings sicherstellen, dass der steuerfrei belassene Betrag letztlich mit den tatsächlich geleisteten Homeoffice-Tagen übereinstimmt (z.B. werden jeden Monat 30 Euro an Homeoffice-Pauschale gewährt, wobei für jeden Homeoffice-Tag 3 Euro zustehen sollen; dies würde genau 10 Homeoffice-Tagen/Monat entsprechen, allerdings können sich diese insg. 120 Homeoffice-Tage auch anders auf die Monate verteilen, obwohl die Auszahlung pauschal auf 10 Homeoffice-Tage/Monat ausgelegt ist; steuerfrei ausbezahlt werden kann die Pauschale außerdem nur für max. 100 Tage).

Leistet der Arbeitgeber im Zuge des Homeoffice-Pauschales weniger als drei Euro pro Homeoffice-Tag (z.B. 2,50 Euro), kann der (außerhalb eines Arbeitszimmers tätige; siehe unten) Arbeitnehmer den Differenzbetrag für jeden geleisteten Homeoffice-Tag als (zusätzliche) Werbungskosten geltend machen (z.B. 21 Euro bei 42 Homeoffice-Tagen à 2,50 (Differenz von 0,5 Euro x 42)).

- Arbeitnehmer sollen Ausgaben für die ergonomische Einrichtung ihres Homeoffice-Arbeitsplatzes außerhalb eines Arbeitszimmers (abschließend: Schreibtisch, Drehstuhl, Beleuchtung) **bis zu einem Betrag von 300 Euro pro Jahr** ohne Anrechnung auf das Werbungskostenpauschale **als Werbungskosten geltend machen** können. Vorausgesetzt werden dafür laut Gesetzesentwurf allerdings mind. 42 Homeoffice-Tage pro Jahr. Dies soll bereits für das Veranlagungsjahr 2020 gelten, wobei für 2020 und 2021 der Betrag von 300 Euro auf jeweils 150 aufgeteilt wird (Überschreibungsbeträge können bis 2023 berücksichtigt werden).

Sofern ein steuerlich anerkanntes Arbeitszimmer vorliegt, ist diese Regelung (sowie jene zur Geltendmachung von zusätzlichen Werbungskosten, weil der Arbeitgeber den 3-Euro-Maximalbetrag beim Homeoffice-Pauschale nicht ausschöpft) nicht anzuwenden. Kosten aus der Nutzung des Arbeitszimmers einschließlich der Einrichtungsgegenstände können nämlich (wie auch schon bisher) als Werbungskosten eines steuerlich anerkannten Arbeitszimmers geltend gemacht werden.

Verlängerung der Kurzarbeit

Kurzarbeit ist die vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit und des Arbeitsentgelts. Sie begleitet uns bereits seit vergangenem Jahr und wurde eingesetzt, um massive Kündigungswellen trotz COVID-19 Pandemie hintanzuhalten und trotzdem die Liquidität der Unternehmen zu sichern. Die sog. Corona Kurzarbeit wird nun ein weiteres Mal um drei Monate bis **Ende Juni** verlängert (**Phase 4**). Allerdings ergeben sich nur geringfügige Änderungen, da sie im Wesentlichen zu den gleichen Bedingungen wie Phase 3 weitergeführt werden soll:

- **Mindestarbeitszeit beträgt grundsätzlich 30 %**

Die Arbeitszeit kann auf bis zu 30 Prozent der normalen Arbeitszeit reduziert werden. Ausnahmen davon sind möglich. So kann in Branchen, die aufgrund eines behördlich angeordneten Lockdowns geschlossen bleiben müssen (etwa Hotel- und Gastgewerbe) die Arbeitszeit sogar auf 0 % gekürzt werden.

- **Nettoersatzraten von 80 % bis 90 % bleiben unverändert**

Der Arbeitnehmer erhält (unabhängig von den monatlich tatsächlich geleisteten Stunden) bei einem Bruttoentgelt vor Kurzarbeit

- in der Höhe von EUR 1.700,- **90 %**,
- zwischen EUR 1.700,- und EUR 2.685,- **85 %**
- und darüber **80 %**

des **bisherigen Nettoentgelts** („Nettoersatzrate“). Die Mehrkosten, die dem Arbeitgeber dadurch entstehen (wenn etwa die Arbeitszeit auf 30 % reduziert wird und dennoch 80 % des Entgelts bezahlt werden müssen), ersetzt das AMS in Form der **Kurzarbeitsbeihilfe**.

- **Stärkerer Fokus auf Aus- und Weiterbildung in Phase 4**

Die ausgefallenen Arbeitsstunden können für Weiterbildungen genutzt werden. Die Weiterbildungskosten werden vom AMS weiterhin gefördert und sollen nun stärker forciert werden. Betriebe bekommen 60 Prozent der Ausbildungskosten zurückerstattet, wenn sie ihre Beschäftigten weiterbilden lassen.

Exkurs zur Impfpflicht

In Österreich gibt es keine generelle Impfpflicht. Impfungen sind daher grundsätzlich freiwillig. Die Frage, ob nun aber der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer selbst zu einer Impfung verpflichten kann oder nicht, ist nicht eindeutig geklärt und muss jeweils im Einzelfall geprüft werden.

Generell lässt sich aber sagen, dass den Arbeitgeber im Hinblick auf seine Arbeitnehmer eine arbeitsrechtliche **Fürsorgepflicht** trifft. Darunter fällt auch der Schutz der Gesundheit und des Lebens. Zudem kann der Arbeitgeber auch Dritten gegenüber zum Schutz verpflichtet sein (etwa Patienten oder Kunden). Daraus ließe sich durchaus eine Pflicht des Arbeitgebers ableiten, Impfungen zu unterstützen bzw. anzubieten.

Fraglich ist aber, ob der Arbeitgeber dies im Streitfall auch einseitig anordnen kann. Letztlich treffen hier nämlich verschiedene Interessen bzw. Grundrechte aufeinander: das Erwerbsinteresse des Arbeitgebers einerseits sowie die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers andererseits. Wie so häufig im Arbeitsrecht kommt es hier auf eine **Interessenabwägung** an bzw. darauf, ob die Interessen des Arbeitgebers oder jene des Arbeitnehmers überwiegen. Eine Rolle bei der Beurteilung spielen jedenfalls auch die vom Arbeitnehmer konkret ausgeübten Tätigkeiten sowie die damit verbundenen Bedingungen (Gefährdungsrisiko für die Kollegen, (körpernaher) Kontakt mit Dritten; Einsatz des Arbeitnehmers an Orten, an denen Impfnachweis verlangt wird usw.). Zu berücksichtigen wäre dabei auch, ob der Arbeitgeber seine Interessen auch anderweitig wahren kann (etwa durch zusätzliche Schutzvorkehrungen, anderweitigen Einsatz des Arbeitnehmers usw.). Eine finale Entscheidung ist daher vom Einzelfall abhängig und häufig diffizil. Unbefriedigender Weise liegt die Verantwortung aber letztlich beim Arbeitgeber. Eine rechtmäßige Anordnung kommt uE nur dann in Frage, wenn die Interessen des Arbeitgebers oder der übrigen Arbeitnehmerschaft und Dritten eindeutig überwiegen. Das wäre dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer z.B. keine zwingenden (gesundheitlichen) Gründe gegen die Impfung anführen kann und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ohne eine erfolgte Impfung überhaupt nicht mehr einsetzen könnte. Dies wäre vorab jedenfalls umfassend zu eruieren und sollte nachvollziehbar dokumentiert sein. Überwiegen die Interessen des Arbeitgebers und verweigert der Arbeitnehmer die Impfung, könnte dies auch eine Kündigung nach sich ziehen.

Wir hoffen, dass wir Ihnen mit diesem Newsletter einen hilfreichen Überblick über die wichtigsten arbeitsrechtlichen Themen im Frühjahr verschaffen konnten. Selbstverständlich halten wir Sie bei allfälligen Änderungen und Neuerungen up-to-date.

Gerne stehen wir für Rückfragen jederzeit für Sie zur Verfügung!

Bleiben Sie gesund & beste Grüße,

Dr. Jana Eichmeyer & Dr. Karolin Andréewitch

Hinweis: Diese Kurzstellungnahme stellt lediglich eine generelle Information und keineswegs eine Rechtsberatung von E+H Eisenberger + Herzog Rechtsanwalts GmbH dar. Diese Kurzstellungnahme kann eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. E+H Eisenberger + Herzog Rechtsanwalts GmbH übernimmt keine Haftung, gleich welcher Art, für Inhalt und Richtigkeit dieser Kurzstellungnahme.



Dr. Jana Eichmeyer
Partnerin
+43 676 836 47 307
j.eichmeyer@eh.at



Dr. Karolin Andréewitch
Rechtsanwältin
+43 676 836 47 321
k.andreewitch@eh.at

Ihr (rechts-)sicherer
Weg durch die Coronaviruskrisis
mit E+H



Wienerbergstraße 11, 1100 Wien | Österreich | T: +43 1 606 36 47, F: +43 1 606 36 47-58 |
office@eh.at | www.eh.at