

Homeoffice transparent gestalten

Seit Ausbruch der Corona-Pandemie wünschen sich viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine gesetzliche Regelung zum Homeoffice. Oft wurde darüber diskutiert, ob Arbeitnehmer ein Recht auf das Arbeiten von zu Hause haben, oder ob gar eine Verpflichtung dazu besteht. Nun hat der Nationalrat am 25. März 2021 ein Homeoffice-Paket beschlossen, dessen Bestimmungen am 1. April 2021 in Kraft getreten sind.

Gesetzliche Bestimmungen

Mit der Novelle wird klargestellt, dass die Arbeit im Homeoffice einer vertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedarf. Wesentlich ist, dass Homeoffice eine Abweichung vom Arbeitsvertrag darstellt und daher nur im *Einvernehmen* vereinbart werden kann.

Gesetzlich wurden lediglich einige Mindeststandards festgelegt:

- Eine etwaige Homeoffice-Vereinbarung kann aus einem wichtigen Grund unter Einhaltung einer Frist von einem Monat aufgelöst werden. Folglich ist eine fristlose Beendigung unzulässig.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer die erforderlichen Arbeitsmittel, wie PC/Laptop oder Handy, zur Verfügung zu stellen. Durch eine entsprechende Vereinbarung kann jedoch eine abweichende Regelung getroffen werden.
- Auch im Homeoffice sollen Arbeitnehmer- und Unfallversicherungsschutz gewährleistet werden. Es wird aber klargestellt, dass die Organe der Arbeitsinspektion nicht berechtigt sind, einen Arbeitsplatz in der Wohnung des Arbeitnehmers zu prüfen. Als Arbeitsunfälle wurden auch solche Unfälle definiert, die sich im zeitlichen und ursachlichen Zusammenhang mit der Arbeitsleistung im Homeoffice ereignen.

Die somit vorliegende Novelle sieht weder einen *Anspruch* auf Homeoffice noch ein einseitiges *Weisungsrecht* des Arbeitgebers vor. Da im Normalfall Arbeitsleistungen, die außerhalb der Betriebsstätte erbracht werden, nicht in Arbeitsverträgen geregelt sind, schafft eine entsprechende Homeoffice-Vereinbarung Klarheit und Rechtssicherheit im Arbeitsalltag für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Homeoffice als betriebliche Übung

Beachtet werden muss, dass ohne eine schriftliche Vereinbarung die Gefahr besteht, dass ein Arbeits-

vertrag einseitig – und zwar durch ein wiederholtes Verhalten einer Vertragspartei – geändert bzw. ergänzt wird.

In der Praxis kommt es durch eine gleichförmige Verhaltensweise des Arbeitgebers, welche dieser wiederholt gegenüber der gesamten Belegschaft oder einer Gruppe von Arbeitnehmern setzt, zu einer Einräumung von zusätzlichen Ansprüchen. Schließlich führt eine solche Verhaltensweise zu einer konkludenten Ergänzung der einzelnen Arbeitsverträge. Man spricht von einer *betrieblichen Übung*. Eine so entstandene betriebliche Übung kann nicht nur zum Anspruch auf bestimmte Leistungen führen, sondern auch die Duldung bestimmter Verhaltensweisen begründen. Problematisch ist weiters, dass eine einmal entstandene betriebliche Übung nicht ohne weiteres beendet oder geändert werden kann und auch für neuereintretende Arbeitnehmer gilt.

Mit einer Homeoffice-Vereinbarung soll daher auch sichergestellt werden, dass aus einer solchen Verhaltensweise eben *kein* dauerhafter Anspruch entsteht.

Ein Teil der Novelle tritt rückwirkend mit dem 1. Jänner 2021 in Kraft und bringt gewisse steuerliche Aspekte mit sich. Die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten digitalen Arbeitsmittel gelten nicht als Teil des Entgelts und sind somit nicht steuerpflichtig. Hat der Arbeitnehmer aber seine eigenen Arbeitsmittel verwendet und dafür eine Abgeltung für die Kosten vom Arbeitgeber erhalten, so sind die Zahlungen an den Arbeitnehmer bis zu EUR 300,00 pro Jahr (Homeoffice-Pauschale) ebenso steuerfrei. Unabhängig davon besteht die Möglichkeit bestimmte Kosten im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung geltend zu machen.

Gerne beraten wir Sie bei der Gestaltung einer entsprechenden Vereinbarung, damit klare Rechtsverhältnisse bei der Arbeitsleistung im Home-Office gewährleistet sind.

DIE AUTOREN



Mag. Tino Enzi
Arbeitsrecht,
Gesellschaftsrecht und
M&A, Compliance
E: tino.enzi@hsp.law
W: <http://www.hsp.law/>



Mag. Maryana Melnyk
Gesellschaftsrecht und
M&A, Einwanderungsrecht
E: maryana.melnyk@hsp.law
W: <http://www.hsp.law/>