Österreichischer Städtebund

Rathaus, 1082 Wien

Telefon +43 (0)1 4000 89980
Fax +43 (0)1 4000 7135
post@staedtebund.gv.at
www.staedtebund.gv.at

DVR 0656097 | ZVR 776697963

Unser Zeichen:
05-80-(2021-0253)

bearbeitet von:
Dr. Schmid/Mikulik

elektronisch erreichbar:
johannes.schmid@staedtebund.gv.at

Stellungnahme HomeOffice Maßnahmenpaket

Bundesministerium für Arbeit
Taborstraße 1-3
1020 Wien

per e-Mail:

ii9@bma.gv.at
begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

per e-mail an die Zustellungsbevollmächtigten der Parlamentsklubs:

- august.woeginger@parlament.gv.at
- pamela.rendi-wagner@parlament.gv.at
- herbert.kickl@parlament.gv.at
- sigi.maurer@gruene.at
- beate.meinl@neos.eu

Wien, am 19. Februar 2021

Österreichischer Städtebund, Stellungnahme zum Homeoffice Maßnahmenpaket (Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, das Arbeitsinspektionsgesetz 1993, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz und das Einkommensteuergesetz 1988 geändert werden)

Österreichischer Städtebund

Sehr geehrte Damen und Herren!

Zu dem vom 15. Februar 2021 übermittelten **Homeoffice Maßnahmenpaket 2021** (GZ.: 2021-0.113.237) des Bundesministeriums für Arbeit Schreiben betreffend „ *Stellungnahme zum Homeoffice Maßnahmenpaket* (*Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, das Arbeitsinspektionsgesetz 1993, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz und das Einkommensteuergesetz 1988 geändert werden*)“ nimmt der Österreichische Städtebund wie folgt Stellung.

Der Österreichische Städtebund bedankt sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme zur gegenständlichen Verordnungsnovelle und darf hierzu wie folgt, anmerken:

I.) Allgemeines

Vorweg darf die äußerst kurze Begutachtungsfrist auf das heftigste kritisiert werden. Der Verfassungsdienst der Republik Österreich betont immer wieder die Notwendigkeit der Festsetzung angemessener Fristen für die Begutachtung der Entwürfe von Bundesgesetzen und Verordnungen. Wenige Tage sind definitiv nicht angemessen. In dieser kurzen Zeit von dreieinhalb Werktagen ist eine seriöse, alle Aspekte des Themas umfassende Begutachtung schlichtweg unmöglich.

Es darf weiters darauf aufmerksam gemacht werden, dass es durch die Zurverfügungstellung der Arbeitsmittel bzw. durch die Bezahlung einer angemessenen Pauschale zu einem beachtlichen finanziellen Mehraufwand für die Arbeitgeber kommt. Außerdem führt die Verpflichtung, die Home-Office-Tage und

die Höhe der Pauschale im Lohnkonto anzuführen, zu zusätzlichem Lohnverrechnungsaufwand.

II.) Zu den einzelnen Bestimmungen

I. Gesetzliche und vertraglich auszugestaltende Grundlage - § 18c AVRAG (Art 1 und 2)
Vorwiegend beschreibt § 18c die bereits herrschende Rechtslage. Einige Klarstellungen wären wünschenswert:

§ 18c AVRAG, **Abs 1**:
Die Definition von Home Office beinhaltet nur, dass der Arbeitnehmende (AN) Arbeitsleistungen in der Wohnung erbringt. Die Materialien meinen aber auch Nebenwohnsitze des AN und Wohnungen von lebensnahen Personen. Das Abstellen auf die Wohnung scheint dabei etwas kurz gegriffen, da Home-Office nicht nur in einer Wohnung stattfinden kann, sondern durchwegs weiter disloziert stattfindet.
Wünschenswert erscheint daher eine Negativdefinition iSv:

„Arbeit im Homeoffice liegt vor, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in seinem privaten Wohnbereich oder sonst außerhalb des Betriebs erbringt…“

Klargestellt sollte auch sein, dass es sich dabei nicht um Zeiten der Rufbereitschaft, einer Dienstreise, von Außenterminen oder andere typischerweise außerhalb der Betriebsstätte erbrachter Leistungen (Baustellen, Reinigungsarbeiten, Kundenbesuche, Vor-Ort-Dienstleistungen) handelt und daher eine weitgehende Parallelisierung mit § 2 Abs 2 AZG eintritt:

„…und es sich dabei nicht um typischerweise mit der Art der Arbeitserbringung in Zusammenhang stehenden Abwesenheiten vom Arbeitsort, Zeiten der Rufbereitschaft, Wegzeiten, dienstlich notwendigen Reisen oder Außenterminen handelt.“

Abs 2:
Das Schriftlichkeitsgebot der Homeofficeregelung ist zu begrüßen. Das Fehlen des Erfordernisses der Schriftlichkeit führt nach den Materialien nicht zur Nichtigkeit der Vereinbarung. Es wäre festzuhalten, wen die Beweislast für das Zustandekommen der Regelung trifft.

Abs 3:
Die dahinterstehende Absicht ist missverständlich:

§ 18c Abs 3 AVRAG neu stellt auf die Übergabe digitaler Arbeitsmittel „gegebenenfalls" ab, was einen weiten Interpretationsspielraum öffnet. Durch Vereinbarung kann abgewichen werden, wenn der AG die angemessenen und erforderlichen Kosten trägt, was auch pauschaliert werden kann. Eine Kostentragungspflicht des Arbeitgebers wurde damit nicht direkt definiert, sondern nur für die Arbeitsmittel (das sind „Hardware" wie Laptop, Drucker etc.) festgehalten. Es ergibt sich bereits aus anderen arbeitsrechtlichen Quellen, das der Arbeitgeber die Betriebsmittel bereitzustellen hat (§ 1157 Abs 1 ABGB und § 18 Abs 1 ABGB).

Fraglich bleibt der Ersatz von Miete, Strom, Internet, Druckerpapier usw. Hier wäre eine Klarstellung wünschenswert, die nicht nur in den Materialien auf „Datenverbindungen" verweist: Ist der AN nach dem Willen des Gesetzgebers auf den steuerlichen Ersatz verwiesen, oder hat er einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber? Es wäre vollständiger, zur Art des Kostenersatzes und zu dessen Höhe etwas zu regeln.

Folgende Regelung wäre uEn vorstellbar:

„(3) Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die für das regelmäßige Arbeiten im Homeoffice erforderlichen Arbeitsmittel bereitzustellen.

1. Unter Arbeitsmittel sind im Homeoffice ebenso die für die Arbeitserbringung notwendigen Auslagen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin an laufenden anteiligen Unterhaltskosten für den privaten Arbeitsbereich, insbesondere Datenverbindungen, Strom, Heizkosten und für die Arbeitserbringung notwendiges Verbrauchsmaterial, zu verstehen.

2. Nicht unter die Arbeitsmittel zu zählen sind die Möblierung und Innenausstattung der vom Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin zur Erbringung der Leistungen im Homeoffice verwendeten Räumlichkeiten.
3. Es kann vereinbart werden, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die angemessenen und erforderlichen Kosten für die von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer für die Erbringung der Arbeitsleistung zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel trägt.
4. Die Aufwände und Kosten sollen pauschaliert abgegolten werden."

Abs 4:
Da es sich nicht um arbeitsrechtliche Entlassung- oder Austrittsgründe wie in den §§ 26 und 27 AngG handelt und die Homeofficevereinbarung uEn das Schicksal des Hauptvertrages (Arbeitsvertrag) teilt, ist ein Grund zur Auflösung sehr begrüßenswert, da Vereinbarungen so nicht einfach von einer Seite beendet werden können. Es fehlt aber an Vergleichswerten, welche Gründe dies bei einer arbeitsrechtlichen Nebenvereinbarung sein können und bleibt damit den Vertragsparteien überlassen, solche Gründe zu finden. Fallkonstellationen wären daher anzuführen, bspw.:

„(4) Die Vereinbarung kann von einer Arbeitsvertragspartei bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum Letzten eines Kalendermonats gelöst werden. Als wichtige Gründe gelten insbesondere:
1. Wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin den vereinbarten pauschalierten Aufwandsersatz nicht bezahlt;
2. wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin wieder in der vereinbarten Betriebsstätte verrichtet haben möchte oder der betriebliche Ablauf dies erfordert;
3. wenn der körperliche und psychische Gesundheitszustand des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin eine Arbeitsleistung an der vereinbarten Betriebsstätte tunlicher erscheinen lassen."

§ 97 Abs 1 Z 27 ArbVG
Es wird die Frage aufgeworfen, weswegen die betriebliche Homeofficevereinbarung „nur" zu den freiwilligen Betriebsvereinbarungen zu zählen ist. Da es sich dabei um einen wichtigen sozialpolitischen Schritt handelt

und die unverkennbare Gemengelage zwischen Privatsphäre und Arbeitssphäre hier verschwimmen kann, und hier Art 8 und 9 EMRK und § 1 DSG betroffen sein können. Ein probates Mittel dazu, ist die Einbindung der betrieblichen Interessensvertretung. Es wäre eine Verankerung bei den Betriebsvereinbarungen mit ersetzbarer Zustimmung nach *§ 96 a Abs 1 ArbVG* systematisch nachvollziehbarer, geht es doch gerade auch hier um die Themen der Privatsphäre der AN.

Zwar verweisen die Materialien auf die Notwendigkeiten nach §§ 96 bzw 96a ArbVG, da aber regelmäßig Kontrollen durch den AG im Privatbereich durch Homeoffice sehr einfach möglich sind, wäre eine Verlagerung gleich nach § 96a ArbVG effizienter, da eine Vereinbarung nach § 97 Abs 1 Z 27 ArbVG neu ansonsten nur ganz Grundlegendes regeln kann und zumeist sowieso eine Vereinbarung iSd § 96a ArbVG mitbringen muss.

II. Steuerliche Homeoffice-Pauschale, Änderungen im EStG (Art 7)

Die Steuerfreiheit einer Home-Office-Pauschale bis EUR 300 p.a. ist eine grundlegende Basis, beträgt aber umgerechnet einen vergleichsweise niedrigen Betrag von EUR 25 pro Monat. Dies birgt die Gefahr, dass sich Arbeitgeber ausschließlich am steuerfreien Betrag orientieren.

Die zusätzlich möglichen Werbungskosten von EUR 300 p.a. sind dann als adäquat anzusehen, wenn der Arbeitgeber die Betriebsmittel stellt und der Arbeitnehmer lediglich eigene Zukäufe (bspw. Bürostuhl) machen musste. Muss die IT-Einrichtung ebenso vom AN gestellt werden ist der Betrag im Vergleich zu dzt Marktpreisen sehr gering gegriffen.
Die Aufteilung des ersten Betrags auf zwei Jahre ist als Botschaft fraglich, da die meisten Anschaffungen für Arbeitnehmer in den Jahren 2020 und 2021 erfolgten. Der Betrag sollte auch für 2020 und 2021 voll auszuschöpfen sein, auch wenn eine Übertragbarkeit in die folgenden Steuerjahre gegeben ist.

III. Sozialversicherungsrechtliche Klarstellungen inkl. Befugnisse des Arbeitsinspektorates und DHG (Art 3, 4, 5 und 6)

Diese spiegeln den bisherigen und bewährten Rechtsbestand wider und sind als Klarstellungen notwendig. Die Evaluierung und Erfahrungswerte nach Überprüfungen werden zeigen, welcher Anpassungsbedarf hier nach Evaluation bestehen kann.

Österreichischer Städtebund

Eine Ausfertigung dieser Stellungnahme wird gleichzeitig an die Adresse begutachtungsverfahren@parlament.gv.at übermittelt.

Mit freundlichen Grüßen

OSR Mag. Dr. Thomas Weninger, MLS
Generalsekretär