



**vienna
business
districts**

Web-Seminar: Home Office - Rechte und Pflichten von Unternehmen

06. Mai 2021

Agenda

Begrüßung und Vorstellung der VBDs

- Ing. Mag. Andrés Peña, Vienna Business District SÜD

Homeoffice: Arbeitsrechtlicher Teil

- Mag. Natascha Baumann, MA – Wirtschaftskammer Wien

Homeoffice: Steuerrechtlicher Teil

- Mag. Katharina Rohowsky – Wirtschaftskammer Wien

- **Kooperation: Wirtschaftskammer Wien, Wirtschaftsagentur Wien, Stadtteilplanung und Flächenwidmung-Stadt Wien**
- **VBDs betreuen insgesamt 5.200 Betriebe**
- **Büros direkt in Industrie- und Betriebsgebieten angesiedelt**

District NORD
19 20 21 22

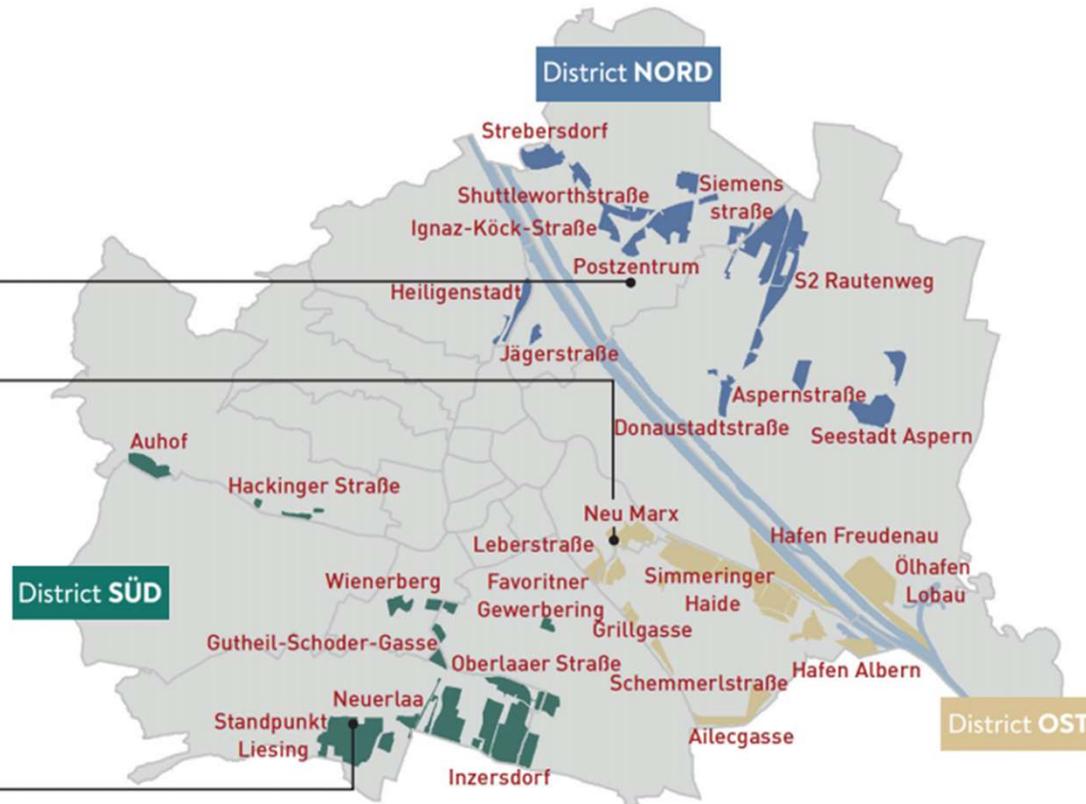
District Manager:
MMag. Michael Maritschnegg
22., Puchgasse 1/TOP 6
T 01 353 04 19 20
E michael.maritschnegg@viennabusinessdistricts.at

District OST
2 3 11

District Managerin:
Mag. [FH] Marion Klínger-Hanzlovsky, MSc
3., Maria-Jacobi-Gasse 2/MQM 1/1, Stock
T 01 353 17 10 20
E marion.klenger-hanzlovsky@viennabusinessdistricts.at

District SÜD
10 12 14 23

District Manager:
Ing. Mag. Andrés Peña
23., Perfektastraße 87/9
T 01 236 77 15
E andres.pena@viennabusinessdistricts.at



viennabusinessdistricts.at

Ausgangssituation

- Seit Beginn der Pandemie hat das „**Arbeiten von zu Hause**“ in Österreich enorm an Bedeutung gewonnen. Diese veränderte Situation bringt **Fragen seitens ArbeitgeberInnen und -nehmerInnen** mit sich und verlangt nach neuen Regelungen.
- Im Herbst 2020 bereits ein Webseminar zu „Das neue Arbeiten“
- Am 1. April 2021 ist das **Homeoffice-Gesetz** der Bundesregierung in Kraft getreten, das ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen **mehr Flexibilität und Planbarkeit** sowie **steuerrechtliche Vorteile** bringen soll. Auch **Rechte und Pflichten** sind darin definiert.
- In unserem heutigen **Web-Seminar informieren zwei Rechtsexpertinnen der Wirtschaftskammer Wien** darüber und **beantworten Ihre Fragen**.

Homeoffice – arbeitsrechtlicher Teil

- **Einleitung**
- **Homeoffice Paket 2021**
 - AVRAG
 - ArbVG
 - DHG
 - ASVG
 - Arbeitnehmerschutz im Homeoffice
 - ArbIG

Einleitung

- Berufliches Arbeiten von zuhause aus, bedingt durch die Covid-19 Krise
- Homeoffice kann nur im Einvernehmen begründet werden
- AZG, ARG und Datenschutz (DSGVO/DSG) gelten auch im Homeoffice
- Mustervereinbarung – gerne per Mail

AVRAG § 2h AVRAG

§ 2h.

(1) Arbeit im Homeoffice liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer regelmäßig Arbeitsleistungen in der Wohnung erbringt.

(2) Arbeit im Homeoffice ist zwischen der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber aus Beweisgründen schriftlich zu vereinbaren.

AVRAG § 2h AVRAG

§ 2h.

(3) Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die für das regelmäßige Arbeiten im Homeoffice erforderlichen digitalen Arbeitsmittel bereitzustellen. Davon kann durch Vereinbarung abgewichen werden, wenn 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 digitalen Arbeitsmittel trägt. Die Kosten können auch pauschaliert abgegolten werden.

(4) Die Vereinbarung nach Abs. 2 kann von einer Arbeitsvertragspartei bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum Letzten eines Kalendermonats gelöst werden. Die Vereinbarung kann eine Befristung sowie Kündigungsregelungen beinhalten.

§ 2 h Abs 1 AVRAG

(1) Arbeit im Homeoffice liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer regelmäßig Arbeitsleistungen in der Wohnung erbringt.

EB IA

- Umfasst ist die Erbringung von Arbeitsleistungen in der Privatwohnung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, ebenso eine Wohnung an einem Nebenwohnsitz oder die Wohnung eines nahen Angehörigen oder Lebensgefährten.
- Arbeit im Homeoffice bedeutet nicht nur die Erbringung der Arbeitsleistung unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnik, sondern umfasst auch die Erbringung von Arbeitsleistungen mit anderen Mitteln im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses wie zB. die Bearbeitung von Papierunterlagen.
- keine „Eintagsfliegen“

§ 2 h Abs 2 AVRAG

(2) Arbeit im Homeoffice ist zwischen der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber aus Beweisgründen schriftlich zu vereinbaren.

EB IA

- Die Vereinbarung eines einseitigen Weisungsvorbehalts des Arbeitgebers, ob überhaupt Homeoffice ausgeübt wird, ist nicht zulässig, da dies dem Grundsatz widerspricht, dass Arbeiten im Homeoffice grundsätzlich einvernehmlich festzulegen ist.
- Weder soll Homeoffice einseitig durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber angeordnet werden können, noch soll die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Homeoffice haben.
- Das Fehlen des Erfordernisses der Schriftlichkeit führt nicht zur Nichtigkeit der Vereinbarung.

§ 2 h Abs 3 AVRAG

(3) Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die für das regelmäßige Arbeiten im Homeoffice erforderlichen digitalen Arbeitsmittel bereitzustellen. Davon kann durch Vereinbarung abgewichen werden, wenn 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 digitalen Arbeitsmittel trägt. Die Kosten können auch pauschaliert abgegolten werden.

EB IA

- grundsätzliche Verpflichtung zur Bereitstellung von gegebenenfalls erforderlichen digitalen Arbeitsmittel im Zusammenhang mit regelmäßigem Arbeiten im Homeoffice
- Werden ausnahmsweise digitale Arbeitsmittel von der oder dem Beschäftigten bereitgestellt, hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber einen angemessenen und erforderlichen Kostenersatz zu leisten.
- Unter digitalen Arbeitsmitteln sind die erforderliche IT-Hardware und die Datenverbindung zu verstehen.

§ 2 h Abs 4 AVRAG

(4) Die Vereinbarung nach Abs. 2 kann von einer Arbeitsvertragspartei bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum Letzten eines Kalendermonats gelöst werden. Die Vereinbarung kann eine Befristung sowie Kündigungsregelungen beinhalten.

EB IA

- „wichtiger Grund“: Dieser kann etwa in wesentlichen Veränderungen der betrieblichen Erfordernisse oder wesentlichen Veränderungen der Wohnsituation der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gelegen sein, die die Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice nicht mehr erlauben.
- zusätzlich Befristung und Kündigungsmöglichkeiten

ArbVG

§ 97 (1) Z 27 ArbVG

§ 97.

(1) Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 29 können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden:

27. Festlegung von Rahmenbedingungen für Arbeit im Homeoffice.

→ Homeoffice ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Die Betriebsvereinbarung über Homeoffice soll die zu regelnden Rahmenbedingungen auf betrieblicher Ebene festlegen und somit eine Grundlage für die Einzelvereinbarung gemäß § 2h AVRAG bilden können.

DHG

§ 2 (4) DHG

§ 2 (4) Wird der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber durch im gemeinsamen Haushalt mit der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer lebende Personen im Zusammenhang mit Arbeiten im Homeoffice ein Schaden zugefügt, so sind die Bestimmungen dieses Gesetzes sinngemäß anzuwenden.

→ Mit der Neuregelung sollen vom DHG auch Beschädigungen dieser Arbeitsmittel und Arbeitsergebnisse erfasst werden, die haushaltsangehörige Personen herbeigeführt haben.

ASVG

§ 175 ASVG

§ 175

(1a) Arbeitsunfälle sind auch Unfälle, die sich im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung in der Wohnung (Homeoffice) ereignen.

(1b) Die Wohnung nach Abs. 1a gilt für den Anwendungsbereich dieses Bundesgesetzes als Arbeitsstätte im Sinne des Abs. 2 Z 1 und 2 sowie 5 bis 8 und 10.

EB IA

- Unfallversicherungsschutz besteht auch bei der Arbeit im Homeoffice.
- Geschützt werden Wege, die zur Befriedigung lebensnotwendiger Bedürfnisse in der Nähe der Wohnung dienen, sowie auch die Befriedigung dieser Bedürfnisse selbst. Es ist folglich gerechtfertigt, dass Einkäufe zum Mittagessen im Supermarkt bzw. der Besuch eines Gasthauses unfallversicherungsrechtlich auch dann geschützt werden, wenn diese vom Homeoffice (und nicht von der Arbeits- oder Ausbildungsstätte) aus angetreten werden.
- Nicht vom Schutzbereich der Norm sind daher – entsprechend der allgemeinen Regel – solche Unfälle umfasst, die sich erst nach Beendigung der Arbeit bzw. in den Arbeitspausen etwa bei der Erledigung des Tages- oder Wocheneinkaufs für die folgenden Tage ereignen.
- Wege zur oder von der Kinderbetreuungseinrichtung, Tagesbetreuung oder Schule sind selbstverständlich auch dann geschützt, wenn sie vom HO aus angetreten werden oder wieder dorthin zurückführen.

AN-Schutz im Homeoffice

Die meisten Bestimmungen des ASchG samt Verordnungen, wie beispielsweise die Regelungen zur Arbeitsplatzevaluierung, Information und Unterweisung und Präventivdienstbetreuung, kommen auch bei Homeoffice zur Anwendung.

Arbeitsstättenbezogene Arbeitsschutzvorschriften gelten hingegen nicht für Arbeiten im Privathaushalt. Trotzdem sind Themen wie z.B. Belichtung und Raumtemperatur in der Arbeitsplatzevaluierung zu berücksichtigen.

→ Musterevaluierung gerne per Mail

ArbIG

§ 4 Abs 10

§ 4 (10) Die Organe der Arbeitsinspektion sind zur Durchführung ihrer Aufgaben nicht berechtigt, Wohnungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Homeoffice zu betreten.

→ klare Regelung: Das Arbeitsinspektorat besitzt kein Betretungsrecht für Wohnungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Homeoffice. Betreten nur über ausdrücklichen Wunsch und Verlangen des AN.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Mag. Natascha Baumann, MA



Rechtsservice Arbeits- und Sozialrecht

Wirtschaftskammer Wien

arbeitsrecht@wkw.at

+43 1 514 50 - 1010

1020 Wien, Straße der Wiener Wirtschaft 1

CORONAVIRUS



WIR SIND FÜR SIE DA!

Entsprechend den Empfehlungen der Gesundheitsbehörden werden unsere Beratungen derzeit ausschließlich über Telefon, Skype oder Mail abgewickelt.

So erreichen Sie uns.



Homeoffice Steuerrecht

→ Regelungen gültig rückwirkend ab **1.1.2021**, vorerst befristet bis 31.12.2023

Siehe auch FAQ-Liste:

<https://www.bmf.gv.at/public/top-themen/home-office-pauschale.html>

Wert der **digitalen Arbeitsmittel** sind NICHT Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit, d.h. Zurverfügungstellung ist **kein Sachbezug**

Vom DG geleistetes **Homeoffice-Pauschale (verpflichtend oder auch freiwillig!)**

setzt eine HO-Vereinbarung DG-DN voraus

pro HO-Tag max. € 3,-

für maximal 100 HO-Tage im Kalenderjahr

insg. maximal € 300,-- pro Kalenderjahr abgabenfrei

bei Gewährung von 2 DG > € 300,-- → Pflichtveranlagungstatbestand

Homeoffice Steuerrecht

Homeoffice-Tag:

- # ausschließlich im Homeoffice
- # nicht Mischung mit Büro – KEIN HO-Tag
- # nicht Mischung mit Dienstreise – KEIN HO-Tag
- # HO und ½ U-Tag – HO-Tag, weil gesamte Arbeitsleistung im HO

Achtung – zeitnah Zeiterfassung / Zeiterfassungssysteme anpassen!

Homeoffice – „Wohnung“

- # siehe Arbeitsrechtsfolie
- # FAQ-BMF
 - .. Parks & öffentliche Flächen, Restaurants, Café, Vereinslokale etc. nicht!

Homeoffice Steuerrecht

Pauschale Differenzwerbungskosten:

- # soweit das vom DG gewährte HO-Pauschale nicht max. € 3,--/Tag beträgt
- # DN kann in AN-Veranlagung Differenz pauschal (= ohne Nachweis) geltend machen

Werbungskosten für digitale Arbeitsmittel

- # wie bisher: im Ausmaß der betriebl. Nutzung (60:40) steuerl. absetzbar
- # neu: das steuerfreie HO-Pauschale ist auf die Werbungskosten für digitale Arbeitsmittel anzurechnen
- # *viele Rechenbeispiele in FAQ-Liste!*

Homeoffice Steuerrecht

Werbungskosten für ergonomisch geeignetes Mobiliar

- # ergonomisches Mobiliar für in der Wohnung eingerichteten Arbeitsplatz
z.B. Schreibtisch, Drehstuhl, Beleuchtung
- # € 300,-- pa.
- # Voraussetzung: mind. 26 Homeoffice-Tage pro Kalenderjahr
- # zusätzlich zu steuerfrei gewährtem HO-Pauschale

Besonderheit 2020/2021:

- # rückwirkend für 2020 bis zu € 150,-- an WK in AN-Veranlagung 2020 mögl.
- # Rechnung/Beleg erforderlich
- # dann aber Anrechnung auf die € 300,-- für 2021.

Homeoffice Steuerrecht

Ergänzung der Lohnkontenverordnung - Andruck zwingend erforderlich:

Höhe des steuerfrei gewährten HO-Pauschale pa.

Anzahl der HO-Tage pa.

lt. FAQ-BMF: „keine Bedenken“: im 1. Halbjahr im Schätzweg / Erfahrung

Eintragung in Jahreslohnzettel L16 ab 2021 (+ Übermittlung bis 28.2.2022)

zwei entsprechende neue Felder vorhanden

adaptiertes Formular (Papier) bmf.gv.at , Lohnprogramme folgen ...

Homeoffice Steuerrecht

HO-Tage und Pendlerpauschale

PP und HO-Tage schlagen sich grundsätzlich allerdings nach Drittelregelung PP möglich, wenn oft genug Weg Wohnung-Arbeitsstätte zurückgelegt wird.

Ab 11 Pendlertagen	3/3 Pendlerpauschal-Anspruch
Ab 8	2/3
Ab 4	1/3

Achtung:

Corona-Sonderregelung (Beibehaltung PP/P€) **verlängert bis 30.6.2021**

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Mag. Katharina Rohowsky



Rechtsservice Arbeits- und Sozialrecht, Abgaben und Steuern

Wirtschaftskammer Wien

arbeitsrecht@wkw.at, steuerrecht@wkw.at

+43 1 514 50 - 1010

1020 Wien, Straße der Wiener Wirtschaft 1

CORONAVIRUS



WIR SIND FÜR SIE DA!

Entsprechend den Empfehlungen der Gesundheitsbehörden werden unsere Beratungen derzeit ausschließlich über Telefon, Skype oder Mail abgewickelt.

So erreichen Sie uns.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Falls Sie noch Fragen haben, bitte um Zusendung **per Mail** unter

Angabe Ihrer Telefonnummer an:

office.sued@viennabusinessdistricts.eu

Unsere Expertinnen beantworten diese persönlich telefonisch.

Ihre Vienna Business Districts

District Nord

MMag. Michael Maritschnegg

Puchgasse 1/Top 6

1220 Wien

+43 (1) 353 04 19 20

michael.maritschnegg@viennabusinessdistricts.at

District Süd

Ing. Mag. Andres Peña

Perfektastraße 87/9

1230 Wien

+43 (1) 236 77 15

andres.pena@viennabusinessdistricts.at

District Ost

Mag. (FH) Marion Klinger-Hanzlovsky, MSc.

Maria-Jacobi-Gasse 2/MQM 1/1. Stock

1030 Wien

+43 (1) 353 17 10 20

marion.klinger-hanzlovsky@viennabusinessdistricts.at