

I. Hintergründe und Genese des Homeoffice-Pakets 2021

Martin Gruber-Risak

1. Die Ausgangsposition: Homeoffice und mobiles Arbeiten in der COVID-19-Pandemie

Schon im Zuge des ersten Lockdown im März 2020 zeichnete sich ab, dass die Covid-19-Pandemie zu einer Zunahme jener Arbeitnehmer*innen führen würde, die von zu Hause aus arbeiten. Laut Medienberichten waren davor rund zehn Prozent der Arbeitsplätze mobil, während des Lockdowns wanderten dann zumindest zeitweise gleich 40 Prozent der Arbeitsplätze ins Homeoffice.¹ Und es ist anzunehmen, dass dies zumindest zT so bleiben wird; in der **Deloitte Flexible Working Studie 2020**² geben über 80 Prozent der Befragten an, dass zukünftig sowohl die Anzahl der regelmäßig mobil arbeitenden Personen als auch das durchschnittliche Ausmaß von Homeoffice höher sein wird.

Eine von **IFES im Auftrag der AK Wien**³ im November 2020 durchgeführte **Befragung** zeichnet ein ähnliches Bild, jedoch werden dort auch die Probleme für die Arbeitenden evident. Während vor der Corona-Pandemie nur rund fünf Prozent der Beschäftigten regelmäßig im Homeoffice gearbeitet haben, waren es im April und im Oktober jeweils um die 40 Prozent. Für die meisten der rund 60 Prozent Berufstätigen, die dieses Jahr nicht im Homeoffice gearbeitet haben, war ein Wechsel ins Homeoffice berufsbedingt auch gar nicht möglich. Drei Viertel der Personen mit Homeoffice-Erfahrung geben an, dass sie es wichtig finden, nicht zu Homeoffice gezwungen zu werden.

Dass im Homeoffice die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen, zeigt sich in dieser Befragung gleich an mehreren Aspekten: Knapp 60 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice neigen dazu, im Krankheitsfall zu Hause zu arbeiten statt in den Krankenstand zu gehen. Auch anstatt Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen geben 6 von 10 Arbeitnehmer*innen mit Kindern an, im Homeoffice zu arbeiten und quasi nebenbei das Kind zu betreuen. Mehr als die Hälfte arbeitet zu Zeiten, an denen sie sonst nicht arbeiten würden (spätabends,

¹ N.N., *Aschbacher*: Homeoffice-Regelung kommt erst im März 2021, *Der Standard* vom 18.9.2020, <https://www.derstandard.at/story/2000120097091/aschbacher-homeoffice-regelung-kommt-erst-im-maerz-2021> (11.4.2021).

² *Kellner/Korunka/Kubicek*, *Flexible Working Studie 2020* (2020) 16.

³ Studienergebnisse unter https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsund-soziales/arbeitszeit/Home-Office_Welle_2_PK_2020-11-24.pdf (15.4.2021).

am Wochenende) und jede/r Dritte ist zu Zeiten erreichbar, in denen er oder sie sonst nicht arbeiten würde.

Interessant ist auch, dass nach der AK/IFES-Studie Ausstattungen wie Software und Headsets sowie Laptops überwiegend durch Arbeitgeber*innen zur Verfügung gestellt wurden, aber auch mehr als die Hälfte privat angeschaffte Tastaturen und Monitore nutzt. Beim Schreibtisch und Schreibtischstuhl aber auch bei der Internetverbindung und dem Drucker wird – wo vorhanden – in rund neun von zehn Fällen private Ausstattung genutzt. Auffällig ist dabei auch, dass sich in Punkto Ausstattung eigentlich nichts im Vergleich zu April 2020 verbessert hat. Frauen sind – was die Ausstattung betrifft – Männern gegenüber klar benachteiligt. Wenn es in einem Haushalt einen gut ausgestatteten Arbeitsplatz gibt, wird dieser eher von Männern genutzt. Vielen Frauen bleibt buchstäblich der Küchentisch zum Arbeiten.

Abgerundet wird das Bild durch eine **Studie von OGM im Auftrag des Arbeitsministeriums**⁴, die auf Online-Umfragedaten aus dem **November und Dezember 2020** beruht und im März 2021 präsentiert wurde. Demnach war die überwiegende Mehrheit der Arbeitgeber*innen und der Arbeitnehmer*innen mit dem Homeoffice während der Krise zufrieden. Über 90 Prozent der Befragten geben an, dass Homeoffice, trotz zumeist kurzfristiger Einführung, überwiegend sehr gut oder eher gut funktioniert. Mehr als zwei Drittel aller Arbeitenden sehen die Zukunft des Arbeitens, auch nach der Krise, im flexiblen Arbeiten zwischen Büro und Homeoffice.

Arbeitsdisziplin, Produktivität und der Erwerb neuer Kenntnisse wurden nach dieser Studie im Homeoffice von beiden Seiten mehrheitlich positiv bewertet. Dieses positive Urteil ist auch darin begründet, dass mit dem Homeoffice verbundene Vorteile bzw Nachteile als ausgewogen auf beiden Seiten verteilt gesehen werden. Als negativer Nebeneffekt wird von beiden Seiten die fehlende soziale Interaktion im Homeoffice genannt. Positiv wird hingegen die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf hervorgehoben. Besondere Vorteile werden in Hinblick auf die Freizeit, Bewältigung der Aufgaben im Haushalt sowie auf die Lebensqualität insgesamt gesehen.

Mit dieser zunehmenden, vor allem kriseninduzierten Verbreitung des Homeoffice und des mobilen Arbeitens wurden auch die mit dieser Art des Arbeitens verbundenen **rechtlichen Probleme** immer offensichtlicher, die in der Literatur

4 Bundesministerium für Arbeit/OGM, Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft (2021), download unter <https://www.bma.gv.at/Services/News/Homeoffice-Studie.html> (15.4.2021).

freilich schon davor bearbeitet und zT auch Lösungen zugeführt wurden.⁵ Nach dem März 2020 kam es dann zu einem Boom an einschlägigem Schrifttum.⁶ Es wurde dabei aber auch darauf hingewiesen, dass es eigentlich nicht unbedingt neuer gesetzlicher Bestimmungen bedürfe, sondern über weite Strecken mit dem bestehenden Gesetzesmaterial das Auslangen gefunden werden könne.⁷ Das Homeoffice-Paket 2021 hat erneut zu einer Literaturwelle geführt⁸, die hier jedoch auf Grund des Überschneidens des Erscheinens nicht vollumfänglich berücksichtigt werden kann.

2. Genese des Homeoffice-Pakets 2021

Abseits der sehr schnell erlassenen und mE nicht unbedingt notwendigen Einfügungen in § 175 ASVG zum Arbeitsunfall im Homeoffice⁹ war die Politik in legistischer Hinsicht am Beginn der Pandemie sehr zurückhaltend und verschob gesetzgeberische Aktivitäten auf später. Noch im September 2020 gab die damalige Arbeitsministerin *Aschbacher* bekannt, dass nun gemeinsam mit den Sozialpartner*innen ein Entwurf erarbeitet und es erste Ergebnisse im März 2021 geben werde.¹⁰ Im November 2020 wurden dann zwei eher schlanke Homeoffice-Leitfäden auf der Ministeriumshomepage online gestellt, die „für Betriebe und Beschäftigte als Unterstützung in der Praxis dienen und dabei helfen [sollen], das Arbeits-

- 5 Siehe insb *Brodil*, Home Office II – Haftung bei entgrenzter Arbeit, ZAS 2016/37; *Brodil*, Neue Arbeitsformen und Unfallversicherung, ZAS 2019/3; *Gerhartl*, Arbeitsrechtliche Fragen beim Desk-Sharing und Home-Office, ASoK 2019, 362; *Maska*, Beendigung von Home-Office bzw von Telearbeit, ASoK 2017, 180; *Risak*, Diffusion der Leistungspflicht in örtlicher Hinsicht, in *Brodil*, Entgrenzte Arbeit (2016) 19ff; *Risak*, Home-Office I – Arbeitsrecht, ZAS 2016/36; *Risak*, Arbeitsrecht 4.0, JAS 2017, 12; *Risak*, Digitalisierung der Arbeitswelt – Rechtliche Aspekte neuer Formen der Arbeitsorganisation, DRdA 2017, 331; *Stärker*, Technischer Arbeitnehmerschutz im Home-Office bzw bei Tele-Heimarbeit, ecolex 2019, 658.
- 6 Siehe ua *Auer-Mayer*, Dürfen Arbeitnehmer*innen im „Home Office“ überwacht werden?, CuR 2020/88; *Bartmann/Ondrejka*, Home-Office in Zeiten von COVID-19, ZAS 2020/27; *Bremm*, Home-Office nach Covid-19, wbl 2020, 417; *Bremm/Mayr*, Home-Office, in *Resch*, Das Corona Handbuch^{1.01} Kap 7; *Felten*, Home-Office und Arbeitsrecht, DRdA 2020, 511; *Gerhartl*, Home-Office aus arbeitsrechtlicher Sicht, ARD 6711/4/2020; *Streithofer*, Schutz der COVID-19-Risikogruppe, Teil 2: ArbeitnehmerInnenschutz und Arbeitsrecht, DRdA-Infas 2020, 282.
- 7 So insb *Mazal*, Home-Office – Gesetz im „rechtsfreien Raum“?, ecolex 2020, 1092; und schon *Risak*, JAS 2017, 42.
- 8 So insb *Körber-Risak* (Hrsg), Praxishandbuch Homeoffice (2021); *Felten/Trost* (Hrsg), Homeoffice (2021); *Huger*, Homeoffice und mobiles Arbeiten (2021); *Hitz/Schrenk*, Homeoffice 2021, ASoK 2021, 122; *Gerhartl*, Gesetzliche Regelung des Homeoffice, ASoK 2021, 162.
- 9 Dazu krit *Risak*, Arbeitsunfall im Homeoffice: Alles neu durch das 3. COVID-19-Gesetz?, CuRe 2020/29; *R. Müller*, Der Arbeitsunfall im Homeoffice, DRdA 2020, 511.
- 10 <https://www.derstandard.at/story/2000120097091/aschbacher-homeoffice-regelung-kommt-erst-im-maerz-2021> (15.4.2021).

umfeld im Homeoffice so produktiv und zugleich so sicher wie möglich zu gestalten“.¹¹ Der eine Leitfaden behandelt das ergonomische Arbeiten im Homeoffice, das im Homeoffice-Paket übrigens nicht geregelt wird; der andere die Entwicklung von organisatorischen Spielregeln für mobiles Arbeiten und ihre nachhaltige Implementierung.¹² Zweiterer geht übrigens, anders als das Homeoffice-Paket 2021, noch von einem weiteren Begriffsverständnis aus und behandelt auch das mobile Arbeiten.

Legistisch kam der Prozess dann erst nach dem Minister*innenwechsel Anfang Dezember 2020 in Fahrt als der neue Bundesminister *Kocher* gleich nach dem Amtsantritt angekündigt hatte das Homeoffice-Gesetz zu „priorisieren“.¹³ Am 27. 1. 2021 gab es dann einen **Vortrag an den Ministerrat** (46/10) zum „Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021“¹⁴ in dem erste Eckpunkte bekannt wurden, die absehbar machten, dass sich da nicht unbedingt ein großer Wurf anbahnte und die wesentlichsten Änderungen wohl im Steuerrecht beabsichtigt waren (dafür dort nur befristet bis 2023).

Der nächste Schritt war dann der **Begutachtungsentwurf** (94/ME 27. GP) vom 16. 2. 2021 mit der Einladung zur Begutachtung bis zum 19. 2. 2021, 12:00 Uhr.¹⁵ Es wurden trotz der nur gut dreitägigen Frist 47 Stellungnahmen von sehr unterschiedlichem Umfang eingebracht, die zahlreiche Kritikpunkte aufzeigten. So zB meldete das Bundesministerium für Justiz (43/SN-94/ME 27. GP) „*erhebliche Bedenken*“ gegen die Novellierung des DHG in der beabsichtigten Form an.

Auch danach ging es nun wieder schnell: Die **steuerrechtlichen Bestimmungen** wurden im Finanzausschuss am 22. 2. 2021 als Abänderung in das dort behandelte **2. COVID-19-Steuermaßnahmengesetz** (AB 699 BlgNR 27. GP) eingefügt und im Nationalrat in der Sitzung am 24. 2. 2021 von allen dort vertretenen Parteien einstimmig beschlossen.

Der **arbeits- und sozialrechtliche Teil** ging nicht ganz so flott, da die entsprechenden Gesetze (AVRAG; ArbVG; DHG; ArbIG, ASVG; BKUVG) nicht schon in

11 <https://www.bma.gv.at/Services/News/Leitfaden-Homeoffice.html> (15.4.2021).

12 Download unter <https://www.bma.gv.at/Services/News/Leitfaden-Homeoffice.html> (15.4.2021).

13 <https://www.sn.at/wirtschaft/oesterreich/neuer-arbeitsminister-kocher-will-rasch-homeoffice-gesetz-98234737> (15.4.2021).

14 Download unter <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/medien/ministerraete/ministerraete-2021/46-ministerrat-am-27-jaenner-2021.html> (15.4.2021).

15 Gemäß dem Rundschreiben des Bundeskanzleramtes betreffend Festsetzung angemessener Begutachtungsfristen (GZ BKA-600.614/0002-V/2/2008) ist diese grundsätzlich (abgesehen von besonderen Fällen) so zu bemessen, dass den zur Begutachtung eingeladenen Stellen eine Frist von wenigstens sechs Wochen zur Verfügung steht. Im gegebenen Fall waren es dann rund drei Tage.

parlamentarischer Behandlung waren. Hier wurde der abgekürzte Weg eines **Initiativantrags** (1301/A 27. GP) gewählt, der am 24. 2. 2021 eingebracht und an den Ausschuss für Arbeit und Soziales zugewiesen wurde. Dieser wurde am 25. 3. 2021 im Nationalrat behandelt und mit Zustimmung aller Parteien außer den NEOS beschlossen. Letzere begründen das vor allem damit, dass nur das Homeoffice und nicht das mobile Arbeiten überhaupt geregelt wurde.¹⁶

Diese Eile ist auch deshalb notwendig, da das **In-Kraft-Treten** der einzelnen Bestimmungen per **1. 4. 2021** (zT sogar rückwirkend mit früheren Zeitpunkten) erfolgt ist. Anders als die steuerrechtlichen Regelungen, die mit Ende 2023 auslaufen (§ 124b Z 375 EStG), sind die arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen als Dauerrecht ausgestaltet.

16 Siehe auch den von ÖVP, Grünen und SPÖ abgelehnten Entschließungsantrag der NEOS 487/UEA XXVII GP: „Die Bundesregierung, insbesondere der Bundesminister für Arbeit, wird aufgefordert, im arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Teil des Home Office-Gesetzespakets mobiles Arbeiten unabhängig von der Einschränkung auf die Wohnung zu berücksichtigen.“

II. Materialien und Kommentierung der arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen des Homeoffice-Pakets 2021 (BGBl I 61/2021)

Martin Gruber-Risak

Allgemeiner Teil

1. Materialien

1.1. Ministerialentwurf (94/ME XXVII. GP 2)

1.1.1. Vorblatt und Wirkungsorientierte Folgenabschätzung

„Ziel(e)“

- Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Erbringung von Arbeitsleistungen durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Homeoffice

Schaffung von gesetzlichen Rahmenbedingungen für Homeoffice im Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht, damit Homeoffice zwischen den Arbeitsvertragsparteien in größerem Ausmaß als bisher vereinbart werden kann

Inhalt

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahme(n):

- Regelungen zu Arbeiten im Homeoffice

Im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) werden die arbeitsvertragsrechtlichen Bestimmungen zu Homeoffice geschaffen. Wesentlich ist die Vorgabe, dass Homeoffice nur im Einvernehmen zwischen den Arbeitsvertragsparteien begründet werden kann.

Bei Homeoffice erbringen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung unter Verwendung von Informationstechnologien in ihrer Privatwohnung, diese gilt als auswärtige Arbeitsstelle gemäß § 2 Abs. 3 letzter Satz ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz (ASchG). 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.

Für Homeoffice kommen das Arbeitszeitgesetz (AZG) und das Arbeitsruhegesetz (ARG) uneingeschränkt zur Anwendung. In § 2 Abs. 2 AZG wird auch ausdrücklich

festgehalten, dass eine Beschäftigung eines Arbeitnehmers „in seiner eigenen Wohnung oder sonst außerhalb des Betriebs“ als Arbeitszeit gilt.

Wesentliche Auswirkungen

Bessere rechtliche Grundlagen für die Vereinbarung von Homeoffice

Aus der gegenständlichen Maßnahme ergeben sich keine finanziellen Auswirkungen auf den Bund, die Länder, die Gemeinden oder auf die Sozialversicherungsträger

In den Wirkungsdimensionen gemäß § 17 Abs. 1 BHG 2013 treten keine wesentlichen Auswirkungen auf.

Verhältnis zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Die vorgesehenen Regelungen fallen nicht in den Anwendungsbereich des Rechts der Europäischen Union.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine

Datenschutz-Folgenabschätzung gem. Art 35 EU-Datenschutz-Grundverordnung:

In diesem Zusammenhang werden keine Maßnahmen gesetzt.“

1.1.2. Erläuterungen

„Haupt Gesichtspunkte des Entwurfes:

Im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) sind die arbeitsvertragsrechtlichen Bestimmungen zum Homeoffice enthalten. Wesentlich ist die Vorgabe, dass Homeoffice nur im Einvernehmen zwischen den Arbeitsvertragsparteien begründet werden kann.

Bei Homeoffice erbringen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung unter Verwendung von Informationstechnologien in ihrer Privatwohnung, diese gilt als auswärtige Arbeitsstelle gemäß § 2 Abs. 3 letzter Satz ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz (ASchG). 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.

Für Homeoffice kommen das Arbeitszeitgesetz (AZG) und das Arbeitsruhegesetz (ARG) uneingeschränkt zur Anwendung. In § 2 Abs. 2 AZG wird auch ausdrücklich festgehalten, dass eine Beschäftigung eines Arbeitnehmers „in seiner eigenen Wohnung oder sonst außerhalb des Betriebs“ als Arbeitszeit gilt.

Die gesetzlichen Neuregelungen sollen bis Ende 2022 evaluiert werden, um Verbesserungspotentiale so rasch wie möglich erkennen und gegebenenfalls umsetzen zu können.

Bedingt durch die COVID-19-Krise hat das berufliche Arbeiten von zu Hause aus (im Homeoffice) zugenommen. Eine gesetzliche Regelung der Arbeit im Homeoffice soll im Arbeitsrecht insbesondere im Lichte dieser Erfahrungen umgesetzt werden.

Die stetige technologische Weiterentwicklung im Bereich der Digitalisierung, insbesondere in der Kommunikations- und Informationstechnologie, beeinflusst die heutige Arbeitswelt in starkem Ausmaß und ermöglicht für eine große Zahl von Arbeitnehmern ein flexibleres Arbeiten. Insbesondere wird damit auch das Arbeiten von zuhause aus vereinfacht, sodass ein berufliches Tätigwerden für den Arbeitgeber nicht immer eine physische Präsenz in den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten notwendig macht. Die Praxis der letzten Jahre hat gezeigt, dass berufliches Arbeiten im Homeoffice zugenommen hat. Durch die COVID-19-Krise wird dieser Trend verstärkt werden.

Die im Einkommensteuerrecht bisher für die betriebliche/berufliche Nutzung von Wohnraum vorgesehenen Regelungen des Arbeitszimmers (§ 20 Abs. 1 Z 2 lit. d) spiegeln die moderne Wohn- und Arbeitswelt nicht mehr angemessen wider.

Dementsprechend sollen vom steuerlichen „Arbeitszimmer“ unabhängige Regelungen geschaffen werden, die Kosten des Arbeitnehmers aus einer Homeoffice-Tätigkeit angemessen berücksichtigen. Es soll insbesondere vorgesehen werden:

- 1. Beträge, die der Arbeitgeber zu Abgeltung von Kosten aus der Tätigkeit in der Wohnung (Homeoffice-Tätigkeit) bezahlt, sollen für höchstens 100 Tage im Kalenderjahr bis zu drei Euro pro Homeoffice-Tag im Wege eines Homeoffice-Pauschales steuerfrei ausbezahlt werden können. Wird durch Zahlungen des Arbeitgebers das Höchstausmaß des Homeoffice-Pauschales nicht ausgeschöpft, kann der Arbeitnehmer Werbungskosten in der entsprechenden Höhe ohne Anrechnung auf das Werbungskostenpauschale geltend machen.*
- 2. Arbeitnehmer können Ausgaben für die ergonomische Einrichtung ihres häuslichen Arbeitsplatzes außerhalb eines Arbeitszimmers (Schreibtisch, Drehstuhl, Beleuchtung) bis zu einem Betrag von 300 Euro pro Jahr ohne Anrechnung auf das Werbungskostenpauschale als Werbungskosten geltend machen. Dies soll bereits für das Veranlagungsjahr 2020 gelten, wobei für 2020 und 2021 der Betrag von 300 Euro auf jeweils 150 aufgeteilt wird.*
- 3. Klargestellt wird weiters, dass die Zurverfügungstellung digitaler Arbeitsmittel durch den Arbeitgeber keinen steuerpflichtigen Sachbezug beim Arbeitnehmer darstellt.*

Um angesichts der zu erwartenden Veränderungen der Arbeitswelt im Gefolge der COVID-19-Krise die Auswirkungen dieser Maßnahmen fundiert evaluieren zu können, sollen sie vorerst befristet bis zum Jahr 2023 gelten.

Da diese Maßnahmen die durch die COVID-19-Krise zusätzlich entstandenen Kosten steuerlich berücksichtigen sollen, sollen sie befristet bis zum Jahr 2023 gelten.

Kompetenzgrundlage:

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 4 und Z 11 B-VG („Bundesfinanzen“ und „Arbeitsrecht“ und „Sozialversicherungswesen“).

1.2. Initiativantrag 1301/A XXVII. GP

Die Begründung entspricht den ErlME mit folgen Abweichungen (fett hervorgehoben), wobei die Absätze betreffend die steuerlichen Aspekte entfallen sind:

„Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:

Mit dem vorliegenden Entwurf werden arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen betreffend Arbeiten im Homeoffice geschaffen.

(...)

Die im Einkommensteuerrecht bisher für die betriebliche/berufliche Nutzung von Wohnraum vorgesehenen Regelungen des Arbeitszimmers (§ 20 Abs. 1 Z 2 lit. d) spiegeln die moderne Wohn- und Arbeitswelt nicht mehr angemessen wider.

(...)

Da diese Maßnahmen die durch die COVID-19-Krise zusätzlich entstandenen Kosten steuerlich berücksichtigen sollen, sollen sie befristet bis zum Jahr 2023 gelten.

Kompetenzgrundlage:

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 4 und Z 11 B-VG („Bundesfinanzen“ und „Arbeitsrecht“ und „Sozialversicherungswesen“).

1.3. Ausschussbericht 735 BlgNR XXVII. GP

Keine Abweichungen zum IA 1301/A XXVII. GP

2. Kommentierung

2.1. Grundsätzliches zum Homeoffice und dessen bisherige Regelung

Anknüpfungspunkt für das Arbeiten im Homeoffice ist, dass in Abweichung zum Normalfall, wonach die Dienste im Betrieb des/der Arbeitgeber*in zu leisten sind,¹⁷ die Wohnung des/der Arbeitnehmer*in (das „home“) als Arbeitsort verein-

¹⁷ OGH 9 ObA 93/95, Arb 6298; 9 Ob A 109/03z, RdW 2004, 556; 9 Ob A 148/11x; Reischauer in Rummel/Lukas, ABGB⁴ § 905 Rz 9; Löschnigg, Arbeitsrecht¹³ (2017) Rz 6/034.

bart wird.¹⁸ Da die Wahl des Arbeitsortes Vereinbarungssache ist, obliegt es den Arbeitsvertragsparteien wie sie diesen definieren – es besteht auch die Möglichkeit diesen der Wahl des/der Arbeitnehmer*in zu überlassen (sogenanntes „mobiles Arbeiten“ oder „mobile working“).

Zumeist findet die Arbeit im Homeoffice unter Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT, idR Telefonie, Computer und Internet) statt, wofür der Begriff „**Telearbeit**“ verwendet wird. So definiert auch die Rahmenvereinbarung der Europäischen Sozialpartner über Telearbeit vom 6.7.2002¹⁹ diese folgendermaßen:

„Telearbeit ist eine Form der Organisation und/oder Ausführung von Arbeit unter Verwendung von Informationstechnologie im Rahmen eines Arbeitsvertrages/eines Beschäftigungsverhältnisses, bei der die Arbeit, die auch in den Einrichtungen des Arbeitgebers ausgeführt werden konnte, regelmäßig außerhalb dieser Einrichtungen verrichtet wird.“

Für diese ist neben dem IKT-Einsatz charakteristisch, dass sie außerhalb des Betriebs stattfindet, was aber nicht zwangsläufig die Wohnung der Arbeitnehmer*innen sein muss.²⁰ Mit Telearbeit werden damit auch weitergehende Lockerungen des Arbeitsorts ermöglicht, bis hin zu einer freien Wahl durch die Arbeitenden, idR verbunden mit der Auflage, online erreichbar zu sein.²¹ Dann ist zumindest für einen Teil der Arbeitszeit kein konkreter Arbeitsort, nämlich die Wohnung, vereinbart, sondern den Arbeitnehmer*innen ein noch weiterer Spielraum belassen. Das Homeoffice-Paket 2021 geht freilich nicht von einem so weiten Begriffsverständnis aus, sondern regelt **nur die Arbeit in der Wohnung**, wobei hier jedoch von einem weiten Begriffsverständnis ausgegangen wird (dazu Seite 28). Die Gesetzgebung hielt trotz diesbezüglicher Kritik im Begutachtungsverfahren am relativ engen Anwendungsbereich fest und verlangt zusätzlich noch eine „Regelmäßigkeit“.

18 Risak, ZAS 2016, 204.

19 Verfügbar unter <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2007-01080-EN.pdf> (11.4.2021).

20 Diesfalls ist auch von „Teleheimarbeit“ die Rede, so zB in ErlRV 319 BlgNR 24. GP 20 zur AZG-Novelle, die die Saldoaufzeichnungen gem § 26 Abs 4 AZG auch für Arbeitnehmer*innen ermöglicht, die „ihre Tätigkeit überwiegend in ihrer Wohnung“ erbringen.

21 Siehe zum Phänomen der örtlichen Entgrenzung des Arbeitsverhältnisses grds Risak, Die Diffusion der Leistungspflicht in örtlicher Hinsicht, in Brodil, Entgrenzte Arbeit – Aktuelle Fragen neuer Formen der Arbeitsleistung (2016) 19 ff; zu den mit dieser Form des Arbeitens verbundenen Effekten des Arbeitens im virtuellen Raum Gruber-Risak, Rechtliche Aspekte des Arbeitens im virtuellen Raum, in Pfeil/Reichel/Umik, Die Arbeit ist immer und überall (2020) 71 ff.