

Homeoffice aus arbeits-, sozial- und steuerrechtlicher Sicht

Bericht über das am 20.06.2022 am Juridicum veranstaltete Legal Lunch Seminar (LLS)

Ella Schmidjell

A. Zielsetzung der Veranstaltung

Ziel des LLS war einmal mehr die Förderung des interdisziplinären Austausches und die institutsübergreifende Zusammenarbeit auf Mittelbauebene der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien. Dieses Ziel wurde von den Vortragenden *Katharina Figl*, *Alexander Rimböck* und *Sophie Schwertner* durch die Beleuchtung der Thematik „Homeoffice“ aus der Perspektive verschiedener Disziplinen der Rechtswissenschaften zweifellos erreicht. Gemeinsam arbeiteten sie die neuen Regelungen zum Homeoffice im Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht heraus und legten diese für die Teilnehmer*innen des LLS dar.

B. Einleitung

Um ins Thema einzuleiten, beginnt *Sophie Schwertner* mit einer Erklärung, was der Begriff Homeoffice umfasst und was nicht. Mit dem „Homeoffice Paket“ sei eine Legaldefinition in das Gesetz eingeführt worden. Homeoffice liege nach § 2h Abs 1 AVRAG demnach dann vor, wenn ein Arbeitnehmer regelmäßig Arbeitsleistungen in der Wohnung erbringt. Nicht erfasst sind nach *Sophie Schwertner* daher Arbeiten, die nur einmalig oder selten in der Wohnung erbracht werden; es werde auf eine gewisse Regelmäßigkeit abgestellt. Beim Wohnungsbegriff sei die Wohnfunktion im Vordergrund. Erfasst seien daher beispielsweise Wohnhäuser, Nebenwohnsitze oder die Wohnung eines Angehörigen oder Lebensgefährten. Nicht erfasst seien aber insbesondere öffentliche Coworking Spaces; hier sei eine analoge Anwendung der Homeoffice-Bestimmungen mangels planwidriger Lücke ausgeschlossen.

C. Homeoffice aus arbeits- und sozialrechtlicher Sicht

Nach Erläuterung des Begriffes „Homeoffice“ schildert die Vortragende die Vereinbarungsmodalitäten für das Homeoffice. Hier ist insbesondere das Schriftlichkeitsgebot in § 2h Abs 2 AVRAG für Beweis Zwecke bei der Vereinbarung hervorzuheben. Um den Vortrag für das Publikum lebensnah zu gestalten, geht *Sophie Schwertner* immer wieder auf

Homeoffice an der Uni Wien ein und erläutert die „Rahmenbedingungen zu Homeoffice während der Pandemie“ der Uni Wien. Diese sehen ebenfalls vor, dass die Vereinbarung schriftlich mit dem Dienstvorgesetzten getroffen werden muss.

Die Beendigung von Homeoffice sei in § 2h Abs 4 AVRAG geregelt und setzt für die Beendigungsmöglichkeit fest, dass ein wichtiger Grund vorliegen muss und eine einmonatige Frist zum Letzten des Kalendermonats eingehalten werden muss. Dadurch wird das Teilkündigungsverbot im Arbeitsrecht durchbrochen. Alternativ kann die Vereinbarung auch eine Befristung oder Kündigungsregelungen enthalten.

Schließlich geht die Vortragende auch auf Fragen der Bereitstellung bzw Kostentragung iZm digitalen und analogen Arbeitsmitteln durch den Arbeitgeber ein. So habe der Arbeitgeber die erforderlichen digitalen Arbeitsmittel bereitzustellen, die der Arbeitnehmer für regelmäßige Arbeit im Homeoffice benötigt. Eine abweichende Regelung sei möglich, wenn der Arbeitgeber im Gegenzug die angemessenen und erforderlichen Kosten trägt. Für sonstige Arbeitsmittel sei weiterhin § 1014 ABGB analog anzuwenden.

D. Dienstnehmerhaftung im Homeoffice

Den Ausführungen folgend, beginnt *Katharina Figl* mit der Erläuterung der Besonderheiten des DHG im Zusammenhang mit Homeoffice. Grundsätzlich sei § 2 DHG die zentrale Regelung für die besonderen Haftungsmodalitäten im Arbeitsrecht. Die Bestimmung sieht verschiedene Stufen der fahrlässigen Schadensherbeiführung vor, an die unterschiedliche Rechtsfolgen bezüglich der Schadenersatzpflicht geknüpft werden. Das DHG gehe prinzipiell von einem weiten Schadensbegriff aus und umfasst Sach-, Personen- und Vermögensschäden, wie auch Schäden an abgespeicherten Arbeitsergebnissen oder digitalen Arbeitsmitteln. Relevant für die Privilegierung sei jedenfalls, dass nur Schädigungen erfasst werden, die in einem unmittelbaren Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehen.

Für Arbeiten im Homeoffice wurde nun mit § 2 Abs 4 DHG eine spezielle Regelung eingeführt. Neben den oben geschilderten Haftungsprinzipien wird die Haftungsprivilegierung durch diese Bestimmung auf „Hausgenossen“ des Dienstnehmers erweitert. Hausgenossen sind dabei mit der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer im gemeinsamen Haushalt lebende Personen; es ist dabei auf eine Wirtschafts- und Wohngemeinschaft abzustellen.

E. Arbeitsunfall im Homeoffice

Im Anschluss an die Dienstnehmerhaftung schildert *Katharina Figl* die Rechtslage zu Arbeitsunfällen im Homeoffice. Generell sei für Arbeitsunfälle § 175 Abs 1 ASVG einschlägig, der Arbeitsunfälle als Unfälle definiert, die sich im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen

Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung ereignen. Die Prüfung, ob ein Arbeitsunfall vorliegt, erfolgt durch eine dreigliedrige Zurechnungsprüfung. Um als Arbeitsunfall qualifiziert zu werden, muss der Schaden durch einen Unfall entstanden sein, der sich im geschützten Lebensbereich ereignet hat und der der Unfallversicherung zurechenbar ist. Die Zurechenbarkeit zur Unfallversicherung ergibt sich dann, wenn der Unfall im zeitlichen, örtlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit entstanden ist, wobei zeitlicher und örtlicher Zusammenhang nach hA nur Indizwirkung haben. Wohl um etwaige Unsicherheiten zu klären, hat der Gesetzgeber durch § 175 Abs 1a ASVG klargestellt, dass auch Unfälle im Homeoffice als Arbeitsunfall qualifiziert werden können, wenn sie sich im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründeten Beschäftigung befinden. Nach der Theorie der wesentlichen Bedingung sind jedoch allgemeine Gefahren des Haushaltes nicht vom Unfallversicherungsschutz erfasst.

F. Homeoffice im Steuerrecht

Alexander Rimböck führt schließlich noch die Besonderheiten des Homeoffice im Steuerrecht aus. Dienstverhältnisse seien jene des § 47 EStG, weshalb die nicht erfassten freien Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs 4 ASVG nicht mitbedacht werden dürfen. Bezüglich der Arbeitsorte orientiert sich das Steuerrecht am AVRAG und erfasst Tätigkeiten am eigenen Haupt- und Nebenwohnsitz sowie die Wohnung des Lebenspartners und von nahen Angehörigen. Als Homeoffice-Tag zählt nur eine Tätigkeit ausschließlich in der Wohnung; ausgenommen sind daher Pendlertage. Aufzeichnungspflichtig ist der Arbeitgeber.

Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Arbeitsmittel wie Laptops oder Drucker unentgeltlich, fallen diese unter § 26 Z 9 EStG und sind damit keine Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit. Eine allfällige Privatnutzung führt dabei in der Regel zu keinem Sachbezug. Der Gesetzgeber hat 2021 auch das sogenannte „Homeoffice-Pauschale“ eingeführt. Das Homeoffice-Pauschale beträgt bis zu drei Euro pro Tag, an dem der Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit auf Grund einer mit dem Arbeitgeber getroffenen Vereinbarung ausschließlich in der Wohnung ausübt (Homeoffice-Tag); es steht für höchstens 100 Tage im Kalenderjahr zu. Der Vortragende hat anhand von Rechenbeispielen dargestellt, dass es für den Arbeitnehmer durchaus vorteilhafter ist, wenn er mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung trifft, durch die der Arbeitnehmer das Homeoffice-Pauschale erhalten kann. Abschließend wurde noch auf die Regelung zu Werbungskosten und das Arbeitszimmer eingegangen.

G. Diskussion

Bei der anschließenden Diskussion wurde insbesondere auf die Ausweitung der Haftungsprivilegierung Bezug genommen und auf die Frage, wie sinnvoll die Privilegierung von Angehörigen des Arbeitnehmers tatsächlich ist. Die Diskussionsrunde verdeutlichte jedenfalls, dass die kürzlich geschaffenen gesetzlichen Homeoffice-Regeln umfassenden Diskussionsstoff bieten und das Thema auch in näherer Zukunft relevant bleiben wird.

H. Schluss

Das Legal Lunch Seminar wurde dankenswerterweise aus dem Overhead Drittmittel Budget der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien finanziert. Das LLS Team verabschiedet sich in die Sommerpause und blickt dem nächsten Semester in freudiger Erwartung entgegen.