



Bundesministerium für Arbeit
Taborstraße 1-3
1020 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ-EUGEN-STRASSE 20-22
1040 WIEN
www.arbeiterkammer.at

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65	Fax 501 65	Datum
2021- 0.113.237	SP/GSt	Silvia Hruška-Frank Dominik Bernhofer Wolfgang Panhölzl	DW 12377	DW 412372	18.2.2021

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 (Homeoffice Maßnahmenpaket 2021)

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Übermittlung des oa Entwurfs und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Es ist erfreulich, dass die Bundesregierung die **Sozialpartner beauftragt** hat, für die Arbeit im **Homeoffice** gemeinsam gesetzliche **Spielregeln** zu erarbeiten. Die daraufhin von den Sozialpartnern und der Industriellenvereinigung im Dezember 2020 erzielte Einigung wurde zunächst Grundlage des Ministerratsvortrags vom 27.01.2021 und nunmehr des vorliegenden Gesetzesentwurfs. Die BAK begrüßt, dass die zwischen Regierung, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressenvertretungen erarbeiteten Lösungen zum herausfordernden Thema Home Office im Wesentlichen in den vorliegenden Texten gut umgesetzt sind. Einzelne Korrekturbedürfnisse werden nachstehend beschrieben, wobei insbesondere im steuerlichen Teil zwei Abweichungen von der dargestellten Einigung kritisch angemerkt werden.

Das Wichtigste im Überblick:

- Die arbeitsrechtlichen Kernpunkte des Ministerratsvortrags auf Basis der Sozialpartnereinigung sind: Das Vorliegen einer **schriftlichen Vereinbarung** mit gesetzlich verankertem **Rücktrittsrecht**, die Schaffung eines **Betriebsvereinbarungstatbestands**, eine Verpflichtung der ArbeitgeberIn die digitalen **Arbeitsmittel bereitzustellen** oder einen angemessenen **Kostenersatz** für die Nutzung privater digitaler Arbeitsmittel zu leisten. Diese Punkte sind in der geplanten Novelle weitgehend umgesetzt, einige essentielle Änderungsvorschläge der BAK folgen unten.

- Die geplante Änderung des **Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (DNHG)** bedarf einer wesentlichen **Korrektur**, da nach dem vorliegenden Entwurf eine Verschlechterung der Rechtsposition für ArbeitnehmerInnen im Homeoffice eintreten würde, dazu siehe weiter unten.
- Dass Organe der Arbeitsinspektion Privatwohnungen nur mit Zustimmung von ArbeitnehmerInnen im Homeoffice betreten dürfen, wird begrüßt.
- Künftig sind **Unfälle** beim Arbeiten im **Homeoffice**, wie bei der Ausübung der Tätigkeit im Betrieb, als **Arbeitsunfälle** geschützt. Die Regelungen zum Unfallversicherungsschutz werden ausdrücklich begrüßt.
- Die steuerrechtlichen Kernpunkte des Entwurfs sind ein **Homeoffice-Pauschale** von 3 Euro pro Tag, maximal 300 Euro pro Jahr, das – soweit es nicht durch steuerfreie Kostenersätze des Arbeitgebers ausgeschöpft wird – als **Differenzwerbungskosten** geltend gemacht werden kann. Parallel dazu soll das für Zwecke des Homeoffice angeschaffte **ergonomische Mobiliar** wie zB ein Drehstuhl bis 300 € pro Jahr absetzbar sein, wenn zumindest 42 Tage tatsächlich im Homeoffice gearbeitet wird. Die steuerlichen Regelungen gelten befristet für den Zeitraum 2021 bis 2023. Die Absetzbarkeit des Mobiliars soll im Rahmen des 300-€-Deckels für 2021 aber auch schon für Anschaffungen 2020 gelten.
- Es wird begrüßt, dass bereits 2020 angeschaffte ergonomische Möbel steuerlich als Werbungskosten absetzbar sind.
- Ebenfalls positiv ist, dass die Möglichkeit besteht, dass Anschaffungs- bzw Herstellungskosten von Büromöbeln, die den jährlichen Höchstbetrag übersteigen, in die Folgejahre übertragen werden können.
- **Abgelehnt** wird jedoch, dass der **Übertrag** der noch nicht abgeschrieben Anschaffungskosten **letztmalig mit 2023** möglich ist. Auch das **Erfordernis von 42 Tagen** Homeoffice ist **zu starr** und kann bei längeren unfreiwilligen Abwesenheiten zB durch Karenz oder Arbeitslosigkeit zu Benachteiligungen führen. Hier fordert die BAK Änderungen, dazu siehe weiter unten.

Die Herausforderungen, denen sich die Menschen in Österreich pandemiebedingt stellen mussten und müssen, sind vielfach schwierig und mit erheblichen Einschränkungen des täglichen Lebens verbunden. Vor allem das Arbeitsleben ist davon in besonderer Weise betroffen. Die ArbeitnehmerInnen haben nicht nur das System am Laufen gehalten, sondern vielfach auch persönliche Ressourcen eingesetzt, um ihren arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nachkommen zu können. Wie die **Beratungserfahrungen der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA)** und der **Arbeiterkammern** zeigen, war die Arbeit im Homeoffice aber oftmals nur mit besonderen Anstrengungen möglich. Der Einsatz privater Infrastruktur wie Laptop, Internet, etc führte zu einem Überwälzen von Kosten vom Betrieb auf

die ArbeitnehmerInnen. Wohn- oder Familienverhältnisse, die ein Arbeiten von zu Hause aus sehr schwierig gestalteten, waren Inhalt der vielen tausenden Beratungen, die GPA und AK in den letzten Monaten durchgeführt haben.

Laut einer im Auftrag der AK durchgeführten IFES Befragung im April und Oktober 2020 mit jeweils mehr als 2.000 befragten Personen haben in der Hauptphase des Lockdowns rund 42 % der ArbeitnehmerInnen im Homeoffice gearbeitet. Die Erhebungen haben gezeigt, dass die Arbeitszufriedenheit im Homeoffice zwar grundsätzlich gut ist, allerdings auch zahlreiche Nachteile zu Tage treten. **BAK-Präsidentin Renate Anderl** hat daher bereits sehr früh eine **faire** und **gerechte** gesetzliche **Regelung** für Homeoffice gefordert. Das Homeoffice-Paket der Sozialpartner schafft einen rechtlichen Rahmen, nicht nur für die Zeit der Pandemie, sondern auch für die Zeit danach.

Zu den Bestimmungen im Einzelnen:

Zu Artikel 1, Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG)

Zu Abs 1

Nach dieser geplanten Regelung liegt Homeoffice dann vor, wenn ArbeitnehmerInnen ihre **Arbeitsleistung in der Wohnung erbringen**. Den Erläuterungen zufolge soll der Zweitwohnsitz, die Wohnung eines nahen Angehörigen oder Lebensgefährten derselben gleichgestellt sein. Auf die Meldung nach dem MeldeG kommt es dabei nicht an. Entscheidend ist, dass es sich um eine Wohnung handelt, die der/die ArbeitnehmerIn privat nützt (im Unterschied zu Co-Working-Space oder Internet-Café). In den Erläuterungen wird zudem klargestellt, dass die Erbringung der Arbeitsleistung auch mit anderen als digitalen, im Rahmen des Arbeitsverhältnisses üblicherweise verwendeten Mitteln (zB Papierunterlagen) tatbestandsmäßig ist, nicht nur die Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologie. Dies erscheint aus Sicht der BAK durchaus sinnvoll und ist jedenfalls geeignet Rechtssicherheit zu gewährleisten.

Zu Abs 2

Sehr wichtig ist es, die **Unabdingbarkeitsbestimmungen des § 16 AVRAG** um **§ 18c zu erweitern**, widrigenfalls den unbedingt nötigen Regelungen der Novelle durch Druck der ArbeitgeberInnen die Grundlage entzogen werden könnte (durch Abdingung im Vertrag). Dies ist auch in Umsetzung der Sozialpartnervereinbarung entscheidend. Angeregt wird in diesem Zusammenhang zugunsten der Systematik des AVRAG den bestehenden § 18b in einen neu zu schaffenden § 15c umzuwandeln und Homeoffice als § 15d mit Erweiterung des § 16, um die §§ 2 bis 15d unabdingbar zu machen.

Zentral ist die Feststellung in den Erläuterungen, dass Homeoffice jedenfalls **einvernehmlich vereinbart** und damit **freiwillig** sein muss. Es wird vorgeschlagen in Abs 2 vor dem Wort „**schriftlich**“ noch das Wort „**gesondert**“ einzufügen, weil das Schriftlichkeitsgebot der Sozialpartnervereinbarung darauf abstellt, dass eine Vorwegvereinbarung im Arbeitsvertrag – zB

in Form einer typischerweise vorkommenden Arbeitsvertragsschablone – die Voraussetzungen des § 18c Abs 2 AVRAG nicht zu erfüllen vermag. Wenn das Schriftlichkeitsgebot verletzt wird – in der Praxis ist es Aufgabe der ArbeitgeberIn die Formgebote im Arbeitsverhältnis einzuhalten – soll dies nicht zum Nachteil der ArbeitnehmerInnen sein, weil die sonstigen Bestimmungen der Novelle bei Nichtigkeit eventuell nicht zur Anwendung kämen. Bei ordnungsgemäßer gesonderter schriftlicher Vereinbarung, soll auch die Verpflichtung zur Ausstellung eines (Änderungs-)Dienstzettels entfallen.

Zu den im Abs 2 festgelegten Schriftlichkeitsgebot wird in den Erläuterungen festgestellt, dass deren Fehlen nicht die Nichtigkeit der Vereinbarung zur Folge haben soll. Um Rechtssicherheit zu gewährleisten schlagen wir allerdings vor, im **Gesetzestext selbst eine konkrete Rechtsfolge einer fehlenden schriftlichen Vereinbarung** einzufügen, denn bei der Interpretation hinreichend klarer gesetzlicher Bestimmungen kommt den „Erläuternden Bemerkungen“ nur untergeordnete oder keine Bedeutung zu. Angeregt wird zudem, darauf hinzuweisen, dass, wenn in zulässiger Weise ein elektronischer Personalakt geführt wird, die im Betrieb übliche Abwicklung der schriftlichen Errichtung der gesonderten Vereinbarung auch durch Betriebsvereinbarung geregelt werden kann.

Zu Abs 3

Ausgesprochen positiv gesehen wird aus Sicht der BAK die nunmehr ausdrücklich vorgesehene Verpflichtung des/der ArbeitgeberIn **digitale Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen**. Den Erläuterungen zufolge sind damit die erforderliche IT-Hardware sowie die Datenverbindung zu verstehen. Ergänzend wird angeregt klarzustellen, dass nach der Sozialpartnervereinbarung auch die erforderliche IT-Software und ein Diensthandy bereitzustellen ist.

Abweichend davon kann auch die Nutzung privater Arbeitsmittel vereinbart werden, wenn die erforderlichen Kosten von dem/der ArbeitgeberIn angemessen ersetzt werden, zweckmäßiger Weise in Form einer Pauschale. Das ist eine massive arbeitsrechtliche Verbesserung. Ein deutlicher Anreiz zur Ergonomie im Homeoffice ist im steuerrechtlichen Teil der Novelle zu finden, dazu später.

Zu Abs 4

Die Schaffung eines eigenen „**Rücktrittsrechtes**“ ist zur Aufrechterhaltung der **Freiwilligkeit** von Homeoffice unbedingt geboten. Bei Vorliegen wichtiger Gründe kann die schriftliche Vereinbarung wieder beendet werden. Da es sich dabei um weiterhin aufrechte Arbeitsverhältnisse handelt, ist es zur Konfliktvermeidung nötig, sich der ArbeitsvertragspartnerIn über die Gründe für die Beendigung von Homeoffice zu erklären. Beispiele wie betriebliche Erfordernisse oder eine wesentliche Veränderung der Wohnsituation sind den Erläuternden Bemerkungen zu entnehmen. Zu ergänzen wären aus Sicht der BAK beispielsweise schlechtere Karriere- oder Aufstiegschancen oder familiäre Umstände, die mit Arbeit im Homeoffice schwer kompatibel sind.

Ausdrücklich hingewiesen wird darauf, dass der „Wichtigkeit“ der Gründe nicht dieselbe Intensität wie etwa bei den Gründen für eine vorzeitige Vertragsauflösung abverlangt werden darf. Müsste die Intensität auch hier den Grad der „Unzumutbarkeit“ – wie bei der vorzeitigen Vertragsauflösung – erreichen, wäre die Aufrechterhaltung des Home Office für die Zeit der Kündigungsfrist nicht erklärbar. Eine zu große Hürde für die Rücknahme der Zustimmung könnte auch Arbeitgeber und Arbeitnehmer davon abschrecken, sich auf Home Office Vereinbarungen einzulassen. Eine Klarstellung in diesem Sinne in den Erläuterungen wäre wünschenswert.

Der vorliegende Entwurf geht in einem Detail bei der Kündigungsfrist über die Sozialpartnervereinbarung hinaus, weil die einmonatige Frist um einen Kündigungstermin zum jeweiligen Monatsletzten erweitert wurde. Aus Gründen der Praktikabilität insbesondere auch der Lohnverrechnung wird das seitens der BAK nicht problematisiert.

Zu Artikel 2, Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG)

Zu § 97 Abs 1 Z 27

Im letzten Jahr wurde – untermauert durch wissenschaftliche Studien – deutlich, dass Homeoffice dort am besten funktioniert hat, wo **klare Rahmenbedingungen** über **Betriebsvereinbarungen** geschaffen wurden. Umso dringender ist daher, das Anliegen auch in einem eigenen Betriebsvereinbarungstatbestand zu normieren und die betriebliche Mitbestimmung und Gestaltung von Homeoffice ausdrücklich im Arbeitsverfassungsgesetz zu verankern. Neben den in den Erläuterungen bereits geregelten sonstigen Rechtsgrundlagen, die Regelungen zum Homeoffice enthalten können (Kontrollmaßnahmen gemäß § 96 ArbVG, § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG), soll daher eine eigene gesetzliche Grundlage „**Festlegung von Rahmenbedingungen für Arbeit im Homeoffice**“ neu geschaffen werden.

Angeregt wird aber, in den **Erläuterungen Beispiele anzuführen**, um dem Rechtsanwender ein konkreteres Bild dieser doch sehr allgemein gehaltenen Bestimmung vermitteln zu können. Vorschläge diesbezüglich wären etwa Regelungen zur Gleichstellung von ArbeitnehmerInnen im Betrieb, gerechter Zugang zum Homeoffice für verschiedene Tätigkeitsgruppen, Benachteiligungsverbote bei Ausbildungen oder betrieblichen Aufstiegschancen, Informationsrechte etc.

Die BAK regt an in den Erläuternden Bemerkungen auch anzuführen, dass neue **Datenschutz-Anforderungen** im Homeoffice für beide Arbeitsvertragsparteien sachlich angemessen und ausgewogen **durch Betriebsvereinbarung** gelöst werden können (zB im Zusammenhang mit der Zur-Verfügung-Stellung digitaler Arbeitsmittel etc). Es wäre aus Sicht der Betriebe schade, die Chance für die Öffnung betrieblicher Gestaltungsspielräume und den damit verbundenen Digitalisierungsschub nicht zu ergreifen.

Zu Artikel 3, Änderung des DNHG

Zu § 2 Abs 4

Zentral und für Haftungsfragen im Zusammenhang mit der Erbringung von Arbeitsleistungen im Homeoffice entscheidend ist die vorgesehene Erweiterung des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes um einen neuen Abs 4. Nach dem Text des Begutachtungsentwurfs werden Schäden, die durch haushaltszugehörige Personen oder im Haushalt lebende Tiere verursacht wurden, dem/der DienstnehmerIn zugerechnet.

Paradoxe Weise – und nicht im Sinne der Sozialpartnervereinbarung – **käme es mit dieser Novellierung zu einer Ausweitung der Haftung des Dienstnehmers**, zB für ein schädigendes Verhalten von Kindern, für die er keine Aufsichtspflichtverletzung zu verantworten hat oder die noch nicht deliktsfähig sind. Daher wird von der **BAK vorgeschlagen**, dass die **Haftung** des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin durch die Novelle **unverändert** bleibt, jedoch die Haftung von Haushaltsangehörigen nach allgemeinem Zivilrecht in den angesprochenen Homeoffice-Fällen den Mäßigungskriterien des DNHG unterliegen soll. Eine Änderung der Verschuldenshaftung für eigenes Handeln bei DienstnehmerInnen war nicht intendiert. Geregelt werden sollte, dass sich im Homeoffice typischerweise auch andere Haushaltsangehörige und Haustiere aufhalten und Schäden zufügen können, die normalerweise nur im Betrieb eintreten. **Die Haushaltsgemeinschaft soll dabei analog privilegiert sein.**

Zur Verdeutlichung ein Beispiel: Im Streit zerstört der Ehegatte vorsätzlich den Laptop des Dienstgebers/der Dienstgeberin, den die Dienstnehmerin verwendet. Bisher haftet die Dienstnehmerin gar nicht, sondern der Ehegatte. Nach der derzeitigen Konstruktion des Begutachtungsentwurfs haftet die Dienstnehmerin zur Gänze (Vorsatz) gegenüber dem Dienstgeber/der Dienstgeberin und muss sich ihrerseits beim Ehegatten regressieren.

Beabsichtigt war also – und so sind wohl auch die Erläuterungen zu verstehen –, dass bei Homeoffice und einer Haftung von haushaltsangehörigen Personen gegenüber dem Dienstgeber/der Dienstgeberin die Bestimmungen des DNHG anwendbar sind. Das heißt, es muss grundsätzlich eine Deliktsfähigkeit beim Schadensverursacher vorliegen und dieser kann sich auf die Mäßigungs- und Entfallsmöglichkeiten des DNHG berufen, wenn er fahrlässig gehandelt hat oder eine entschuldbare Fehlleistung vorliegt.

Zu Artikel 4, Änderung des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993

Zu § 4 Abs 10

Es wird begrüßt, dass zum Schutz der Privatsphäre den Organen der Arbeitsinspektion das **Betreten von Privatwohnungen** von ArbeitnehmerInnen mit Homeoffice **ohne deren Zustimmung verboten** ist. Wohl muss es ArbeitnehmerInnen aber auch möglich sein, im Bedarfsfall eine aktive Rolle einzunehmen und bei der Arbeitsinspektion die Besichtigung ihrer Wohnung anzuregen.

Im Übrigen findet sich in den Erläuterungen der Passus: „Ein **Betretungsverbot** gegen den Willen der im Homeoffice tätigen Beschäftigten ...“. Dabei handelt es sich wohl um ein redaktionelles Versehen und gemeint ist vielmehr „Ein **Betretungsrecht** ...“.

Es wird zudem ausdrücklich begrüßt, dass in den Erläuterungen zum Entwurf auf Seite eins klargestellt wird, dass das Homeoffice als **auswärtige Arbeitsstelle** iSd § 2 Abs 3 letzter Satz ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) gilt und die meisten Bestimmungen des **ASchG samt Verordnungen** (zB BildschirmVO) **anwendbar** sind.

Im Sinne einer einheitlichen Terminologie in der österreichischen Rechtsordnung wird darauf hingewiesen, dass es sich bei „*Arbeitsschutz*“ um einen Begriff aus der deutschen Rechtsordnung handelt und der passende Begriff laut ASchG „*ArbeitnehmerInnenschutz*“ ist.

Zu Artikel 5 und 6, Änderungen – Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) und Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (B-KUVG)

Zu § 49 Abs 3 ASVG

Mit der vorliegenden Bestimmung wird der Wert, der vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten digitalen Arbeitsmittel bzw ein Homeoffice-Pauschale beitragsfrei gestellt, um einen Gleichklang mit dem Steuerrecht herzustellen. Das wird im Sinne der Regierungs-Sozialpartner-Einigung begrüßt.

Zu den §§ 175 Abs 1a und 1b ASVG sowie § 90 Abs 1a und 1b B-KUVG

Ein Arbeitsunfall liegt vor, wenn sich ein Unfall im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit ereignet. Der Unfallversicherungsschutz besteht – im Gleichklang mit den arbeitsrechtlichen Regelungen – nicht nur am Hauptwohnsitz. Der Unfallversicherungsschutz besteht auch unabhängig von der bisherigen Nutzung der Räumlichkeiten (betrieblich oder privat) durch die Versicherten, nicht nur bei der Verwirklichung von unmittelbaren Betriebsgefahren (zB Stolpern über Computerkabel), sondern auch bei den von der Judikatur und Literatur sogenannten Wohnungsgefahren (Stolpern über den Teppich, Treppe etc), wenn sich der Unfall in der Arbeitszeit und während der Ausübung der Tätigkeit ereignet.

Klar gestellt wird auch, dass jene Wege geschützt sind, die zur Befriedigung der lebensnotwendigen Bedürfnisse in der Nähe der Wohnung dienen, während der Tages- oder Wochen-einkauf **nicht** unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung steht. Aus Sicht der BAK kann § 175 Abs 1b in Verbindung mit der Bestimmung der Z 7 nur so verstanden werden, dass auch bei der Befriedigung lebensnotwendiger Bedürfnisse in der Wohnung und auf den damit zusammenhängenden Wegen (zB Weg zur Toilette, in die Küche) während der Arbeitszeit und in den Arbeitspausen Unfallversicherungsschutz besteht.

Positiv hervorzuheben ist auch die Klarstellung in den Erläuterungen hinsichtlich des § 175 Abs 2 Z 10 ASVG, dass Versicherte, die ihre Kinder in Betreuungs- und Bildungseinrichtungen

bringen und von dort wieder abholen, auf diesen Wegen, auch wenn sie vom Homeoffice aus angetreten werden, geschützt sind.

Zu Artikel 7 (Einkommensteuergesetz)

Zu § 16 Abs 1 Z 7, § 124b Z xxx

Stellt die/der ArbeitgeberIn die digitalen Arbeitsmittel physisch zur Verfügung, liegt bereits jetzt kein steuerpflichtiger Vorteil aus dem Dienstverhältnis vor. Doch nicht alle ArbeitnehmerInnen erhalten sämtliche Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt. Viele verwenden eigene Arbeitsmittel wie zB private Internetverbindungen für die Verrichtung Ihrer Arbeit. Es wird begrüßt, dass es nunmehr einen steuerfreien Kostenersatz der/des ArbeitgeberIn gibt und dass allfällig höhere tatsächliche Aufwendungen weiterhin absetzbar sein werden.

Zu § 16 Abs 1 Z 7a lit a, § 124b Z yyy

Ausgaben für die Anschaffung von Büromöbeln waren bislang nur bei Vorliegen eines steuerlichen Arbeitszimmers gemäß § 20 EStG absetzbar. Es ist daher ausdrücklich positiv anzumerken, dass nunmehr auch ergonomische Möbel außerhalb eines solchen Arbeitszimmers geltend gemacht werden können. Ebenso begrüßt wird, dass die Absetzbarkeit bereits rückwirkend für Anschaffungen im Jahr 2020 gelten soll und dies für bereits erfolgte Veranlagungen als rückwirkendes Ereignis gemäß § 295a BAO gelten soll.

Allerdings ist hierbei mehreres kritisch anzumerken. Einerseits soll die Absetzbarkeit der ergonomischen Möbel nur dann möglich sein, wenn an zumindest 42 Tagen im Jahr von zuhause aus gearbeitet wird. Es ist zwar grundsätzlich gerechtfertigt, dass ein gewisses Mindestmaß an Arbeitstagen im eigenen Wohnraum verbracht werden muss, um die dadurch entstehenden Kosten als Werbungskosten geltend machen zu können. Die jetzige Regelung ist aber eindeutig zu starr und kann bei längeren erzwungenen Abwesenheiten durch Krankenstände, Karenz oder Arbeitslosigkeit dazu führen, dass den Beschäftigten trotz regelmäßig vereinbartem Homeoffice die Absetzbarkeit des Mobiliars verwehrt bleibt. Der beste Ansatz zur Lösung dieses Problems wäre, wenn die 42-Tage-Grenze anstelle der tatsächlichen Homeoffice-Tage auf die Homeoffice-Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abstellt. Ein anderer möglicher Ansatz zur Flexibilisierung wäre eine vergleichbare Regelung wie beim Pendlerpauschale (vgl Rz 250 Lohnsteuerrichtlinien), wo Urlaube, Feiertage und Krankenstände außer Ansatz bleiben. Auch das brächte eine erhebliche Verbesserung zur jetzigen Textierung. Angesichts der Tatsache, dass der Ministerratsvortrag der Bundesregierung überhaupt keine Tagesgrenze vorsieht, fordert die BAK hier dringend Nachbesserungen ein.

Weiters wird kritisiert, dass bei der Absetzbarkeit die Abschreibung über die gewöhnliche Nutzungsdauer der Möbel nicht möglich sein soll. Als Ausgleich wird zwar bestimmt, dass jene Anschaffungskosten, die über dem jährlichen Höchstbetrag von 300,00 € liegen, in das Folgejahr übertragen werden können, was zu begrüßen ist, doch insbesondere wenn die Möbel erst

im Jahr 2023 gekauft werden, sind die Kosten wiederum nur in sehr geringem Ausmaß absetzbar, da die Regelung letztmalig für 2023 anwendbar sein soll. Ein Übertrag der übersteigenden Anschaffungskosten geht daher ins Leere. Aus Sicht der BAK ist diese Ungleichbehandlung von Anschaffungen nach dem Anschaffungsjahr willkürlich und unsachlich und sollte dringend beseitigt werden sollen. Um die Diskriminierung späterer Anschaffungen zu beseitigen, regt die BAK dringend an, die Absetzbarkeit über 2023 hinaus über maximal fünf Jahre oder – alternativ – bis zu 1.500,00 € pro Wirtschaftsgut zu ermöglichen. Hiermit kann sichergestellt werden, dass der Maximalbetrag bei einer gewöhnlichen Nutzungsdauer von fünf Jahren konsumiert werden kann.

In diesem Zusammenhang ist auch die fixe Aufteilung des Höchstbetrags für 2021 auf die Jahre 2020 und 2021 zu überdenken. Jene ArbeitnehmerInnen, die erst im Herbst mit dem zweiten Lockdown Büromöbel bestellt haben und aufgrund eines Lieferverzuges erst mit Beginn des Jahres 2021 die Rechnung bezahlt haben, können bei gegenständlicher Ausgestaltung lediglich 150,00 € für 2021 geltend machen. Und unter Umständen wird der heuer nicht zu berücksichtigende Anteil auch nicht mehr aufgeholt, wenn mit 2023 die Regelung ausläuft. Hier ist klarzustellen, dass Beschäftigten, die 2020 keine Ausgaben für Mobiliar geltend machen, 2021 jedenfalls der volle Betrag von 300,00 € zusteht.

Weiters ist anzumerken, dass unter dem Begriff „ergonomisch geeignetes Mobiliar“ nicht nur Schreibtische, Bürostühle und Beleuchtungen zu verstehen sind. So können entsprechend der Bildschirmarbeitsverordnung auch Fußstützen und Vorlagenhalter für eine ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes notwendig sein. Die taxative Aufzählung sollte daher demonstrativ gestaltet oder um Fußstützen und Vorlagenhalter ergänzt werden.

Zu § 16 Abs 1 Z 7a lit b, § 16 Abs 3, § 26 Z 9 und § 124b xxx

Begrüßt wird explizit, dass Zahlungen, die die/der ArbeitgeberIn für den Ersatz von Kosten der digitalen Arbeitsmittel bezahlt, bis zu 3,00 € pro Homeoffice-Tag steuerfrei bleiben können. Positiv bewertet wird zudem, dass bei geringeren Kostenersätzen der/des ArbeitgeberIn Differenzwerbungskosten ohne Anrechnung auf das bestehende Werbungskostenpauschale geltend gemacht werden können.

Gleichermaßen begrüßt die BAK, dass es auch möglich sein wird, dass ArbeitgeberInnen monatliche Pauschalersatzsteuern steuerfrei bezahlen können, wenn sichergestellt wird, dass die entsprechende Anzahl von Arbeitstagen vorliegt.

Hinsichtlich dieser Homeoffice-Pauschale gemäß § 26 Z 9 bzw § 16 Abs 1 Z 7a lit b regt die BAK an, diese Bestimmungen auch für PersonalvertreterInnen und ArbeitnehmerInnen im Krankenstand anzuwenden, wie es bei Zulagen gemäß § 68 Abs 7 der Fall ist.

Abschließend ist hinsichtlich der steuerlichen Maßnahmen anzumerken, dass hiermit eine wesentliche Vereinfachung für die betroffenen ArbeitnehmerInnen geschaffen wurde, aber auch für die Verwaltung, da mit der Homeoffice-Pauschale die Überprüfung von Belegen für digitale Arbeitsmittel größtenteils entfallen wird.

Unabdingbar ist aus Sicht der BAK jedoch, dass diese Regelungen nicht der Berücksichtigung der Pandemie-bedingten Mehrkosten dienen, sondern die Veränderung der Arbeitswelt, in der immer mehr ArbeitnehmerInnen ihre Arbeit von zuhause aus verrichten, abbilden sollen. Dies wird in den erläuternden Bemerkungen ebenfalls festgestellt, weshalb die Befristung letztlich vom Ergebnis der Evaluierung abhängig zu machen ist, aber keinesfalls ein selbstverständliches, automatisches Auslaufen sein darf.

Ergänzend regt die BAK eine gesetzliche Änderung hinsichtlich der freien oder verbilligten Mahlzeiten gemäß § 3 Abs 1 Z 17 EStG an. Hierbei sind Essensgutscheine bis 8,00 € pro Arbeitstag steuerfrei, sofern die Gutscheine am Arbeitsplatz oder einer Gaststätte zur dortigen Konsumation eingelöst werden. Werden Gutscheine für Lieferdienste oder abgeholtes Essen eingelöst, sind sie von der Steuerbefreiung nicht umfasst. Für die Jahre 2020 und 2021 wurde zwar im Rahmen der Lohnsteuerrichtlinien die Verwendung der Gutscheine für geliefertes bzw abgeholtes Essen zugelassen, doch wird Homeoffice auch über 2021 hinaus stattfinden. Dh auch diese Regelung sollte zeitgemäß umgestaltet werden, sodass der Gutschein nicht auf die Konsumation in einer Gaststätte beschränkt ist.