

Homeoffice – Ein kurzer Überblick über die aktuellen Regelungen

Gerade in den aktuellen Corona-Zeiten hat das Thema Homeoffice für die Arbeitswelt an Bedeutung gewonnen. Mit dem bereits 2021 in Kraft getretenen Homeoffice-Maßnahmenpakt wurden daher Regelungen geschaffen, mit welchen die Arbeitserbringung flexibler gestaltet werden soll.

Homeoffice liegt nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer regelmäßig Arbeitsleistungen in einer privaten Wohnung erbringt. Dabei kann es sich auch um einen Zweitwohnsitz oder die private Wohnung des Partners, der Eltern oder anderen vergleichbaren Personen handeln. Wird hingegen die Arbeitsleistung an anderen Orten (z.B. an einem Coworking-Space, einem sonstigen öffentlichen Ort, Kaffeehaus, Park, etc.) erbracht, so kommen die Homeoffice-Regelungen nicht zur Anwendung.

Arbeitnehmer sind weder verpflichtet, im Homeoffice zu arbeiten, noch gibt es für Arbeitgeber eine Pflicht, eine Homeoffice-Tätigkeit anzubieten. Soll daher die Arbeitsleistung teilweise oder vollständig von zu Hause aus erbracht werden, so muss darüber eine schriftliche Vereinbarung (z.B. per E-Mail) getroffen werden. Eine Betriebsvereinbarung ist hierfür jedenfalls nicht erforderlich.

Die Modalitäten zur Beendigung von Homeoffice können ebenso frei in der schriftlichen Vereinbarung geregelt werden, wie eine allfällige Befristung. Das Gesetz sieht in diesem Zusammenhang lediglich vor, dass Homeoffice-Vereinbarungen aus wichtigen Gründen (z.B. Wohnungsverlust) unter Einhaltung einer Frist von einem Monat beendet werden können.

Wurde Homeoffice vereinbart, ist der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, dem Arbeitnehmer die erforderlichen digitalen Arbeitsmittel (insb. PC/Laptop, Telefonie/Handy, Datenverbindung/Internet) zur Verfügung zu stellen. Muss der Arbeitnehmer hingegen seine eigenen Arbeitsmittel in Anspruch nehmen, so hat der Arbeitgeber eine angemessene Abgeltung zu leisten, wobei die tatsächliche Höhe im Einzelfall zu vereinbaren ist. In diesem Zusammenhang gibt es abgabenrechtliche Besonderheiten. So lösen z.B. zur Verfügung gestellte digitale Arbeitsmittel keine Abgabepflicht aus, da sie nicht als Sachbezug zu werten sind. Abgeltungszahlungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer für die Verrichtung der Arbeitsleistung im Homeoffice sind an bis zu 100 Tagen in der Höhe eines Betrages von bis zu EUR 3,00 pro Tag abgabenfrei, sodass der abgabenfreie Höchstbetrag EUR 300,00 pro Jahr beträgt.

Werden im Homeoffice Arbeitsmitteln des Arbeitgebers (z.B. Laptop) beschädigt, so kommt das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG) zu Anwendung, sodass die darin geregelten Haftungsminderungs-Möglichkeiten in Betracht kommen.

Wie für die Tätigkeiten am Firmenarbeitsplatz gilt auch im Homeoffice ein Unfallversicherungsschutz. Auch die Bestimmungen des Arbeitszeit- und Arbeitsruherechts (insb. Höchstarbeitszeiten oder Ruhezeiten) gelten im Homeoffice.

Für sämtliche Fragen rund um das Arbeitsverhältnis steht Ihnen das Team der Weinrauch Rechtsanwälte GmbH jederzeit zur Verfügung.

(März 2022)

