

Bundesministerium für Arbeit  
Taborstraße 1-3  
1020 Wien

per E-Mail: [ii9@bma.gv.at](mailto:ii9@bma.gv.at)  
[begutachtungsverfahren@parlament.gv.at](mailto:begutachtungsverfahren@parlament.gv.at)

**ZI. 13/1 21/31**

**2021-0.113.237**

**BG, 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**

**Referent: Dr. Roland Gerlach, Rechtsanwalt in Wien**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag (ÖRAK) dankt für die Übersendung des Entwurfes und erstattet dazu folgende

### **S t e l l u n g n a h m e :**

Der ÖRAK weist laufend auf die Problematik der zu kurzen Begutachtungsfristen hin, ohne dass diese Warnungen jedoch Gehör finden. Ausreichende Begutachtungsfristen sind für eine gewissenhafte Auseinandersetzung mit Gesetzesentwürfen notwendig und verhindern, dass unbeabsichtigte Fehler unerkannt im Nationalrat beschlossen werden. Gerade bei einer so essentiellen Thematik wie dem gegenständlichen Gesetzesentwurf, von dem unzählige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer direkt betroffen sein werden, wäre ein intensiver Begutachtungsprozess umso wichtiger.

Die in diesem Gesetz vorgeschlagenen Änderungen wurden auf politischer Ebene seit Monaten diskutiert, ohne dass es zu zügigen legislativen Anpassungen gekommen wäre. Es ist daher für den ÖRAK nicht nachvollziehbar, warum die längst überfällige Gesetzesnovelle nun plötzlich in einem Eilverfahren durchgepeitscht werden soll, bei dem die Auseinandersetzung mit grundlegenden Bestimmungen des Arbeitsrechts den Expertinnen und Experten nur innerhalb einer nicht einmal vier Tage langen Frist ermöglicht wird.



Dennoch nimmt der ÖRAK die Gelegenheit wahr, zu den wesentlichen Bestimmungen wie folgt Stellung zu nehmen:

Die im gegenständlichen Entwurf enthaltenen arbeitsrechtlichen Neuerungen stellen sich gegenüber der bisherigen Handhabe von Homeoffice als überschaubar dar.

### **Zu Artikel 1: Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes**

Die gesetzliche Einschränkung samt Klarstellung in den Erläuternden Bemerkungen, wonach der Begriff „**Wohnung**“ iSd § 18c Abs 1 auch „eine Wohnung in einem Nebenwohnsitz oder die Wohnung eines nahen Angehörigen oder Lebensgefährten“ einschließt, erscheint im Hinblick auf klare Regelungen des Arbeitsplatzes verständlich. Wünschenswert wäre diese Klarstellung direkt im Gesetz.

Homeoffice bedarf weiterhin der Zustimmung beider Parteien. Als arbeitsrechtlich systemwidrig erscheint die **Auflösungsmöglichkeit der Vereinbarung** binnen Monatsfrist „bei Vorliegen eines wichtigen Grundes“. Auflösungen aus wichtigem Grund erfolgen ansonsten unverzüglich, weshalb es nicht nachvollziehbar erscheint, weshalb hier noch weitere Fristen einzuhalten sind.

Der Arbeitgeber hat nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen alle Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. Nun hat er bei regelmäßigen Arbeiten im Homeoffice gegebenenfalls erforderliche „**digitale Arbeitsmittel**“ bereitzustellen. Diese offenkundige Einschränkung überzeugt nicht. Es suggeriert, dass nicht-digitale Arbeitsmittel vom Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen wären, obwohl § 33 Abs 2 ASchG – der auch im Homeoffice Anwendung findet – den Arbeitgeber im Hinblick auf alle Arbeitsmittel in die Pflicht nimmt. Unklar ist, ob § 18 Abs 3 gegenüber § 1014 ABGB analog als spezielle Norm vorgeht.

### **Zu Artikel 2: Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes**

Auch hier ändert sich die gesetzliche Lage durch die gegenständliche Novelle nur bedingt. Auch bisher war es möglich, zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber auf der Ebene der **freien Betriebsvereinbarung** generelle Regelungen zum Homeoffice zu treffen. Die ergänzte Ziffer 27 stellt damit keinen Mehrwert dar. Es bleibt damit eine fakultative, nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung.

### **Zu Artikel 3: Änderung des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes**

Die gesetzliche Klarstellung der Zurechnung der Personen und Tiere im Haushalt ist begrüßenswert.

### **Zu Artikel 5: Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes**

Die Verlängerung der bisherigen befristeten Klarstellung von Arbeitsunfällen im Homeoffice der §§ 175 Abs 1a, 1b ASVG ist ebenso begrüßenswert.

## Zu Artikel 7: Änderung des Einkommensteuergesetzes 1988

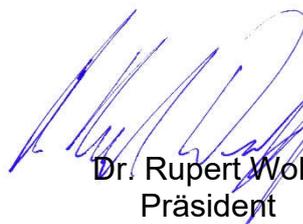
Die Höhe der Steuerfreiheit des **Homeoffice-Pauschales** erscheint zu niedrig. De facto lassen sich mit 300,-- Euro jährlich jedenfalls nicht mehr als zwei Homeoffice-Tage pro Woche kompensieren. In der Praxis werden monatliche Pauschalen von 30,-- bis 80,-- Euro von den Arbeitgebern angeboten. Durch die Deckelung der Steuerfreiheit von 300,-- Euro p.A. ist anzunehmen, dass Arbeitgeber sich an dieser Höhe orientieren werden und damit jedenfalls nicht alle Mehrkosten des Homeoffice abdecken.

Darüber hinaus erscheint die **42-Mindesttagesgrenze** als unbillig. Dies führt insbesondere dazu, dass Teilzeitmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, die nur einen Homeoffice-Tag pro Woche haben, von der Steuerbegünstigung nicht profitieren.

Der ÖRAK ersucht, die angesprochenen Punkte im Gesetzwerdungsprozess zu berücksichtigen.

Wien, am 19. Februar 2021

DER ÖSTERREICHISCHE RECHTSANWALTSKAMMERTAG

  
Dr. Rupert Wolff  
Präsident

