



An das Bundesministerium für Arbeit

per E-Mail
an ii9@bma.gv.at

ZENTRALAUSSCHUSS

für die
UNIVERSITÄTSLEHRER/INNEN
beim BM für Bildung, Wissenschaft und
Forschung

19.2.2021

Betreff:

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; Änderung der Lohnkontenverordnung; Begutachtungsverfahren, GZ 2021-0.113.237

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Personalvertretung des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals der österreichischen Universitäten erlaubt sich, nachstehende Anmerkungen zum og. Gesetzesentwurf abzugeben.

Mit freundlichen Grüßen

Anneliese Legat

für den Zentralausschuss für die UniversitätslehrerInnen und für die Vorsitzenden der Betriebsräte für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal (an den staatlichen Universitäten)

Anmerkungen zum Entwurf eines „Homeoffice-Gesetzes“

Die Personalvertretung begrüßt von der Tendenz her den vorliegenden Entwurf insbesondere hinsichtlich seines Zweckes, eine Form von Entschädigung des Aufwandes für Arbeitnehmer/innen zu verankern. Es zeigen sich allerdings einige Fragen, die je nach Interpretation die Zielrichtung des Gesetzes ins Gegenteil verkehren können. Die diesbezügliche Klärung sollte jedenfalls im Gesetz vorgenommen und nicht den Gerichten überlassen werden.

Gemäß § 18 c Abs 1 AVRAG wird Homeoffice als Arbeitsleistung in der Wohnung definiert. Dies kann zu einer zu einschränkenden Auslegung führen, wenn Arbeitnehmer/innen nur geringfügig disloziert (zum Beispiel im eigenen Garten bzw. in COVID-Zeiten auch allenfalls in einem Hotelbüro, Zweitwohnsitz etc) tätig werden. Eine Vereinheitlichung mit dem Begriff "Aufenthaltort" des ASVG und des B-KUVG wäre zweckmäßig.

Voraussetzung ist eine schriftliche Vereinbarung. Welcher (Umkehr-)Schluss ist bei fehlender Schriftlichkeit, aber bei Vorliegen von eindeutigen mündlichen Vereinbarungen zu ziehen? Haben die Arbeitnehmer/innen dann keinen Anspruch auf die Zurverfügungstellung von

Arbeitsmitteln, fällt die steuerliche Begünstigung weg, gelten die Sonderregelungen für die Haftung etc nicht mehr?

Gemäß § 18c Abs 3 AVRAG des Entwurfes sehen die neuen Sonderregelungen nur „digitale Arbeitsmittel“ vor. Dies ist eine sachlich nicht gerechtfertigte Einschränkung. Zudem ist unklar, was darunter zu verstehen ist (zB auch Drucker, Bildschirm, Tastatur, EDV-Programme, IT-Tools, Internet?). Hier sollte zumindest Infrastruktur berücksichtigt werden.

Die Formulierung der Übernahme der „angemessenen und erforderlichen Kosten“ durch die Arbeitgeber/innen ist unter Umständen widersprüchlich: können Kosten unangemessen sein, obwohl sie erforderlich sind?

Im Entwurf wird der Beitrag von 3 Euro pro Homeoffice-Tag als steuerlich begünstigte Zahlung betragsmäßig fixiert. Die Dienstgeber/innen neigen dann dazu, diesen Höchstbetrag zu gewähren, selbst wenn die Aufwendungen höher wären.

Die Beendigungsregelung in § 18c Abs 4 AVRAG des Entwurfes, wonach eine Homeoffice-Vereinbarung von einer Arbeitsvertragspartei bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum Letzten eines Kalendermonats gelöst werden kann, ist völlig unklar und systemwidrig. Soll das vorzeitige Lösungsrecht zum Ausdruck bringen, dass vereinbarte Befristungen, Kündigungen oder Widerrufs Klauseln unzulässig sein sollen?

Der enge Begriff von Homeoffice ist auch für den neuen Betriebsvereinbarungstatbestand (§ 97 Abs 1 Z 26 ArbVG des Entwurfes) ungeeignet, schließt er doch entsprechende Regelungen anderer Formen von Homeoffice und mobilem Arbeiten aus. Hier sollte zwecks Regelungsklarheit statt einer fakultativen eine zwingende Betriebsvereinbarung mit der Möglichkeit, die Schlichtungsstelle anzurufen, vorgesehen werden.

Der arbeitsrechtliche Begriff von Homeoffice im Sinn des AVRAG deckt sich nicht mit jenem des ASVG (§ 90 Abs 1a ASVG im Sinne des Entwurfes). Es sollte auf Gesetzesebene Vorsorge dafür getroffen werden, dass Arbeitsunfälle auch bei anderen Benennungen für Homeoffice wie Teleworking, Mobiles Arbeiten, Virtuelles Arbeiten, etc mitberücksichtigt werden.

Die Konstruktion in § 2 Abs 4 DHG im Sinne des Entwurfes, wonach die Schadenszufügung durch im Haushalt lebende Personen oder Tiere dem/der Arbeitnehmer/in als generellem/er „Schadensverursacher [in]“ zuzurechnen ist, ist schadenersatzrechtlich bedenklich und kann auch zu unsachlichen Ergebnissen führen.

Hinsichtlich der steuerlichen Regelungen fällt auf, dass die aus der Lebensrealität entstehenden Kosten wie Heizung, Strom (zB auch für Klimageräte), Miete, Büroausstattung, Internet etc. nicht angemessen berücksichtigt erscheinen (siehe auch EB). Die Frage der grundsätzlich sachlichen und Geringverdiener/innen (ua auch Teilzeitbeschäftigte, Frauen) diskriminierungsfreien Gestaltung der Werbungskostenkonstruktion ist der entsprechenden Expertise zuzuführen (unterschiedliche Absetzbarkeit je nach steuerbarem Einkommen bei zusätzlichen gleichen Kosten).