



Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Zentralsekretariat
Teinfaltstraße 7
1010 Wien

An das
Bundesministerium für Arbeit
Taborstraße 1-3
1020 Wien

per E-Mail: ii9@bma.gv.at; begutachtungsverfahren@parlament.gv.at
sozialpolitik@oegb.at

Unser Zeichen:
Zl. 3.903/2021-Dr. Qu/WaV

Ihr Zeichen:
2021-0.113.237

Datum:
Wien, 19. Feb. 2021

Betreff: Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, 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

Sehr geehrte Damen und Herren!

In offener Frist übermittelt die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst ihre Stellungnahme zum gegenständlichen Entwurf.

Allgemeines

Der Verfassungsdienst betont immer wieder die Notwendigkeit der Festsetzung angemessener Fristen für die Begutachtung der Entwürfe von Bundesgesetzen und Verordnungen. Wenige Tage sind definitiv nicht angemessen. Der Verfassungsdienst nennt grundsätzlich sechs Wochen als Mindestfrist.

Weder im Gesetzestext noch in den Erläuterungen kommt der Begriff „Telearbeit“ vor. In § 36a BDG und § 5c VBG ist diese geregelt und entspricht inhaltlich der Intention von Homeoffice. **Die GÖD fordert eine Klarstellung, dass die sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Regelungen des Entwurfs auch auf Telearbeit anwendbar sind.**

Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz

ad § 18c Abs. 1: Im Gesetzestext wird von „Arbeitsleistungen in der Wohnung“ gesprochen. Diese Formulierung erscheint deutlich zu eng gefasst. In den

Erläuterungen heißt es dazu: „Der Begriff Arbeit im Homeoffice umfasst die Erbringung von Arbeitsleistungen in der Privatwohnung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers. Der Begriff schließt auch eine Wohnung in einem Nebenwohnsitz oder die Wohnung eines nahen Angehörigen oder Lebensgefährten ein.“

Die GÖD schlägt folgende Formulierung vor:

„(1) Arbeit im Homeoffice liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer Arbeitsleistungen außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte in einer von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer selbst gewählten (privaten) Räumlichkeit erbringt.“

Einkommensteuergesetz

Da manche Formulierungen im Gesetzestext verschiedene Interpretationen zulassen, sollten die Erläuterungen jedenfalls Eingang in die Lohnsteuerrichtlinien finden, um einen bundesweit einheitlichen Vollzug zu gewährleisten.

ad § 16 Abs. 1 Z 7: Die Einschränkung auf die „Wohnung“ erscheint nicht adäquat (siehe die Anmerkung zu § 18c Abs. 1 AVRAG).

ad § 16 Abs. 1 Z 7a: Hier geht die Einschränkung noch weiter auf „seine Wohnung“ (die Wohnung des Arbeitnehmers). Homeoffice kann auch in der Wohnung oder dem Haus der Partnerin / des Partners oder anderer Personen erfolgen. Kosten für Arbeitsmittel (inkl. Datenverbindung), für die ein Homeoffice-Pauschale gem. § 26 Z 9 lit. a bezogen werden kann, fallen aber auch dort an. **Die GÖD fordert eine sinngemäße Anpassung an die viel offeneren Formulierungen im ASVG bzw. B-KUVG.**

Die GÖD lehnt die starre Grenze von 42 Homeoffice-Tagen entschieden ab. Die weitaus häufigste Form von Telearbeit im öffentlichen Dienst ist auf einen Tag pro Woche beschränkt. Unter Berücksichtigung von Urlaub und Feiertagen kann es bei einer auch nur kurzen Erkrankung zur Unterschreitung der 42 Tage und damit zum gänzlichen Entfall der Absetzmöglichkeit kommen. Außerdem verursacht die genaue Protokollierung von Homeoffice-Tagen zusätzlichen Verwaltungsaufwand, und für die Vergangenheit (für 2020 und bis zum In-Kraft-Treten 2021) ist ein genauer Nachweis vielfach sehr schwierig.

Die GÖD fordert, dass pro futuro das Vorliegen einer Homeoffice- oder Telearbeitsvereinbarung für die Absetzbarkeit ausreicht. Alternativ ist eine Einschleifregelung vorstellbar, sodass man z. B. bei 40 Homeoffice-Tagen (4,76 % weniger als 42 Tage) nicht 300, sondern 285,72 Euro absetzen kann (300 minus 4,76 %, also eine aliquote Kürzung in Abhängigkeit der Unterschreitung des Limits).

Seite 3/3

ad § 26 Z 9 lit. a: Auch hier fordert die GÖD eine wesentlich offenere Formulierung (siehe die Anmerkung zu § 18c Abs. 1 AVRAG bzw. zu § 16 Abs. 1 Z 7 und 7a).

ad § 124b: Die vorgesehenen Übergangsbestimmungen werden in dieser Form von der GÖD abgelehnt. Durch die Bezugnahme in den geplanten Änderungen in § 16 auf die Änderungen in § 26 ist eine Absetzbarkeit immer nur gegeben, wenn ArbeitnehmerInnen ihre berufliche Tätigkeit „auf Grund einer mit dem Arbeitgeber getroffenen Vereinbarung“ ausgeübt haben.

Tatsache ist jedoch, dass die überwältigende Mehrheit von ArbeitnehmerInnen, die aufgrund der COVID-19-Pandemie im Homeoffice gearbeitet haben oder noch immer arbeiten, das ohne jegliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber tun. Damit entfällt für die überwältigende Mehrheit von ArbeitnehmerInnen die Absetzbarkeit.

Die GÖD fordert deshalb mit Entschiedenheit, dass für die Dauer der COVID-19-Pandemie – in der Vergangenheit und in der Zukunft – eine Vereinbarung über Homeoffice oder Telearbeit keine Voraussetzung für die vorgesehenen steuerrechtlichen Begünstigungen ist. Voraussetzung darf lediglich sein, dass ArbeitnehmerInnen ihre Arbeitsleistung außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte in einer selbst gewählten (privaten) Räumlichkeit erbracht haben oder erbringen.

Die GÖD lehnt die Halbierung für 2020 und 2021 auf 150 Euro ab. Aufgrund der nun schon rund ein Jahr dauernden Pandemie sind vielen ArbeitnehmerInnen deutlich höhere Ausgaben als 300 Euro pro Jahr für ihre Arbeit im Homeoffice erwachsen.

Wenn jemand einen ergonomischen Bürosessel um 600 Euro 2022 kauft, kann er den gesamten Kaufpreis als Werbungskosten geltend machen. Kauft er ihn 2023, so sind es nur 300 Euro. Das lehnt die GÖD ab.

Mit dem Ausdruck vorzüglicher Hochachtung



Mag. Dr. Eckehard Quin
(Bereichsleiter Dienstrecht und Kollektivverträge)