

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, das Arbeitsinspektionsgesetz 1993, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das BeamtenKranken- und Unfallversicherungsgesetz und das Einkommensteuergesetz 1988 geändert werden

Inhalt

Link zur Website des Parlaments	1
Artikel 1 / Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes	2
Erläuternde Bemerkungen zu Art. 1 (Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes):	2
Artikel 2 / Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes	4
Erläuternde Bemerkungen zu Art. 2 (Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes):	4
Artikel 3 / Änderung des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes	6
Erläuternde Bemerkungen zu Art. 3 (Änderung des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes):	6
Artikel 4 / Änderung des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993	7
Erläuternde Bemerkungen zu Art. 4 (Änderung des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993):	7
Artikel 5 / Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes	8
„Schlussbestimmungen zu Art. 5 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2021	8
Erläuternde Bestimmungen zu Art. 5 (§§ 49 Abs. 3 Z 31 sowie 175 Abs. 1a und 1b ASVG)	8
Artikel 6 / Änderung des Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes	10
Erläuternde Bemerkungen zu Art. 6 (§ 90 Abs. 1a und 1b B-KUVG):	10
Artikel 7 / Änderung des Einkommensteuergesetzes 1988	12
Erläuternde Bestimmungen zu Art. 7 (Änderung des Einkommensteuergesetzes 1988)	13

[Link zur Website des Parlaments](#)

Artikel 1 / Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 131/2020, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 18b wird folgender § 18c samt Überschrift eingefügt:

„Homeoffice

§ 18c. (1) Arbeit im Homeoffice liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer Arbeitsleistungen in der Wohnung erbringt.

(2) Arbeit im Homeoffice ist zwischen der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber schriftlich zu vereinbaren.

(3) Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die für das regelmäßige Arbeiten im Homeoffice gegebenenfalls erforderlichen digitalen Arbeitsmittel bereitzustellen. Davon kann durch Vereinbarung abgewichen werden, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die angemessenen und erforderlichen Kosten für die von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer für die Erbringung der Arbeitsleistung zur Verfügung gestellten digitalen Arbeitsmittel trägt. Die Kosten können auch pauschaliert abgegolten werden.

(4) Die Vereinbarung kann von einer Arbeitsvertragspartei bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum Letzten eines Kalendermonats gelöst werden.“

2. Dem § 19 Abs. 1 wird folgende Z 49 angefügt:

„49. § 18c samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2021 tritt mit 1. April 2021 in Kraft.“

Erläuternde Bemerkungen zu Art. 1 (Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes):

Im § 18c Abs. 1 wird als strukturierende Vorgabe für die Neuregelung eine Definition von Arbeit im Homeoffice vorgenommen. 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. Arbeit im Homeoffice bedeutet nicht nur die Erbringung der Arbeitsleistung unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnik, sondern umfasst auch die Erbringung von Arbeitsleistungen mit anderen Mitteln im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses wie zB die Bearbeitung von Papierunterlagen.

Um Homeoffice begründen zu können, bedarf es jedenfalls einer vertraglichen Vereinbarung zwischen der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber, da die Verlagerung des Ortes der Erbringung der Arbeitsleistung regelmäßig eine grundlegende Abweichung von der bisherigen arbeitsvertragsrechtlichen Vereinbarung ist. Die Vereinbarung eines einseitigen Weisungsvorbehalts des Arbeitgebers, ob überhaupt Homeoffice ausgeübt wird, ist nicht zulässig, da dies dem Grundsatz widerspricht,

dass Arbeiten im Homeoffice grundsätzlich einvernehmlich festzulegen ist. Das Fehlen des Erfordernisses der Schriftlichkeit führt nicht zur Nichtigkeit der Vereinbarung.

Grundsätzlich ist die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber zur Bereitstellung von gegebenenfalls erforderlichen digitalen Arbeitsmittel im Zusammenhang mit regelmäßigem Arbeiten im Homeoffice verpflichtet. Diese Verpflichtung besteht dann nicht, wenn die Ausübung von Homeoffice lediglich einmalig („Eintagsfliege“) erfolgt ist, ohne dass von den Arbeitsvertragsparteien weitere Einsätze im Homeoffice beabsichtigt wären. Werden ausnahmsweise digitale Arbeitsmittel von der oder dem Beschäftigten bereitgestellt, hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber einen angemessenen und erforderlichen Kostenersatz zu leisten. Unter digitalen Arbeitsmitteln sind die erforderliche IT-Hardware und die Datenverbindung zu verstehen. Unter einer abweichenden Vereinbarung im Sinne des § 18c Abs. 3 ist sowohl eine Einzelvereinbarung als auch eine Betriebsvereinbarung zu verstehen.

Wesentlich ist, dass Homeoffice als grundlegende Abweichung von der im Arbeitsvertrag festgelegten Art der Erbringung der Arbeitsleistung einer Änderung des Arbeitsvertrages bedarf. Dementsprechend kann Homeoffice nur im Einvernehmen zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart werden. Weder soll Homeoffice einseitig durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber angeordnet werden können, noch soll die Arbeitnehmerin der oder Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Homeoffice haben. Homeoffice soll freiwillig und im Einvernehmen zwischen den Arbeitsvertragspartnern festgelegt und gestaltet werden. Die Vereinbarung hat im Interesse beider Arbeitsvertragsparteien schriftlich zu erfolgen.

§ 18c Abs. 4 sieht eine vorzeitige Auf Lösungsmöglichkeit für die Vereinbarung aus wichtigem Grund vor. Dieser kann etwa in wesentlichen Veränderungen der betrieblichen Erfordernisse oder wesentlichen Veränderungen der Wohnsituation der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gelegen sein, die die Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice nicht mehr erlauben.



Artikel 2 / Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes

Das Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 170/2020, wird wie folgt geändert:

1. In § 97 Abs. 1 wird der Punkt am Ende der Z 26 durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 27 eingefügt:

„27. Festlegung von Rahmenbedingungen für Arbeit im Homeoffice.“

2. Dem § 264 wird folgender Abs. 36 angefügt:

„(36) § 97 Abs. 1 Z 27 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2021 tritt mit 1. April 2021 in Kraft. Diese Bestimmung gilt auch für Arbeitnehmer, die den als Bundesgesetze weitergeltenden Landarbeitsordnungen der Bundesländer und in Vorarlberg dem Land- und Forstarbeitsgesetz unterliegen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes in Kraft sind.“

Erläuternde Bemerkungen zu Art. 2 (Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes):

Derzeit gibt es im Arbeitsverfassungsgesetz keinen eigenen Betriebsvereinbarungstatbestand zum Thema Homeoffice. Sofern Homeoffice Betriebsvereinbarungstatbestände des Arbeitsverfassungsgesetzes berührt, können bzw. müssen Regelungen zum Homeoffice durch Betriebsvereinbarung getroffen werden:

Eine Arbeitszeitbetriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 2 ArbVG kann Sonderregelungen für Homeoffice enthalten; Regelungen zur Kostentragung im Zusammenhang mit Homeoffice können unter dem Tatbestand des § 97 Abs. 1 Z 12 ArbVG getroffen werden;

Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren, bedürfen einer Betriebsvereinbarung iSd § 96 Abs. 1 Z 3 ArbVG oder der Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer/innen gemäß § 10 Abs. 1 AVRAG; der Einsatz von technischen Systemen zur Erfassung von Arbeitnehmer/innen/daten unterliegt der Zustimmung des Betriebsrates gemäß § 96a Abs. 1 ArbVG.

Darüber hinaus können allgemeine Rahmenbedingungen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden, wenn durch Kollektivvertrag die Möglichkeit einer Betriebsvereinbarung eröffnet wurde.

Durch die vorliegende Regelung soll ein eigener Betriebsvereinbarungstatbestand unabhängig von einer etwaigen kollektivvertraglichen Regelung und somit für sämtliche Branchen geschaffen werden. Mit dieser Betriebsvereinbarung ist eine umfassende Regelung von Homeoffice auf betrieblicher Ebene möglich; dazu gehören auch jene Aspekte, die sonst unter andere freiwillige Betriebsvereinbarungstatbestände fallen, wie die Regelung des (pauschalen) Kostenersatzes.

Unberührt bleibt eine allfällig notwendige Betriebsvereinbarung gemäß § 96 bzw. § 96a ArbVG. Auch im Zusammenhang mit Homeoffice ist für Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren, die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich. Wird durch Homeoffice ein System zur automationsunterstützten Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers iSd § 96a Abs. 1 Z 1 ArbVG eingeführt, so bedarf dies der ersetzbaren Zustimmung des Betriebsrates.

Homeoffice ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Die Betriebsvereinbarung über Homeoffice soll die zu regelnden Rahmenbedingungen auf betrieblicher Ebene festlegen und somit eine Grundlage für die Einzelvereinbarung gemäß § 18c AVRAG bilden können.



Artikel 3 / Änderung des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes

Das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, BGBl. Nr. 80/1965, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 169/1983, wird wie folgt geändert:

1. In § 2 wird nach dem Abs. 3 folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Wird der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber durch im gemeinsamen Haushalt mit der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer lebende Personen oder durch ein im Haushalt lebendes Tier im Zuge von Arbeiten im Homeoffice ein Schaden zugefügt, ist der Schaden der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer als Schadensverursacher zuzurechnen, die Bestimmungen dieses Gesetzes sind anzuwenden.“

2. Nach § 7 wird folgender § 8 angefügt:

„§ 8. § 2 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2021 tritt mit 1. April 2021 in Kraft.“

Erläuternde Bemerkungen zu Art. 3 (Änderung des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes):

Mit dieser Bestimmung soll sichergestellt werden, dass die Regelungen des DHG auch in Fällen der Zufügung von Schäden etwa an digitalen Arbeitsmitteln oder abgespeicherten Arbeitsergebnissen (zB. Bauplänen) durch Angehörige oder gar Haustiere gelten. Diese Fälle sind so zu behandeln, als wäre die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Schadensverursacher.



Artikel 4 / Änderung des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993

Das Arbeitsinspektionsgesetz 1993, BGBl. Nr. 27, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 100/2018, wird wie folgt geändert:

1. In § 4 wird nach dem Abs. 9 folgender Abs. 10 angefügt:

„(10) Die Organe der Arbeitsinspektion sind zur Durchführung ihrer Aufgaben nicht berechtigt, private Wohnungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Homeoffice ohne deren Zustimmung zu betreten.“

2. Dem § 25 wird folgender Abs. 15 angefügt:

„(15) § 4 Abs. 10 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2021 tritt mit dem 1. April 2021 in Kraft.“

Erläuternde Bemerkungen zu Art. 4 (Änderung des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993):

Im Rahmen des Homeoffice-Maßnahmenpakets ist man übereingekommen, im ArbIG ausdrücklich zu normieren, dass das Arbeitsinspektorat kein Betretungsrecht für private Wohnungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Homeoffice besitzt.

In der Regelung wird gleichzeitig klargestellt, dass ein Betreten mit Zustimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zulässig ist. Ein Betretungsverbot gegen den Willen der im Homeoffice tätigen Beschäftigten würde den verfassungsrechtlich geschützten Grundrechten der in den Privathaushalten lebenden Personen widersprechen (Recht der Achtung des Privat- und Familienlebens, Art. 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention, Art. 7 der Charta der Grundrechte der europäischen Union, und die Unverletzlichkeit des Hausrechts, Art. 9 des Staatsgrundgesetzes)

Die Einschränkung des Betretungsrechts kommt nur in Zusammenhang mit Homeoffice zur Anwendung. Es gilt insbesondere nicht, wenn eine Wohnung gewerblich genutzt wird, ebenso nicht, wenn es sich um einen Wohnraum oder eine Unterkunft nach § 4 Abs. 1 handelt oder wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Unternehmen andere Arbeiten als Homeoffice in Wohnungen durchführen (z.B. Bauarbeiten).

Artikel 5 / Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 28/2021, wird wie folgt geändert:

1. Im § 49 Abs. 3 wird der Punkt am Ende der Z 30 durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 31 wird angefügt:

„31. der Wert der digitalen Arbeitsmittel, die Dienstgeber/innen für die berufliche Tätigkeit ihrer Dienstnehmer/innen unentgeltlich überlassen, und ein Homeoffice-Pauschale, wenn und soweit dieser Wert und dieses Pauschale nach § 26 Z 9 EStG 1988 nicht zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit gehören.“

2. § 175 Abs. 1a und 1b lautet:

„(1a) Arbeitsunfälle sind auch Unfälle, die sich im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung am Aufenthaltsort der versicherten Person (Homeoffice) ereignen.

(1b) Der Aufenthaltsort der versicherten Person (Homeoffice) gilt für den Anwendungsbereich dieses Bundesgesetzes als Arbeitsstätte im Sinne des Abs. 2 Z 1 und 2, 5 bis 8 sowie 10.“

3. § 734 Abs. 2 wird aufgehoben.

4. Nach § 749 wird folgender § 750 samt Überschrift angefügt:

„Schlussbestimmungen zu Art. 5 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2021

§ 750. (1) Es treten in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2021 in Kraft:

1. mit 1. April 2021 § 175 Abs. 1a und 1b;

2. rückwirkend mit 1. Jänner 2021 § 49 Abs. 3 Z 30 und 31.

(2) § 734 Abs. 2 tritt mit Ablauf des 31. März 2021 außer Kraft.

(3) § 175 Abs. 1a und 1b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2021 ist auf jene Versicherungsfälle anzuwenden, die ab dem 1. April 2021 eingetreten sind.“

Erläuternde Bestimmungen zu Art. 5 (§§ 49 Abs. 3 Z 31 sowie 175 Abs. 1a und 1b ASVG)

Zu Art. 5 Z 1:

Für berufliche Tätigkeiten im Homeoffice sollen mit Wirkung vom 1. Jänner 2021 steuerrechtliche Sonderregelungen Platz greifen. So wird u. a. normiert, dass der Wert der den Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten digitalen Arbeitsmittel sowie ein Homeoffice-Pauschale steuerfrei sind.

Dieser „Wert“ und dieses Pauschale sollen ab demselben Zeitpunkt und – bezüglich des Pauschales – bis zur selben Höhe auch beitragsfrei gestellt werden.

Zu Art. 5 Z 2 und 3 sowie zu Art. 6:

Durch die vorgeschlagenen Bestimmungen sollen die durch das 3. COVID-19-Gesetz, BGBl. I Nr. 23/2020, im ASVG und im B-KUVG vorgesehenen unfallversicherungsrechtlichen Sonderregelungen zum Thema Homeoffice ins Dauerrecht übergeführt werden.

Damit wird weiterhin eine unfallversicherungsrechtliche Gleichbehandlung des Homeoffice mit der Beschäftigung direkt in der Arbeits- oder Ausbildungsstätte sichergestellt.

Zu § 175 Abs. 1b iVm Abs. 2 Z 7 ASVG bzw. § 90 Abs. 1b iVm Abs. 2 Z 6 B-KUVG ist anzumerken, dass dadurch – wie auch bei der Arbeitsleistung am Betriebsort – jene Wege eines Dienstnehmers oder einer Dienstnehmerin geschützt werden, die zur Befriedigung lebensnotwendiger Bedürfnisse in der Nähe der Wohnung dienen, sowie auch die Befriedigung dieser Bedürfnisse selbst. Es ist folglich gerechtfertigt, dass Einkäufe zum Mittagessen im Supermarkt bzw. der Besuch eines Gasthauses unfallversicherungsrechtlich auch dann geschützt werden, wenn diese vom Homeoffice (und nicht von der Arbeits- oder Ausbildungsstätte) aus angetreten werden. Nicht vom Schutzbereich der Norm sind daher – entsprechend der allgemeinen Regel – solche Unfälle umfasst, die sich erst nach Beendigung der Arbeit bzw. in den Arbeitspausen etwa bei der Erledigung des Tages- oder Wocheneinkaufs für die folgenden Tage ereignen.

Zu den §§ 175 Abs. 1b iVm Abs. 2 Z 10 ASVG bzw. 257 Abs. 1b iVm Abs. 2 Z 9 B-KUVG wird angemerkt, dass Wege zur oder von der Kinderbetreuungseinrichtung, Tagesbetreuung oder Schule selbstverständlich auch dann geschützt sind, wenn sie vom Homeoffice aus angetreten werden oder wieder dorthin zurückführen. Die Klarstellung ist erforderlich, da der Oberste Gerichtshof in seiner Entscheidung vom 27. September 1994, 10 ObS 199/94, den Unfallversicherungsschutz für eine solchen Weg verneint hat, weil im konkreten Fall Arbeitsort und Betriebsstätte identisch waren.

Auf Grund der Übernahme ins Dauerrecht sind die in den § 734 Abs. 2 ASVG bzw. § 257 Abs. 2 B-KUVG enthaltenen Verordnungsermächtigungen des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz als gegenstandslos aufzuheben.

dataprotect
it-recht

Artikel 6 / Änderung des Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes

Das Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz – B-KUVG, BGBl. Nr. 200/1967, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 28/2021, wird wie folgt geändert:

1. § 90 Abs. 1a und 1b lautet:

„(1a) Arbeitsunfälle sind auch Unfälle, die sich im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit dem die Versicherung begründenden Dienstverhältnis oder mit der die Versicherung begründenden Funktion am Aufenthaltsort der versicherten Person (Homeoffice) ereignen.

(1b) Der Aufenthaltsort der versicherten Person (Homeoffice) gilt für den Anwendungsbereich dieses Bundesgesetzes als Dienststätte im Sinne des Abs. 2 Z 1 und 2 sowie 5 bis 9.“

2. § 257 Abs. 2 wird aufgehoben.

3. Nach § 264 wird folgender § 265 samt Überschrift angefügt:

„Schlussbestimmungen zu Art. 6 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2021

§ 265. (1) § 90 Abs. 1a und 1b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2021 tritt mit 1. April 2021 in Kraft und ist auf jene Versicherungsfälle anzuwenden, die ab dem 1. April 2021 eingetreten sind.

(2) § 257 Abs. 2 tritt mit Ablauf des 31. März 2021 außer Kraft.“

Erläuternde Bemerkungen zu Art. 6 (§ 90 Abs. 1a und 1b B-KUVG):

Durch die vorgeschlagenen Bestimmungen sollen die durch das 3. COVID-19-Gesetz, BGBl. I Nr. 23/2020, im ASVG und im B-KUVG vorgesehenen unfallversicherungsrechtlichen Sonderregelungen zum Thema Homeoffice ins Dauerrecht übergeführt werden.

Damit wird weiterhin eine unfallversicherungsrechtliche Gleichbehandlung des Homeoffice mit der Beschäftigung direkt in der Arbeits- oder Ausbildungsstätte sichergestellt.

Zu § 175 Abs. 1b iVm Abs. 2 Z 7 ASVG bzw. § 90 Abs. 1b iVm Abs. 2 Z 6 B-KUVG ist anzumerken, dass dadurch – wie auch bei der Arbeitsleistung am Betriebsort – jene Wege eines Dienstnehmers oder einer Dienstnehmerin geschützt werden, die zur Befriedigung lebensnotwendiger Bedürfnisse in der Nähe der Wohnung dienen, sowie auch die Befriedigung dieser Bedürfnisse selbst. Es ist folglich gerechtfertigt, dass Einkäufe zum Mittagessen im Supermarkt bzw. der Besuch eines Gasthauses unfallversicherungsrechtlich auch dann geschützt werden, wenn diese vom Homeoffice (und nicht von der Arbeits- oder Ausbildungsstätte) aus angetreten werden. Nicht vom Schutzbereich der Norm sind daher – entsprechend der allgemeinen Regel – solche Unfälle umfasst, die sich erst nach Beendigung der Arbeit bzw. in den Arbeitspausen etwa bei der Erledigung des Tages- oder Wocheneinkaufs für die folgenden Tage ereignen.

Zu den §§ 175 Abs. 1b iVm Abs. 2 Z 10 ASVG bzw. 257 Abs. 1b iVm Abs. 2 Z 9 B-KUVG wird angemerkt, dass Wege zur oder von der Kinderbetreuungseinrichtung, Tagesbetreuung oder Schule selbstverständlich auch dann geschützt sind, wenn sie vom Homeoffice aus angetreten werden oder wieder dorthin zurückführen. Die

Klarstellung ist erforderlich, da der Oberste Gerichtshof in seiner Entscheidung vom 27. September 1994, 10 ObS 199/94, den Unfallversicherungsschutz für eine solchen Weg verneint hat, weil im konkreten Fall Arbeitsort und Betriebsstätte identisch waren.

Auf Grund der Übernahme ins Dauerrecht sind die in den § 734 Abs. 2 ASVG bzw. § 257 Abs. 2 B-KUVG enthaltenen Verordnungsermächtigungen des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz als gegenstandslos aufzuheben.



Artikel 7 / Änderung des Einkommensteuergesetzes 1988

Das Einkommensteuergesetz 1988, BGBl. Nr. 400/1988, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. xxx/20xx, wird wie folgt geändert:

1. § 16 Abs. 1 Z 7 lautet:

„7. Ausgaben für Arbeitsmittel (zB Werkzeug und Berufskleidung). Ausgaben für digitale Arbeitsmittel zur Verwendung eines in der Wohnung eingerichteten Arbeitsplatzes sind um ein Homeoffice-Pauschale gemäß § 26 Z 9 und Werbungskosten gemäß Z 7a lit. b zu kürzen. Ist die Nutzungsdauer der Arbeitsmittel länger als ein Jahr, ist Z 8 anzuwenden.“

2. In § 16 Abs. 1 wird nach Z 7 folgende Z 7a angefügt:

„7a. Ausgaben und Beträge eines Arbeitnehmers, der seine berufliche Tätigkeit in seiner Wohnung (im Homeoffice) außerhalb eines gemäß § 20 Abs. 1 Z 2 lit. d zu berücksichtigenden Arbeitszimmers erbringt:

a) Ausgaben für ergonomisch geeignetes Mobiliar (Schreibtisch, Drehstuhl, Beleuchtung) eines in der Wohnung eingerichteten Arbeitsplatzes bis zu insgesamt 300 Euro (Höchstbetrag pro Kalenderjahr), wenn der Arbeitnehmer zumindest 42 Homeoffice-Tage gemäß § 26 Z 9 lit. a im Kalenderjahr geleistet hat. Übersteigen die Anschaffungs- oder Herstellungskosten insgesamt den Höchstbetrag, kann der Überschreibungsbetrag innerhalb des Höchstbetrages jeweils ab dem Folgejahr bis zum Kalenderjahr 2023 geltend gemacht werden. Z 8 ist nicht anzuwenden.

b) Soweit das Homeoffice-Pauschale gemäß § 26 Z 9 lit. a den Höchstbetrag von 3 Euro pro Homeoffice-Tag nicht erreicht, die Differenz auf 3 Euro Werbungskosten gemäß lit. a und lit. b sind nicht auf den Pauschbetrag nach Abs. 3 anzurechnen.“

2. In § 26 wird folgende Z 9 angefügt:

„9. Der Wert der digitalen Arbeitsmittel, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für seine berufliche Tätigkeit unentgeltlich überlässt, und ein Homeoffice-Pauschale nach Maßgabe folgender Bestimmungen:

a) Das Homeoffice-Pauschale beträgt bis zu 3 Euro pro Tag, an dem der Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit auf Grund einer mit dem Arbeitgeber getroffenen Vereinbarung ausschließlich in seiner Wohnung ausübt (Homeoffice-Tag); es steht für höchstens 100 Tage im Kalenderjahr zu.

b) Übersteigt das von mehreren Arbeitgebern steuerfrei ausgezahlte Homeoffice-Pauschale insgesamt den Betrag von 300 Euro pro Kalenderjahr, stellt der übersteigende Teil steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, der in der Veranlagung zu erfassen ist.“

3. In § 41 Abs. 1 wird folgende Z 13 angefügt:

„13. im Kalenderjahr ein Homeoffice-Pauschale gemäß § 26 Z 9 von mehreren Arbeitgebern in einer insgesamt nicht zustehenden Höhe steuerfrei belassen wurde.“

4. In § 124b werden folgende Z xxx, Z yyy und Z zzz angefügt:

„xxx. § 16 Abs. 1 Z 7 und Z 7a lit. b, § 26 Z 9 und § 41 Abs. 1 Z 13, jeweils in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/20xx, sind erstmalig für Homeoffice-Tage ab 1. Jänner 2021 anzuwenden, wenn

- die Einkommensteuer veranlagt wird, bei der Veranlagung für das Kalenderjahr 2021,
- die Einkommensteuer (Lohnsteuer) durch Abzug eingehoben oder durch Veranlagung festgesetzt wird, für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 31. Dezember 2020 enden.

yyy. § 16 Abs. 1 Z 7a lit. a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/20xx ist erstmalig bei der Veranlagung für das Kalenderjahr 2020 anzuwenden. Abweichend davon gilt für die Veranlagung der Kalenderjahre 2020 und 2021 Folgendes:

- Ausgaben im Sinne des § 16 Abs. 1 Z 7a lit. a, die im Kalenderjahr 2020 getätigt wurden, sind zu berücksichtigen, wenn der Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit für den Arbeitgeber an zumindest 42 Tagen im Jahr 2020 ausschließlich in seiner Wohnung ausgeübt hat. Der Höchstbetrag beträgt für das Kalenderjahr 2020 150 Euro. Der Antrag auf Berücksichtigung dieser Kosten stellt ein rückwirkendes Ereignis im Sinne des § 295a BAO dar.
- Ausgaben im Sinne des § 16 Abs. 1 Z 7a lit. a, die im Kalenderjahr 2021 getätigt wurden, sind zu berücksichtigen, wenn der Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit für den Arbeitgeber an zumindest 42 Tagen im Jahr 2021 ausschließlich in seiner Wohnung ausgeübt hat. Der Höchstbetrag beträgt für das Kalenderjahr 2021 150 Euro.

zzz. § 16 Abs. 1 Z 7a, § 26 Z 9 und § 41 Abs. 1 Z 13 treten mit 1. Jänner 2024 außer Kraft. § 16 Abs. 1 Z 7 in der Fassung des BGBl. I Nr. xxx/20xx tritt mit 1. Jänner 2024 außer Kraft; § 16 Abs. 1 Z 7 in der Fassung vor BGBl. I Nr. xxx/20xx tritt mit 1. Jänner 2024 wieder in Kraft.“

Erläuternde Bestimmungen zu Art. 7 (Änderung des Einkommensteuergesetzes 1988)

Zu § 16 Abs. 1 Z 7, § 124b Z xxx:

§ 16 Abs. 1 Z 7 sieht vor, dass Ausgaben für Arbeitsmittel Werbungskosten darstellen. Diese Bestimmung wird um die Anordnung erweitert, dass die zu berücksichtigenden Ausgaben für digitale Arbeitsmittel um ein Homeoffice-Pauschale gemäß § 26 Z 9 und Werbungskosten gemäß Z 7a lit. b zu kürzen sind. Zu berücksichtigen ist daher der Betrag, der nach Abzug eines vom Arbeitgeber steuerfrei belassenen Homeoffice-Pauschales und nach Abzug der gemäß Z 7a lit. b aufgrund der Homeoffice-Tätigkeit zu berücksichtigenden Werbungskosten verbleibt. Die Kürzung um ein steuerfreies Homeoffice-Pauschale erfolgt auch dann, wenn die digitalen Arbeitsmittel in einem Arbeitszimmer verwendet werden. Wenn die Anschaffungskosten 800 Euro nicht übersteigen, kann ein digitales Arbeitsmittel, dessen Nutzungsdauer länger als ein Jahr beträgt, zur Gänze als geringwertiges Wirtschaftsgut abgesetzt werden (§ 13 EStG).

Die Neuregelung ist erstmals bei der Veranlagung 2021 anzuwenden.

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

In § 26 Z 9 soll klargestellt werden, dass die Zurverfügungstellung digitaler Arbeitsmittel, wie beispielsweise Computer, Bildschirm, Tastatur, Drucker, Handy oder die erforderliche Datenanbindung durch den Arbeitgeber beim Arbeitnehmer nicht steuerbar ist.

Insbesondere für jene Fälle, in denen keine oder nicht alle verwendeten digitalen Arbeitsmittel durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, soll für die Kostenabgeltung durch den Arbeitgeber ein Homeoffice-Pauschale zustehen (§ 26 Z 9 lit. a). Es handelt sich dabei um einen durch den Arbeitgeber geleisteten Ersatz, der – wie Reisekostenersätze gemäß § 26 Z 4 – keinen steuerbaren Arbeitslohn darstellt. Es fällt daher auch keine Kommunalsteuer und kein Dienstgeberbeitrag nach dem FLAG an.

Die Berücksichtigung des Homeoffice-Pauschales setzt voraus, dass der Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit auf Grund einer mit dem Arbeitgeber getroffenen Vereinbarung in seiner Wohnung ausübt. Es ist dabei unerheblich, ob die Zahlung durch den Arbeitgeber auf einer individuellen oder kollektiven arbeitsrechtlichen Vereinbarung beruht.

Als Homeoffice-Tag sollen nur jene Arbeitstage gelten, an denen die berufliche Tätigkeit ausschließlich in der Wohnung ausgeübt wird. Das schließt die Berücksichtigung eines Homeoffice-Pauschales für Teilzeitbeschäftigte nicht aus; es wird aber dadurch ausgeschlossen, dass derselbe Arbeitstag gleichzeitig für ein Pendlerpauschale und das Homeoffice-Pauschale berücksichtigt wird. Wird die Strecke Wohnung – Arbeitsstätte an mindestens elf Tagen im Kalendermonat zurückgelegt, ist es möglich, sowohl ein volles Pendlerpauschale im Sinne des § 16 Abs. 1 Z 6 lit. e als auch ein Homeoffice-Pauschale für die Homeoffice-Tage des entsprechenden Monats zu berücksichtigen. Die Durchführung einer (Dienst)Reise steht der Qualifikation als Homeoffice-Tag entgegen, weil dann die Tätigkeit nicht ausschließlich in der Wohnung ausgeübt wird.

Es ist möglich, dass der Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit auch in einer Wohnung ausübt, die nicht seinen Hauptwohnsitz darstellt, solange er Kosten für die Erhaltung und Ausstattung des Wohnraums trägt.

Das Homeoffice-Pauschale soll maximal drei Euro pro Homeoffice-Tag betragen, wobei der Arbeitgeber nicht mehr als 100 Tage pro Kalenderjahr steuerfrei berücksichtigen können soll. Das höchste steuerfreie Homeoffice-Pauschale beträgt daher 300 Euro.

Die steuerfreie Behandlung des Homeoffice-Pauschales muss nicht zwangsläufig mit der Anzahl der im Kalendermonat tatsächlich geleisteten Homeoffice-Tage korrelieren. Es kann daher auch ein fixer Monatsbetrag ausbezahlt werden. Der Arbeitgeber muss aber in derartigen Fällen Sorge tragen, dass – auf das Kalenderjahr bezogen – der nach der Anzahl der tatsächlich geleisteten Homeoffice-Tage richtige Betrag steuerfrei belassen wurde. Gegebenenfalls hat die Richtigstellung durch eine Aufrollung zu erfolgen.

Leistet der Arbeitgeber weniger als drei Euro pro Tag an Homeoffice-Pauschale, soll der Arbeitnehmer gemäß § 16 Abs. 1 Z 7a lit. b den Differenzbetrag zwischen dem vom Arbeitgeber steuerfrei erhaltenen Pauschale und dem Maximalbetrag von drei Euro für jeden von ihm tatsächlich geleisteten Homeoffice-Tag innerhalb der Höchstgrenze von 100 Tagen als pauschale Werbungskosten in der Veranlagung geltend machen können, sofern ein steuerlich zu berücksichtigendes Arbeitszimmer nicht vorliegt.

Allfällige Aufwendungen des Arbeitnehmers für digitale Arbeitsmittel (wie insbesondere Computer und deren Zubehör) sind um die die Summe aus einem steuerfrei gewährten Homeoffice-Pauschale und den anfallenden Werbungskosten gemäß § 16 Abs. 1 Z 7a lit. b zu kürzen.

Beispiele:

1. A arbeitet im Jahr 2022 an 42 Tagen ausschließlich in seiner Wohnung (außerhalb eines Arbeitszimmers). Er erhält dafür 2,50 Euro pro Tag, in Summe also 105 Euro als Homeoffice-Pauschale durch seinen Arbeitgeber. In der Veranlagung 2022 kann er den Betrag von 21 Euro zusätzlich als Werbungskosten gemäß § 16 Abs. 1 Z 7a lit. b geltend machen. Dieser Betrag ergibt sich aus der Differenz zwischen dem höchsten zustehenden Homeoffice-Pauschale von 126 Euro (42 Tage x 3 Euro) und dem vom Arbeitgeber steuerfrei zugewendeten Betrag von 105 Euro. Zusätzlich erwirbt A im Jahr 2022 einen Computer um 600 Euro, den er zu 60% beruflich nutzt. Der berufliche Anteil seiner Ausgaben beträgt daher 360 Euro. Diese Ausgaben für digitale Arbeitsmittel sind um das Homeoffice-Pauschale in Höhe von 105 Euro sowie den Betrag von 21 Euro (Werbungskosten gemäß § 16 Abs. 1 Z 7a lit. b) kürzen: $360 - (105 + 21) = 234$ Euro. Dieser Betrag stellt gemäß § 16 Abs. 1 Z 7 Werbungskosten für digitale Arbeitsmittel dar.

2. B arbeitet im Jahr 2022 an 115 Tagen ausschließlich in seiner Wohnung (außerhalb eines Arbeitszimmers). Er erhält von seinem Arbeitgeber für 50 Tage ein Homeoffice-Pauschale von 3 Euro pro Tag, in Summe also 150 Euro. B kann in seiner Veranlagung einen Betrag von 150 Euro (50 Tage x 3 Euro) als Werbungskosten gemäß § 16 Abs. 1 Z 7a lit. b geltend machen.

Um die Überprüfung der Anzahl der Homeoffice-Tage in der Veranlagung zu gewährleisten, soll der Arbeitgeber verpflichtet werden, die Anzahl der Homeoffice-Tage, die ein Arbeitnehmer leistet, unabhängig davon im Lohnkonto zu erfassen, ob ein Homeoffice-Pauschale ausbezahlt wird oder nicht. Dies erscheint zumutbar, zumal der Arbeit im Homeoffice eine individuelle Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Grunde liegen muss. Darüber hinaus soll – ebenso wie bei den nicht steuerbaren Ersätzen gemäß § 26 Z 4 – die Höhe des ausgezahlten Homeoffice-Pauschales im Lohnkonto anzuführen sein. Das stellt sicher, dass für die Veranlagung eine zuverlässige Berechnung der zu berücksichtigenden Werbungskosten gemäß § 16 Abs. 1 Z 7a lit. b erfolgen kann. Eine entsprechende Anpassung der Lohnkontenverordnung soll erfolgen.

Bei der Berücksichtigung der Werbungskosten für Homeoffice soll es (ebenso wie beim Pendlerpauschale) zu keiner Gegenrechnung mit dem Werbungskostenpauschale kommen. Die Regelungen zum Homeoffice-Pauschale und den entsprechenden Werbungskosten (§ 16 Abs. 1 Z 7a lit. b) sollen erstmalig anzuwenden sein für Homeoffice-Tage ab dem 1. Jänner 2021 und für Lohnzahlungszeiträume ab dem 1. Jänner 2021 bzw. in der Veranlagung 2021.

Die Regelungen sind bis einschließlich 2023 befristet, um ihre Wirksamkeit evaluieren zu können.

Zu § 16 Abs. 1 Z 7a lit. a und § 124b Z yyy:

Neben dem Homeoffice-Pauschale sollen Arbeitnehmer zusätzlich Kosten für die Ausstattung ihres außerhalb eines Arbeitszimmers gelegenen Arbeitsplatzes mit ergonomisch geeignetem Mobiliar bis zu einer Höhe von 300 Euro pro Jahr geltend machen können. Voraussetzung dafür ist, dass zumindest 42 Tage im Jahr ausschließlich zu Hause (im Homeoffice) gearbeitet wurde.

Davon sind Schreibtische, Drehstühle für Schreibtische und Beleuchtungskörper für Schreibtische erfasst, sofern sie durch den Arbeitnehmer am Arbeitsplatz in seiner Wohnung verwendet werden. Einrichtungsgegenstände, die den Anforderungen des § 67 Abs. 2 ASchG entsprechen und eine Beleuchtung, die dem § 21 Abs. 2 ASchG entspricht, sind in jedem Fall als ergonomisch geeignet anzusehen. Die Aufzählung ist taxativ, sodass andere als die angeführten Gegenstände vom Begriff „ergonomisch geeignetes Mobiliar“ nicht erfasst sind.

Die Deckelung mit dem jährlichen Höchstbetrag von 300 Euro bezieht sich auf die jeweils in dem betreffenden Jahr zu berücksichtigenden Kosten aus der Anschaffung oder Herstellung des Mobiliars. Werden mehrere Gegenstände angeschafft, bezieht sich die Grenze auf sämtliche Gegenstände.

Um zu gewährleisten, dass auch Anschaffungs- oder Herstellungskosten, die den Höchstbetrag überschreiten, steuerlich wirksam bleiben, soll es möglich sein, den Überschreibungsbetrag bis zum letzten Jahr der Geltung der Regelung, das ist das Jahr 2023, berücksichtigen zu können. Der Überschreibungsbetrag soll in das jeweils nächste Veranlagungsjahr vorgetragen werden können und innerhalb des für dieses Jahr geltenden Höchstbetrages absetzbar bleiben.

Beispiel:

Im Jahr 2020 hat C 50 Tage im Homeoffice gearbeitet und sich einen Schreibtisch um 400 Euro, einen Drehstuhl um 120 Euro und eine Schreibtischlampe um 50 Euro gekauft. Er hat somit insgesamt 570 Euro ausgegeben.

1. Da der Höchstbetrag für das Jahr 2020 150 Euro beträgt, können im Jahr 2020 150 Euro berücksichtigt werden.
2. Im Jahr 2021 hat C 70 Tage im Homeoffice gearbeitet; es können von den verbleibenden 420 Euro Kosten in Höhe des für 2021 geltenden Höchstbetrages von ebenfalls 150 Euro berücksichtigt werden.
3. 2022 hat C 90 Tage im Homeoffice gearbeitet. Der Höchstbetrag für 2022 beträgt 300 Euro. Innerhalb dieses Höchstbetrages können die restlichen 270 Euro berücksichtigt werden.

Im Rahmen der Verteilungsregelung sind ältere Anschaffungen/Herstellungen vor jüngeren zu berücksichtigen. Das Erfordernis einer zumindest 42 Tagen umfassenden Homeoffice-Tätigkeit ist für jedes Veranlagungsjahr gesondert zu beurteilen. Wird es in einem Kalenderjahr nicht erfüllt, kommt die Berücksichtigung in diesem Jahr nicht in Betracht. Liegen im darauffolgenden Jahr die Voraussetzungen wieder vor, kann eine Berücksichtigung des im Vorjahr nicht verwertbaren Betrages in diesem Jahr erfolgen.

Die Verteilungsregelung der Z 7 lit. a geht der Berücksichtigung der AfA (Z 8) vor. Für Ausgaben für ergonomisch geeignetes Mobiliar ist daher im Anwendungsbereich der Z 7 lit. a keine AfA zu berücksichtigen. Ist Z 7 lit. a nicht anwendbar, können außerhalb eines Arbeitszimmers keine Ausgaben für Mobiliar berücksichtigt werden.

Auf Verlangen des Finanzamtes sind die Kosten durch entsprechende Belege (Rechnungen) nachzuweisen.

Die Regelung soll bereits rückwirkend für Anschaffungen im Jahr 2020 bis zu einer Höhe von 150 Euro gelten. Der Höchstbetrag von 150 Euro soll auch für das Kalenderjahr 2021 gelten. Sofern für das Jahr 2020 bereits ein Einkommensteuerbescheid vorliegt, soll die Beantragung von Werbungskosten gemäß § 16 Abs. 1 Z 7a lit. a ein rückwirkendes Ereignis im Sinne des § 295 a BAO darstellen. Dadurch wird sichergestellt, dass in der gesamten für die Durchführung der Arbeitnehmerveranlagung zur Verfügung stehenden Frist die Möglichkeit besteht, einen neuen Bescheid mit Berücksichtigung der zusätzlichen Werbungskosten zu erwirken.

Sofern ein steuerlich anerkanntes Arbeitszimmer im Sinne des § 20 Abs. 1 Z 2 lit. d vorliegt, sind § 16 Abs. 1 Z 7a lit. a (Kosten für ergonomisches Mobiliar) und lit. b (Werbungskosten für Homeoffice) nicht anzuwenden, weil die Berücksichtigung des Arbeitszimmers als Werbungskosten ohnedies sämtliche Kosten aus der Nutzung des Arbeitszimmers einschließlich der Einrichtungsgegenstände abdeckt. Die besonderen Regelungen der lit. a gelten somit nicht und die Berücksichtigung von zusätzlichen pauschalen Werbungskosten für Homeoffice gem. lit. b kommt nicht in Betracht.

Beispiel:

A hat ein den Anforderungen des § 20 Abs. 1 Z 2 lit. d entsprechendes Arbeitszimmer, in dem er im Kalenderjahr 2022 an 100 Tagen für seinen Arbeitgeber tätig wurde. Er erhält von seinem Arbeitgeber 200 Euro Homeoffice-Pauschale. Darüber hinaus erwirbt er einen Computer um 700 Euro, den er zu 60% beruflich nutzt, sowie einen Bürostuhl um 450 Euro, der im Arbeitszimmer verwendet wird. Die anteiligen Kosten für das Arbeitszimmer (anteilige Miete, Strom) betragen 140 Euro.

A kann als Werbungskosten geltend machen: 220 Euro für das digitale Arbeitsmittel Computer (420 Euro, das sind 60% von 700 Euro, abzüglich des Homeoffice-Pauschales von 200 Euro) sowie 590 Euro als Werbungskosten für das Arbeitszimmer (Bürodrehstuhl und anteilige Kosten).

§ 16 Abs. 1 Z 7a lit. a soll ebenfalls auf Veranlagungen für die Kalenderjahre bis einschließlich 2023 anzuwenden sein.

Zu § 26 Z 9 lit. b, § 41 Abs. 1 Z 13 und § 124b Z xxx:

Ein die Obergrenze von 300 Euro im Kalenderjahr übersteigendes Homeoffice-Pauschale stellt steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Der Arbeitgeber hat daher Beträge zur Abgeltung von Aufwendungen aus einer Homeoffice-Tätigkeit als steuerpflichtigen Bezug zu behandeln, wenn sie den Höchstbetrag gemäß lit. a übersteigen.

In Fällen, in denen der Arbeitnehmer von mehreren Arbeitgebern ein Homeoffice-Pauschale steuerfrei ausbezahlt erhält, kann insgesamt nur ein Betrag von 300 Euro steuerfrei bleiben. Um zu gewährleisten, dass es in derartigen Fällen zu keiner den Höchstbetrag übersteigenden Berücksichtigung kommt, soll ein Pflichtveranlagungstatbestand für den Fall vorgesehen werden, dass ein Homeoffice-Pauschale gemäß § 26 Z 9 von mehreren Arbeitgebern in einer insgesamt nicht zustehenden Höhe steuerfrei belassen wurde.

dataprotect
it-recht