



## Homeoffice

Die Eckpunkte der geplanten gesetzlichen Änderungen

Hans Georg Laimer & Markus Blatnig

### Masken-, Test- und Impfpflicht im Arbeitsverhältnis

Lukas Wieser & Vera Habe

SEITE 3

### Leiharbeitnehmer dürfen an Betriebsratswahl beim Beschäftiger teilnehmen

(OGH 29.09.2020, 9 ObA 65/20d)

Andreas Tinhofer

SEITE 5

### Höhe des Geldersatzes bei Entzug des Dienstwagens

(OGH 23.11.2020, 8 ObA 113/20f)

Lukas Wieser & Melina Peer

SEITE 6

## NEWS & EVENTS

SEITE 8

## INHALT

01

**Homeoffice**  
Die Eckpunkte der geplanten gesetzlichen Änderungen

SEITE 2

02

**Masken-, Test- und  
Impfpflicht im  
Arbeitsverhältnis**

SEITE 3

03

**Leiharbeitnehmer dürfen  
an Betriebsratswahl beim  
Beschäftigten teilnehmen**

SEITE 5

04

**Höhe des Geldersatzes bei  
Entzug des Dienstwagens**

SEITE 6

05

**News & Events**

SEITE 8

## HOMEOFFICE - DIE ECKPUNKTE DES GEPLANTEN NEUEN GESETZES

*Hans Georg Laimer & Markus Blatnig*

Homeoffice ist für viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer seit Beginn der COVID-19 Pandemie ein fester Bestandteil des Arbeitsalltags geworden. Gesetzliche Homeoffice-Regelungen existierten aber bisher nicht. Homeoffice-Tätigkeiten bewegen sich daher oftmals in rechtlichen Grauzonen. Aufgrund der bisherigen Erfahrung mit Homeoffice während der COVID-19 Pandemie ist davon auszugehen, dass Homeoffice auch zukünftig vermehrt Bestandteil vieler Arbeitsverhältnisse sein wird. Die Regierung hat daher gemeinsam mit den Sozialpartnern ein Maßnahmenpaket verhandelt und dieses am 27. Jänner 2021 präsentiert. Nachstehend wird ein Überblick über Eckpunkte der geplanten gesetzlichen Regelungen gegeben.

### VEREINBARUNGSSACHE

Die neuen gesetzlichen Regelungen werden keinen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Arbeit im Homeoffice vorsehen. Auch der Arbeitgeber soll ohne einen entsprechenden Vorbehalt im Arbeitsvertrag keine Möglichkeit haben, einseitig Homeoffice anzuordnen. Homeoffice setzt daher auch zukünftig eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus. Für die Homeoffice-Vereinbarung wird in Zukunft die Schriftform Voraussetzung sein.

### RAHMENBEDINGUNGEN

Sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer soll zukünftig ein gesetzlicher Rechtsanspruch auf Widerruf der Homeoffice-Vereinbarung aus wichtigen Grund mit einer Frist von einem Monat zustehen. Anderweitige Beendigungs- oder Aussetzungsregelungen sollen aber auch in Zukunft vertraglich regelbar sein.

Weiters ist die Einführung eines fakultativen Betriebsvereinbarungstatbestands „Einführung und Regelung für Homeoffice“ geplant. Eine Erzwingbarkeit der Betriebsvereinbarung ist nicht vorgesehen. Der neue Betriebsvereinbarungstatbestand soll sowohl die Implementierung als auch die Ausgestaltung von Homeoffice auf betrieblicher Ebene (Betriebsrat) ermöglichen.

### ARBEITSMITTEL, KOSTENTRAGUNG UND HAFTUNG

Die erforderlichen digitalen Arbeitsmittel (zB Mobiltelefone, Laptops, etc) inklusive Datenverbindung sollen künftig vom Arbeitgeber bereitzustellen sein. Die Verwendung von Arbeitsmitteln des Arbeitnehmers (Stichwort: „Bring you own device“) kann aber vereinbart werden. Für die Nutzung der eigenen Arbeitsmittel steht dem Arbeitnehmer eine angemessene (pauschale) Abgeltung zu.

Für vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte digitale Arbeitsmittel soll kein steuerlicher Sachbezug anzusetzen sein. Die Abgeltung von Mehrkosten des Arbeitnehmers im Homeoffice soll für maximal 100 Tage pro Jahr mit EUR 3,-/Tag (insgesamt EUR 300,-/Jahr) steuerfrei erfolgen können.

Im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung sollen bis zu EUR 300,-/Jahr als Werbungskosten zusätzlich zur Werbungskostenpauschale für ergonomisch geeignetes Mobiliar

für Homeoffice-Tätigkeiten vom Arbeitnehmer angesetzt werden können. Nicht ausgeschöpfte steuerfreie Mehrkostenabgeltungen erhöhen den jährlichen Werbungskostenbetrag entsprechend.

Im Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG) soll aufgenommen werden, dass Schäden an vom Arbeitgeber bereitgestellten Arbeitsmitteln im Homeoffice, die von Haushaltsangehörigen oder Haustieren verursacht wurden, dem Arbeitnehmer zuzurechnen sind. Hier kommen dann auch die Haftungserleichterungen des DHG (Haftungsbefreiung bzw -reduktion je nach Verschuldensgrad) zur Anwendung.

### ARBEITNEHMER- UND UNFALLSCHUTZ

Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz (ARG, AZG) sollen auch weiterhin im Homeoffice voll anwendbar bleiben.

Keine umfassende Änderung soll hinsichtlich der (eingeschränkten) Geltung des Arbeitnehmerschutzgesetzes (ASchG) und des Arbeitsinspektionsgesetzes (ArbIG) auf Homeoffice-Arbeitsplätze vorgenommen werden. Der Arbeitgeber soll aber zukünftig verpflichtet sein, den Arbeitnehmer vor Aufnahme der Homeoffice-Tätigkeit hinsichtlich der Arbeitsplatzgestaltung zu unterweisen.

Explizit gesetzlich normiert werden soll, dass dem Arbeitsinspektor kein Betretungsrecht für private Wohnungen des Arbeitnehmers zusteht. Arbeitnehmer sollen zukünftig auf Basis einer Musterevaluierung ihren Homeoffice-Arbeitsplatz selbst evaluieren können.

In § 175 ASVG wurde im Rahmen der COVID-19-Pandemie der Schutz der Unfallversicherung explizit auf Tätigkeiten im Homeoffice ausgedehnt. Diese Maßnahme ist vorerst bis 30.06.2021 in Kraft. Derzeit ist geplant, dass die Regelung

## INHALT

01

**Homeoffice**

Die Eckpunkte der geplanten gesetzlichen Änderungen

SEITE 2

02

**Masken-, Test- und Impfpflicht im Arbeitsverhältnis**

SEITE 3

03

**Leiharbeitnehmer dürfen an Betriebsratswahl beim Beschäftigten teilnehmen**

SEITE 5

04

**Höhe des Geldersatzes bei Entzug des Dienstwagens**

SEITE 6

05

**News & Events**

SEITE 8

danach unbefristet weitergelten soll. Ausnahmen vom Versicherungsschutz sollen zukünftig für Fälle gelten, die der privaten Sphäre zuzurechnen sind.

Die konkrete Ausgestaltung des Unfallschutzes im Homeoffice wird derzeit vom Gesetzgeber noch erarbeitet.

## DATEN- UND GEHEIMNISSCHUTZ

Neue gesetzliche Daten- oder Geheimnisschutzregelungen für Homeoffice-Tätigkeiten sind, soweit derzeit bekannt, nicht geplant.

Außerbetriebliche Tätigkeiten im Homeoffice erhöhen das Risiko von Daten- und Geheimnisschutzverstößen. Es ist daher aus Sicht des Arbeitgebers jedenfalls zu empfehlen, dass die Homeoffice-Vereinbarung sowie eine etwaige Betriebsvereinbarung entsprechende Regelungen und Verpflichtungen vorsehen.

## AUSBLICK

Für eine endgültige Beurteilung des neuen Homeoffice-Gesetzes sind die dementsprechenden Gesetzesentwürfe abzuwarten. Diese werden, so wie die Gesetzesbeschluss selbst, noch für das erste Quartal 2021 erwartet.

Mit Ausnahme der Geltendmachung von Werbungskosten, welche auch zum Teil für das Jahr 2020 gelten soll, ist keine

rückwirkende Geltung der gesetzlichen Homeoffice-Regelungen geplant.

**Haben Sie noch Fragen? Dann kontaktieren Sie bitte [hans.laimer@zeilerfloydzad.com](mailto:hans.laimer@zeilerfloydzad.com) oder [markus.blatnig@zeilerfloydzad.com](mailto:markus.blatnig@zeilerfloydzad.com)**

## Für weitere Informationen zu diesem Thema:



## MASKEN-, TEST- UND IMPFPFLICHT IM ARBEITSVERHÄLTNIS

Lukas Wieser & Vera Habe

In Zeiten von COVID-19 stellt sich für Arbeitgeber immer wieder von Neuem die Frage, welche arbeitsrechtlichen Aspekte im Zusammenhang mit Schutzmaßnahmen, wie Masken, COVID-19-Tests oder Impfungen, aktuell zu beachten sind.

Für Masken, Tests oder Impfungen am Arbeitsplatz gilt derzeit (Stand 11.02.2021) Folgendes:

## MASKENPFLICHT UND TESTPFLICHT AM ARBEITSPLATZ

Die 4. COVID-19-Schutzmaßnahmenverordnung (nachstehend „Verordnung“) sieht nunmehr vor, dass beim Betreten des Arbeitsorts zwischen Personen, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben, ein Abstand von mindestens zwei Metern einzuhalten und eine Maske (Mund- und Nasenschutz) zu tragen ist. Eine Ausnahme von der Maskenpflicht besteht nur dann, wenn ein physischer Kontakt zu Personen, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben, ausgeschlossen ist oder das Infektionsrisiko durch sonstige geeignete Schutzmaßnahmen minimiert werden kann.

Für Lehrer, Arbeitnehmer in der Lagerlogistik, Arbeitnehmer mit Kundenkontakt und Personen mit Kundenkontakt in Verwaltungsbehörden und Verwaltungsgerichten gilt eine

# INHALT

**01 Homeoffice**  
Die Eckpunkte der geplanten gesetzlichen Änderungen

SEITE 2

**02 Masken-, Test- und Impfpflicht im Arbeitsverhältnis**

SEITE 3

**03 Leiharbeiter dürfen an Betriebsratswahl beim Beschäftigten teilnehmen**

SEITE 5

**04 Höhe des Geldersatzes bei Entzug des Dienstwagens**

SEITE 6

**05 News & Events**

SEITE 8

wöchentliche Testpflicht. Wird der Testpflicht nicht nachgekommen, ist verpflichtend eine FFP2-Maske zu tragen. Auch für bestimmte Bereiche, wie etwa Kranken- und Pflegeanstalten, gelten strengere Bestimmungen.

Derzeit ergibt sich – mit einzelnen Ausnahmen – bereits aus der Verordnung eine weitgehende Maskenpflicht am Arbeitsplatz und auch eine Testpflicht für bestimmte Arbeitnehmer. Darüber hinaus sind Arbeitgeber auch aufgrund der allgemeinen Fürsorgepflicht sowie aufgrund des § 3 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) verpflichtet, die Gesundheit der Arbeitnehmer durch geeignete Maßnahmen (zB Hygienekonzept) zu schützen.

Für Bereiche, in denen die Verordnung eine Maskenpflicht vorsieht, können Arbeitgeber das Tragen von Masken oder im Einzelfall auch Tests verbindlich anordnen. Verstöße gegen diese Vorgaben können Arbeitgeber im Einzelfall zu arbeitsrechtlichen Sanktionen (zB Verwarnung bis hin zur begründeten Beendigung des Dienstverhältnisses) berechnen.

## GENERALKOLLEKTIVVERTRAG CORONA-TEST

Mit 25.01.2021 ist der „Generalkollektivvertrag Corona-Test“ in Kraft getreten. Dieser gilt derzeit bis 31.08.2021. Erfasst sind alle Betriebe, für die die Wirtschaftskammer die Kollektivvertragsfähigkeit besitzt. Es ist beabsichtigt, den Generalkollektivvertrag zu setzen und damit auch auf Betriebe zu erstrecken, die nicht der Wirtschaftskammer angehören und für die kein Branchenkollektivvertrag gilt.

Nach dem Generalkollektivvertrag sind Arbeitnehmer, für die aufgrund von Gesetz oder Verordnung eine Testpflicht besteht, während der für die Teilnahme an einem Test erforderlichen Zeit unter Fortzahlung des Entgelts von der

Arbeit freizustellen. Arbeitnehmer, für die keine solche Testpflicht besteht, sollen einen Test hingegen tunlichst außerhalb der Arbeitszeit machen.

Laut Generalkollektivvertrag dürfen Arbeitnehmer wegen der Teilnahme an einem Test oder wegen eines positiven Testergebnisses nicht benachteiligt werden. Dies betrifft sowohl die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als auch sonstige Arbeitsbedingungen wie das Entgelt, Aufstiegsmöglichkeiten oder Versetzungen.

Der Generalkollektivvertrag sieht zudem vor, dass Arbeitnehmern, die aufgrund von Gesetz oder Verordnung bei Ausübung der beruflichen Tätigkeit verpflichtend eine Maske zu tragen haben, nach 3 Stunden eine zumindest 10-minütige Maskenpause zu ermöglichen ist. Ein Anspruch auf eine zusätzliche Ruhepause wird dadurch aber nicht begründet. Die Maskenpause kann daher auch durch einen bloßen Tätigkeitswechsel erreicht werden.

## IMPFPLICHT

Die arbeitsrechtlichen Aspekte im Zusammenhang mit der COVID-19-Schutzimpfung sind derzeit noch nicht geklärt. Es bestehen dazu derzeit weder gesetzliche noch auf Verordnung basierende Regelungen.

Es stellt sich daher zunächst die Frage, ob Arbeitnehmer überhaupt wahrheitsgemäße Angaben zu ihrem Impfstatus machen müssen. Fragen zum Impfstatus betreffen die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers. Solche Fragen haben Arbeitnehmer grundsätzlich nur dann wahrheitsgemäß zu beantworten, wenn der Arbeitgeber ein überwiegendes Interesse an der Information hat (zB um die Eignung des Arbeitnehmers beurteilen zu können). Dies ist im Einzelfall im Rahmen einer Interessenabwägung zu beurteilen. Zur

Eindämmung der Pandemie und aufgrund der sich aus Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ergebenden Pflicht, für alle Arbeitnehmer Schutzmaßnahmen zu setzen, kann ein solch überwiegendes Interesse argumentiert werden. In diesem Fall haben Arbeitnehmer Fragen zum Impfstatus wahrheitsgemäß zu beantworten.

Eine allgemeine Impfpflicht gegen COVID-19 besteht in Österreich derzeit nicht. Arbeitgeber können Arbeitnehmer daher grundsätzlich auch nicht zu einer Impfung verpflichten.

Verweigern Arbeitnehmer aber eine Impfung ohne medizinische Indikation, könnte dies den Arbeitgeber im Einzelfall dennoch zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen (zB auch Beendigung des Arbeitsverhältnisses) berechtigen. Dabei sind aber stets die Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen (zB Schutzwirkung der Impfung vor Übertragung der Krankheit an andere Arbeitnehmer, Einsetzbarkeit des Arbeitnehmers an einem anderen Arbeitsplatz, Möglichkeit anderer Schutzmaßnahmen, etc).

Für Impfungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis werden insbesondere die weiteren Entwicklungen der COVID-19-Pandemie entsprechend zu berücksichtigen sein.

**Haben Sie noch Fragen? Dann kontaktieren Sie bitte [lukas.wieser@zeilerfloydzad.com](mailto:lukas.wieser@zeilerfloydzad.com) oder [vera.habe@zeilerfloydzad.com](mailto:vera.habe@zeilerfloydzad.com)**

**Für weitere Informationen zu diesem Thema:**



VIDEO Length 90 Sec.

**Maskenpflicht**

90 Seconds of Employment Law

**CLICK TO WATCH**

## INHALT

01

**Homeoffice**  
Die Eckpunkte der geplanten gesetzlichen Änderungen

SEITE 2

02

**Masken-, Test- und  
Impfpflicht im  
Arbeitsverhältnis**

SEITE 3

03

**Leiharbeitnehmer dürfen  
an Betriebsratswahl beim  
Beschäftigten teilnehmen**

SEITE 5

04

**Höhe des Geldersatzes bei  
Entzug des Dienstwagens**

SEITE 6

05

**News & Events**

SEITE 8

## LEIHARBEITNEHMER DÜRFEN AN BETRIEBSRATSWAHL BEIM BESCHÄFTIGTEN TEILNEHMEN

(OGH 29.09.2020, 9 Oba 65/20d)

*Andreas Tinhofer*

Die Rechtstellung von überlassenen Arbeitskräften (Leiharbeitnehmer) im Beschäftigterbetrieb wurde in den vergangenen Jahren schrittweise jener der Stammbeslegschaft angenähert. In einer aktuellen Entscheidung hatte der OGH zu klären, ob Leiharbeitnehmer auch bei der Betriebsratswahl im Beschäftigterbetrieb zu berücksichtigen sind und welche Rolle hierfür die geplante Dauer des Einsatzes spielt.

SACHVERHALT:

In einem Produktionsbetrieb wurden zusätzlich zum Stammpersonal regelmäßig auch Leiharbeitnehmer eingesetzt. Die Zahl der überlassenen Arbeitskräfte war primär von der jeweiligen Auftragslage abhängig. An dem für die Wahl des Arbeiterbetriebsrates maßgeblichen Stichtag wurden insgesamt 638 Personen als Arbeiter beschäftigt, davon 373 als Stammpersonal (direkte Anstellung), 31 Lehrlinge unter 18 Jahren, 24 Lehrlinge über 18 Jahren und 210 überlassene Arbeitskräfte. Von den Leiharbeitnehmer waren zumindest 68 seit weniger als sechs Monaten im Betrieb beschäftigt. Laut Wahlkundmachung waren zehn Mitglieder in den Betriebsrat zu wählen.

Nach Durchführung der Betriebsratswahl wurde diese vom

Arbeitgeber im Wesentlichen mit dem Argument angefochten, dass zu viele Betriebsratsmitglieder gewählt worden seien. Von den Leiharbeitskräften hätten nur jene mit einer Beschäftigungsdauer von zumindest sechs Monaten gezählt werden dürfen. Es wären somit nur acht Betriebsratsmitglieder zu wählen gewesen.

RECHTSFRAGE:

Die Zahl der Betriebsratsmitglieder richtet sich nach der Zahl der am Stichtag (Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes) beschäftigten Arbeitnehmer (§ 50 ArbVG). Im Verfahren war zu klären, unter welchen Voraussetzungen überlassene Arbeitnehmer bei der Betriebsratswahl im Betrieb des Beschäftigten mitzuzählen sind.

ENTSCHEIDUNG:

Zunächst legte der OGH dar, dass für die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder grundsätzlich alle Arbeitnehmer iSd § 36 ArbVG zu berücksichtigen seien. Diese Bestimmung schließt einerseits Lehrlinge und Heimarbeiter ausdrücklich ein und nimmt andererseits bestimmte Personengruppen vom Arbeitnehmerbegriff aus (zB GmbH-Geschäftsführer, leitende Angestellte mit maßgebendem Einfluss auf die Betriebsführung).

Nach einer ausführlichen Darstellung der Vorjudikatur sowie der in der Literatur vertretenen Lehrmeinungen führte das Höchstgericht aus, dass es durch das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) zu einer Übertragung gewisser Arbeitgeberaufgaben auf den Beschäftigten gekommen sei. Neben Arbeitnehmerschutz und Fürsorgepflicht betreffe dies insbesondere Gleichbehandlung, Arbeitszeit und Urlaub soweit den Zugang zu Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen.

In diesem Zusammenhang gebe es daher von Beginn an ein Bedürfnis der überlassenen Arbeitnehmer an der Wahrung ihrer Interessen durch den Beschäftigterbetriebsrat. Für eine zeitliche Einschränkung der Interessenwahrung böten das ArbVG und das AÜG keinen Anhaltspunkt. Zu berücksichtigen sei letztlich, dass wahlrechtliche Vorschriften aus Gründen der Rechtssicherheit formalistisch zu sein hätten. Um Streitigkeiten über die Gültigkeit des Wahlvorgangs hintanzuhalten, dürfe die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder nicht von der Beurteilung der konkreten Umstände im Einzelfall abhängig sein.

AUSWIRKUNG:

Das Betriebsverfassungsrecht knüpft an zahlreichen Stellen an die Zahl der im Betrieb (regelmäßig) beschäftigten Arbeitnehmer an. Im gegenständlichen Fall hat sich etwa durch die Berücksichtigung der überlassenen Arbeitnehmer die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder erhöht. Nach § 50 ArbVG steigt diese nämlich mit der Anzahl der Arbeitnehmer stufenweise an, wobei es nur bei Überschreitung des nächsten Schwellenwertes zu einer Erhöhung kommt.

Damit überhaupt ein Betriebsrat errichtet werden kann, ist eine Mindestzahl von fünf (stimmberechtigten) Arbeitnehmern erforderlich (§ 40 Abs 1 ArbVG). In Betrieben mit mehr als 150 Arbeitnehmern ist auf Antrag ein Mitglied des Betriebsrats von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen. Die Anzahl der zusätzlich freizustellenden Betriebsratsmitglieder steigt mit der Arbeitnehmerzahl stufenweise an (§ 117 Abs 1 ArbVG).

Aber auch die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats hängen mitunter von der Belegschaftsstärke ab. So können Sozialpläne nur in Betrieben mit mindestens 20 Arbeitnehmern

## INHALT

01

**Homeoffice**  
Die Eckpunkte der geplanten gesetzlichen Änderungen

SEITE 2

02

**Masken-, Test- und  
Impfpflicht im  
Arbeitsverhältnis**

SEITE 3

03

**Leiharbeitnehmer dürfen  
an Betriebsratswahl beim  
Beschäftigten teilnehmen**

SEITE 5

04

**Höhe des Geldersatzes bei  
Entzug des Dienstwagens**

SEITE 6

05

**News & Events**

SEITE 8

gerichtlich erzwungen werden (§ 109 Abs 3 ArbVG). Ob auch hier die Leiharbeitnehmer mitzuzählen sind und ob diese aus dem Sozialplan unmittelbare Ansprüche gegenüber dem Beschäftigten ableiten können, ist auch nach dieser Entscheidung noch ungeklärt.

Die Entscheidung zum Nachlesen finden Sie hier.

**Haben Sie noch Fragen? Dann kontaktieren Sie bitte  
andreas.tinhofer@zeilerfloydzad.com**

**Für weitere Informationen zu diesem Thema:**



VIDEO Length 90 Sec.  
**Personalleasing & Betriebsrat**  
90 Seconds of Employment Law  
[CLICK TO WATCH](#)

## HÖHE DES GELDERSATZES BEI ENTZUG DES DIENSTWAGENS

(OGH 23.11.2020, 8 ObA 113/20f)

*Lukas Wieser & Melina Peer*

Die Privatnutzung des Dienstwagens stellt ein Entgelt aus dem Arbeitsverhältnis dar. Wird dem Arbeitnehmer diese Naturalleistung entzogen, hat er Anspruch auf Geldersatz. Die konkrete Berechnung dieses Geldersatzes hat den Obersten Gerichtshof (OGH) in einer aktuellen Entscheidung nun zum wiederholten Male beschäftigt.

SACHVERHALT:

Dem Arbeitnehmer war vom Arbeitgeber ein PKW zur unbeschränkten Nutzung überlassen. Die Nutzungsberechtigung des Arbeitnehmers umfasste auch alle Treibstoffkosten für Privatfahrten. Beim Dienstwagen handelte es sich nicht um einen PKW der Luxusklasse.

In weiterer Folge wollte der Arbeitnehmer einen Dienstwagen der Luxusklasse erhalten. Der Arbeitgeber ist dem Wunsch des Arbeitnehmers aber nicht nachgekommen. Vielmehr stellte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor die Wahl, ein Fahrzeug der bisherigen Kategorie oder den Ersatz des Geldwerts des Sachbezugs zu erhalten. Es konnte hier dann offenbar keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erzielt werden, und es kam weder zur

Verfügungstellung eines Dienstwagens noch zur Zahlung eines Geldersatzes.

Der Arbeitnehmer klagte daraufhin den Geldersatz für die nicht mehr ermöglichte Privatnutzung ein.

RECHTSFRAGE:

Im Prozess war insbesondere fraglich, wie sich der vom Arbeitnehmer eingeklagte Geldersatz für den Entfall der Privatnutzung berechnet.

ENTSCHEIDUNG:

Einleitend hielt der OGH fest, dass Naturalleistungen, die vom Arbeitnehmer nicht in Anspruch genommen werden können, in Geld abzulösen sind. Entsprechend der bisherigen höchstgerichtlichen Rechtsprechung richtet sich diese Geldablöse nach dem, was sich der Arbeitnehmer durch Bezug der Naturalleistung erspart hätte.

Auch wenn in der Vergangenheit wiederholt von der Rechtsprechung eine Abgeltung in Höhe der fiskalen Werte der Sachbezugswerteverordnung akzeptiert worden seien, ändere dies laut OGH nichts daran, dass der tatsächliche Wert zu berücksichtigen sei. Fallen der fiskale Sachbezugswert und der tatsächliche Wert auseinander, so stelle ersterer kein taugliches Bewertungskriterium dar.

Da im gegenständlichen Fall neben der unbeschränkten Nutzung des PKWs auch sämtliche Treibstoffkosten vom Arbeitgeber übernommen wurden, war für den Arbeitnehmer ein den fiskalen Sachbezugswert übersteigender Sachbezugswert gegeben. Den tatsächlichen Sachbezugswert haben die Gerichte im Rahmen des ihnen zustehenden Er-

## INHALT

01

**Homeoffice**

Die Eckpunkte der geplanten gesetzlichen Änderungen

SEITE 2

02

**Masken-, Test- und Impfpflicht im Arbeitsverhältnis**

SEITE 3

03

**Leiharbeitnehmer dürfen an Betriebsratswahl beim Beschäftigten teilnehmen**

SEITE 5

04

**Höhe des Geldersatzes bei Entzug des Dienstwagens**

SEITE 6

05

**News & Events**

SEITE 8

messens festzusetzen. Dabei kann laut OGH ein Abstellen auf das amtliche Kilometergeld gerechtfertigt sein. Der Geldersatz für den Verlust der Privatnutzung war daher im gegenständlichen Fall auf Basis des amtlichen Kilometergelds zu berechnen.

Abschließend stellte der OGH auch noch klar, dass der Geldersatzanspruch eine Bruttoforderung des Arbeitnehmers darstellt, die den gesetzlichen Abzügen für Steuer und Sozialversicherung unterliegt.

## AUSWIRKUNG:

In Bestätigung seiner zuletzt in einem ähnlich gelagerten Fall ergangenen Entscheidung aus dem Jahr 2016 (vgl OGH 9 ObA 25/16s) hat der OGH nun abermals festgehalten, dass sich der Geldersatz bei Verlust der Privatnutzung des Dienstwagens nicht zwingend nach den fiskalen Sachbezugswerten berechnet. Dies erscheint insbesondere deshalb sachgerecht, weil die fiskalen Sachbezugswerte auch politische Ziele verfolgen und beispielsweise Elektrofahrzeuge gänzlich vom fiskalen Sachbezug befreit sind.

In Fällen, in denen der fiskale Sachbezug den tatsächlichen Wert der Privatnutzung nicht widerspiegelt, wird regelmäßig das amtliche Kilometergeld eine akkurate Berechnungsbasis für den Geldersatz darstellen. Eine Bewertung hat hier aber in jedem Einzelfall, insbesondere unter Berücksichtigung des Umfangs der Privatnutzung (zB Kilometerbeschränkung, Tankkosten, etc), der Art des Dienstwagens und der tatsächlich in Anspruch genommenen Privatnutzung, konkret zu erfolgen. Falls beispielsweise ein Luxuswagen zugesagt ist, kann dies unter Umständen dazu führen, dass ein über das amtliche Kilometergeld hinausgehender Anspruch bestehen könnte.

Die Entscheidung zum Nachlesen finden Sie [hier](#).

**Haben Sie noch Fragen? Dann kontaktieren Sie bitte [lukas.wieser@zeilerfloydad.com](mailto:lukas.wieser@zeilerfloydad.com) oder [melina.peer@zeilerfloydad.com](mailto:melina.peer@zeilerfloydad.com)**

## Für weitere Informationen zu diesem Thema:



VIDEO Length 90 Sec.  
**Dienstwagen – Geldersatz**  
 90 Seconds of Employment Law  
[CLICK TO WATCH](#)

## INHALT

**01 Homeoffice**  
Die Eckpunkte der geplanten gesetzlichen Änderungen

SEITE 2

**02 Masken-, Test- und Impfpflicht im Arbeitsverhältnis**

SEITE 3

**03 Leiharbeitnehmer dürfen an Betriebsratswahl beim Beschäftigten teilnehmen**

SEITE 5

**04 Höhe des Geldersatzes bei Entzug des Dienstwagens**

SEITE 6

**05 News & Events**

SEITE 8

## NEWS &amp; EVENTS

## TEAM

| **Andreas Tinhofer**

Andreas Tinhofer wurde Anfang 2021 zum Partner ernannt, nachdem er bereits im Jahr 2020 mit Zeiler Floyd Zadkovich kooperiert hatte.



Wir freuen uns, dass er uns mit seiner umfassenden arbeitsrechtlichen Expertise und Erfahrung nun noch intensiver unterstützen wird.

Nähere Informationen zu Andreas Tinhofer finden Sie [hier](#).

| **Markus Blatnig**

Es freut uns, Markus Blatnig als Rechtsanwaltsanwärter bei uns begrüßen zu dürfen. Er unterstützt seit Dezember 2020 unser Wiener Arbeitsrechtsteam.



Vor seinem Eintritt absolvierte Markus Blatnig seine Gerichtspraxis und sammelte berufliche Erfahrung in einer Rechtsanwaltskanzlei,

Beratungsfirmen sowie der österreichischen Botschaft in London.

Mehr Informationen über Markus Blatnig finden Sie [hier](#).

## EVENTS

| **Update Arbeitsrecht – Spezial | “Work 4.0”**

Hans Georg Laimer, Andreas Tinhofer & Lukas Wieser

**Donnerstag, 4 März 2021**

**09:00 Uhr**

[Jetzt anmelden](#)

| **Update Arbeitsrecht | “Aktuelle Rechtsprechung und gesetzliche Neuerungen”**

Hans Georg Laimer, Andreas Tinhofer & Lukas Wieser

**Donnerstag, 15 April 2021**

**09:00 Uhr**

| **Update Arbeitsrecht – Spezial**

Hans Georg Laimer, Andreas Tinhofer & Lukas Wieser

**Donnerstag, 17 Juni 2021**

**09:00 Uhr**



# UNSER ARBEITSRECHTS-TEAM



**Dr. Hans Georg Laimer, LL.M. (LSE)**

Partner | Rechtsanwalt (Wien)

**T** +43 1 890 10 87-81  
**M** +43 664 889 287 81  
**E** hans.laimer@zeilerfloydzad.com



**Dr. Andreas Tinhofer, LL.M. (Exeter)**

Partner | Rechtsanwalt (Wien)

**T** +43 1 890 10 87-95  
**M** +43 664 187 80 05  
**E** andreas.tinhofer@zeilerfloydzad.com



**Mag. Lukas Wieser, LL.M. (IELPO)**

Counsel | Rechtsanwalt (Wien)

**T** +43 1 890 10 87-72  
**M** +43 664 889 287 72  
**E** lukas.wieser@zeilerfloydzad.com



**Mag. Vera Habe**

Junior Associate | Rechtsanwaltsanwarterin

**D** +43 1 890 10 87-96  
**T** + 43 1 890 10 87  
**E** vera.habe@zeilerfloydzad.com



**Mag. Melina Peer**

Junior Associate | Rechtsanwaltsanwarterin

**D** +43 1 890 10 87-79  
**T** +43 1 890 10 87  
**E** melina.peer@zeilerfloydzad.com



**Mag. Markus Blatnig, B.A.**

Junior Associate | Rechtsanwaltsanwarter

**D** +43 1 890 10 87-78  
**T** +43 1 890 10 87  
**E** markus.blatnig@zeilerfloydzad.com

FOLLOW US ON SOCIAL MEDIA:



**ONE GLOBAL TEAM.**  
FOCUSED ON WHAT YOU DO.

[zeilerfloydzad.com](https://zeilerfloydzad.com)



For more information visit our **website** [zeilerfloydzad.com](https://zeilerfloydzad.com)

Subscribe to our **newsletter** for the latest updates, articles and ZFZ news.

**SUBSCRIBE**

**Follow us on Social Media:**



NEW YORK | VIENNA | LONDON | MEXICO CITY | CHICAGO | HOUSTON | SYDNEY