

Home-Office: Vereinbarung auf Vertrauensbasis

Da, wo es möglich ist, soll in der derzeitigen Corona-Situation im Home-Office gearbeitet werden. Verpflichtend ist Home-Office nicht und es besteht auch kein Rechtsanspruch

Home-Office ist Vereinbarungssache, es besteht kein Rechtsanspruch darauf. Die Inhalte der Home-Office-Vereinbarung sind zwischen den Vertragsparteien festzulegen. Sinnvollerweise sollten die Arbeitszeit und deren Aufzeichnung, die Erreichbarkeit, die Kostentragung für Betriebsmittel, die Einhaltung von datenschutzrechtlichen Bestimmungen und auch die Beendigung von Home-Office geregelt werden. Zu beachten ist, dass einige Kollektivverträge zwingend zu berücksichtigende Rahmenbedingungen für die Tätigkeit im Home-Office beinhalten.

Risikopatient

Legt ein Arbeitnehmer ein COVID-19-Risikoattest vor, so hat er einen subsidiären Anspruch auf Dienstfreistellung unter Fortzahlung des Entgelts. Der Anspruch ist deshalb subsidiär, weil er u.a. dann nicht besteht, wenn die Erbringung von Arbeitsleistungen im Home-Office möglich ist. Bietet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Home-Office-Vereinbarung an, deren Abschluss dieser ohne triftigen Grund verweigert, besteht also kein bezahlter Freistellungsanspruch. Diese Regelung ist derzeit bis 30.06.2021 befristet.

Quarantäne

Sofern die Erbringung der Arbeitsleistungen abhängig von der Tätigkeit in Verbindung mit den verfügbaren technischen Möglichkeiten im Home-Office möglich ist, kann Home-Office auch während einer behördlichen Absonderung des Arbeitnehmers nach dem Epidemiegesetz vereinbart werden. Bei Büroarbeiten beispielsweise ist Home-Office zu bejahen. In diesem Fall entsteht dem Arbeitgeber kein Ausfall, weshalb eine Geltendmachung von Verdienstentgang gegenüber dem Bund nicht in Frage kommt.

Arbeitsmittel

Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitgeber die für die Arbeitsleistung erforderlichen Mittel bereitzustellen hat. Benutzt der Mitarbeiter z.B. seinen privaten Laptop, steht ihm in aller Regel ein Kostenersatz zu. Vertraglich kann anderes vereinbart werden.

>>**Hinweis:** Wir empfehlen, eine Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer bezüglich des zu leistenden Kostenersatzes abzuschließen.

Arbeitnehmerschutz

Beim Arbeitsort „Home-Office“ handelt es sich um eine auswärtige Arbeitsstelle, weshalb das Arbeitnehmerschutzgesetz großteils anwendbar bleibt. Daher besteht etwa die Pflicht zur Arbeitsplatz-Evaluierung, zur Information und Unterweisung oder zur ergonomischen Gestaltung der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Bildschirmgeräte. In Bezug auf die vom Arbeitnehmer selbst beigestellte Ausstattung treffen den Arbeitgeber aber keine dahingehenden Verpflichtungen.

Arbeitszeitaufzeichnung

Die Tätigkeit im Home-Office gilt in gleicher Weise als Arbeitsleistung, daher sind darüber auch Arbeitsaufzeichnungen zu führen. Werden die Tätigkeiten überwiegend in der Wohnung des Arbeitnehmers erbracht, sind aber lediglich Saldenaufzeichnungen über die Dauer der Tagesarbeitszeit zu führen. Eine Kontrolle des Arbeitnehmers ist hier nur schwer möglich. Daher sollte überlegt werden, den Arbeitnehmern z.B. nur zu bestimmten Zeiten den Login zu ermöglichen.

Haftung

Die Anwendbarkeit des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (DHG) wird durch die Erbringung von Arbeitsleistungen im Home-Office nicht berührt. Der Arbeitnehmer haftet dem Arbeitgeber daher beispielsweise für eine Beschädigung der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Arbeitsgeräte (z.B. Verseuchung mit Computerviren etc.) nach Maßgabe des DHG. Bei einer entschuldbaren Fehlleistung besteht daher keine Haftung des Arbeitnehmers, bei Fahrlässigkeit ist eine Mäßigung des Ersatzanspruches möglich.

Unfallversicherungsschutz

Arbeitsunfälle sind Unfälle, die sich im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der versicherten Beschäftigung ereignen. Dieser Grundsatz gilt auch im Home-Office: Das bedeutet, dass sich der Versicherungsschutz beim Home-Office vom Grundsatz her nur auf die eigentliche berufliche Tätigkeit und nicht auf die Privatsphäre (Haushaltsunfälle, etwa beim Essen und anderen lebensnotwendigen Verrichtungen) erstreckt. Aufgrund der Covid-Maßnahmen wurde der Versicherungsschutz für das Home-Office allerdings erweitert. Da in vielen Fällen die Wohnung der Versicherten zwangsweise zum Arbeitsort wird, besteht auch Schutz bei der Verrichtung lebensnotwendiger Bedürfnisse (z.B. WC-Besuch, Nahrungsaufnahme). Diese Bestimmung ist auf Versicherungsfälle, die sich ab 11.03.2020 ereignet haben, anwendbar und gilt voraussichtlich bis Ende März 2021.

Beendigung von Home-Office

Unbedingt klar zu regeln sind insbesondere die Fragen der Beendigung von Home-Office. Dabei ist zu unterscheiden zwischen

- der Vereinbarung von Beendigungsmöglichkeiten des Home-Office für Arbeitnehmer und Arbeitgeber (unter Weiterbestand des Arbeitsverhältnisses),
- den vertraglich vereinbarten Gestaltungsmöglichkeiten und Widerrufsvorbehalten, die nach billigem Ermessen (nicht willkürlich) ausgeübt werden können (z.B. Vorbehalt der Gewährung bzw. Aussetzen der Maßnahme wegen betrieblicher/terminlicher Notwendigkeiten, geänderter Firmenpolitik oder für Home-Office untauglicher Arbeitsinhalte), und
- einer Beendigung durch Zeitablauf, also einer generellen zeitlichen Befristung der Vereinbarung.

Im Einzelfall kann und wird es Sinn machen, die unterschiedlichen Beendigungs- bzw. Gestaltungsformen zu kombinieren.

Expertentipp von Sabrina Furtschegger

Abteilung Arbeits- und Sozialrecht in der Tiroler Wirtschaftskammer

Sofern für Home-Office-Tätigkeiten bislang noch keine Vereinbarung abgeschlossen wurde, vertreten wir die Meinung, dass es sinnvoll ist, zeitnah einen entsprechenden Vertrag abzuschließen, in dem die wichtigsten Parameter geregelt sind. Im Hinblick auf mögliche legislative Maßnahmen wird man Vereinbarungen z.B. bis Ende März 2021 befristen, um dann entscheiden zu können, ob und in welcher Form Home-Office fortgesetzt werden soll.