

# new world of work. Herausforderung Homeoffice

Arbeitsrecht - Praxistipps

Mag. Wolfram Hitz  
Bundessparte Information & Consulting

## Homeoffice - Arbeitsrecht

- Begriffsdefinition: Telearbeit, Homeoffice, Mobiles Arbeiten
- Erfahrungswerte der letzten Monate
- Praxistipps für Arbeitgeber für eine rechtssichere Umsetzung
- Ausblick auf mögliche gesetzliche Änderungen

Zur Nachschau: [Ausführliches Webinar vom 4.11.2020](#)

# Begriffsdefinition

- **Telearbeit**
  - Eine Arbeitsform [...] *unter Verwendung von Informationstechnologie, bei der die Arbeit, die auch in den Einrichtungen des Arbeitgebers ausgeführt werden könnte, regelmäßig oder anlassbezogen außerhalb dieser Einrichtungen verrichtet wird [...].*
- **Homeoffice**
  - Eine „Unterform“ von Telearbeit - ortsgebunden an den Wohnsitz des Arbeitnehmers (Vereinbarungssache!).
  - (Telearbeits-) Regelungen in Kollektivverträgen sind auch bei Homeoffice zu berücksichtigen (zB IT-KV, IC-KV, Telekom-KV)

# Begriffsdefinition

- Mobile Working / Mobiles Arbeiten
  - grundsätzlich: ortsunabhängige Arbeitsmöglichkeit.
  - Achtung: Oftmals in Vereinbarungen auch bei Telearbeit oder Homeoffice als synonymem Begriff verwendet.
  - kein Fokus in aktueller politischer Diskussion (in manchen Punkten schwer/gar nicht kompatibel zur Rechtslage, zB Arbeitszeit, Unfallversicherung etc).

# Rechtsgrundlagen

- Europäische Rahmenvereinbarung über Telearbeit der Europäischen Sozialpartner (2002)
  - Rahmen-Regelwerk (keine Rechtsverbindlichkeit!), das von den Sozialpartnern in Österreich zum Teil in Kollektivverträge (KV) umgesetzt wurde
- **Kein eigenes Homeoffice-Gesetz**
  - punktuell für Homeoffice relevante Gesetzesbestimmungen
  - ArbVG, ASchG, ASVG, AZG
- In einigen Kollektivverträgen
  - Rahmenbedingungen für „Telearbeit“, unterschiedliche Ausgestaltung
- **Umsetzung durch Betriebsvereinbarung (kein eigener gesetzlicher Tatbestand!) und/oder Einzelvereinbarung**

# Erfahrungswerte der letzten Monate

- Learning by doing
  - Zeitlich umfassende und regelmäßige Tätigkeit im Homeoffice war für die meisten Arbeitgeber und Arbeitnehmer unbekannt.
  - Organisatorische Leitfäden des Arbeitsministeriums  
*„Spielregeln im Betrieb für Homeoffice und mobiles Arbeiten“*
- keine Alternativen(?)
  - Starke Argumente für die Variante Homeoffice aus gesundheitspolitischer Sicht - massiver Treiber.

## Erfahrungswerte der letzten Monate

- *„Wie werde ich Homeoffice wieder los?“*
  - Fragestellung sowohl von Arbeitgeber-, als auch Arbeitnehmerseite. Output sehr stark abhängig vom Inhalt der Tätigkeit, dem persönlichem Umfeld, der Arbeitsweisen etc.
    - *„Ich will wieder ins Büro!“*
    - *„Ich will, dass die Arbeitnehmer wieder ins Büro kommen!“*
- Vereinbarkeit Beruf & Familie?
  - Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. Schulen - coronabedingte Sondersituation!
  - Aus diesen Erfahrungswerten idR noch keine Ableitung für Normalbetrieb.

## Erfahrungswerte der letzten Monate

- Rechtsgrundlagen grundsätzlich unabhängig von der Frage, ob Homeoffice iZm Corona stattfindet oder nicht.
- Unterscheidung aber relevant für
  - innerbetriebliche Entscheidungen
    - Maßnahme zur Überbrückung oder Dauerrecht?
  - Beantwortung von Rechtsfragen, insbesondere iZm
    - Form der Vereinbarung
    - Kostenersatz
    - Befristung/Beendigung

# Umsetzung und Vorfragen

- Erwartungshaltung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer
  - Welchen Grund für Homeoffice-Arbeit gibt es für den Arbeitgeber, welchen für den Arbeitnehmer? Welchen Vorteil sehen beide Gruppen?
  - Gibt es Schnittmengen?
- Vorfrage als Arbeitgeber:
  - Will ich eine Arbeitsleistung im Homeoffice ermöglichen?
  - Ist eine Arbeitsleistung im Homeoffice nur wegen Corona möglich geworden?

# Freiwilligkeit oder Anordnungsrecht?

- kein „Recht auf Homeoffice“
  - ansatzweise bei Risikogruppen, § 735 ASVG
- kein „Zwang zu Homeoffice“
- **Vereinbarung für Homeoffice-Tätigkeit notwendig.**
- **Aber: in „Akutsituationen“ wie in vielen Fällen der aktuellen Krise Vereinbarung nicht zwingend notwendig**
  - Verpflichtung zur (vorübergehenden) Arbeit im Homeoffice aus der Treuepflicht bzw. Fürsorgepflicht
    - zB mangels Möglichkeit Maßnahmen zur Vermeidung von Ansteckung bestmöglich umzusetzen (Großraumbüros), Arbeitnehmer in Quarantäne, Umstände durch Lockdown

# Was gehört in eine Homeoffice-Vereinbarung?

- Vielzahl an möglichen Regelungsinhalten
- Orientierung an Checklisten, zB auszugsweise
  - Ort der Arbeitsleistung
  - Arbeitszeit
  - Betriebsmittel und Aufwandsersatz
  - Datenschutz/-sicherheit
    - Einhaltung der generellen und betrieblichen Datenschutzstandards auch im Homeoffice, zB, Handlungsempfehlung der Datenschutzbehörde
    - Cybersicherheit, zB Informationen der WKÖ/BSIC: <https://it-safe.at>
  - Beendigungs- sowie Änderungsmöglichkeiten

## Rechtssichere Umsetzung

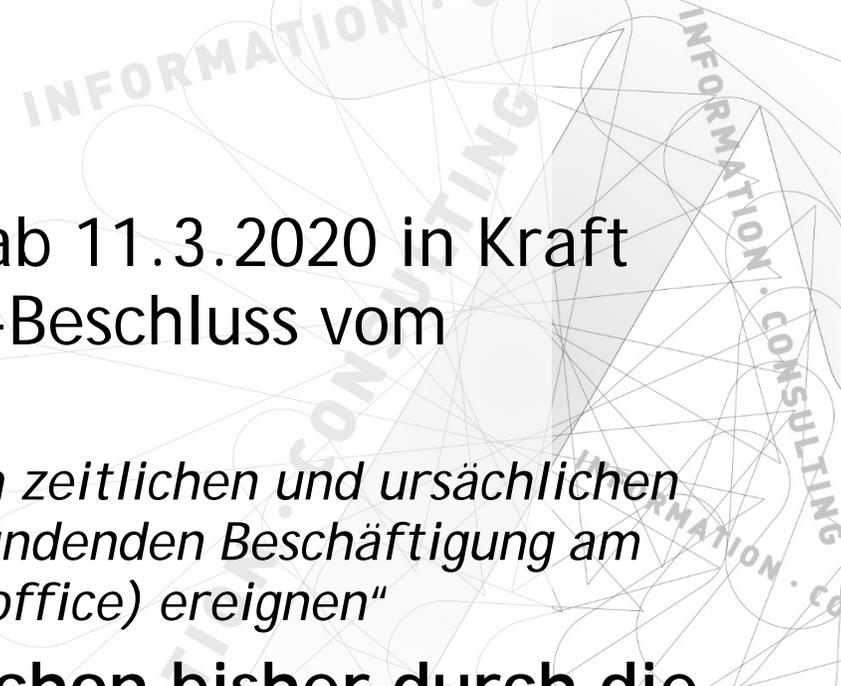
- Regeln für die Beendigung der Homeoffice-Vereinbarung schaffen (das Arbeitsverhältnis besteht weiter!).
  - **Vereinbarung von Beendigungsmöglichkeiten des Homeoffice** für Arbeitnehmer und Arbeitgeber,
    - allfällige KV-Regelungen sind zu beachten!
  - **vertraglich vereinbarte Gestaltungsmöglichkeiten und Widerrufsvorbehalte**, die nach billigem Ermessen (nicht willkürlich) ausgeübt werden können,
    - zB Vorbehalt der Gewährung bzw. Aussetzen der Maßnahme wegen betrieblichen/terminlichen Notwendigkeiten, geänderter Firmenpolitik oder für Homeoffice untauglichen Arbeitsinhalten
  - **eine Beendigung des Homeoffice durch Zeitablauf**, also eine zeitliche Befristung der HO-Vereinbarung (zB bis März 2021?).

# Rechtssichere Umsetzung

- Regeln für Betriebsmittel bzw. Kostenersatz schaffen
  - Keine Verpflichtung des Arbeitgebers, Büromöbel wie Schreibtisch oder Sessel zur Verfügung zu stellen.
  - PC/Laptop und Handy sind wohl als „Kern“-Betriebsmittel zur Verfügung zu stellen (auch aus eigenem Interesse an Datenschutz/-sicherheit!).
  - Kostenersatz für Internet, Strom etc? Kann vertraglich ausgeschlossen werden, sofern nicht sittenwidrig (§ 1014 ABGB).
    - Insbesondere, wenn HO im überwiegenden Interesse der Arbeitnehmer.
  - Praxislösungen zum Kostenersatz sehr unterschiedlich:
    - Abgeltung als Pauschalbeträge (= beitragspflichtiges Entgelt!)
    - keine Abgeltung
    - Einbeziehung in All-In-Vereinbarung

# Rechtssichere Umsetzung

- Regeln für die Lage und das Ausmaß der Arbeitszeit schaffen
  - Soll die Arbeitszeit im Homeoffice der bestehenden Arbeitszeitvereinbarung entsprechen?
    - Bleiben Kernarbeitszeiten und Erreichbarkeitszeiten gleich?
    - Wenn eine Abweichung gewünscht ist: explizit in der (Betriebs-) Vereinbarung regeln!
  - Höchstarbeitszeitgrenzen und tägliche Ruhezeiten gelten grds jedenfalls auch im Homeoffice.
  - Arbeitszeitaufzeichnungen sind zu führen!
    - Mögliche Erleichterung durch Saldenaufzeichnung gemäß § 26 Abs 3 AZG (zeitlich überwiegendes Arbeiten im Homeoffice in der einzelnen Woche?).



## Exkurs: Unfallversicherung

- Corona-Anlassgesetzgebung (rückwirkend ab 11.3.2020 in Kraft getreten, bis 31.12.2020 befristet; mit NR-Beschluss vom 20.11.2020 bis 31.3.2021 verlängert)
  - *„Arbeitsunfälle [sind] auch Unfälle, die sich im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung am Aufenthaltsort der versicherten Person (Homeoffice) ereignen“*
- **Tätigkeit im Homeoffice war aber auch schon bisher durch die UV geschützt**
  - anders und schwierig zu lösen bei mobilem Arbeiten
- (temporäre) gesetzliche Änderung hat (vermutlich) UV-Schutz auch auf private Erledigungen im Haushalt sowie Wohnungsgefahren ausgedehnt

# Mögliche gesetzliche Änderungen

- Hauptthemen
  - Form der Vereinbarung - Betonung der Freiwilligkeit
  - „Verbesserungen“ im AN-Schutz, zB verstärkte Instruktionen bzgl. Ergonomie
  - Klarstellungen zu Kostenersatz
  - Welche Regelung notwendig bzgl. Arbeitsunfall?
  - steuerrechtliche Klarstellungen und Erleichterungen (Ersatz von Aufwendungen, Pendler, Auslandssachverhalte etc)
- Arbeitsgruppe im Arbeitsministerium unter Einbindung der Sozialpartner - Ergebnisse bis März 2020?
  - Gespräch Ministerin/Sozialpartnerpräsidenten am 11.12.20

# new world of work

Herausforderung Homeoffice

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Vorschläge für weitere Webinar-Themen  
bitte an [ic@wko.at](mailto:ic@wko.at)

wissen.schafft.wirtschaft