

Das Live-Webinar startet um 14:00 Uhr!



Homeoffice

Notfallplan während Lockdown oder Dauerlösung?

4.11.2020

14 Uhr

- Begriffsdefinition
- Vereinbarung/Schriftform
- Regelungen im Kollektivvertrag?
- Arbeitszeit
- Arbeitsmittel und Kostenersatz
- Beendigung von Homeoffice
- Ausblick auf allfällige gesetzliche Regelungen („Homeoffice-Gesetz“)

Begriffsdefinition

- **Telearbeit** ist als „[...] eine Form der Organisation und/oder Ausführung von Arbeit unter Verwendung von Informationstechnologie im Rahmen eines Arbeitsvertrages/eines Beschäftigungsverhältnisses definiert, bei der die Arbeit, die auch in den Einrichtungen des Arbeitgebers ausgeführt werden könnte, regelmäßig oder anlassbezogen außerhalb dieser Einrichtungen verrichtet wird.[...]“
(Europäische Rahmenvereinbarung der Sozialpartner 2002)
- **Homeoffice** ist eine „Unterform“ von Telearbeit - ortsgebunden an Wohnsitz des Arbeitnehmers
 - (Telearbeits-) Regelungen in Kollektivverträgen sind auch für Homeoffice anzuwenden

Homeoffice während oder nach Corona-Krise?

- 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

Rechtsgrundlagen

- Europäische Rahmenvereinbarung über Telearbeit der Europäischen Sozialpartner (2002)
 - keine Rechtsverbindlichkeit
 - Rahmen-Regelwerk, 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 (siehe unten)
- in einigen Kollektivverträgen
 - Rahmenbedingungen für „*Telearbeit*“, unterschiedliche Ausgestaltung

Homeoffice-Vereinbarung (1)

- kein „Recht auf Homeoffice“ (ansatzweise iRd Risikofreistellung des § 735 ASVG)
- **Homeoffice-Vereinbarung notwendig**
- Aber: in „Akutsituationen“ wie in vielen Fällen der aktuellen Krise wohl nicht zwingend notwendig
 - „*Homeoffice light*“ während des Lockdowns
 - **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 erneuten Lockdown etc.
- Bei Umsetzung ins „Dauerrecht“ wird jedenfalls eine (schriftliche) Vereinbarung notwendig und auch sinnvoll sein.

Homeoffice-Vereinbarung (2)

- **kein eigener gesetzlicher Tatbestand für eine Homeoffice-Betriebsvereinbarung (BV)!**
 - zum Teil Ermächtigung für fakultative BV im KV
 - zum Teil bloßer Verweis auf „*allfällig abzuschließende Betriebsvereinbarung*“
- **freie BV (= ohne gesetzlichen Tatbestand)?**
 - in der Praxis wohl selten bis kaum, da zumeist Anknüpfungspunkte an gesetzliche BV-Tatbestände vorliegen (zB Regelungen über Gleitzeit während Homeoffice als erzwingbare BV)
- **Kategorisierung relevant für Frage der potentiellen Beendigungsmöglichkeit dieser BV!**

Inhalte einer 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, https://www.dsb.gv.at/dam/jcr:d19d7890-4ba1-46f1-8ab3-767ee1514825/Informationsblatt_der_Datenschutzbehoerde_Datensicherheit_und_Home-Office.pdf
 - Beendigungs- sowie Änderungsmöglichkeiten

Regelungen im Kollektivvertrag?

- Einige Kollektivverträge haben Regelungen zur „Telearbeit“, die bei Homeoffice auch zu beachten sind.
- unterschiedliche Ausgestaltung, zB
 - Schriftformgebot für Vereinbarungen
 - Regelungsermächtigung für Betriebsvereinbarungen gem § 29 ArbVG, aber kein Zwang
 - inhaltliche Vorgaben bzgl. Kostenersatz, Wegzeiten zwischen Wohnung und Betrieb, Beendigung etc.
 - teilweise (freiwillig anzuwendende) Mustervereinbarungen

Arbeitszeit

- Arbeiten im Homeoffice stellen auch reguläre Arbeitszeit dar
 - soll Arbeitszeit im Homeoffice der bestehenden Arbeitszeitvereinbarung entsprechen?
 - Wenn Abweichung gewünscht ist dies explizit in der (Betriebs-) Vereinbarung zu regeln!
- Höchstarbeitszeitgrenzen und tägliche Ruhezeiten gelten grds jedenfalls auch im Homeoffice
- Arbeitszeitaufzeichnungen sind zu führen!
 - **Erleichterung durch Saldenaufzeichnung** gemäß § 26 Abs 3 AZG?
 - Saldenaufzeichnung gem § 26 Abs 3 AZG für „*Teleheimarbeiter*“, wenn „*überwiegend*“ in Wohnung gearbeitet wird.
 - auf Basis eines Überwiegen bzgl der wöchentlichen Arbeitszeit

Arbeitnehmerschutz, Betriebsmittel, Kostenersatz (1)

- Wohnung ist keine Arbeitsstätte iSd ASchG, aber grds Verpflichtung des AG, Betriebsmittel für Homeoffice zur Verfügung zu stellen
 - wohl unstrittig bzgl. PC/Laptop und Handy
- **Es besteht keine Verpflichtung des Arbeitgebers, Büromöbel wie Schreibtische und Sessel zur Verfügung zu stellen (§ 67 Abs 2 iVm Abs 6 ASchG).**
 - Davon ist auch eher abzuraten, da sonst die Bestimmungen des ASchG bzgl. Ergonomie etc anzuwenden wären!
- Da ein „*Bildschirmarbeitsplatz*“ iSd § 67 ASchG vorliegt hat
 - eine Evaluierung zu erfolgen und
 - haben die Bildschirme und Eingabegeräte dem „*Stand der Technik und den ergonomischen Anforderungen*“ zu entsprechen.

Arbeitnehmerschutz, Betriebsmittel, Kostenersatz (2)

- Umgang mit Internetgebühren, Strom etc - Anspruch des Arbeitnehmers auf Kostenersatz für beigestellte Arbeitsmittel?
 - grds Anspruch durch analoge Anwendung des § 1014 ABGB
- **vertraglicher Ausschluss möglich, sofern nicht sittenwidrig**
- Ausschluss (eher) dann denkbar, wenn Vorteile für Arbeitnehmer überwiegen
 - Homeoffice auf Wunsch des Arbeitnehmers
 - vor allem auch dann, wenn der Arbeitgeber weiterhin einen Büroarbeitsplatz zur Verfügung stellt
 - vereinfacht: „*keine Pflicht, jedenfalls 2. Büro zu finanzieren*“
 - Kostenersparnis für AN (Wegzeit und -kosten)
 - bessere Vereinbarkeit Familie/Beruf

Arbeitnehmerschutz, Betriebsmittel, Kostenersatz (3)

- Schwierige Ermittlung des tatsächlichen (Mehr-) Aufwandes des AN
 - mE keine zusätzlichen Kosten, wenn zB bereits Internet-Flatrate vorhanden
- **Praxislösungen zum Kostenersatz sehr unterschiedlich:**
 - Abgeltung iFv Pauschalbeträgen (= beitragspflichtiges Entgelt!) oder
 - keine Abgeltung oder
 - Einbeziehung in All-In-Vereinbarung
- **Klarstellend: keine Abgeltung von anteiligen Mietkosten!**
 - Anspruch laut Judikatur des Schweizer Bundesgerichts vom April 2020
 - im Anlassfall aber kein Büroarbeitsplatz und AN wurde ins HO „gezwungen“

Beendigung von Homeoffice

- **Bloße Beendigung der Homeoffice-Vereinbarung, das Arbeitsverhältnis besteht weiter. Zu unterscheiden zwischen**
 - **der Vereinbarung von Beendigungsmöglichkeiten des Homeoffice für Arbeitnehmer und Arbeitgeber,**
 - KV-Regelungen sind zu beachten!
 - **vertraglich vereinbarten Gestaltungsmöglichkeiten und Widerrufsvorbehalten, 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
 - **einer Beendigung des Homeoffice durch Zeitablauf, also einer zeitlichen Befristung der HO-Vereinbarung (siehe unten).**

Befristung von Homeoffice

- **Möglichkeit, Homeoffice zunächst nicht sofort ins unbefristete Dauerrecht zu übernehmen, sondern die Regelung befristet abzuschließen.**
 - Vorteil für beide Seiten, die Tätigkeit im Homeoffice zu „erproben“, Erfahrungswerte zu sammeln und dann über die Sinnhaftigkeit einer Dauerlösung zu entscheiden.
- **Sinnvoll insbesondere in der aktuellen Situation, in der in absehbarer Zeit neue gesetzliche Regelungen beschlossen werden könnten.**
 - Da unklar ist, ob diese überhaupt kommen und wenn ja, in welcher Form, **schützt eine Befristung vor Rechtsfragen zum Verhältnis des Inhalts der Vereinbarung mit dem (neuem) Gesetz.**

Unfallversicherungsschutz

- Corona-Anlassgesetzgebung (3. COVID-19-Gesetz, rückwirkend ab 11.3.2020 in Kraft getreten, bis 31.12.2020 befristet)
 - *„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**
- (temporäre) gesetzliche Änderung hat (vermutlich) UV-Schutz auch auf private Erledigungen im Haushalt sowie Wohnungsgefahren ausgedehnt
- **keine juristische Notwendigkeit, Regelung über den 31.12.2020 zu verlängern!**

Gesetzliche Änderungen? (1)

- Ende August 2020: Ankündigung der Regierung/Arbeitsministerin, „*neue, konkrete Regelungen*“ für Homeoffice erarbeiten zu wollen - ein „*Homeoffice-Gesetz*“.
- Mitte September 2020: Gespräch der Ministerin mit Sozialpartnerspitzen über mögliche Inhalte
 - konkrete Ergebnisse für März 2021 angekündigt
- aktuell: Arbeitsgruppe im Arbeitsministerium unter Einbindung der Sozialpartner zu mehreren Themenkreisen
 - Arbeitsrecht
 - Sozialversicherungsrecht
 - Steuerrecht

Gesetzliche Änderungen? (2)

- medial transportierte Rechtsfragen
 - bei der Definition des Begriffs Homeoffice an sich,
 - bei der Frage der Form der Vereinbarung,
 - bei der Arbeitszeit/Ruhepause,
 - beim allfälligen Kostenersatz für Aufwendungen im Homeoffice,
 - beim Arbeitnehmerschutz,
 - bei der Dienstnehmerhaftpflicht,
 - beim Datenschutz etc.
- **Die meisten der diskutierten Punkte sind bereits jetzt in Gesetzen, im jeweils anzuwendenden KV oder in einer BV bzw. einem DV geregelt.**

Gesetzliche Änderungen? (3)

- Hauptthemen
 - Form der Vereinbarung, Freiwilligkeit
 - „Verbesserungen“ im AN-Schutz, zB Betonung der bereits vorhandenen Evaluierungspflicht (verstärkte Instruktionen)
 - Klarstellungen zu Kostenersatz
 - Welche Regelung notwendig bzgl. Arbeitsunfall?
 - steuerrechtliche Klarstellungen und Erleichterungen (Ersatz von Aufwendungen, Pendler, Auslandssachverhalte etc)

erste Schritte?

- mediale Ankündigungen der Arbeitsministerin am 1.11.2020
 - Aktuelle Regelungen bzgl. Arbeitsunfall im Homeoffice werden bis März 2021 verlängert
 - Aktuelle Regelung zur Pendlerpauschale bei Homeoffice wird bis März 2021 verlängert
 - Erarbeitung organisatorischer Leitfäden als Unterstützung für Betriebe und Beschäftigte „*in den kommenden Wochen*“
 - „Ergonomie am Arbeitsplatz im Homeoffice“
 - „Spielregeln im Betrieb für Homeoffice und mobiles Arbeiten“

Fragen?

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Mag. Wolfram Hitz

Bundessparte Information & Consulting der WKÖ