

Arbeiten zu Hause - (k)ein arbeitsrechtliches Problem?

Beitrag zur Veranstaltung „**Home-Office**“
in Kooperation mit der AK Salzburg

Online, **18.3.2021**

Univ.-Prof. Dr. *Walter J. Pfeil*

Übersicht

- 1. Einleitung:** Gesetzesentwurf *IA 1301/A 27. GP*
 - 2. Neue Regelungen für**
 - 2.1. Grundlagen für Home-Office
 - 2.2. Arbeitsmittel
 - 2.3. Betriebsverfassung
 - 2.4. Haftung
 - 3. (Letztlich) keine neuen Regelungen für**
 - 3.1. Arbeitsunfälle
 - 3.2. Arbeitsschutz
 - 3.3. Arbeitszeit
 - 4. Vorläufiges Fazit**
-

1. Einleitung

- Zahl der AN im Home-Office schon länger **steigend**, durch Corona teilweise > 40%
- Fast **keine** ausdrücklichen gesetzlichen **Regelungen**
- Herbst 2020: Neuregelungen für März 2021 angekündigt
- 16.2.2021: **Begutachtungsentwurf 94/ME 27. GP**
- 24.2.2021: NR-Beschluss der steuerrechtlichen Teile
- **Initiativantrag 1301/A 27. GP: Änderungen im AVRAG, ArbVG, DHG, ArbIG, ASVG und B-KUVG**
- Gestern Behandlung im Sozialausschuss
- **Beschlussfassung noch im März?**

1. Einleitung

Wenn Sie es sich aussuchen könnten, wie viele Tage in einer regulären Arbeitswoche würden Sie im Home Office arbeiten wollen?

2. Neue Regelungen:

1. Grundlagen

Vorschlag für Ergänzung im AVRAG:

§ 2h. (1) *Arbeit im Homeoffice liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer regelmäßig Arbeitsleistungen in der Wohnung erbringt.*

- **Definition** auf „*Wohnung*“ **begrenzt**: nicht nur eigene Wohnung, auch 2.Wohnsitz; auch „analoge“ Arbeit; aber nicht mobiles Arbeiten/Telearbeit
- „*regelmäßig*“: keine Mindestfrequenz, aber keine „Eintagsfliegen“
- Wenn Definition erfüllt: **AN-Ansprüche unabdingbar** (§ 16 AVRAG)

2. Neue Regelungen:

1. Grundlagen (2)

Vorschlag für Ergänzung im AVRAG:

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

- **Vereinbarung ist notwendig:** einseitige Anordnung durch AG nicht möglich (Vorbehalt im Vertrag? „Treuepflicht“ wohl nicht mehr); einseitige Gestaltung durch AN nicht ausgeschlossen (Günstigkeit!)
- **Schriftform:** nur „*aus Beweisgründen*“, keine Wirksamkeitsvoraussetzung (außer bei Regelung durch KollV, BV)
- **Kein Mindestinhalt:** anders als bei Dienstzettel, Gleitzeit

2. Neue Regelungen: 1. Grundlagen (3)

Vorschlag für Ergänzung im AVRAG:

§ 2h. (4) Die Vereinbarung ... kann ... bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum Letzten eines Kalendermonats gelöst werden. Die Vereinbarung kann eine Befristung sowie Kündigungsregelungen beinhalten.

- **Kündigungsmöglichkeit** sinnvoll, aber nur subsidiär?
- **Fristlose Auflösung** aus wichtigem Grund wäre sonst auch möglich; **für AG ausgeschlossen**, für AN sehr wohl möglich (Günstigkeit)
- Wenn Rückkehr in herkömml. Arbeitsumfeld nicht möglich: **Entgeltanspr.** nach § 8 Abs 3 AngG bzw. § 1155 ABGB

2. Neue Regelungen: 2. Arbeitsmittel

Vorschlag für Ergänzung im AVRAG:

§ 2h. (3) *Die Arbeitgeberin ... hat die für das regelmäßige Arbeiten im Homeoffice erforderlichen digitalen Arbeitsmittel bereitzustellen. Davon kann durch Vereinbarung abgewichen werden, wenn die Arbeitgeberin ... die angemessenen und erforderlichen Kosten für die von der Arbeitnehmerin ... für die Erbringung der Arbeitsleistung zur Verfügung gestellten digitalen Arbeitsmittel trägt. Die Kosten können auch pauschaliert abgegolten werden.*

- **Zwingender Anspruch:** anders als bisher § 1014 ABGB
- Aber nur für „*digitale Arbeitsmittel*“ und „*angemessen*“ sowie **Pauschalierungsmöglichkeit** (KollV, BV!)
- **Steuerrechtl. Sätze** reichen (zumind. bei Schäden) nicht

2. Neue Regelungen: 2. Arbeitsmittel

Wenn Sie berücksichtigen, dass Arbeiten im Home Office auch für die ArbeitnehmerInnen Vorteile bringt, die Übernahme welchen Anteils des Sachaufwandes (insb. PC, Internetanschluss, Software, Arbeitsplatz, Strom) durch den/die ArbeitnehmerIn hielten Sie für fair?

2. Neue Regelungen:

3. Betriebsverfassung

Vorschlag für Ergänzung im ArbVG:

§ 97 Abs 1 Z 27: Festlegung von Rahmenbedingungen für Arbeit im Homeoffice.

- Nur **fakultative BV**
- Inhaltlich keine Neuerung
- **Andere BV-Tatbestände bleiben unberührt** (auch für anderes mobiles Arbeiten!): vgl. insb. § 97 Abs 1
 - Z 2:** Verteilung der Arbeitszeit
 - Z 9:** menschengerechte Arbeitsgestaltung
 - Z 12:** Erstattung von Aufwendungen
 - Z 25:** Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf

2. Neue Regelungen:

4. Haftung

Vorschlag für Ergänzung im *DHG*:

§ 2. (4) *Wird der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber durch im gemeinsamen Haushalt mit der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer lebende Personen im Zusammenhang mit Arbeiten im Homeoffice ein Schaden zugefügt, so sind die Bestimmungen dieses Gesetzes sinngemäß anzuwenden.*

- **Haftungserleichterungen** auch bei Schäden (nur?) durch andere **Haushaltsangehörige**
- „*im Zusammenhang*“ ist **weiter** als „*bei Erbringung seiner Dienstleistungen*“ (§ 2 Abs 1 *DHG*)
- Für **Schäden am AN-Eigentum** weiterhin nur § 1014 *ABGB* (analog)

3. Keine (Neu-)Regelung:

1. Arbeitsunfälle

Vorschlag für Ergänzung im ASVG:

§ 175. (1a) Arbeitsunfälle sind auch Unfälle, die sich im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung in der Wohnung (Homeoffice) ereignen.

(1b) Die Wohnung nach Abs. 1a gilt für den Anwendungsbereich dieses Bundesgesetzes als Arbeitsstätte im Sinne des Abs. 2 Z 1 und 2 sowie 5 bis 8 und 10.

- Überführung der schon bestehenden (eigentlich nur klarstellenden) Regelungen ins **Dauerrecht**
- **Abgrenzungsproblem** zum (nicht geschützten) privaten Bereich bleibt weiterhin
- Analoge Regelungen in § 90 B-KUVG

3. Keine (Neu-)Regelung: 2. Arbeitsschutz

Vorschlag für Ergänzung im *ArbIG*:

§ 4. (10) *Die Organe der Arbeitsinspektion sind zur Durchführung ihrer Aufgaben nicht berechtigt, Wohnungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Homeoffice zu betreten.*

- Offenbar **Klarstellung**
- **Aber:** *ArbIG* gilt für „Arbeitsstätten aller Art“ (§ 1); auch für Heimarbeiter (§ 2 Abs 2); Ausnahme von „Privathaushalten“ (§ 1 Abs 2 Z 6) gilt nur für AG
- Mit **Zustimmung** des AN Zutritt (Erl: „weiterhin“) **zulässig**
- **Digitale Kontrolle durch AG nicht angesprochen** (greift Schutz durch § 96 Abs 1 Z 3 *ArbVG*/ § 10 *AVRAG*?)

3. Keine (Neu-)Regelung:

3. Arbeitszeit

- Erl IA: „Für Homeoffice kommen Arbeitszeitgesetz (AZG) und Arbeitsruhegesetz (ARG) uneingeschränkt zur Anwendung.“
- Begriff „Arbeitszeit“: vgl. § 2 Abs 2 AZG
- Ausmaß/Lage: Vereinbarung von Home-Office ändert als solche nichts, **gesonderte Vereinbarung erforderlich**
- Gestaltungsmöglichkeiten für AN ähnlich Gleitzeit, aber ohne Gleitzeitvereinbarung keine Durchrechnung etc.
- **Überstunden** sind grds. auch im H-O AG zuzurechnen
- **Aufzeichnung nur durch AN** (§ 26 Abs 3 AZG) praktisch, aber wohl **unionsrechtswidrig** (*EuGH Rs C-55/18, CCOO/ Deutsche Bank*)

4. Vorläufiges Fazit

- ➔ **Gesetzentwurf bringt wenig Neues**
- ➔ Klarstellung der **Notwendigkeit einer Vereinbarung**
- ⬇ aber **ohne Formzwang/zwingenden Mindestinhalt**
- ➔ **Zwingender** Anspruch auf Bereitstellung von/ angemessene Abgeltung für **digitale Arbeitsmittel/n**
- ⬇ aber mit weitgehender **Beschränkung(smöglichkeit)**
- ➔ Immerhin: Gewisse **steuerrechtliche Flankierungen**
- ➔ **Manches Placebo**: BV-Kompetenz, *DHG*, Arbeitsunfall
- ⬇ **Wichtige Fragen bleiben ausgespart**: AZ, Kontrolle

Nach so langer Zeit wäre mehr drinnen gewesen, (fast) all das konnte schon bisher durch KollIV/BV geregelt werden

Arbeiten zu Hause - (k)ein arbeitsrechtliches Problem?

**Vielen Dank
für Ihr Interesse!**

walter.pfeil@sbg.ac.at