

Ein Jahr Home- office-Regelungen: arbeitsrechtliche Zwischenbilanz

Beitrag zur Veranstaltung
„**Ein Jahr Homeoffice-Gesetz**“
(im Rahmen der **Reihe „Neue Arbeit“**)

31.3.2022, Arbeiterkammer Salzburg

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

Übersicht

- 1. Einleitung**
 - 2. Konkrete Regelungen**
 - 2.1. Grundlagen
 - 2.2. Arbeitsmittel
 - 2.3. Beendigung
 - 2.4. Betriebsverfassung
 - 2.5. Haftung
 - 2.6. Arbeitsunfälle
 - 3. Offen gebliebene Bereiche**
 - 3.1. Arbeitszeit
 - 3.2. Arbeitsschutz
 - 4. Grenzüberschreitende Sachverhalte**
 - 5. Zwischenbilanz**
-

1. Einleitung

- **Zahl der AN im Homeoffice schon länger steigend:**
durch Corona teilweise > 40% (*Statistik Austria*),
für die Hälfte der Angestellten weiter realistisch und würde
auch in Anspruch genommen werden (*E&Y*)
- Zunächst fast **keine** ausdrücklichen **gesetzlichen
Regelungen** (nur „Telearbeit“ im öffentlichen Dienst);
einige Kollektivverträge, auch für „mobiles Arbeiten“
- Herbst 2020: Neuregelungen für März 2021 angekündigt
- **Steuerrechtliche** Teile: *BGBI I 2021/52* („2. Covid-StMG“)
- **Arbeitsrechtliche** Teile: *BGBI I 2021/61*: **Änderungen
im AVRAG, ArbVG, DHG, ArbIG, ASVG und B-KUVG**

2. Konkrete Regelungen:

1. Grundlagen

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 Zweitwohnsitz o.ä.; ebenso „analoge“ Arbeit; aber nicht (analog) mobiles Arbeiten/Telearbeit
- „*regelmäßig*“: keine „Eintagsfliegen“, aber keine Mindestfrequenz, sondern erkennbares Muster
- Wenn Definition erfüllt: **AN-Ansprüche unabdingbar** (§ 16 AVRAG)
- Für AN **günstigere** Regelungen möglich

2. Konkrete Regelungen:

1. Grundlagen/ 2

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 („Treuepflicht“ nicht mehr, auch nicht bei Quarantäne, bei Vorbehalt im Vertrag strenge Auslegung)
- **einseitige** Gestaltung durch **AN** aber ebenso wenig ausgeschlossen (Günstigkeit!) wie Anspruch nach Maßgabe von KollV oder Betriebsvereinbarung (BV)
- **Schriftform:** nur „*aus Beweisgründen*“, keine Wirksamkeitsvoraussetzung (außer bei Regelung durch KollV, BV)

2. Konkrete Regelungen:

1. Grundlagen/ 3

- **Kein Mindestinhalt:** anders als zB. Dienstzettel, Gleitzeit
- Auch **konkludente** Vereinbarung (§ 863 ABGB) zulässig und wirksam, aber **Reichweite** unklar
- Im Zweifel nur Geltung für „Homeoffice“ iSd. § 2h Abs 1 AVRAG
- Damit verbundene **Rechtsfolgen** in anderen Fällen nur bei **ausdrücklicher** Regelung (auch KollV, BV)
- Definition gilt **nicht** notwendigerweise für **andere** Regelungen, insb. im ASVG bzw. DHG

2. Konkrete Regelungen: 2. Arbeitsmittel

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 (Grenze nur Sittenwidrigkeit)
- Aber nur für „*digitale Arbeitsmittel*“ und „*angemessen*“ sowie **Pauschalierungsmöglichkeit** (wieder KollV, BV!)
- Praktischer Unterschied wohl gering

2. Konkrete Regelungen: 2. Arbeitsmittel/ 2

- Pauschalierungsvereinbarung an sich zulässig, insoweit auch „Vorteilsausgleich“
- Werbungskosten können extra geltend gemacht werden
- Dennoch: **Keine Unterlaufung** zwingender Ansprüche
- **Steuerrechtliche** Sätze reichen daher (zumindest bei Schäden) nicht

2. Konkrete Regelungen:

3. Beendigung

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 auch sonst?
Für **AG ausgeschlossen**, für AN möglich (Günstigkeit!)
- ➔ **Raschere Beendigung** nur einvernehmlich
- ➔ Rückkehr in herkömmliches Arbeitsumfeld nicht möglich:
uU. **Entgeltansprüche** nach § 8 Abs 3 AngG (kein Verschulden/Unzumutbarkeit für AN) bzw. § 1155 ABGB

2. Konkrete Regelungen:

4. Betriebsverfassung

ArbVG: § 97. (1) Betriebsvereinbarungen iSd § 29 können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden: ...

Z. 27: Festlegung von Rahmenbedingungen für Arbeit im Homeoffice.

- Nur **fakultative BV** für Homeoffice iSd § 2h Abs 1 AVRAG
- **Inhaltlich keine große Neuerung**, andere BV-Tatbestände bleiben unberührt (auch für mobiles Arbeiten!)
- **Kein gesetzlicher Anspruch**, evt. bei Umsetzung der („Work-Life-Balance“-)EU-RL 2019/1158 [**Referat Kager**]
- Aber: **BV könnte Anspruch formulieren** und an bestimmte Voraussetzungen knüpfen (zB. „x Tage/Woche“)

2. Konkrete Regelungen:

5. Haftung

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** nach § 2 Abs 1 DHG (bis grobe Fahrlässigkeit) nicht nur bei Schäden durch AN, sondern auch (aber nur) durch dessen **Haushaltsangehörige**
- **„im Zusammenhang“: weites Verständnis:** Risikoerhöhung durch Homeoffice, nicht minimierbar: nicht „regelmäßig“, uU. außerhalb der Wohnung; (analog) Fam. angehör.
- **Schäden am AN-Eigentum** nur § 1014 ABGB (analog)

2. Konkrete Regelungen:

6. Arbeitsunfälle

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 (überwiegend klarstellenden) Regelungen ins **Dauerrecht**
- **Abgrenzungsproblem** zum (nicht geschützten) privaten Bereich **bleibt** weiterhin (Unfallversicherung basiert auf Alles-oder-Nichts-Prinzip und erfordert scharfe Trennung)

2. Konkrete Regelungen:

6. Arbeitsunfälle/ 2

- Schon bisher: **Ursächlicher Zusammenhang wichtiger** als örtlicher oder zeitlicher
- eigenes **Arbeitszimmer** einfacher als gemischt genützte Räume (bisher nur bei Überwiegen), **nicht mehr erforderlich**: „objektive Handlungstendenz“ reicht (zuletzt *OGH 10 ObS 15/21k*)
- **Ausweitung** nicht nur für Weg zum Arzt, zur Bank, zur Schule (Verweise in § 175 Abs 1b ASVG), sondern wohl auch Weg zur Toilette oder Jause, selbst wenn in der Wohnung (§ 175 Abs 1 Z 7 ASVG)

3. Offen geblieben:

1. Arbeitsschutz

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 Heimarbeit (§ 2 Abs 2); Ausnahme von „Privathaushalten“ (§ 1 Abs 2 Z 6) gilt nur für AG
- Allgemeine Verpflichtungen für AG aus ASchG unberührt
- Mit **Zustimmung** des AN Zutritt für Arbeitsinspektion (**Erl IA: „weiterhin“**) **zulässig**
- ➔ **Digitale Kontrolle durch AG nicht angesprochen** (greift Schutz durch § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG/ § 10 AVRAG?)

3. Offen geblieben:

2. Arbeitszeit

- *Erl IA: „Für Homeoffice kommen Arbeitszeitgesetz (AZG) und Arbeitsruhegesetz (ARG) uneingeschränkt zur Anwendung.“*
- **Begriff „Arbeitszeit“:** § 2 Abs 2 AZG („eigene Wohnung“)
- **Ausmaß/Lage:** Vereinbarung von Homeoffice ändert als solche nichts, **gesonderte Vereinbarung erforderlich**
- **Gestaltungsmöglichkeiten für AN** ähnlich Gleitzeit, aber ohne Gleitzeitvereinbarung (Vorgaben in § 4b AZG, insb. BV) keine Durchrechnung etc.
- **Überstunden** sind auch im Homeoffice AG zuzurechnen
- **Aufzeichnung nur durch AN** (§ 26 Abs 3 AZG) praktisch, aber wohl **unionsrechtswidrig** (*EuGH C-55/18, CCOO*)

4. Grenzüberschreitende Sachverhalte

- Homeoffice zB. in Deutschland ändert nichts am gewöhnlichen Arbeitsort in Österreich
- Rückkehrwille: **arbeitsrechtlich** bloße „Entsendung“: österreichisches Arbeitsrecht bleibt anwendbar
- **Sozialversicherungsrechtlich**: an sich VO 883/2004 (Art 13 Abs 1 lit a): **Wohnstaat** zuständig, wenn dort ein **wesentlicher Teil der Tätigkeit** (~25%) ausgeübt wird
- Evt. **Ausnahmevereinbarung** nach Art. 16 VO 883/2004
- Für Pandemie-bedingtes Homeoffice: evt. „Entsendung“; **Empfehlung** der Verwaltungskommission (vorerst) **bis 30.6.2022**: Beibehaltung der bisherigen SV-Zuständigkeit

5. Zwischenbilanz

- ➔ **Einige Klarstellungen: Vereinbarung notwendig, Zwingender Anspruch in Bezug auf digitale **Arbeitsmittel****
- ➔ **Erweiterter Schutz bei Schäden**
- ⬇ **Geltungsbereich zu eng**
- ⬇ **Abgeltung unzureichend, keine erzwingbare BV**
- ⬇ **Reichweite der Haftungserleichterungen unklar**
- ⬇ **Wichtige Fragen bleiben ausgespart: insb. Arbeitszeit, Arbeitsschutz, Grenzen der Kontrolle**

Herausforderungen für KollV- bzw. BV-Parteien, aber auch erheblicher weiterer Handlungsbedarf für Gesetzgebung

Ein Jahr Home- office-Regelungen: arbeitsrechtliche Zwischenbilanz



**Vielen Dank
für Ihr Interesse!**

walter.pfeil@plus.ac.at

