

**Thema:** Schindler Rechtsanwälte

**Autor:** Barbara Klinger

# Homeoffice braucht präzise Vereinbarungen

Der gesetzliche Rahmen für Arbeiten von zu Hause aus geht an den wahren Bedürfnissen der Arbeitswelt vorbei. Um Konflikte zu vermeiden, sind umfassende Vereinbarungen empfohlen – gegebenenfalls mit einzelnen Mitarbeitenden.

*Barbara Klinger*

In der Corona-Pandemie wurde Homeoffice (HO) großflächig notwendig und auch dort ermöglicht, wo es die längste Zeit verpönt oder nur Führungskräften vorbehalten war. Die Mitarbeitenden haben die Vorteile von Homeoffice erkannt, in vielen Unternehmen wollen die Mitarbeitenden nur sehr zögernd zurückkehren, jedenfalls aber Homeoffice beibehalten. Arbeitsplätze ohne entsprechende Angebote werden immer unattraktiver.

Unternehmen wollen mit flexibleren Modellen reagieren, müssen hier aber selbst kreativ werden oder sich beraten lassen, da der gesetzliche Rahmen kaum Unterstützung bietet. Die im April 2021 in Kraft getretenen gesetzlichen Regelungen zum Homeoffice, unter anderem in § 2 h Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz, blieben weit hinter der Erwartungen zurück, regeln sie doch viel zu einengend und vorbei an den eigentlichen Bedürfnissen von mobilem Arbeiten. Im teils schwerfälligem und überreguliertem österreichischem Arbeitsrecht bot sich offenbar nicht die Möglichkeit für praxisnähere Regelungen.

## Generelle Freiwilligkeit

Arbeitgeberinnen können ihren Mitarbeitern grundsätzlich weit flexiblere Homeoffice-Möglichkeiten per Einzel- oder Betriebsvereinbarungen anbieten. Im Arbeitsverfassungsgesetz wurde die „Festlegung von Rahmenbedingungen für Arbeit im HO“ als freiwillige Betriebsvereinbarung ergänzt. Auch diese Bestimmung ist weich, besteht doch auch weiterhin keine Verpflichtung für den Abschluss einer Betriebsvereinbarung und daher bei Nichteinigung auch keine Erzwingbarkeit über die Schlichtungsstelle. Dies steht in Einklang mit der generellen Freiwilligkeit zur HO-Vereinbarung. Die Sozialpartner müssen sich daher einigen, bereits existierende Betriebsvereinbarungen empfiehlt es sich zu adaptieren.

Wird keine Einigung gefunden oder gibt es keinen Betriebsrat, ist mit jedem Mitarbeitenden eine Einzelvereinbarung abzuschließen. Was mühselig klingt, ist jedenfalls empfehlenswert, kann es doch künftige Streitereien verhindern.

Zudem ist zu beachten, dass ohne ein entsprechendes Regelwerk, wann wer im Homeoffice von wo aus arbeiten kann, ein Rechtsanspruch auf die gelebte Praxis für die Mitarbeitenden entsteht. Dieser wirkt künftig wie ein Vertragsbestandteil und kann nur mit Zustimmung der Betroffenen verändert werden.

Laut den Gesetzesmaterialien erfasst der Begriff „Wohnung“ die Privatwohnung des Mitarbeitenden, einen Nebenwohnsitz oder die Wohnung eines nahen Angehörigen oder Lebensgefährten. Arbeit an anderen Orten wie Coworking-Space, Feriendomizil oder Kaffeehaus gelten nicht als Homeoffice. Vereinbart man flexible Arbeitsorte, sind Arbeitnehmerschutz und Sozialversicherungsrecht zu

beachten und ist auf damit verbundene Risiken hinzuweisen. Generell empfiehlt sich die Regelung von Datenschutz- und Steuerrechtsthemen.

In einer HO-Vereinbarung sollte die datenschutzrechtliche Verantwortung für Datenverarbeitung und -sicherheit festgelegt werden, vor allem wenn Arbeitnehmer mit eigenen Geräten arbeiten. Es sollten Regelungen zu Arbeitsunfällen getroffen werden; so gelten laut ASVG Unfälle, die sich „im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung in der Wohnung (HO) ereignen“, als Arbeitsunfälle. Wird im Sinne von „Remote Work“ die Arbeit von jedem beliebigen Ort erlaubt, besteht das Risiko eines fehlenden Unfallversicherungsschutzes. Der gesetzliche Homeoffice-Begriff soll laut den Erläuterungen zum Gesetz nämlich auch für das Sozialversicherungsrecht gelten, womit nur in einer Wohnung Unfallversicherungsschutz besteht.

## Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung

Arbeitsschutzvorschriften für die Arbeitsstätte gelten für Homeoffice nicht, dafür aber das Arbeitszeit- und das Arbeitsruhegesetz uneingeschränkt. Auf ihre Einhaltung und auf die damit verbundene Verpflichtung zur Arbeitszeitaufzeichnung auch zu Hause ist jedenfalls hinzuweisen. Arbeitgeberinnen sind verpflichtet, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die erforderlichen digitalen Arbeitsmittel wie PC, Telefonie und Datenverbindung zur Verfügung zu stellen. Werden eigene Geräte verwendet, muss eine angemessene Abgeltung geleistet werden, deren tatsächliche Höhe im Einzelfall festzulegen ist.

Die Zurverfügungstellung solcher Arbeitsmittel stellt keine Einkünfte dar und ist somit kein Sachbezug. Zahlungen bis zu 300 Euro jährlich sind abgabenfrei; freiwillige Zahlungen über diesen Betrag lösen eine Abgabepflicht aus.

**BARBARA KLINGER** ist Partnerin mit dem Spezialgebiet Arbeitsrecht bei Schindler Rechtsanwälte in Wien.

**Thema:** Schindler Rechtsanwälte

**Autor:** Barbara Klinger



**Die Arbeit in der  
Privatwohnung ist vom  
Homeoffice-Gesetz erfasst,  
andere Orte sind es nicht.**

Foto: Getty Images