

Regelungen im Homeoffice – darauf müssen Sie achten

Seit Ausbruch der Covid-19-Pandemie hat sich die Arbeitssituation in Österreich deutlich geändert. Bis vor Ausbruch der Krise war Homeoffice die Ausnahme. Mittlerweile zeigt sich, dass rund vier von zehn Beschäftigten immer wieder mobil arbeiten, die überwiegende Mehrheit im Homeoffice. Das hat verschiedene Auswirkungen.

Seit der Pandemie zeigt sich, dass das Arbeiten von zu Hause aus mittlerweile als gleichwertige Arbeitsform anerkannt wird. Aus dem Zwang ist eine Chance geworden. Obgleich zum Zeitpunkt des Ausbruchs der Pandemie wohl nur ein kleiner Teil der österreichischen Unternehmer die technischen Voraussetzungen hatte bzw. genutzt hat, haben mittlerweile viele Unternehmen digitale Übergangslösungen und ein Teil sogar nachhaltige Lösungen geschaffen. Ungefähr die Hälfte punktet mit (zusätzlich zum regulären Arbeitsplatz) nachhaltigen Lösungen für einen digitalen Arbeitsplatz (vgl. Studie EY-Österreich). Die Covid-19-Pandemie hat – jedenfalls in Österreich – zur Digitalisierung der Arbeitswelt in Lichtgeschwindigkeit geführt.

Wesentlich ist, dass sich Homeoffice geradezu für die Kreativbranche anbietet. Es hat sich aber durchaus gezeigt, dass sich mehr Angestellte als Arbeiter während der Lockdownphasen im Homeoffice befunden haben. Hierüber wurden bereits Studien erstellt und veröffentlicht – vgl. Regina Karner, Oliver Suchocki, 21. Jänner 2021 (Wie viel Homeoffice bleibt nach der Corona-Pandemie?). Es ist nur nachvollziehbar, dass die Ausgestaltung der Arbeitsmöglichkeiten im Homeoffice für „Schreibtischtäter“ einfacher ist. Gerade die Kreativbranche, in der es primär auf gestalterische Tätigkeit ankommt, eignet sich perfekt, um die Möglichkeiten des Homeoffice zu nutzen.

Vereinbarungen sind genau zu definieren!

Es hat sich neben vielen Vorteilen gezeigt, dass die Regelungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern genau zu definieren sind, sodass es bei der Umsetzung nicht zu Stolperfallen kommt. Der Gesetzgeber hat daher mit 1. April 2021 ein neues Homeoffice-Paket verabschiedet und ein wenig mehr „Licht ins Dunkel“ gebracht.

Homeoffice-Regelung

Wesentlicher Punkt ist nach wie vor, dass Homeoffice eine Vereinbarung benötigt! Seit 1. April 2021 muss die Vereinbarung schriftlich abgeschlossen werden, wobei hier ein E-Mail-Verkehr ausreicht. Der Arbeitgeber kann seine Mitarbeiter nicht einseitig zwingen, dass die

Arbeit im Homeoffice ausgeübt wird. Vice versa kann der Arbeitnehmer ebenso nicht ohne Rücksprache mit dem Arbeitgeber Homeoffice einseitig in Anspruch nehmen.

Bei Unternehmen mit Betriebsrat kann der Arbeitgeber mit diesem eine Betriebsvereinbarung für die Einführung bzw. Regelung von Homeoffice vereinbaren. Dieser Punkt wurde im Arbeitsverfassungsgesetz verankert, sodass es in Unternehmen mit Betriebsrat bessere und transparentere Spielregeln dazu gibt. Diese umfassen, welcher Mitarbeiter „Homeoffice machen kann", „welche Arbeitsmittel gestellt werden", „welcher Aufwandersatz geleistet wird" und in „welchem Stundenausmaß Homeoffice ausgeübt werden kann". Wenn es keinen Betriebsrat gibt, hat der Arbeitgeber individuell mit dem Arbeitnehmer die soeben genannten Eckpunkte zu definieren.

Das neue Homeoffice-Paket bringt ein wenig mehr „Licht ins Dunkel".

Aus den oben genannten Punkten zeigt sich, dass gerade bei der Wahl des „Arbeitsortes", dem zu erbringenden „Ausmaß" an Arbeiten aus dem Homeoffice und auch der Definition der Nutzung der Arbeitsmittel bzw. des Aufwandersatzes stringent vorzugehen ist. Es soll ja am Ende des Tages nicht zu Missverständnissen zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern kommen. Nicht vergessen werden sollte, dass die Bedingungen der Beendigung des Homeoffice in der Vereinbarung geregelt werden können, wobei sogar eine Befristung möglich ist. Eine Auflösung der Homeoffice-Vereinbarung aus wichtigem Grund – unter Einhaltung einer einmonatigen Frist – ist unabhängig von den schriftlichen Auflösungsmodalitäten jederzeit möglich.

Arbeitsort
Grundsätzlich kann Homeoffice „in der Wohnung" erbracht werden. Dabei wird zwar primär auf die (eigene) Wohnung des Arbeitnehmers abgezielt, jedoch zählen Nebenwohnsitze und/oder die Wohnung eines Angehörigen oder Lebensabschnittspartners zum Kreis der „Wohnung". Wichtig ist, dass ein Arbeitsplatz an einem öffentlichen Coworking-Space (oder gar im Kaffeehaus) nicht als Homeoffice-Arbeitsplatz zu sehen ist! Bei Errichtung der Homeoffice-Vereinbarung ist dies dem Arbeitnehmer zu verdeutlichen.

Arbeitsmittel und Aufwandersatz
Obwohl heutzutage beinahe jeder Arbeitnehmer über ein Notebook und Smartphone verfügt, ist es so, dass der Arbeitgeber nach wie vor die nötigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen hat. Bis zum neuen Homeoffice-Paket war es möglich, dass zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wird, dass der Arbeitnehmer ohne Aufwandersatz (also zum Nachteil des Arbeitnehmers) die eigenen digitalen Arbeitsmittel nutzt.

Mit dem Homeoffice-Paket wurde dies dahingehend geändert, dass der Arbeitnehmer entweder die notwendigen digitalen Arbeitsmittel vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt bekommt oder bei der Nutzung des eigenen Notebooks, Smartphones etc. einen Aufwandersatz in Form einer angemessenen monetären Abgeltung erhält. Weitere anfallende Kosten (Strom, Heizung, Arbeitsmöbel etc.) können bzw. sollten anteilsmäßig vom Arbeitgeber übernommen werden, wobei hier hilfsweise auch pauschale Zahlungen vereinbart werden können. Bei pauschalen Zahlungen des Arbeitgebers für Kosten im Homeoffice gibt es sogar steuerliche Begünstigungen!

Arbeitszeit, Arbeitnehmerschutz, Haftung
Grundsätzlich kann in den Homeoffice-Vereinbarungen die Lage der Arbeitszeit individuell gestaltet werden. Sofern nichts anderes vereinbart wird, gelten die gleichen Arbeitszeiten wie im Büro – auch für vereinbarte Mehr- oder Überstunden! Die Aufzeichnung der Arbeitszeit kann in gewohnter Weise im Rahmen der Arbeitszeiterfassung als Saldenaufzeichnung (anstelle der minutengenauen Aufzeichnung) durchgeführt werden. Wesentlich ist, dass das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz im Zuge des Homeoffice- Pakets für Arbeiten aus dem Homeoffice erweitert wurde. Bei Schäden an zur Verfügung gestellten Arbeitsmitteln im Homeoffice sind jetzt nicht nur die Arbeitnehmer, sondern auch ihre nahen Angehörigen vom Dienstnehmerhaftpflichtgesetz umfasst.

Das bedeutet, wenn ein Angehöriger (allenfalls sogar das Haustier) das vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Notebook beschädigt, kann das Ausmaß des Schadenersatzanspruches des Arbeitgebers (unter den Voraussetzungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes) herabgesetzt werden. Der Arbeitgeber sollte sich gerade in solchen Fällen daher überlegen, ob er allenfalls einen monatlichen – angemessenen – Aufwandersatz an den Arbeitnehmer leistet oder das Arbeitsmittel zur Verfügung stellt.

Abschließend ist noch anzumerken, dass der Arbeitgeber zwar gesetzlich dazu verpflichtet ist, darauf zu achten, dass der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers zu Hause ergonomisch gestaltet ist, jedoch ist künftig der Arbeitsplatz in der Wohnung des Arbeitnehmers nicht nach den Maßstäben eines Büroarbeitsplatzes zu prüfen. Der Arbeitgeber ist zwar zur Unterweisung der Arbeitnehmer hinsichtlich der Erfordernisse eines ergonomischen Arbeitsplatzes angehalten, das Arbeitsinspektorat hat aber kein Betretungsrecht zu den privaten Räumen des Arbeitnehmers. Zur Dokumentation ist es für den Arbeitgeber aber sinnvoll, die seitens der Wirtschaftskammer zur Verfügung gestellte Informationsbroschüre über den ergonomischen Arbeitsplatz an die Arbeitnehmer weiterzuleiten.

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass Homeoffice individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren ist, wobei gerade durch das Homeoffice der „Nachbrenner“ zur Digitalisierung der Arbeitswelt gezündet wurde.

Weitere Informationen:

Philipp Zeidlinger ist fixer Autor im Werbemonitor und nimmt exklusiv für die Branche spezifische Themen unter die juristische Lupe. Der Rechtsanwalt ist unter anderem auf Datenschutz (DSGVO, DSG 2000), Schadenersatz, Gewährleistung und Prozessführung, Versicherungsrecht, Insolvenzrecht und mehr spezialisiert.

Foto: