



Home-Office – Die neuen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen

Der abgabenrechtliche Teil des Homeoffice-Pakets wurde bereits im Februar 2021 im Nationalrat beschlossen und trat rückwirkend mit 1.1.2021 in Kraft. Der Gesetzgeber hat nunmehr, rückwirkend mit 1. April 2021, auch verbindliche arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen im Zusammenhang mit Homeoffice geschaffen. Die umfassend geltenden arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen am Home-Office-Dienstort, aber auch die Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Schutz vertraulicher Kunden-, Mitarbeiter- und Unternehmensdaten bedürfen eines ausreichenden Risikomanagements vor jedweder Homeoffice-Zusage.

Begriffsbestimmung

Der Begriff Homeoffice erhält erstmals eine gesetzliche Definition. Homeoffice ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung regelmäßig in der eigenen Wohnung erbringt. Darunter fallen auch ein Nebenwohnsitz und die Wohnung eines nahen Angehörigen oder Lebensgefährten, nicht aber öffentliche Orte (z. B. ein Coworking Space).

Das Kriterium der Regelmäßigkeit dient der Abgrenzung von einer bloß fallweisen Arbeitsleistung in der Wohnung des Arbeitnehmers. Liegt keine regelmäßige Beschäftigung vor, greifen bestimmte Regelungen (z. B. Bereitstellung der notwendigen digitalen Arbeitsmittel) nicht.

Homeoffice nach Vereinbarung

Die Beschäftigung im Homeoffice muss zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden. Die Vereinbarung muss zu Beweis Zwecken schriftlich abgeschlossen werden und kann aus einem wichtigen Grund (z. B. wesentliche Änderung der betrieblichen Erfordernisse oder der Wohnsituation des Arbeitnehmers) von beiden Seiten unter Einhaltung einer einmonatigen Frist zum jeweils Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden. Zudem kann die Vereinbarung auch eine Befristung oder besondere Kündigungsbestimmungen enthalten.

Die Rahmenbedingungen der Arbeit im Homeoffice können in Betrieben mit einem Betriebsrat auch Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein, in der insbesondere die Bereitstellung digitaler Arbeitsmittel (einschließlich Regelungen über deren private Nutzung), ein Rückkehrrecht aus dem Homeoffice und der (pauschale) Kostenersatz bei Verwendung eigener digitaler Arbeitsmittel geregelt werden können:

Bereitstellen der notwendigen digitalen Arbeitsmittel

Bei regelmäßiger Arbeit im Homeoffice muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die dafür notwendigen digitalen Arbeitsmittel (beispielsweise Computer, Software, Datenverbindung und Mobiltelefon) zur Verfügung stellen.

Davon abweichend kann durch Einzel- oder Betriebsvereinbarung aber auch vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer eigene digitale Arbeitsmittel nutzt und der Arbeitgeber die angemessenen und erforderlichen Kosten ersetzt. Diese Kosten können dabei auch pauschal abgegolten werden.

Weitere Regelungen

Weiters gilt für die Arbeit im Homeoffice unter anderem:

- Zahlreiche arbeitsrechtliche Regelungen, wie z. B. zur Arbeitszeit und Arbeitsruhe, zur Haftung des Arbeitnehmers und zum Arbeitnehmerschutz, gelten teilweise in angepasster Form, auch im Homeoffice.
- Für Zwecke der gesetzlichen Unfallversicherung gilt ein Unfall, der in einem zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit einer unfallversicherungspflichtigen Beschäftigung steht, auch dann als Arbeitsunfall, wenn er sich im Homeoffice ereignet. Ebenso sind Unfälle bei der Befriedigung lebenswichtiger Bedürfnisse und den dafür notwendigen Wegen in der Nähe der Wohnung (z. B. Kauf eines Mittagessens im Supermarkt) grundsätzlich auch bei der Arbeit im Homeoffice geschützte Arbeitsunfälle.
- Der Wert der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten digitalen Arbeitsmittel oder eine ersatzweise ausbezahlte Homeoffice-Pauschale sind auch in der Sozialversicherung beitragsfrei gestellt.

Das Arbeitsministerium weist auf die auch bei Telearbeit geltenden umfassenden arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen hin:

Das Bundesministerium für Arbeit weist ausdrücklich darauf hin, dass der Großteil der Regelungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) auch bei Telearbeit – also sowohl bei Homeoffice als auch bei sonstigem Mobile Working – zur Anwendung kommt. So gelten beispielsweise die Bestimmungen zur Arbeitsplatzevaluierung (§§ 4, 5 ASchG), Information und Unterweisung (§§ 12, 14 ASchG) und Präventivdienstbetreuung (7. Abschnitt ASchG). Arbeitsstättenbezogene Arbeitsschutzvorschriften kommen bei Telearbeit hingegen nicht zur Anwendung, weil der Ort der Arbeitsverrichtung, wie z.B. die Privatwohnung, als „auswärtige Arbeitsstelle“ gilt. Trotzdem sind Themen wie z.B. Belichtung und Raumtemperatur in der Arbeitsplatzevaluierung zu berücksichtigen.

Auch die Bestimmungen zu **Mutterschutz, Arbeitszeit und Arbeitsruhe** gelten für die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Telearbeit. Vereinbaren Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag oder in einer Zusatzvereinbarung über Telearbeit, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer

- die Lage der Arbeitszeit und den Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen kann (im Sinne eines Mobile Working, das nicht in der Wohnung stattfinden muss)
- oder die Tätigkeit überwiegend (= mehr als 50 % der wöchentlichen Normalarbeitszeit) in der Wohnung erfolgen soll

so kann eine Saldenaufzeichnung der Arbeitszeit geführt werden, d.h. dass nur mehr der jeweilige Tagessaldo aufgezeichnet wird, nicht jedoch die Lage der Arbeitszeit (§ 26 Abs. 3 AZG).

Hinweis: Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Präventivdienste sowie die Arbeitsinspektion haben kein Zutrittsrecht in Privatwohnungen. Der Zugang ist nur möglich, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausdrücklich zustimmen bzw. auf deren Wunsch zu Beratungszwecken oder zur Evaluierungsdurchführung.

Die Telearbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer sind einer Arbeitsstätte zuzurechnen und in dieser müssen auch die für die Telearbeitsplätze relevanten Unterlagen (z.B. Arbeitszeitaufzeichnungen, Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Unterweisungsnachweise) vorhanden sein.

LBG-Empfehlung: Jegliche Art von Teleworking, Home-Office, Mobile Working sollte daher eingehend nicht zuletzt auch betriebsindividuell darauf hin geprüft werden, ob die umfassend aufrechten **arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen** auch tatsächlich durch das hierfür verantwortliche Unternehmen und deren Organe (Geschäftsführer, Vorstände, etc.) am Teleworking-Dienstort erfüllt werden können.

Hinzu kommt die Verantwortung für die Gewährleistung des **Geheimnisschutzes in allen Kunden-, Mitarbeiter- und Unternehmensangelegenheiten samt Geschäftsunterlagen** auch durch jene Mitarbeiter/innen, die im Teleworking tätig sind.

Ein angemessenes Risikomanagement und ausreichende Präventionsmaßnahmen zum Schutz von Kunden-, Mitarbeiter- und Unternehmensinteressen empfiehlt sich. Inwieweit hiefür allenfalls unterschiedliche Maßstäbe für ein durch COVID-19-Verordnungen gesundheitsbedingt erzwungenes Home-Office im Vergleich zu einem nicht behördlich veranlassten freiwilligen Home-Office anzuwenden sind, werden die künftige Judikatur oder allenfalls noch nachgebesserte gesetzliche Maßnahmen zeigen.

Stand: Juni 2021 | LBG