

NEUE ARBEITSWELTEN (HOMEOFFICE-PAKET 2021)

 **Managementcenter Nord**
BUSINESS BREAKFAST

08. September 2022

RECHTSANWALT
MAG. REINHAD KOLLROS

www.hasch.eu



HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

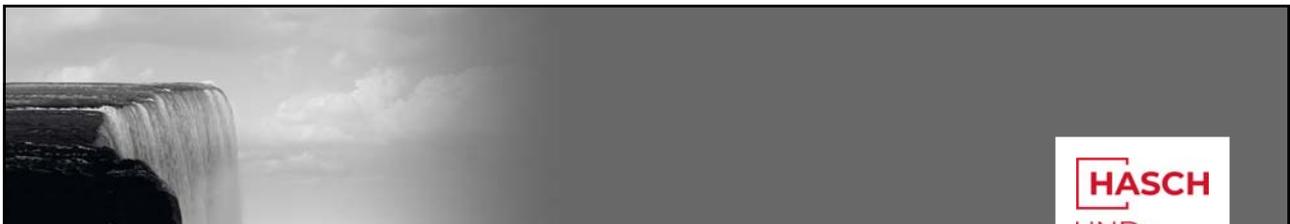
BUSINESSBREAKFAST

NEUE ARBEITSWELTEN (HOMEOFFICE-PAKET 2021)

08. SEPTEMBER 2022

HP

Reinhard Kollros



HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

1. ALLGEMEINES	3
2. HOMEOFFICE-VEREINBARUNGEN	5
3. DEFINITION "HOMEOFFICE"	7
4. ARBEITSMITTEL / KOSTENERSATZ	10
5. ARBEITSZEIT IM HOMEOFFICE	16
6. ARBEITSUNFÄLLE IM HOMEOFFICE	19
7. HAFTUNGSFRAGEN	21
8. KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN	23

HP

Reinhard Kollros



ALLGEMEINES (1)

▪ Allgemeines:

- Es gibt kein spezifisches Homeoffice-Gesetz
- Am 01.04.2021 ist vielmehr ein **Homeoffice-Maßnahmenpaket** in Kraft getreten (diverse gesetzliche Bestimmungen sind in Kraft getreten bzw. wurden novelliert)
- Zentrale Bestimmung ist **§ 2h AVRAG**



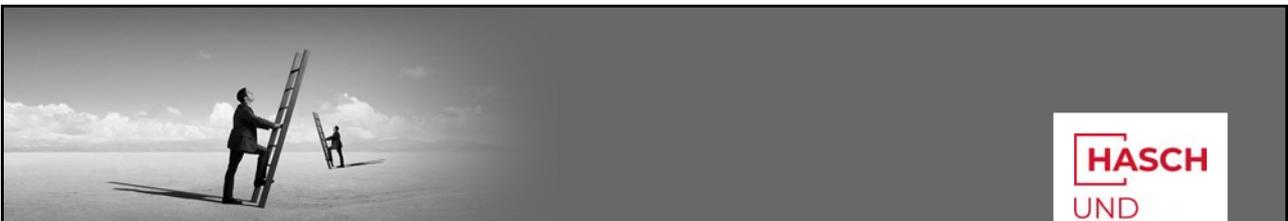
ALLGEMEINES (2)

- Auslöser für die Neuregelung war die Corona-Pandemie
- **Kein Rechtsanspruch** auf Homeoffice



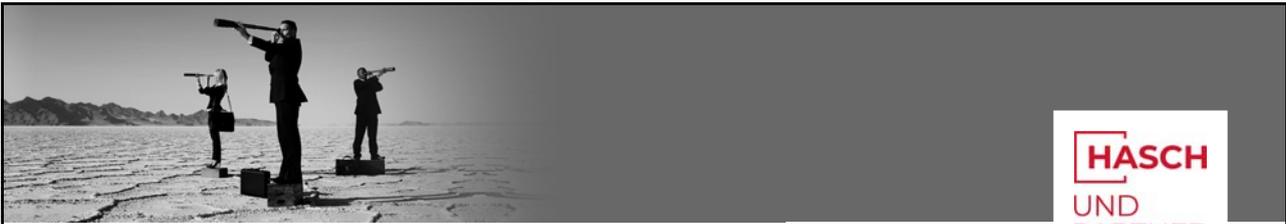
HOMEOFFICE-VEREINBARUNGEN (1)

- Vereinbarung von Homeoffice:
 - Homeoffice-Vereinbarungen sind zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich zu treffen
 - Die **Schriftform dient Beweis Zwecken** (keine Unterschriftlichkeit; Vereinbarung auf elektronischem Weg, zB E-Mail, genügt)



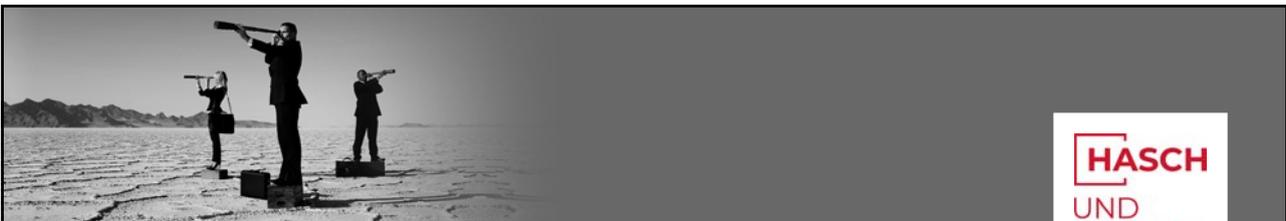
HOMEOFFICE-VEREINBARUNGEN (2)

- **Fehlende Schriftform** führt jedoch nicht zur Nichtigkeit der Vereinbarung (auch mündliche Vereinbarungen zulässig ⇒ aber nicht empfehlenswert)



DEFINITION "HOMEOFFICE" (1)

- Begriff "Homeoffice":
 - Definition findet sich in § 2h Abs 1 AVRAG: „*Arbeit im Homeoffice liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer regelmäßig Arbeitsleistungen in der Wohnung erbringt.*“



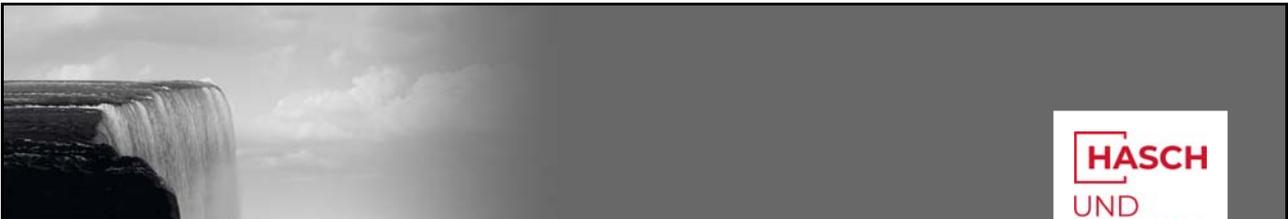
DEFINITION "HOMEOFFICE" (2)

- Da der Begriff "Wohnung" weit verstanden wird, fällt darunter auch ein **Zweitwohnsitz** oder die **Wohnung eines nahen Angehörigen bzw. Lebensgefährten**.
- Orte außerhalb einer Wohnung (zB Restaurant) zählen aber nicht.



DEFINITION "HOMEOFFICE" (3)

- Maßgeblich ist, dass Arbeitsleistung **regelmäßig im Homeoffice** erfolgt.
- Homeoffice lediglich im Anlassfall ist nicht ausreichend.



ARBEITSMITTEL / KOSTENERSATZ (1)

- Arbeitsmittel, Kostenersatz:
 - Unter Arbeitsmittel werden alle Geräte, Werkzeuge oder Maschinen verstanden, **die für die berufliche Tätigkeit benötigt werden.**
 - Auch die erforderliche **Infrastruktur** (zB Räumlichkeiten, Strom, etc.) fällt darunter.





ARBEITSMITTEL / KOSTENERSATZ (2)

- Das Homeoffice-Paket sieht vor, dass der Arbeitgeber bei regelmäßiger Arbeit im Homeoffice die **digitalen Arbeitsmittel** bereitzustellen hat. Davon sind Abweichungen möglich, wenn der Arbeitgeber die angemessenen und erforderlichen Kosten für die digitalen Arbeitsmittel trägt (§ 2h Abs 3 AVRAG).


11
Reinhard Kollros





ARBEITSMITTEL / KOSTENERSATZ (3)

- Falls **Arbeitnehmer die digitalen Arbeitsmittel** selbst zur Verfügung stellen soll, bedarf es einer Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung.
- In diesem Fall hat Arbeitgeber **angemessene Kosten** zu tragen. Auch pauschale Abgeltung ist möglich, sofern sie angemessen ist.
- Anspruch auf Bereitstellung der digitalen Arbeitsmittel bzw. auf Kostenersatz ist zwingend.


12
Reinhard Kollros



HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

ARBEITSMITTEL / KOSTENERSATZ (4)

- **Arbeitgeber-Kostenersatz** für digitale Arbeitsmittel erfolgt bis EUR 3,00 täglich für maximal 100 Homeoffice-Tage jährlich steuerfrei (§ 26 Z 9 lit a EStG).

HP

13

Reinhard Kollros



HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

ARBEITSMITTEL / KOSTENERSATZ (5)

- § 16 Abs 1 Z 7a lit b EStG sieht vor, dass, wenn Steuerbegünstigung nicht voll ausgeschöpft wird, Arbeitnehmer die Differenz auf EUR 3,00 als **Werbungskosten** geltend machen kann.
- Arbeitgeber muss sohin **nur digitale Arbeitsmittel** zur Verfügung stellen.
- Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, das Homeoffice mit **Mobiliar** auszustatten.

HP

14

Reinhard Kollros



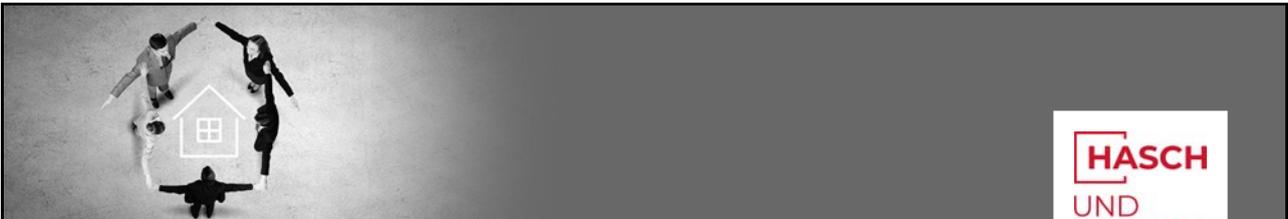
ARBEITSMITTEL / KOSTENERSATZ (6)

- Stellt Arbeitgeber zB Arbeitstische zur Verfügung, müssen sie dem ASchG entsprechen.
- Auch **Räumlichkeiten für Homeoffice** samt Infrastruktur sind nicht vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen.
- Arbeitgeber hat aber **Pflicht zum Kostenersatz** auch für nicht digitale Arbeitsmittel (§1014 ABGB analog). Diese Bestimmung stellt (hinsichtlich nicht digitaler Arbeitsmittel) dispositives Recht dar.



15

Reinhard Kollros



ARBEITSZEIT IM HOMEOFFICE (1)

- Arbeitszeit:
 - Regelungen des **AZG** und **ARG** gelangen auch auf Homeoffice zur Anwendung.
 - Auch im Homeoffice müssen sohin die **arbeitsrechtlichen Höchstgrenzen** beachtet werden.
 - Überstunden gibt es auch im Homeoffice!



16

Reinhard Kollros



ARBEITSZEIT IM HOMEOFFICE (2)

- Auch Arbeitszeitaufzeichnungen müssen geführt werden ⇒ bei Verstößen Strafen für den Geschäftsführer.
- Bei Arbeitnehmern im Homeoffice sind gemäß § 26 Abs 3 AZG Aufzeichnungen über die **Dauer der Tagesarbeitszeit** ausreichend (Regelung gilt für Arbeitnehmer, die überwiegend im Homeoffice arbeiten).



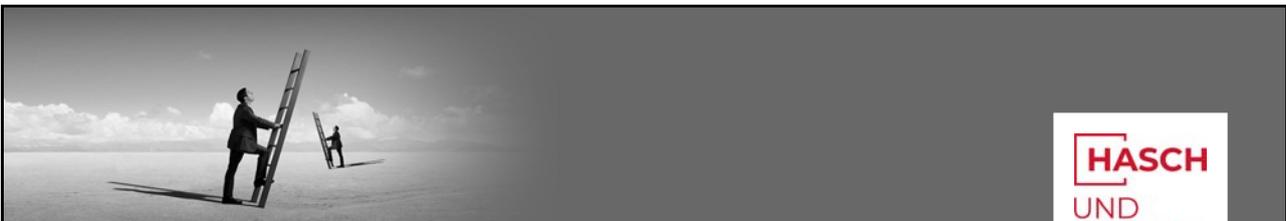
ARBEITSZEIT IM HOMEOFFICE (3)

- Über Beginn und Ende der Tagesarbeitszeit müssen in diesem Fall keine Aufzeichnungen geführt werden (Achtung: Österreichische Regelung könnte gegen EU-Recht verstoßen, da damit nicht kontrolliert werden kann, ob Ruhepausen eingehalten werden).
- Arbeitszeitaufzeichnungen können auf Arbeitnehmer **überwälzt** werden ⇒ Arbeitgeber hat aber **Kontrollpflicht**.



ARBEITSUNFÄLLE IM HOMEOFFICE (1)

- Arbeitsunfälle:
 - § 175 Abs 1a ASVG sieht vor, dass auch Unfälle im Homeoffice als Arbeitsunfälle gewertet werden können. Der Unfall gilt demnach als **Arbeitsunfall**, wenn er „*sich im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung in der Wohnung ereignet.*“



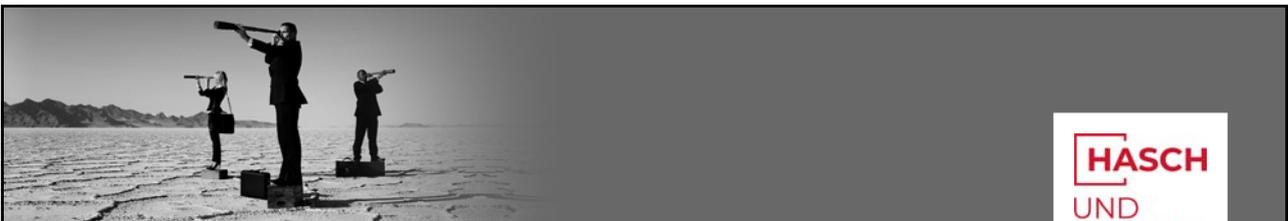
ARBEITSUNFÄLLE IM HOMEOFFICE (2)

- **Wegunfälle** können ebenso als Arbeitsunfälle gewertet werden (zB Unfall auf Weg von Homeoffice zu Arzttermin).
- **Alltagsunfälle** in der Wohnung gelten, wenn sie während der Arbeitszeit stattfinden, als Arbeitsunfälle. Keine Arbeitsunfälle sind Unfälle nach Arbeitsende oder in den Arbeitspausen. (vgl. *Körper-Risak*, Praxishandbuch Home-Office, S. 133)



HAFTUNGSFRAGEN (1)

- Haftungsfragen:
 - Wenn ein Dienstnehmer seinem Dienstgeber Schaden zufügt, greift das **Dienstnehmerhaftpflichtgesetz** (DHG).
 - Für eine **entschuldbare Fehlleistung** haftet der Dienstnehmer nicht.
 - Bei **Fahrlässigkeit** kann die Haftung vom Gericht gemäßigt werden.



HAFTUNGSFRAGEN (2)

- Neu ist, dass diese Regelungen auch dann gelten, wenn dem Dienstgeber ein Schaden durch einen **Haushaltsangehörigen** des Dienstnehmers zugefügt wird (§ 2 Abs 4 DHG).





KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (1)

- **Kontrollmaßnahmen** = vom Arbeitgeber veranlasste, auf Dauer angelegte Vorkehrungen, die es konkret ermöglichen, Arbeitnehmer zu überwachen
- Maßgeblich ist die **objektive Eignung zur Kontrolle des Arbeitnehmers**


23
Reinhard Kollros





KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (2)

- **Einführung** ⇒ **Zustimmung des Betriebsrates** erforderlich, sofern **Menschenwürde** berührt wird
(gilt auch bei Arbeit im Home-Office); Wenn Betriebsrat vorhanden ⇒ keine Einzelvereinbarungen möglich (notwendige, nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung)
- **Kontrollmaßnahme selbst** ⇒ nur **zustimmungspflichtig**, wenn **auf Dauer angelegt**; nicht "ad hoc Kontrollen"


24
Reinhard Kollros





KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (3)

- Betrieb **ohne Betriebsrat** ⇒ **Einführung zustimmungspflichtiger Maßnahmen durch die individuelle schriftliche Zustimmung jedes einzelnen Arbeitnehmers möglich (§ 10 AVRAG).**
- Zustimmung kann jederzeit widerrufen werden, sofern keine schriftliche Vereinbarung über die Dauer vorliegt


25
Reinhard Kollros

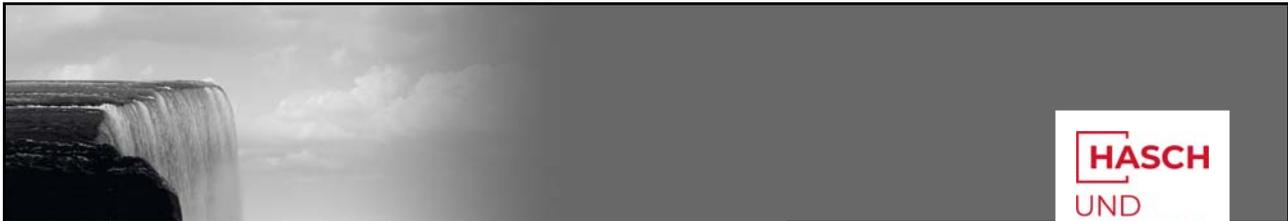




KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (4)

- Telefon-, Internet- und E-Mail-Überwachung:
 - Jede Art der Überwachung von E-Mail Verkehr und Internetunterstützung = zumindest eine die Menschenwürde berührende Kontrollmaßnahme (Achtung: Heimliche Überwachungssoftware zur Kontrolle der Internetnutzung ist Verletzung der Menschenwürde)
 - Einführung ⇒ **zustimmungspflichtige Kontrollmaßnahme**
 - Laut EGMR muss Arbeitnehmer vor Beginn einer Überwachung über die Kontrollmöglichkeit des Überwachungsumfang informiert werden


26
Reinhard Kollros

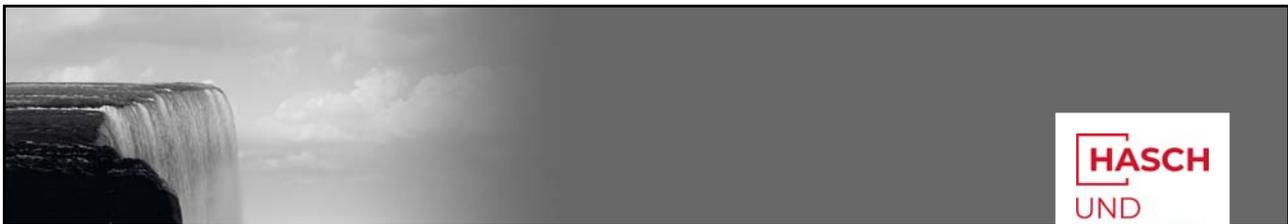




KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (5)

- Private Nutzung des Firmencomputers kann untersagt werden
- Stichprobenartige Kontrollen "äußerer Daten" unterliegen keiner Mitbestimmungspflicht ⇒ keine Ermittlung / Verarbeitung personenbezogener Daten; Menschenwürde wird nicht berührt.
- "Äußere Daten" sind bspw:
 - Zeitpunkt
 - Dauer
 - Benutzer


27
Reinhard Kollros





KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (6)

- Datenschutzrechtliche Erwägungen:
 - **Private E-Mail Inhalte** dürfen vom Arbeitgeber nicht eingesehen werden
 - die Öffnung dienstlicher E-Mails hingegen kann bei Vorliegen betrieblicher Interessen (zB Verdacht auf Dienstpflichtverletzung) verlangt werden. Kontrolle dienstlicher E-Mails nur zur Überwachung ist unzulässig
 - Stichprobenartige Überprüfungen des E-Mails-Verkehrs sind zulässig


28
Reinhard Kollros



HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (7)

- Telefongespräche können vom Arbeitgeber untersagt werden ⇒ er ist jedoch nicht befugt Telefongespräche abzuhören (würde Menschenwürde verletzen)

HP

29

Reinhard Kollros



HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (8)

- **Ausnahme:** Mithören bei Erfordernis aus betrieblichen Gründen und optische oder akustische Kenntnis des Mithörens durch den Arbeitnehmer
- **Umstritten: Telefonregistrieranlagen** (registrieren zB Telefonnummer, Gebühren, Zeitpunkt des Gesprächs) ⇒ vom OGH jedenfalls als **zustimmungspflichtige Maßnahme** qualifiziert (OGH 13.06.2002, 8 ObA 288/01p)

HP

30

Reinhard Kollros



HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (9)

- Grundsätzlich ⇒ **Zustimmung des Betriebsrates** zur **Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung personenbezogener Daten** der Arbeitnehmer einzuholen.
- **Ausnahme:** tatsächliche Verwendung dieser Daten geht über die Erfüllung von Verpflichtungen, die sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag ergeben, nicht hinaus.

HP

31

Reinhard Kollros



HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (10)

- **Beispiele:** An- und Abmeldung zur Sozialversicherung, Lohnverrechnung, Arbeitszeitaufzeichnungen, Verzeichnung der Urlaubs- und Krankenstandszeiten, etc.
- Bei **weiterer Verknüpfung der Daten**, die durch arbeitsrechtliche Verpflichtungen des Arbeitgebers nicht mehr gedeckt sind, kommt es zum **Aufleben der Zustimmungspflicht**.

HP

32

Reinhard Kollros



HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (11)

- AG ist nicht berechtigt, **Wohnung des AN** zu Kontrollzwecken zu betreten ⇒ würde Menschenwürde verletzen
- Auch **Arbeitsinspektorat** darf Privatwohnung ohne Zustimmung des AN nicht betreten, außer Wohnung wird gewerblich genutzt bzw. ist eine Dienstwohnung



33

Reinhard Kollros



HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (12)

- **Arbeitszeit** kann mittels digitaler Stechuhren überwacht werden.
- hM geht von Menschenwürde berührender Maßnahme aus (Zustimmung BR); jedenfalls wenn nicht nur Arbeitszeit erfasst wird, sondern weitere Personaldaten verarbeitet werden.
- Auch denkbar wäre, Ausfüllen einer Liste durch AN und Übermittlung an AG (Konrollpflicht des AG).



34

Reinhard Kollros



HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (13)

- Videoüberwachung:
 - **Bildaufnahmen** zum Zwecke der Mitarbeiterüberwachung sind unzulässig (vgl. § 12 Abs 4 Z 2 DSGVO)
 - Überdies sind Bildaufnahmen im **höchstpersönlichen Lebensbereich** ohne ausdrücklicher Zustimmung verboten (vgl. § 12 Abs 4 Z 1 DSGVO)


35
Reinhard Kollros



HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (14)

- **Webcam** ist zulässig, wenn AG an Verwendung berechtigtes Interesse hat (zB Abhaltung von Besprechungen)
- Zur Überwachung des AN darf Webcam allerdings nicht eingesetzt werden


36
Reinhard Kollros



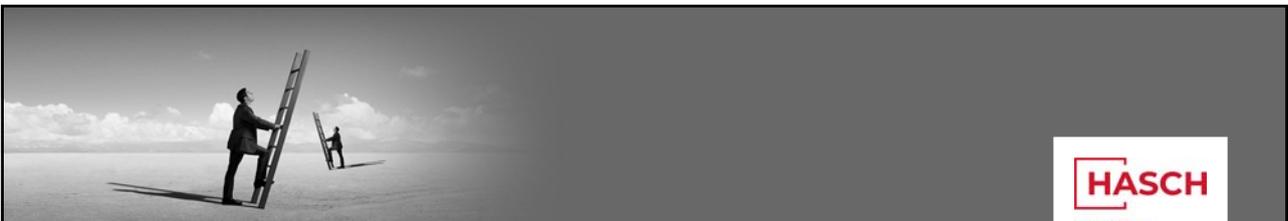
KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (15)

- **Unzulässig installierte Kontrollsysteme** ⇒ Einstellung der Überwachung, Umgestaltung des Systems in eine rechtmäßige Version, allenfalls Schadenersatz
- Möglichkeit zur **Klage auf Feststellung der Rechtswidrigkeit** der Kontrolleinrichtung
- **Verwendung** rechtswidrig erlangter Daten **verboten** ⇒ bei starker Persönlichkeitsverletzung **Austrittsrecht des Arbeitnehmers**



37

Reinhard Kollros



VIELEN DANK!



Reinhard Kollros



Rechtsanwalt / Partner
Mag. Reinhard KOLLROS
Landstraße 47
4020 Linz
Tel: 0732 / 77 66 44-44
r.kollros@hasch.eu

www.hasch.eu



Reinhard Kollros



DISCLAIMER

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in diesem Skriptum trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung der Autoren ausgeschlossen ist. Dieses Skriptum kann eine rechtsfreundliche Beratung im Anlassfall nicht ersetzen.



Reinhard Kollros