

A large yellow circle is positioned in the upper right quadrant of the slide, partially overlapping the Linde logo and the main title text.

Linde

Webinar
Neue Arbeitsformen:
Home-Office, Teleworking & Co

29. April 2021
15:00 bis 17:00 Uhr

RA Dr. Katharina Körber-Risak
KÖRBER-RISAK Rechtsanwalts GmbH

KORBER-RISAK

Arbeitsrecht | Litigation

Neue Arbeitsformen:
Home-Office, Teleworking & Co

Linde-Webinar 29. April 2021





- Das Home-Office-Paket 2021
- Arbeitszeit und deren Überwachung im Home-Office
- Datenschutz im Home-Office



Das Home-Office-Paket 2021

Allgemeines zum Home-Office



Home-Office-Paket 2021

- Kein eigenes Home-Office-Gesetz
- Novellen einzelner Gesetze

- Wesentliche Bereiche **nicht** geregelt:
 - Arbeitszeitrecht
 - Datenschutzrecht



Definition Home-Office (1)

- Bisher keine gesetzliche Definition
- **NEU:** Home-Office gemäß **§ 2h Abs 1 AVRAG =**

„Arbeit im Homeoffice liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer regelmäßig Arbeitsleistungen in der Wohnung erbringt.“

- Begriff „Wohnung“ ist weit zu verstehen (zB auch Wohnung von Lebensgefährten)
- Gesetzgeber hat sich für eine enge Definition von Home-Office entschieden
- Neue Regelungen gelten **nicht** für Anywhere-Office oder sonstiges Remote Working



Definition Home-Office (2)

- Im Vergleich dazu:
 - Punkt 2 Europäisches Rahmenabkommen über Telearbeit 2002 (unverbindliches europäisches Sozialpartnerabkommen):
„Home-Office ist die regelmäßige Ausführung der Arbeit auf Grundlage eines Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnisses, die mit Hilfe von moderner Informationstechnologie und außerhalb der Einrichtungen des Arbeitgebers verrichtet wird.“
- Auch zahlreiche KV enthalten Definitionen sowie Regelungen (zB § 9 IT-KV)

Klassische Arbeitspflichten im Home-Office (1)



- Der Arbeitsvertrag ist vor allem durch die persönliche Abhängigkeit der AN geprägt, welche sich in organisatorischer Gebundenheit, insb an
 - **Arbeitszeit,**
 - **Arbeitsort** und
 - **Kontrolle** äußert (RIS-Rechtssatz RS0021306)
- Für den Arbeitsvertrag wesentlich ist daher eine weitgehende Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit der AN sowie ein Weisungsrecht der AG

Klassische Arbeitspflichten im Home-Office (2)



- Home-Office schon begrifflich in einigem Widerspruch zu der vorherrschenden Theorie zum Arbeitsvertrag
 - Mehr Spielraum in örtlicher und zeitlicher Hinsicht
 - Es kommt auf die jeweilige Ausprägung von Weisungsunterworfenheit und Kontrolle an
- Arbeitsvertrag als **Typusbegriff**
- Judikaturbeispiele
 - OGH 4 Ob 12/64 – Näherin: „Die Wohnung der Klägerin ist faktisch dislozierte Betriebsstätte des Arbeitgebers geworden“
 - OGH 9 ObA 88/97z - Auslandsvertreter



Home-Office – örtliche Grenzen

- Ort der außerbetrieblichen Arbeitsstätte
 - Klassisches „Home-Office“ oder „Anywhere-Office“?
- Umfang und Definition der Tätigkeiten, die vom AN in Home-Office zu verrichten sind
 - Können alle Tätigkeiten im Home-Office gemacht werden?
 - Betriebliche Anbindung gewährleistet?
 - Gewährleistung Datenschutz (technische Vorkehrungen, Verbot Nutzung öffentlicher Netzwerke, etc)



Home-Office – zeitliche Grenzen

- Ständiges oder partielles Home-Office (zB 1 Tag pro Woche)
- Arbeitszeitvereinbarung
 - Lage der Normalarbeitszeit
 - Gleitzeit oder fixe Dienstzeiten?
 - Kombination, dh zB Einschränkung bestehender Gleitzeit an Home Office Tagen?
- Mehrarbeit und Überstunden (zB Vergütung nur bei ausdrücklicher Anordnung)
 - All-In-Vereinbarung? Kontrolle?



Anywhere-Office

- Anywhere Office = Remote Working
 - Außerhalb einer festen Betriebsstätte / eines festen Arbeitsorts
 - Arbeiten von fast überall aus
 - Arbeit an öffentlichen Orten (Kaffeehaus, Zug, etc) erlaubt?
 - vertragliche Regelungen über zulässige(n) Arbeitsort(e)
- Gewährleistung von Daten- und Geheimnisschutz zB durch
 - Privatsphäre bei vertraulichen Telefonaten
 - Verbot der Nutzung öffentlicher Netzwerke (stattdessen mobiler Hotspot über Mobiltelefon)
 - Sichtschutzfolien für Laptop



Das Home-Office-Paket 2021

Betriebsverfassungsrecht

Home-Office und Betriebsverfassungsrecht (1)



- Home-Office-Arbeitsplatz ist jenem Betrieb zuzurechnen, in dessen organisatorische Einheit er eingliedert ist
- AN müssen nicht örtlich am Betriebsstandort tätig werden, sondern vor allem organisatorisch und „soziologisch“ der Belegschaft zuzuordnen sein
- OGH 9 ObA 88/97z: AN im Home-Office bleiben Teil der Belegschaft und im Vollenwendungsbereich des Betriebsverfassungsrechts
- In BV: allg Regelungen wie Teilnahmevoraussetzungen an Home-Office (Teilnahme selbst bedarf Einzelvereinbarung)

Home-Office und Betriebsverfassungsrecht (2)



- **NEU:** eigener Tatbestand für Betriebsvereinbarungen
 - **Festlegung von Rahmenbedingungen für Arbeit im Home-Office** (§ 97 Abs 1 Z 27 ArbVG)
 - Fakultativer BV Tatbestand (nur im Einvernehmen zwischen BI und BR; nicht vor der Schlichtungsstelle erzwingbar)
- Keine Legaldefinition von Home-Office im ArbVG
 - gilt der Home-Office-Begriff des § 2h AVRAG auch im ArbVG?
- Achtung: Regeln des BV-Mitbestimmungstatbestandes anzuwenden, der die stärkere Intensität von Mitwirkung beinhaltet (zB Kontrollmaßnahmen)



Das Home-Office-Paket 2021

Arbeitsmittel und Kostentragung

Arbeitsmittel und Kostentragung im Home-Office (1)



- AG schon bisher nach allg arbeitsrechtlichem Grundsatz notwendige Arbeitsmittel zur Verfügung stellen
 - abweichende Home-Office Vereinbarungen möglich, wonach AN Arbeitsmittel bereitstellen
 - bei technischen Geräten = „Bring Your Own Device“ (BYOD)
 - BYOD bedarf Vereinbarung und Regelung hinsichtlich Gewährleistung Datenschutz und Kostentragung
- AG jedoch nicht verpflichtet, Mobiliar und sonstige Infrastruktur für das Home-Office bereitzustellen
 - werden Möbel beigestellt, haben sie den Vorgaben des ASchG bzw der BS-V zu entsprechen (§§ 67 und 68 ASchG)

Arbeitsmittel und Kostentragung im Home-Office (2)



- Regelungen auch in zahlreichen Kollektivverträgen
- ZB § 14 Abs 4 KV für Angestellte in Information und Consulting:

„Die erforderlichen EDV- und kommunikationstechnischen Arbeitsmittel für den Telearbeitsplatz werden für die Zeit des Bestehens dieser Arbeitsstätte vom Dienstgeber zur Verfügung gestellt. Sollten im Ausnahmefall Arbeitsmittel vom Dienstnehmer im Einvernehmen mit dem Dienstgeber beigestellt werden, so werden die Aufwände gegen Nachweis erstattet.“

Arbeitsmittel und Kostentragung im Home-Office (3)



- **NEU:** Bereitstellungspflicht AG hinsichtlich der für die **regelmäßige** Arbeit im Home-Office erforderlichen **digitalen Arbeitsmittel** (§ 2h Abs 3 AVRAG)
 - Home-Office nicht bloß „Eintagsfliege“
 - digitale Arbeitsmittel = IT-Hardware und Software, Datenverbindung, Smartphone (Legaldefinition oder taxative Aufzählung wäre wünschenswert)
- weiterhin abweichende Vereinbarungen möglich – jetzt aber nur mehr bei Ersatz angemessener und erforderlicher Kosten durch AG (**verpflichtender Kostenersatz**)
- Kosten können auch **pauschaliert** abgegolten werden

Arbeitsmittel und Kostentragung im Home-Office (4) **Exkurs Steuerrecht**



Digitale Arbeitsmittel:

- Ausgaben für digitale AM können von AN als Werbungskosten geltend gemacht werden
- AG steuerfreies **Home-Office-Pauschale** für bis zu 3 Euro pro „Home-Office-Tag“ für 100 Tage im Kalenderjahr (§ 26 Z 9 EStG)
- Home-Office-Tag = AN übt berufliche Tätigkeit an einem Arbeitstag ausschließlich in ihrer Wohnung aus
- Pauschale muss nicht zwingend Anzahl Home-Office-Tage pro Monat entsprechen; auch fixer monatlicher Betrag möglich
- ist Pauschale höher als 300 Euro → steuerpflichtiger Lohn

Arbeitsmittel und Kostentragung im Home-Office (5)



Mobiliar und sonstige Infrastruktur:

- § 1014 ABGB analog: AN grds Anspruch auf Aufwandersatz für Verwendung eigene Mittel
 - dispositives Recht – abweichende Vereinbarung bis hin zur Abbedingung möglich
 - gänzliche Überwälzung der Kosten sittenwidrig iSd § 879 ABGB
- **Exkurs Steuerrecht**
 - AN auch Möglichkeit Geltendmachung Kosten ergonomisch geeignetes Mobiliar bis 300 Euro pro Jahr wenn zumindest 26 Tage im Home-Office (§ 16 Abs 1 Z 7a EStG)

Arbeitsmittel und Kostentragung im Home-Office (6)



Empfehlung Inhalt Home-Office-Vereinbarung:

- Wer stellt digitale Arbeitsmittel zur Verfügung
- Wer stellt sonstige Arbeitsmittel (Möbel, Büromaterial) zur Verfügung
- Dauer der Bereitstellung
- Verwendung der Arbeitsmittel (beruflich/privat)
- Art des Kostenersatzes (Nachweis oder Pauschale)
- Ausgestaltung der pauschalen Abgeltung:
 - Höhe
 - Aufzählung, welche Kosten abgedeckt sind
 - Ausschluss darüber hinausgehenden Aufwandsersatzes
 - Ersatz bestimmter über Pauschale hinausgehende Aufwände gegen Vorlage von Belegen



Das Home-Office-Paket 2021

ArbeitnehmerInnenschutz



ArbeitnehmerInnenschutz (1)

- **Bisherige hL:**
 - Privatwohnungen AN weder Arbeitsstätten noch auswärtige Arbeitsstellen iSd § 2 Abs 3 ASchG
 - Im Home-Office kommen nur Vorschriften betr Ausgestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen zur Anwendung (§§ 67, 68 ASchG)
- **NEU:**
 - Klarstellung durch Gesetzgeber, dass Privatwohnungen der AN im Home-Office als auswärtige Arbeitsstelle gemäß § 2 Abs 3 letzter Satz ASchG gelten
 - Im Home-Office demnach alle nicht arbeitsstättenbezogenen Schutzvorschriften des ASchG anwendbar



ArbeitnehmerInnenschutz (2)

- AG Pflichten bzgl Home-Office-Arbeitsplätze:
 - Einhaltung Bestimmungen ergonomische Gestaltung Bildschirmarbeitsplätze und besondere Maßnahmen bei Bildschirmarbeit (§§ 67 und 68 ASchG)
 - Arbeitsplatzevaluierung (§§ 4 und 5 ASchG)
 - Information und Unterweisung (§§ 12 und 14 ASchG)
 - Gewährleistung einer Präventivdienstbetreuung (§§ 73 ff ASchG)
- AN Pflichten:
 - Anwendung der gebotenen Schutzmaßnahmen (§ 15 ASchG)



ArbeitnehmerInnenschutz (3)

- Kontrolle der AN Schutzvorschriften:
 - Wohnungen der im Home-Office tätigen AN dürfen von AG nicht betreten werden
 - **NEU:** Klarstellung durch Gesetzgeber in § 4 Abs 10 ArbStättG
„Die Organe der Arbeitsinspektion sind zur Durchführung ihrer Aufgaben nicht berechtigt, Wohnungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Homeoffice zu betreten.“
- Betreten Privatwohnungen durch AG / AI zu Kontrollzwecken nur bei ausdrücklicher Zustimmung oder auf Wunsch AN
- Arbeitsplatzevaluierung: AN nach entspr Unterweisung mittels **Musterevaluierungen** (Checklisten, Fragebögen) selbst



Das Home-Office-Paket 2021

Haftung und Sozialversicherung



Haftung im Home-Office (1)

- Fallkonstellationen im Home-Office:
 - Schädigung der AG durch AN oder Angehörige
 - Schädigung von Dritten durch AN
 - Schädigung des Privateigentums AN durch Erbringung der Arbeitsleistung
- Im Arbeitsverhältnis für AN Haftungserleichterungen im DHG und „Risikohaftung AG“



Haftung im Home-Office (2)

- Für Anwendbarkeit DHG ist **Schädigung bei Erbringung der Dienstleistung**“ erforderlich →
Haftungserleichterungen:
 - Bei **entschuldbaren Fehlleistungen** haften AN überhaupt nicht (§ 2 Abs 3 DHG)
 - Bei **Fahrlässigkeit** kann das Gericht den Ersatz mäßigen; bis zu vollständigem Erlass möglich (§ 2 Abs 1 DHG)
 - **NEU:** „*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.*“ (§ 2 Abs 4 DHG)
 - Beschädigungen digitaler Arbeitsmittel / Arbeitsergebnisse (zB Baupläne) durch Haushaltsangehörige auch vom DHG erfasst²⁸



Haftung im Home-Office (3)

- Risikohaftung AG:
 - Für jene Fälle, in denen AN Privateigentum bei Erbringung der Arbeitsleistung einsetzen (BYOD)
 - Nach allg Haftungsregelungen muss AN Schaden selbst tragen
→ analoge Anwendung § 1014 ABGB, welcher umfassende Ersatzpflicht für notwendige und nützliche Aufwendungen bei Auftragserfüllung vorsieht
 - Bsp: Privatlaptop nur bei Erbringung der Arbeitsleistung von der Risikohaftung AG umfasst



Sozialversicherung bei Home-Office (1)

- **Arbeitsunfälle** = Unfälle im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung ereignen („Generalklausel“ § 175 Abs 1 ASVG)
- Bei ausschließlicher Arbeit im Home-Office unterscheidet Rsp bisher zwischen **betrieblichen oder privaten Zwecken** dienenden Räumlichkeiten (zB OGH 09.10.2007, 10 ObS 79/07a)
- Einstufung als Arbeitsunfall hing davon ab, in welchem Teil der Privatwohnung man sich befindet
- Im Home-Office besondere Probleme bei gemischten Verwendungen (zB Arbeits-/Esstisch)



Sozialversicherung im Home-Office (2)

- **NEU:** § 175 Abs 1a und 1b ASVG:

„Arbeitsunfälle sind auch Unfälle, die sich im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung in der Wohnung (Homeoffice) ereignen.“

„Der Aufenthaltsort der versicherten Person (Homeoffice) gilt für den Anwendungsbereich dieses Bundesgesetzes als Arbeitsstätte im Sinne des Abs. 2 Z 1, 2, 5 bis 8 und 10.“

- Arbeitsunfälle =
 - In vorwiegend betrieblich genutzten Räumen (zB Arbeitszimmer)
 - In nicht vorwiegend betrieblich genutzten Räumen (zB Wohn-, Esszimmer, Küche), wenn sich der Unfall (in der Wohnung) während der Arbeitszeit bzw betrieblicher Tätigkeit ereignet



Sozialversicherung im Home-Office (3)

- **NEU:** nun auch Alltagsunfälle (in der Wohnung) erfasst, sofern sie während der Arbeitszeit erfolgen → bei flexiblen Arbeitszeitmodellen erhebliches Missbrauchspotential, da Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit schwer möglich
- Wegstrecken, die zur Befriedigung lebenswichtiger persönlicher Bedürfnisse (etwa Besorgung sowie Einnahme von Mahlzeiten) vorgenommen werden und in der Nähe der Arbeitsstätte stattfinden, stehen ebenfalls unter Versicherungsschutz



Arbeitszeit und deren Überwachung im Home-Office



Arbeitszeit im Home-Office

- Keine Änderung durch Home-Office-Paket 2021
- Uneingeschränkte Geltung von AZG und ARG

*„Arbeitszeit [...] ist auch die Zeit, während der ein im übrigen im Betrieb Beschäftigter in seiner eigenen **Wohnung** oder **Werkstätte** oder sonst außerhalb des Betriebes beschäftigt wird.“ (§ 2 Abs 2 AZG)*

- Arbeitszeitrechtlich wie Arbeit im Betrieb zu behandeln
- Kontrolle Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen (Höchstgrenzen, Arbeitszeitaufzeichnungen, etc) im Home-Office nur eingeschränkt möglich
- Verantwortung kann nicht einfach auf AN übertragen werden; Strafen bei Verstößen richten sich auch im Home-Office an nach außen befugte Person iSd § 9 VStG

Arbeitszeitaufzeichnung im Home-Office (1)



AZG enthält Erleichterung für Aufzeichnungen:

- § 26 Abs 3 AZG: für AN die ihre Tätigkeit überwiegend (= mehr als die Hälfte der Arbeitszeit) in ihrer Wohnung ausüben sind ausschließlich Aufzeichnungen über die Dauer der Tagesarbeitszeit zu führen (nach Rsp des EuGH wohl **europarechtswidrig** – siehe nächste Folie)
- § 26 Abs 5 AZG: die Verpflichtung zur Erfassung von Ruhepausen entfällt, wenn Beginn und Ende der Ruhepausen durch BV oder Einzelvereinbarung festgelegt ist
- § 26 Abs 5a AZG: bei einer schriftlichen fixen Arbeitszeiteinteilung ist es ausreichend, nur die tatsächlichen Abweichungen hinsichtlich Lage und Ausmaß festzuhalten

Arbeitszeitaufzeichnung im Home-Office (2)



- Zeiterfassungssysteme müssen **objektive** und **nachvollziehbare Aufzeichnungen** über die geleistete Arbeitszeit, die Einhaltung der Höchstarbeitszeitgrenzen sowie der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten ermöglichen (**EuGH** 14.5.2019, Rs C-55/18)
- AG dazu verpflichtet korrekte Abbildung der Arbeitszeit durch betriebliche Umsetzung zumutbarer Verfahren zu ermöglichen
- **Umsetzung in der Praxis:**
 - IdR werden bestehende qualifizierte Arbeitszeiterfassungssysteme auch im Home-Office verwendet
 - Einsatz technischer Systeme (**Achtung:** Menschenwürde!)
 - Delegationsmöglichkeit der Aufzeichnung an AN (§ 26 Abs 2 AZG)



Kontrollmaßnahmen (1)

- § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG:

Zustimmung BR bei Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle AN, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren

- Notwendige, nicht erzwingbare BV
- Als Kontrollmaßnahmen gelten
 - Vorkehrungen auf Seiten AG, die es ermöglichen, Eigenschaften, Handlungen oder allg Verhalten der AN zu überwachen
 - jegliche Maßnahmen, die objektiv dazu geeignet sind, AN zu überwachen



Kontrollmaßnahmen (2)

- Grenze zwischen die Menschenwürde berührenden und verletzenden Maßnahmen stets im Einzelfall zu beurteilen
 - Intensität der Kontrolle ausschlaggebend
- Konkretisierung des Begriffs Menschenwürde durch zivil- und arbeitsrechtliche Normen
 - Mittelbare Drittwirkung von Grundrechten zu beachten (Datenschutz, Schutz des Privat- und Familienlebens, Wohnung)
- **Achtung:** stärkere Intensität der Mitwirkung gegenüber dem neuen Betriebsvereinbarungstatbestand für Home-Office



Kontrollmaßnahmen (3)

- Maßnahmen:
 - Protokollieren von Logfiles
 - Nutzung des betrieblichen E-Mail-Programms
 - GPS-Ortungssysteme
 - Arbeitszeiterfassungssysteme
- **Absolut unzulässig:**
 - Überwachung per Webcam
 - Unangemessene Rückmeldeverpflichtungen in kürzester Zeit
 - Vor-Ort-Kontrolle durch AG



Datenschutz im Home-Office



Datenschutz (1)

- Keine Änderung durch das Home-Office-Paket 2021
- Bestehende gesetzliche Bestimmungen sind einzuhalten (insb DSGVO, DSG)
- Keine Möglichkeit der Kontrolle für Datenschutzbeauftragte im Home-Office (wie ASchG)
 - **Deshalb wichtig:** Sensibilisierung und Verpflichtung der AN zur Einhaltung der technischen und organisatorischen Maßnahmen und Meldung von Datenpannen (bspw durch Datenschutz- oder Home-Office-Richtlinie)
 - Regelmäßige Updates, Kontrollen, Unterweisungen



Datenschutz (2)

Wichtige Regelungspunkte für Home-Office-Vereinbarung:

- Technische und organisatorische Maßnahmen wie bspw:
 - Clean-Desk Policy
 - Strikte Trennung beruflicher und privater Hard- und Software
 - Verschlüsselungsmaßnahmen
 - Zutritts- und Zugriffskontrollen
 - Meldepflicht von Datenpannen an AG



Das Home-Office-Paket 2021

Beendigung



Beendigung von Home-Office (1)

- **NEU:** § 2h Abs 4 AVRAG (zwingend)

*„Die Vereinbarung [...] kann von einer Arbeitsvertragspartei bei **Vorliegen eines wichtigen Grundes** unter Einhaltung einer **Frist von einem Monat** zum Letzten des Kalendermonats gelöst werden.“*

- Durch einmonatige Auflösungsfrist sollen sich Vertragsparteien auf Änderung der Arbeitsplatzsituation einstellen können
- In Ausnahmefällen auch Abgehen von Monatsfrist möglich = bei plötzlichen unvorhersehbaren Ereignissen, welche die Verrichtung der Tätigkeit im Home-Office gänzlich verhindern (zB Brand oder Überschwemmung)
- Alternative Beendigungsmöglichkeiten durch vertragliche Vereinbarung = ordentliche Kündigung / Befristung



Beendigung von Home-Office (2)

- Wichtige Gründe sind zB:
 - Veränderungen der betrieblichen Erfordernisse
 - Wesentliche Veränderungen der Wohnsituation der AN
- Aufzählung ist demonstrativ = auch andere gleichwertige Gründe können als wichtiger Grund herangezogen werden (allenfalls vertragliche Definition von wichtigen Gründen)
- Personenbezogene Gründe (zB Leistungsdefizite) sind umstritten → vertragliche Vereinbarung empfehlenswert!



Das Home-Office-Paket 2021

Vertragliche Ausgestaltung



Home-Office-Vereinbarung (1)

- BV über allgemeinen Regelungen
- Auch viele KV enthalten Regelungen zum Home-Office
 - Einige KV nur Rahmenbedingungen
 - Manche KV enthalten ein von den KV-Parteien ausgearbeitetes Muster der Einzelvereinbarung
- Home-Office-Vereinbarung zwingend / nur Vertragsschablone
- **Schon bestehende** Vereinbarungen müssen nicht zwingend angepasst werden (inhaltsabhängig)
- Hinsichtlich bestimmter Punkte wie zB digitale Arbeitsmittel, (pauschaler) Kostenersatz, Haftung ergänzende Regelungen aus Gründen der Rechtssicherheit ratsam



Home-Office-Vereinbarung (2)

- **NEU:** § 2h Abs 2 AVRAG (zwingend)

*„Arbeit im Homeoffice ist zwischen der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber aus Beweisgründen **schriftlich** zu vereinbaren.“*

- Mangelnde Schriftlichkeit führt nicht zur Nichtigkeit der Vereinbarung
- Arbeiten im Home-Office ist grundsätzlich im Einvernehmen festzulegen:
 - Weder einseitige Anordnung durch AG
 - Noch Rechtsanspruch der AN

Beispiel: Inhalt einer Home-Office-Vereinbarung



- Präambel/Definitionen/Rahmenbedingungen
- Ort der außerbetrieblichen Arbeitsstätte und Art der Tätigkeit
- Festlegung der Home-Office-Tage bzw Teilnahmevoraussetzungen
- Arbeitszeit
- Arbeitsmittel
- Aufwandsersatz
- Daten- und Informationsschutz
- Haftung und Arbeitnehmerschutz
- Kontroll- und Zutrittsrechte
- Beendigung



Praxishandbuch Home-Office

- erscheint am **3. Mai 2021**
- Überblick zu allen wesentlichen Aspekten des Home-Office
- aktuelle Gesetzeslage und maßgebliche Judikatur
- zahlreiche Vertragsmuster, Vorlagen und Checklisten





Offene Fragen?



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



KÖRBER-RISAK Rechtsanwalts
GmbH
Canovagasse 7/1/7, 1010 Wien

T: + 43 1 890 50 42 0

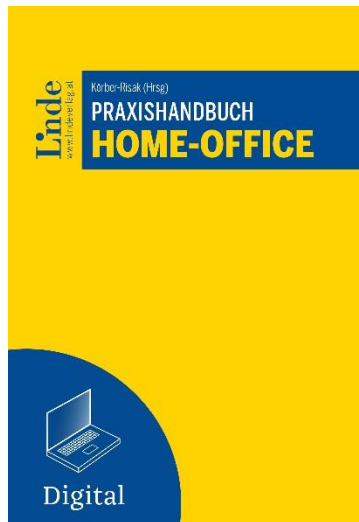
office@koerber-risak.at
www.koerber-risak.at



Linde

Buch-Tipp:

Praxishandbuch Home-Office



1. Auflage 2021
Buch kartoniert

49,00 €
Normalpreis (inkl. MwSt.)

232 Seiten
ISBN: 9783707342154