

RECHTE & PFLICHTEN

VON ELISABETH PRECHTL UND ROBERT STAMMLER



„Kontrolle im Homeoffice ist schwierig: Der Arbeitgeber kann Tätigkeitsberichte und Aufzeichnungen verlangen.“

Die Rechte und Pflichten im Homeoffice

ARBEITGEBER DIE FÜNF WICHTIGSTEN FRAGEN

Muss der Chef den Strom zahlen?

1 Im Homeoffice braucht der Dienstnehmer einen Laptop sowie einen Internetanschluss. Sein Stromverbrauch steigt, außerdem kauft er sich einen neuen Bürostuhl. Muss der Dienstgeber dafür aufkommen?

„Der Dienstgeber ist zum Ersatz der anfallenden Kosten verpflichtet, soweit sie notwendig und nützlich sind“, sagt Roland Heinrich, Partner in der Kanzlei SCWP in Wels. Das gelte etwa für den Laptop, oder etwa auch, falls der Dienstnehmer in seiner Wohnung bisher über keinen Internetanschluss verfügte, diesen nun aber braucht. Nicht geltend gemacht werden können Ausgaben für Sessel oder Schreibtisch: „Das ist Sache des Dienstnehmers.“

An der Strom- oder Internetrechnung müsse sich der Dienstgeber nur beteiligen, wenn die durch das Homeoffice anfallenden Mehrkosten ausweisbar sind. Bei privat genutzten Geräten kann dies schwierig sein. Die Heizkosten werden nicht ersetzt, weil sie ohnehin anfallen. Das Gegenargument, dass der Dienstnehmer sich auch einiges spare, wenn er im Homeoffice arbeitet, etwa die Fahrtkosten sowie die Ausgaben für Mittagessen und schicke Kleidung, werde in der Praxis schwer zu führen sein, sagt Heinrich.

2 Kann ich meine Mitarbeiter im Homeoffice kontrollieren?

Es gebe für den Dienstgeber keine Möglichkeit, zu Kontrollzwecken in die Wohnung zu kommen, sagt Heinrich. Elektronische Kontrolle sei möglich, etwa in der Form, dass die gearbeitete Zeit aufgezeichnet wird, sobald der Dienstnehmer sich ins System einloggt: „Für diese Art der Kontrolle brauche ich eine Betriebsvereinbarung oder die Zustimmung des Dienstnehmers, wenn dadurch die Menschenwürde berührt wird.“



Rechtsanwalt Roland Heinrich (SCWP)

3 Kann der Dienstnehmer dazu verpflichtet werden, seine Arbeitszeit aufzuzeichnen?

Laut Heinrich besteht eine Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung (Beginn, Ende, Länge der Pausen), und diese trifft grundsätzlich den Dienstgeber: Im Homeoffice muss dieser also seinen Mitarbeitern die Online-Aufzeichnung ermöglichen, oder die Arbeitszeit muss dem Arbeitgeber auf anderem Weg mitgeteilt werden. Bei überwiegender Tätigkeit im Homeoffice gebe es aber eine Ausnahme von der Aufzeichnungspflicht. Dann ist laut Heinrich die Saldenaufzeichnung ausreichend, also etwa: „Ich habe gestern acht Stunden gearbeitet.“ Grundsätzlich sei beim Homeoffice eine mündliche Anordnung ausreichend. Um möglichst große Klarheit zu schaffen, sei eine schriftliche Vereinbarung aber zu empfehlen: In dieser sollten etwa Details wie die Kosten für die Betriebsmittel, die Dauer des Homeoffice, die Arbeitszeit sowie die Erreichbarkeit geregelt sein. Hier könnte auch festgelegt werden, ob der Dienstnehmer ausschließlich an seinem Hauptwohnsitz oder auch an einem anderen Ort arbeiten darf.

4 Welche Pflichten treffen mich hinsichtlich Datenschutz und Sicherheitsstandards?

„Der Dienstgeber muss entsprechende Anweisungen treffen“, sagt Heinrich. Beispiele sind etwa, wie Dokumente gespeichert werden, oder welche Art von Unterlagen mit nach Hause genommen werden dürfen und wie diese aufbewahrt werden müssen. Werde ein privates Gerät verwendet, müsse die IT-Abteilung sicherstellen, dass sicher gearbeitet werden könne, etwa mittels eines VPN-Zugangs. Komme es trotzdem zu einem Problem, etwa zu Datendiebstahl, hafte der Dienstnehmer nur, wenn er grob fahrlässig gehandelt hat, etwa weil er gegen die Anweisung gehandelt und seinen privaten Laptop verwendet hat.

5 Kann ich den Dienstnehmer auf eine Dienstreise schicken?

Der Dienstnehmer könne sich wohl nur weigern, wenn es für das Reiseziel eine Reisewarnung des Außenministeriums gibt, sagt Heinrich. Eine Pandemie allein sei kein Weigerungsgrund.

Corona hat der Arbeit im Homeoffice zum Durchbruch verholfen. Doch viele Details sind gesetzlich nicht geregelt. Experten beantworten die wichtigsten Fragen.



Foto: APA

LINZ. Die zweite Welle der Corona-Pandemie rollt über das Land, Tausende Arbeitnehmer arbeiten wieder im Homeoffice. Während es in Deutschland eine Entlastung für „Heimwerker“ in Form einer Steuerpauschale von fünf Euro am Tag (höchstens 600 Euro im Jahr) geben soll, sind in Österreich immer noch viele Fragen rund ums Homeoffice ungeklärt. Zwar gilt der Unfallversicherungsschutz nun auch bei Verletzungen, die während des Homeoffice passieren, allerdings gilt diese Vereinbarung nur bis zum Frühjahr 2021. Noch immer nicht restlos geklärt ist, wer für Kosten aufkommt, die im Homeoffice entstehen, ob es, wie in Deutschland, eine Pauschale geben soll und wie hoch diese ausfallen könnte und wie sie steuerlich zu behandeln ist. Auf die Frage, wann mit einem fixen Regelwerk zu rechnen ist, hat Arbeitsministerin Christine Aschbacher diese Woche auf die Sozialpartner verwiesen.

ARBEITNEHMER DIE FÜNF WICHTIGSTEN FRAGEN

Darf mein Chef Homeoffice ablehnen?

1 Haben Arbeitnehmer das Recht, ins Homeoffice zu wechseln, bzw. darf mich der Chef gegen meinen Willen ins Homeoffice schicken?

„Grundsätzlich haben Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf Homeoffice“, sagt der Rechtsanwalt Ernst Eypeltauer von der Kanzlei Hawel, Eypeltauer, Gieglertner, Huber in Linz. Eine Ausnahme sind Covid-19-Risikopatienten, die auch dann Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben, wenn Homeoffice nicht möglich oder vom Dienstgeber nicht gewollt wird. Wer sich wegen eines behördlichen Bescheids in Quarantäne befindet, muss nicht im Homeoffice weiterarbeiten. „Diese Pflicht wird mehrheitlich verneint“, sagt Eypeltauer.

Der Arbeitgeber darf das Homeoffice ohnehin nicht einseitig ohne Zustimmung anordnen. „In dringenden Fällen wird es die Treupflicht erfordern, dass der Arbeitnehmer Arbeit von zuhause aus erledigen muss, wenn diese Arbeit zumutbar ist und dem Arbeitgeber ansonsten ein erheblicher wirtschaftlicher Schaden entstehen würde“, so Eypeltauer. Ansonsten sei Homeoffice eine Sache der Vereinbarung.

2 Bin ich im Homeoffice unfallversichert?

„Der Unfallversicherungsschutz ist äußerst problematisch“, betont Eypeltauer. Denn was, wenn man zuhause schwer zu Sturz kommt? Der Unfall müsse jedenfalls in einem ursächlichen Zusammenhang mit der Tätigkeit im Homeoffice stehen. Kein Arbeitsunfall und damit kein Unfallversicherungsschutz liegt vor, wenn der Unfall im Privaten, etwa bei der Betreuung der Kinder, passiert. Durch die Covid-19-Gesetzgebung ist der Versicherungsschutz erweitert worden. Der Schutz gilt wie im Betrieb auch im Homeoffice „bei der Verrichtung lebensnotwendiger Bedürfnisse“, also beim Gang aufs WC und um sich Essen und Trinken zu holen. Wer die Treppe hinunterstürzt, weil er ins Arbeitszimmer gelangen will, ist jedenfalls unfallversichert. Achtung: Dieser erweiterte Schutz gilt nur bis 31. März 2021 und würde dann ohne weitere gesetzliche Regelung auslaufen.

3 Kann der Chef verlangen, dass ich fürs Homeoffice meinen

privaten Laptop benutze?

„Meines Erachtens muss der Arbeitnehmer das nicht tun“, sagt der Anwalt. Im Gegenteil: Wie im Betrieb muss der Arbeitgeber alle nötigen Betriebsmittel zur Verfügung stellen, damit gearbeitet werden kann: Hard- und Software und – falls nicht vorhanden – auch der Internetzugang.

4 Muss mich der Arbeitgeber bei den Kosten unterstützen?

Der Dienstgeber muss alle Aufwendungen ersetzen, die Mitarbeitern im Homeoffice entstehen, wie etwa Strom und die Anschaffung für das Internet. Wird dafür eine bessere Verbindung benötigt, muss der Arbeitgeber auch dieses teurere Paket zahlen. „Die Verrechnung eines Mietzinses für das Arbeitszimmer halte ich für übertrieben“, sagt Eypeltauer. Der Arbeitnehmer spart sich im Homeoffice die Fahrtkosten. Sind diese Ersparnisse auf den Aufwandsersatz des Dienstgebers anzurechnen? „Meines Erachtens nicht“, sagt der Rechtsexperte.

5 Wie weit darf die Kontrolle reichen – muss ich meinen Chef in die Wohnung lassen?

„Mitarbeiter im Homeoffice behalten ihr Hausrecht uneingeschränkt. Man muss den Chef sicher nicht reinlassen, wenn man dies nicht will“, sagt Eypeltauer. Verlange der Chef ein persönliches Treffen, dann müsse der Arbeitnehmer dazu eben die Wohnung verlassen. Einen Homeoffice-Arbeitsplatz mittels Software permanent zu überwachen, verletze die Menschenwürde und sei ebenso unzulässig wie eine Kamera-Überwachung. Kontrolle sei „nur schwer möglich“. Der Arbeitgeber kann aber Tätigkeitsberichte und genaue Aufzeichnungen verlangen, wann welche Tätigkeit erledigt wurde.



Anwalt Ernst Eypeltauer Foto: Privat



OBERÖSTERREICHISCHE RECHTSANWALTSKAMMER

www.oerak.at

ihranwalt.at

Ein Service der Oberösterreichischen Rechtsanwaltskammer

Ihr kompetenter Partner bei sämtlichen Rechtsfragen!

WERBUNG