



**HOMEOFFICE – ARBEITSRECHTLICHER RAHMEN,  
BERATUNGSERFAHRUNGEN &  
GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHE HERAUSFORDERUNGEN**

BIANCA SCHRITTWIESER, AK WIEN, 24.10.2022

# INHALTSVERZEICHNIS / AGENDA

1. ARBEITSRECHTLICHE GRUNDLAGEN
2. BISHERIGE BERATUNGSERFAHRUNG
3. GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHE HERAUSFORDERUNGEN



# RECHTSGRUNDLAGEN

# HOMEOFFICE

## HINTERGRUND

- Das Arbeiten im Homeoffice ist kein rechtsfreier Raum: das Arbeitsrecht gilt und ist auch zu beachten!
- Die konkreten Regelungen zum Homeoffice wurden unter Mitwirkung der Sozialpartner beschlossen und sind seit 1. April 2021 in Kraft.
- Rechte und Pflichten für das Arbeiten im Homeoffice wurden gesetzlich verankert: schriftliche Vereinbarung, Verpflichtung zur Bereitstellung digitaler Arbeitsmittel, Kündigung aus wichtigem Grund, ...

# HOMEOFFICE – WAS IST DAS?

## GRUNDLAGEN

**§ 2h Abs 1 AVRAG:** Homeoffice umfasst „*die regelmäßige Erbringung von Arbeitsleistungen in der Wohnung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers*“.

- **Definition** auf „*Wohnung*“ **begrenzt:** nicht nur eigene Wohnung, auch 2. Wohnsitz; aber nicht außerhalb der Wohnung (zB Kaffeehaus)
- „*regelmäßig*“: keine Mindestfrequenz, aber keine „Eintagsfliegen“
- Wenn Definition erfüllt: **AN-Ansprüche unabdingbar** (§ 16 AVRAG)

# HOMEOFFICE IST VEREINBARUNGSSACHE

*§ 2h Abs 2: Arbeit im Homeoffice ist zwischen der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber aus Beweisgründen schriftlich zu vereinbaren.*

- **Vereinbarung ist notwendig:** einseitige Anordnung durch AG grundsätzlich nicht möglich
- **Grundsatz der Freiwilligkeit:** Homeoffice ist einvernehmlich festzulegen
- **Schriftform:** nur „*aus Beweisgründen*“, keine Wirksamkeitsvoraussetzungen (außer bei Regelung durch KollV, BV)
- **Kein Mindestinhalt:** anders als zB beim Dienstzettel

# BEENDIGUNG VON HOMEOFFICE

**§ 2h Abs 4:** *Die Vereinbarung ... kann ... bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum Letzten eines Kalendermonats gelöst werden. Die Vereinbarung kann eine Befristung sowie Kündigungsregelungen beinhalten.*

- **Kündigungsmöglichkeit** sinnvoll; wichtiger Grund (zB Wohnungswechsel) weil man weiter miteinander arbeiten will und sich daher erklären sollte
- **Befristungen** bzw Regelungen zur **ordentlichen Kündigungen** können vorgesehen werden
- **Fristlose Auflösung** aus wichtigem Grund wäre sonst auch möglich; **für AG ausgeschlossen**, für AN sehr wohl möglich (Günstigkeit) bei entsprechender vertraglicher Vereinbarung

# HOMEOFFICE UND ARBEITSMITTEL

**§ 2h (3)** Die Arbeitgeberin ... hat die für das regelmäßige Arbeiten im Homeoffice **erforderlichen digitalen Arbeitsmittel** bereitzustellen. Davon kann durch Vereinbarung abgewichen werden, wenn die Arbeitgeberin ... die angemessenen und erforderlichen Kosten für die von der Arbeitnehmerin ... für die Erbringung der Arbeitsleistung zur Verfügung gestellten digitalen Arbeitsmittel trägt. Die Kosten können auch pauschaliert abgegolten werden.

→ **Zwingender Anspruch**

→ Aber **nur** für „**digitale Arbeitsmittel**“ (erforderliche IT Hardware und Software, notwendige Datenverbindung, gegebenfalls Diensthandy)

→ Abweichend davon können die Betriebsmittel vom AN bereitgestellt werden; AG und „**angemessene und erforderliche Kosten**“ zu tragen sowie **Pauschalierungsmöglichkeit** (KollIV, BV!)



# HOMEOFFICE UND ARBEITSMITTEL

COMPUTER, HANDY, ....

- Primär Zurverfügungstellung der digitalen Arbeitsmittel, sekundär pauschale Abgeltung
- Maßstab für die Bemessung des pauschalen Ersatzanspruches muss immer der Aufwand sein, den der AG gehabt hätte, wären von ihm entsprechende Geräte zur Verfügung gestellt worden
- Es ist daher für den Ersatzanspruch egal ob der AN einen vorhandenen Computer nutzt oder einen neuen anschafft (Arg: OGH 8 ObA 173/00z, Anspruch auf Fahrkostenvergütung im Reinigungsgewerbe obwohl die ANin eine Jahreskarte hatte)
- Muss der AG geeignete Büromöbel zur Verfügung stellen?

# KEINE (NEU-)REGELUNG - ARBEITSZEIT

- Erl IA: „Für Homeoffice kommen Arbeitszeitgesetz (AZG) und Arbeitsruhegesetz (ARG) uneingeschränkt zur Anwendung.“
- Begriff „Arbeitszeit“: vgl § 2 Abs 2 AZG
- Ausmaß/Lage: Vereinbarung von Homeoffice ändert als solche nichts, gesonderte Vereinbarung erforderlich, BVs gelten!
- Überstunden sind grundsätzlich auch im Homeoffice dem AG zuzurechnen

# BETRIEBSVERFASSUNG

*ArbVG:*

**Eigener Betriebsvereinbarungstatbestand: § 97 Abs 1 Z 27:**  
*Festlegung von Rahmenbedingungen für Arbeit im Homeoffice.*

→ Nur fakultative BV: inhaltlich keine Neuerungen

→ Andere BV-Tatbestände bleiben unberührt (auch für anderes mobiles Arbeiten!): vgl insb § 97 Abs 1

Z 2: Verteilung der Arbeitszeit

Z 9: menschengerechte Arbeitsgestaltung

Z 12: Erstattung von Aufwendungen

Z 25: Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf

# FAZIT

- Klarstellung der Notwendigkeit einer Vereinbarung
- aber ohne Formzwang/zwingenden Mindestinhalt
- Zwingender Anspruch auf Bereitstellung von digitalen Arbeitsmitteln bzw angemessene Abgeltung
- Möglichkeit zum Ausstieg
- Mitbestimmung betont aber nicht ausgebaut

# BERATUNGSERFAHRUNG

## UND GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHE HERAUSFORDERUNGEN



# HÄUFIGE ANLIEGEN UND FRAGEN

- Gibt es ein Recht auf Homeoffice? Kann der AG einseitig anordnen?
- Unklarheiten betreffend getroffener oder noch zu treffender HO-Vereinbarungen
- Einteilung der Arbeitszeiten im Homeoffice
- Homeoffice und nebenbei mein krankes Kind betreuen?
- Wer muss Homeoffice-Kosten für Internet, Handy, Strom etc bezahlen?
- Muss der Arbeitgeber geeignete Büromöbel zur Verfügung stellen?

Weiterführende Infos: [Alltag im Homeoffice | Arbeiterkammer](#);

[Klare Regeln für Homeoffice | Arbeiterkammer](#)

# ERFAHRUNGEN AUS DER ARBEITSRECHTLICHEN BERATUNG

- **Entgrenzung der Arbeitszeiten:** Arbeitnehmer:innen arbeiten immer wieder außerhalb der regulären Arbeitszeiten, auch häufig am Wochenende
- **Homeoffice statt Pflegefreistellung:** Arbeitnehmer:innen arbeiten auch dann im Homeoffice, wenn das eigene Kind erkrankt ist und verzichten damit auf das Recht auf Pflegefreistellung
- **Elternteilzeit-Wunsch/-Antrag:** wird seitens des AG mit „dann geht aber HO nicht“ gekontert
- **Krank arbeiten im Homeoffice:** Arbeitnehmer:innen berichten immer wieder, dass sie im Homeoffice arbeiten, obwohl sie krank sind

# WORAUF ZU ACHTEN IST

## GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHE HERAUSFORDERUNGEN

- Entgrenzung der Arbeitszeiten:
  - Homeoffice und Kinderbetreuung: Frauen sind extremen Mehrfachbelastungen ausgesetzt, denn sie übernehmen noch immer überwiegend die unbezahlte Arbeit (Arbeiten außerhalb der regulären Arbeitszeiten, spätabends oder am Wochenende)
- Gut etablierte Instrumente, wie zB das Recht auf Pflegefreistellung dürfen nicht ausgehöhlt werden
- Bei einer vermehrten Nutzung von Homeoffice ist besonders auf Diskriminierungen zu achten: zu befürchten ist, dass es vermehrt zu Benachteiligungen beim beruflichen Aufstieg und bei der Bezahlung kommt.



AK

**HERZLICHEN DANK!**



## Kontakt

### Arbeiterkammer Wien

Prinz Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien

### Bianca Schrittwieser

 +43 1 501650 – 12496

 Bianca.Schrittwieser@akwien.at

 wien.arbeiterkammer.at