

Thema: Nicolaus Mels-Collredo

Autor: Susanne Kowatsch



Würde man beim Telefonieren mit Chef oder Kunden auf einem Bauklotz zu Hause ausrutschen, wäre dies aktuell zumindest als Arbeitsunfall versichert

Thema: Nicolaus Mels-Colloredo

Autor: Susanne Kowatsch



Die wichtigsten Antworten für Arbeitnehmer & Arbeitgeber:

Rechtsfragen zum Home-Office

Home-Office hat sich häufig so gut bewährt, dass es viele auch nach Bewältigung der Corona-Krise zumindest zeitweise beibehalten wollen. Einige Rechtsfragen dazu sind in den Unternehmen allerdings oft noch nicht geklärt.

VON SUSANNE KOWATSCH

Mitte März musste es in den Unternehmen schnell gehen – und so landeten unzählige Mitarbeiter zum ersten Mal überhaupt im Home-Office. Nach dem ersten Chaos zeigte sich sehr bald: Es funktioniert meist besser als gedacht.

Folgerichtig mehrte sich in letzter Zeit folgende Frage an die Arbeitsrechtler: „Können wir's beibehalten?“, schildert Rechtsanwalt Markus Löscher, Partner bei Gerlach Littler.

Home-Office wasserdicht vereinbaren

Dabei war Home-Office noch vor Kurzem ein in den meisten Branchen seltenes Phänomen. „Bisher sind auch nur in wenigen Kollektivverträgen Bestimmungen über Home-Office enthalten“, weiß Rechtsanwalt Nicolaus Mels-Colloredo, Partner bei PHH Rechtsanwälte – etwa in der IT-Branche. Hier gibt es Aufholbedarf.

Sind sich jetzt Arbeitnehmer und Arbeitgeber einig, dass Home-Office in einem gewissen Ausmaß beibehalten werden soll, und es ist in der Eile bisher

noch nicht passiert, heißt es spätestens jetzt, einen Blick in den Dienstvertrag zu werfen. Existiert dort eine sogenannte „Versetzungsklausel“, gemäß welcher der Dienstgeber den Dienstnehmer einseitig an einen anderen als den ursprünglich vereinbarten Dienstort versetzen kann, also etwa an dessen Wohnadresse, ist alles in Ordnung. Ansonsten gilt Home-Office als „Verlegung des Arbeitsorts“ und muss erst extra vereinbart werden, meist durch eine Ergänzung zum Dienstvertrag.

Zusätzlich sollte die Vereinbarung auch den Umfang des Home-Office (z. B. welche zwei Tage pro Woche) umfassen sowie klarstellen, ob der Arbeitnehmer in diesem Umfang zu Hause arbeiten muss oder bloß darf.

„In Zukunft wird wohl in den allermeisten Dienstverträgen von Haus aus stehen, dass die Erfüllung der Arbeitsleistung teilweise von zu Hause aus erwünscht ist“, vermutet Löscher.

Recht auf Home-Office?

Was aber, wenn der Arbeitgeber nun wieder alle Dienstnehmer fünf Tage die Woche vor Ort bei sich haben will

und im Dienstvertrag als Arbeitsort nur jener des Unternehmens steht? Schlechte Karten für den Dienstnehmer, der zumindest ein, zwei Tage die Woche weiter von zu Hause arbeiten möchte. Denn Home-Office zu vereinbaren braucht die Zustimmung beider Seiten.

Kann man nicht damit argumentieren, dass sich nach den Corona-Monaten der Arbeitsort ohnehin stillschweigend auch nach Hause verlegt hat, Betriebsübung (eine Art Gewohnheitsrecht) entstanden ist? „Wurde wirklich nur während der Corona-Krise von zu Hause aus gearbeitet, und danach verlangte der Arbeitgeber gleich wieder Anwesenheit im Unternehmen, ist das zu verneinen. Anders könnte es möglicherweise aussehen, wenn der Arbeitgeber jetzt bis in den Herbst weiterhin Home-Office erlaubt“, meint Mels-Colloredo.

Laptop, Handy und Internet: Wer zahlt?

Gearbeitet wurde von zu Hause aus in letzter Zeit auf dem, was da war: Firmenhandy oder doch Privathandy, Firmen- oder Privatlaptop oder -PC. An

Thema: Nicolaus Mels-Colloredo

Autor: Susanne Kowatsch

☉ sich sind Arbeitgeber verpflichtet, ihren Mitarbeitern dem Stand der Technik und den ergonomischen Anforderungen entsprechende Bildschirmgeräte (Monitore, Tastaturen, sonstige Zusatzgeräte) zum Home-Office zur Verfügung zu stellen (nähere Infos unter www.arbeitsinspektion.gv.at).

Doch auch wenn die Hardware vom Arbeitgeber bereitgestellt wurde, ist da noch die Frage, wer das Internet, die beruflich veranlassten Auslandstelefonate oder auch die höheren Stromkosten zu Hause zahlen soll.

Der Grundsatz lautet: „Was der Mitarbeiter von seinen Dingen verwendet, um Arbeitsleistung zu erbringen, dafür darf er vom Arbeitgeber Aufwandsersatz verlangen“, so Mels-Colloredo. Bei teuren Telefonaten ist der Einzelgesprächsnachweis zu erbringen, für den Heimdrucker können

Rechnungen für Papier und Druckerpatronen vorgelegt werden.

Schwieriger wird es bei Flatrates für Internet oder Telefonie: „Ohne Zusatzkosten gibt's keinen Mehraufwand“, so Mels-Colloredo, und somit muss der Arbeitgeber auch nichts extra abgelten. „Wir hatten auch schon die erste Anfrage eines Mandanten, dessen Arbeitnehmer seine gestiegenen Stromkosten abgelten lassen will“, so Löscher. Hier sei es allerdings kaum möglich festzustellen, wie viel von den höheren Kosten auf das Home-Office zurückgeht und wie viel vom vermehrten Lockdownbedingten privaten Zuhause-Sitzen.

Löscher wie Mels-Colloredo raten Arbeitgebern: „Vorab eine Pauschale als Entschädigung vereinbaren beugt Streitereien vor!“ Laut Mels-Colloredo betragen solche Pauschalen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bezahlt, in der Praxis häufig 50 oder 100 Euro monatlich.

Arbeitsunfall zu Hause versichert?

Arbeitsunfälle zu Hause sind aktuell ebenso gesetzlich unfallversichert, als wäre es ein klassischer Arbeitsunfall im Unternehmen – „bis Corona-Maßnahmen noch aufrecht sind“, längstens aber bis Ende des Jahres. „Es muss weiterhin ein zeitlicher und ursächlicher Zusammenhang zwischen Unfall und Arbeit bestehen, allerdings ist der Zusammenhang zur normalen Arbeitsstätte nun befristet ausgesetzt“, so Mels-Colloredo. Daher ist nun auch ein Unfall im Home-Office versichert, der in einem Raum passiert, der ansonsten privat genutzt wird (z. B. Wohnzimmer, Küche, Terrasse). Ebenso eingeschlossen sind Unfälle bei der Verrichtung lebensnotwendiger Bedürfnisse am Aufenthaltsort oder in dessen Nähe und bestimmte Wege. Etwa am Weg zum WC oder zum Supermarkt, um das Mittagessen zu besorgen. Grundsätzlich auch auf dem Weg vom Home-Office zum Arzt (ist vorab dem Arbeitgeber zu melden!) oder zur Kinderbetreuungsstätte.

Auf Datensicherheit achten

„Den Datenschutz hat beim überstürzten Gang ins Home-Office kaum jemand auf dem Radar gehabt“, so Mels-Colloredo und nennt ein paar Beispiele: „Darf ich Dokumente zu Hause ausdrucken, und wenn ja, welche? Bin ich verpflichtet, sie hinterher zu vernichten? Darf ich am Dienst-Laptop die Tochter abends Youtube schauen lassen?“ Er rät allen Arbeitgebern, den Mitarbeitern nicht unbedingt gleich eine Dienstanweisung, aber einen Leitfaden zukommen zu lassen, in dem genau definiert ist, wie mit Datenschutzfragen umzugehen ist.

Dass alle Mitarbeiter zu Hause mit adäquatem Virenschutz und sonstigen technischen Sicherheitsstandards ausgerüstet sein müssen, sollte sowieso klar sein. Jedenfalls zu wenig ist es, wenn man den Dienstnehmer bloß unterschreiben lässt, dass er sich zu Hause datenschutzkonform verhalten muss, ohne ihn mit notwendiger sicherer Hard- bzw. Software auszustatten.

Hausbesuch?

Selten, aber doch gefragt: Darf der Chef am Heimarbeitsplatz vorbeischaun, kontrollieren? Oder darf das Arbeits-

„Das Arbeitszeitgesetz interessiert Corona nicht“, stellt Nicolaus Mels-Colloredo, Arbeitsrechtsexperte und Partner bei PHH Rechtsanwälte, klar



inspektorat anklopfen, um die Ergonomie des Arbeitsplatzes zu checken? – Beides ist zu verneinen. Arbeitgeber haben keinen Zutritt zu Privatwohnung oder Privathaus des Arbeitnehmers. Und auch der Arbeitsinspektor darf nur vorbeischaun, wenn man in den Besuch vorab einwilligt.

Umgekehrt heißt das aber auch: Da der Arbeitgeber gar nicht nachsehen darf, ob der Arbeitnehmer auch gut sitzt, kann er für Gegenteiliges auch nicht belangt werden. Er ist auch nicht dazu verpflichtet, ergonomische Schreibtische, Sessel und Ähnliches für zu Hause bereitzustellen. Tut es der Arbeitgeber dennoch freiwillig, muss das bereitgestellte Möbel freilich den aktuellen Anforderungen entsprechen.

Wann muss gearbeitet werden?

Kurz gesagt: „Das Arbeitszeitgesetz interessiert Corona nicht, das Arbeitsruhegesetz ebenso wenig“, bringt es Mels-Colloredo auf den Punkt.

So, wie die Lage der Arbeitszeit bisher vereinbart war – oft kollektivvertraglich oder per Einzelvertrag, dazu mit den gesetzlichen Regeln –, so bleibt es auch im Home-Office. Auch Gleitzeitregeln bleiben aufrecht. „Ist vereinbart, dass der Zeitrahmen der Arbeitszeit zwischen acht und 18 Uhr liegt, gilt das auch im Home-Office“, gibt Löscher ein Beispiel. Das heißt aber auch, dass „es nicht egal ist, ob man seine Arbeit am Vormittag macht oder um 22 Uhr. Denn das Thema Nachtarbeit ist im Kollektivvertrag oft extra geregelt, es werden Überstundenzuschläge fällig. Auch Sonntagsruhe ist einzuhalten, die tägliche Ruhezeit von elf Stunden ebenso“, bringt Mels-Colloredo einige Beispiele. Vorwiegend in

Thema: Nicolaus Mels-Colloredo

Autor: Susanne Kowatsch



Auch im Home-Office „stehen nach sechs Stunden Arbeit 30 Minuten Pause zu, diese können auch gesplittet werden“, erklärt Rechtsanwalt Markus Löscher, Partner bei Gerlach Littler

den ruhigen Abend- und Morgenstunden zu arbeiten, ist rechtlich nicht in Ordnung: „So flexibel sind Kollektivverträge, Gesetze etc. derzeit einfach nicht“, warnt Mels-Colloredo, „diese Wahlfreiheit gibt es hier nicht!“

Wichtig ist es, dass der Arbeitgeber das seinen Arbeitnehmern auch klar kommuniziert. Denn bei Verstößen gegen Arbeitszeitgesetz und Co. drohen ihm empfindliche Strafen. „Es ist jedenfalls zu wenig, den Dienstnehmer bloß unterschreiben zu lassen, dass er

die Höchstarbeitszeiten einzuhalten hat. Man muss es als Dienstgeber auch kontrollieren“, betont Löscher.

Aufzeichnungspflicht und das Recht auf Pausen

„Wer mehr als die Hälfte der Arbeitszeit im Home-Office arbeitet, für den genügt eine pauschale Aufzeichnungspflicht, es ist also lediglich die Dauer der Netto-Tagesarbeitszeit zu notieren“, erklärt Löscher. Genaue Beginn- und Endzeiten sowie Pausen erspart man sich dann also. Wichtig ist es nicht nur, dass der Dienstnehmer brav dokumentiert, sondern auch, dass der Dienstgeber diese Aufzeichnungen regelmäßig kontrolliert.

Selbstverständlich ist es auch zu Hause erlaubt, Pausen zu machen: „Nach sechs Stunden Arbeit stehen 30 Minuten Pause zu. Die müssen auch nicht am Stück, sondern können gesplittet genommen werden, also etwa in dreimal zehn Minuten“, erklärt Löscher.

Überwachungsmöglichkeiten?

Was aber, wenn der Vorgesetzte der weniger vertrauensvolle Typus ist und seine Mitarbeiter gerne elektronisch überwachen lässt? – „Wenn etwa beobachtet wird, wann der Computer oder die relevante Software hochfährt“, nennt Mels-Colloredo Beispiele. Eine solche Überwachung ist rechtlich heikel. Strikt unzulässig sind Überwachungen, welche die Menschenwürde verletzen. „Beispielsweise ein Live-Zugriff auf den Bildschirm“, so Löscher. Wird hingegen die Menschenwürde durch eine Überwachungsmaßnahme „nur“ berührt – etwa wenn das Hochfahren einer Software überwacht wird –, ist dies erlaubt, vorausgesetzt der Betriebsrat stimmt zu. „Wie viel eine solche Überwachung unterm Strich bringt, bleibt fragwürdig“, gibt Mels-Colloredo zu bedenken, „schließlich geht es weniger darum Sitzfleisch zu beweisen, als um konstruktives Arbeiten.“ Das sollte uns Corona nun spätestens gelehrt haben. 