

## ARBEITSRECHT

# Neue Spielregeln im Job

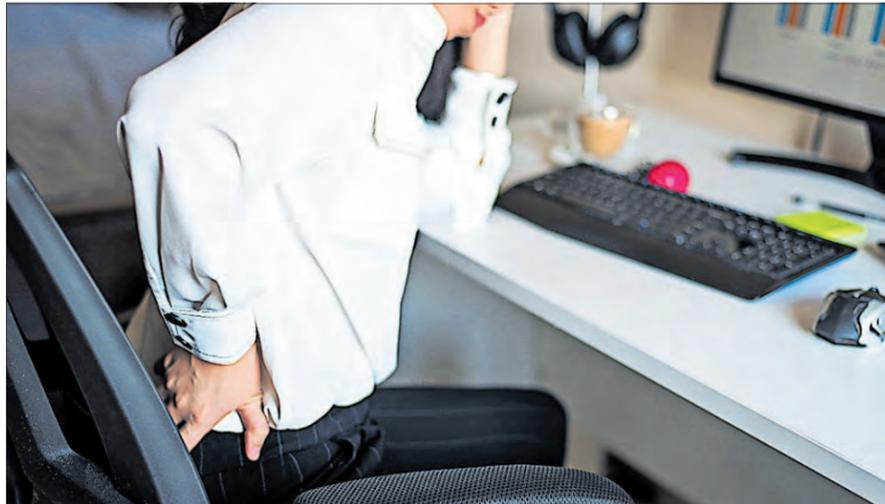
**Fragen.** Das Home-Office-Gesetz schafft in vielen Bereichen Klarheit, manche Aspekte bleiben allerdings schwammig. Und für die Zukunft wird es weitere Richtlinien brauchen.

Ein gutes Jahr hat es gedauert, bis der Gesetzgeber der wohl plötzlichsten Änderung der Arbeitswelt auch juristisch Rechnung getragen hat. Mit 1. April ist das Home-Office-Gesetz in Kraft getreten und beantwortet viele jener Fragen, über die in den vergangenen Monaten diskutiert und gestritten wurde. Wobei zwar das Ausmaß der Arbeit von daheim mit den Ausbruch der Pandemie ein unbekanntes war, die Arbeit aus dem Home-Office oder Kaffeehaus aber auch bereits vor Corona immer weitere Kreise gezogen hatte, wie Arbeitsrechtsspezialist Christoph Wolf, unterstreicht. „Arbeit von zu Hause hat es auch vorher gegeben, das musste auch bislang zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden“, so der Partner bei CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte. „Im neuen Gesetz wurde dies lediglich dahingehend erweitert, dass es aus Beweisgründen schriftlich vereinbart werden muss, gültig ist aber auch eine mündliche Vereinbarung.“

Die viel wichtigere Frage war aber für viele Arbeitnehmer, die sich plötzlich am Küchentisch wiederfanden, einen Drucker brauchen und nach acht Stunden auf dem Holzstuhl feststellten, dass der Rücken langfristig nach einer ergonomischen Sitzgelegenheit verlangen würde: Wer bezahlt das?

## Was ist angemessen?

Diese Antworten liefert das neue Gesetz, und die Kurzfassung lautet: Der Arbeitgeber. „Es war immer vollkommen klar, dass grundsätzlich der Arbeitgeber die Betriebsmittel zur Verfügung zu stel-



**Anspruch auf Laptop mit Monitor, Maus, Tastatur und höhenverstellbare Halterung für den Bildschirm: Das sieht das Gesetz vor. Ergonomie sieht in der Praxis aber anders aus.**

[Getty Images]

len hat, wobei allerdings diese Verpflichtung teilweise vertraglich abbedungen werden konnte“, erklärt Wolf. „Im neuen Gesetz ist jetzt aber festgeschrieben, dass die digitalen Arbeitsmittel zwingend zur Verfügung gestellt werden müssen.“

Konkret heißt das, dass die Arbeitnehmer Anspruch auf einen Laptop mit 15-Zoll-Monitor, eine Maus, eine Tastatur und eine höhenverstellbare Halterung für den Bildschirm haben. Alternativ kann vereinbart werden, dass die Arbeitnehmer mit ihren eigenen Geräten arbeiten, dafür gebührt aber eine angemessene Abgeltung. Ein schwammiger Begriff, der auch für die Abgeltung der Datenleitung gilt und immer wieder für Diskussionsstoff sorgt, da viele Arbeitnehmer ohnehin eine solche daheim haben. „Diese Diskussion hat es schon immer gegeben, da hätte ich

mir als Rechtsanwender eine Regelung erwartet, die klar sagt, was angemessen ist“, bedauert Wolf. „Denn konkrete Zahlen wären vor allem für die Arbeitgeber leichter zu kalkulieren gewesen.“

Ohne jeden Zweifel gelte aber, dass es nicht möglich ist, hier als Arbeitgeber gar nichts zu zahlen. Zumal es bei diesen Debatten oft gar nicht so sehr um eine Handvoll Euro pro Monat geht, wie Silvia Hruška-Frank, Leiterin der Abteilung Sozialpolitik bei der Arbeiterkammer Wien, weiß: „Das Kostenthema mag manchmal lächerlich klingen, oft geht es aber vielmehr darum, dass man gern ein Danke hören würde. Und wenn Menschen sich ausgenutzt fühlen, ärgern sie sich“, kennt sie die Beweggründe, die oft hinter einer vermeintlichen Krämermentalität zu finden sind.

## Offene Versicherungsfragen

Ebenfalls weiterhin für Diskussionsstoff sorgt das Thema, wann und wie man im Home-Office unfallversichert ist. Allerdings sieht Wolf diese Diskussion nicht mit dem neuen Gesetz beendet. Grundsätzlich gelte, dass sich der Unfall „im örtlichen, zeitlichen, ursächlichen Zusammenhang“ mit der Arbeit ereignen muss. „Entsprechend bin ich im Büro, wenn ich mir während eines Meetings

einen Kaffee hole und dabei ausrutsche, versichert - und das sollte dann daheim zwischen dem Schreibtisch und der Kaffeemaschine entsprechend gelten“, verdeutlicht er. Im Einzelfall sind derartige Abgrenzungsfragen aber oftmals strittig. „Ob die Neuregelung daran etwas ändert, bleibt abzuwarten“, sagt Wolf. Auch Hruška-Frank plädiert dafür, Dinge nicht künstlich zu verkomplizieren: „Es gibt viele Fälle, in denen die Arbeitnehmer gern im Home-Office arbeiten wollen.“

Die große Frage in diesem Zusammenhang wird allerdings sein, wie viele Mitarbeiter die Arbeitgeber für wie viele Tage der Woche wieder im Büro sehen wollen. Denn dass manche bereits nachrechnen, wie viele Quadratmeter Bürofläche sich mit ein oder zwei Heimarbeitsdagen pro Mitarbeiter und Woche einsparen lassen, ist kein Geheimnis.

„Einfach so“ ist das auch nach dem Erreichen der Herdenimmunität nicht möglich, wie Wolf erklärt: „Grundsätzlich wäre eine dauerhafte Umstellung auf Home-Office eine schwerwiegende Vertragsänderung, und die hat immer zwei Aspekte: Zum einen muss der Arbeitnehmer zustimmen; falls es sich dabei auch um eine sogenannte ‚verschlechternde Versetzung‘

handelt, muss darüber hinaus in jenen Unternehmen, die einen Betriebsrat haben, auch dieser zustimmen.“ In allerletzter Konsequenz könne der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aussprechen, die aber im Rahmen des allgemeinen Kündigungsschutzes begründet werden muss.

Letztendlich seien sich aber immer mehr Unternehmen in Österreich bewusst, dass diese Thematik nicht vor dem Arbeitsgericht, sondern im Unternehmen gelöst werden muss. Auch wenn das vor allem für manche Unternehmen nicht leicht war und ist. „In den typischen österreichischen KMU gibt es einfach eine andere Präsenz- und Führungskultur und auch ein anderes Arbeitsklima als in großen Unternehmen, wo es bereits Erfahrung damit gab“, weiß Hruška-Frank, dass die Umstellung für diese Firmen ein gewaltiger Schritt war. Und noch weitere vor der Tür stehen, denn der Anteil des Remote-Arbeitens werde sich in Zukunft weiter ausdehnen, ist sie überzeugt. „Man hört aus den Unternehmen deutlich, dass sich viele Führungskräfte damit auseinandersetzen, was das für die Unternehmen bedeute und wie entsprechende Konzepte umgesetzt werden können.“

## Veränderte Präsenzkultur

Die werden in weiterer Folge etwa auch das Arbeiten von anderen Orten als der Firma und dem Home-Office umfassen. Etwa das berühmte Kaffeehaus, das aus dem derzeitigen Gesetz ausdrücklich ausgenommen ist. Langfristig werde man um diese Regelungen aber genauso wenig herumkommen, wie um neue Umgangsweisen mit den Hybrid-Formen: „Mit der veränderten Präsenzkultur wird es neue Regeln und gute Führungskräfte brauchen“, ist Hruška-Frank überzeugt: „Um vernünftige Lösungen etwa dafür zu finden, wie man mit Terminen für Besprechungen umgeht. Denn wenn zwei Tage die Woche im Home-Office stattfinden, wollen ganz sicher alle den Montag und den Freitag dafür haben.“

## Datenschutz: Hohe Strafen drohen

Datenschutz ist gerade im Home-Office eine besondere Herausforderung. Doch der Aufwand zahlt sich aus: Laut der neuesten Ausgabe des DSGVO-Reports der Anwaltskanzlei DLA Piper wurden seit dem Start der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) vor drei Jahren bereits Bußgelder in der Höhe von 272,5 Millionen Euro für eine Vielzahl von Verstößen gegen die strengen europäischen Datenschutzgesetze verhängt. Die Zahl stammt aus dem aktuellen DSGVO-Jahresbericht der Kanzlei über Bußgelder und Datenschutzverletzungen in den 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie in Großbritannien, Norwegen, Island und Liechtenstein.

## Viele prominente Fälle

Die Liste führt Deutschland an, die bisher höchste DSGVO-Strafe in Europa ist aber jene über 50 Millionen Euro, die von der französischen Datenschutzbehörde gegen Google verhängt wurde. Österreich meldete 2513 Datenschutzverletzungen und belegte damit Rang 14.



**WISSEN  
MACHT  
ERFOLG**

Gesamtprogramm unter [ars.at](https://ars.at)

## JETZT DURCHSTARTEN MIT DER ARS AKADEMIE

- |                       |  |
|-----------------------|--|
| Q 10528               | <b>Fachtagung Arbeitszeit</b>          |
| 01.-02.07.21, Wien    | o. Univ.-Prof. Dr. Schrank u. a.       |
| Q 10515               | <b>Lehrgang Arbeitsrecht INTENSIV</b>  |
| 23.06.-09.07.21, Wien | Sen.-Präs. Dr. Kuras u. a.             |
| Q 10704               | <b>Einführung in das Vertragsrecht</b> |
| 15.06.21, Wien        | RA Mag. Petsche-Demmel u. a.           |
| Q 10035               | <b>Lehrgang Aufsichtsrat</b>           |
| 16.09.-05.10.21, Wien | RA Mag. Brogyányi u. a.                |

**Jetzt anmelden:**

ARS Akademie, 1010 Wien  
office@ars.at | +43 (1) 713 80 24-0



Mit Linde ist immer  
Sonntag ☺

**Linde**

Das ASVG topaktuell  
und profund kommentiert  
Sonntag (Hrsg.)  
€ 175,-



Der Praktikerkommentar -  
jetzt mit dem neuen  
Organisationsrecht  
Sonntag (Hrsg.)  
€ 145,-

[lindeverlag.at](https://lindeverlag.at)