

DR.^{IN} BARBARA
WINKLER-PENZ

Homeoffice/Mobiles Arbeiten – Praxis und Recht

Wiener Arbeitsrechtsforum
21.11.2022

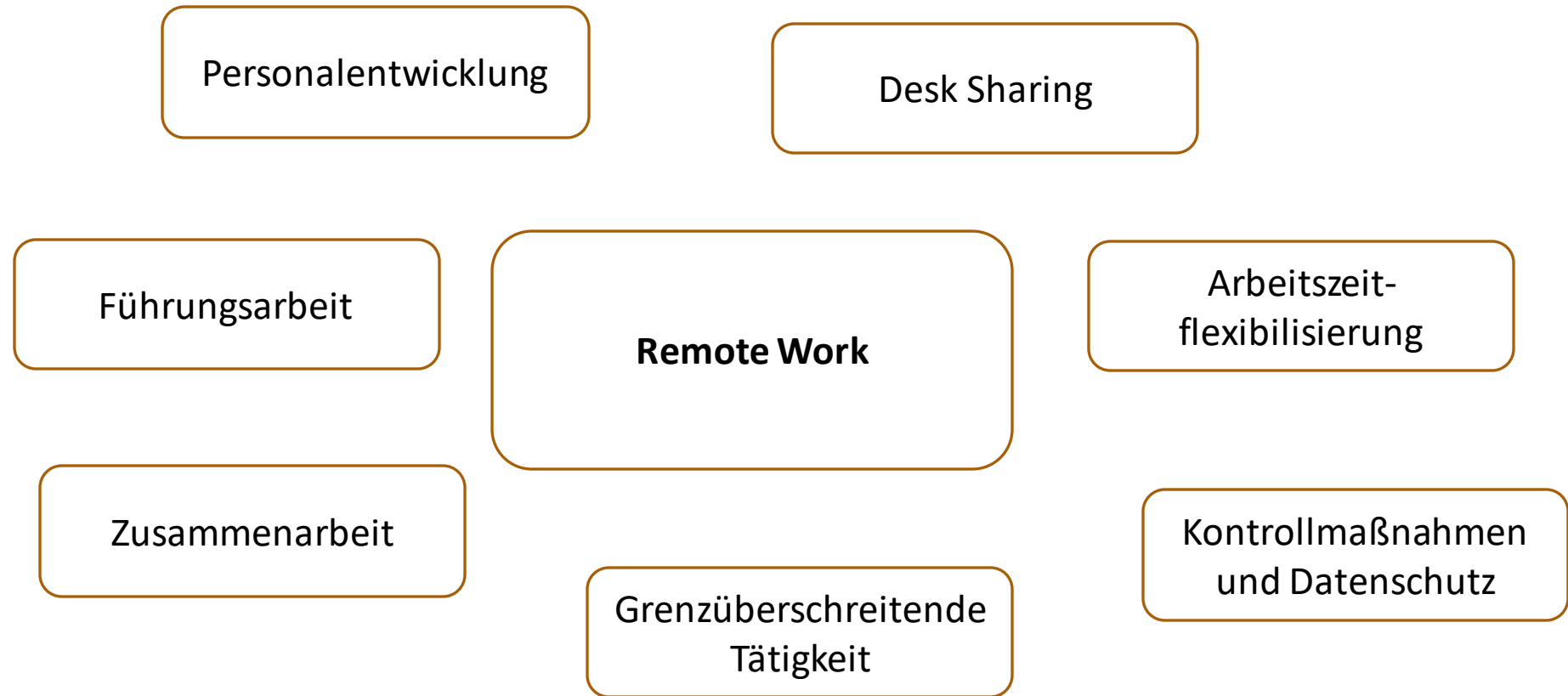
Begrifflichkeiten

Begriff	Bedeutung
Homeoffice	<ul style="list-style-type: none">- Erbringung von Arbeitsleistungen in einer Wohnung (§ 2h Abs 1 AVRAG)
Mobiles Arbeiten	<ul style="list-style-type: none">- Dislozierte Erbringung der Arbeitstätigkeit- Von „mobilen Arbeitnehmer:innen“ und Außendiensttätigkeit zu unterscheiden
Remote Work	<ul style="list-style-type: none">- Dislozierte Erbringung der Arbeitstätigkeit- Arbeitstätigkeit entspricht jener, die auch am betrieblichen Arbeitsort geleistet wird
Telearbeit	<ul style="list-style-type: none">- Dislozierte Erbringung der Arbeitstätigkeit- Nutzung von Informationstechnologie

Rechtsgrundlagen

- „Homeoffice-Paket 2021“: insb. § 2h AVRAG
- Rahmenvereinbarung der Europäischen Sozialpartner vom 16.7.2002 über Telearbeit
- Kollektivvertragliche Regelungen (z.B. § 9 und Anhang IV des IT-Kollektivvertrags)

Remote Work in der Praxis



Remote Work in der Praxis

- Betriebliche Regelung: Betriebsvereinbarung und/oder Einzelvereinbarung?
- Beendigung von Remote Work
- Arbeitszeit
- Arbeitsunfälle
- Remote Work im Ausland: anwendbares Arbeitsrecht und anwendbare Sozialversicherung

Betriebliche Ausgestaltung von Remote Work

- Betriebsvereinbarung: § 97 Abs 1 Z 27 ArbVG („Rahmenbedingungen für Arbeit im Homeoffice“)
- Sonstige Betriebsvereinbarungstatbestände (Beispiele):
 - § 97 Abs 1 Z 9 ArbVG („Menschengerechte Arbeitsgestaltung“)
 - § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG („generelle Festsetzung der Arbeitszeit“)
 - § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG („automationsgeschützte Datenverarbeitung“)
 - § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG („Kontrollmaßnahmen die die Menschenwürde berühren“)

Betriebliche Ausgestaltung von Remote Work

- Einzelvereinbarung
 - Schriftlichkeitsgebot (§ 2h Abs 2 AVRAG)
 - Dienstzettel (§ 2 Abs 2 Z 6 AVRAG)
 - Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz und Diskriminierungsverbote

Beendigung von Remote Work

Homeoffice:

- „Auflösung aus wichtigem Grund“ gem § 2h Abs 4 AVRAG
 - zulässige Teilkündigung?
 - Vorzeitige Auflösung aus wichtigem Grund unter Einhaltung von Fristen und Terminen?
 - Abweichende Auflösungsmöglichkeiten: unverzügliche Auflösung, Kündigung und Befristung

Mobiles Arbeiten:

- Widerrufsvorbehalte und Befristungsvereinbarungen

Arbeitszeit bei Remote Work

- Vorliegen von Arbeitszeit bei Remote Work:
 - § 2 Abs 2 AZG: „im übrigen im Betrieb Beschäftigter in seiner eigenen Wohnung oder Werkstätte oder sonst außerhalb des Betriebes beschäftigt wird“.
 - Bagatellgrenze der Arbeitszeit
- Einhaltung von Höchstarbeitszeitgrenzen und Ruhezeit- und Pausenbestimmungen
- Passendes Arbeitszeitmodell: Gleitzeit, durchrechenbare Arbeitszeit, Schichtarbeit?
- Wegzeiten zwischen betrieblichem Standort und Homeoffice/Remote Arbeitsplatz

Arbeitsunfall bei Remote Work

§ 175 ASVG

(1) Arbeitsunfälle sind Unfälle, die sich im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung ereignen.

(1a) Arbeitsunfälle sind auch Unfälle, die sich im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung in der Wohnung (Homeoffice) ereignen.

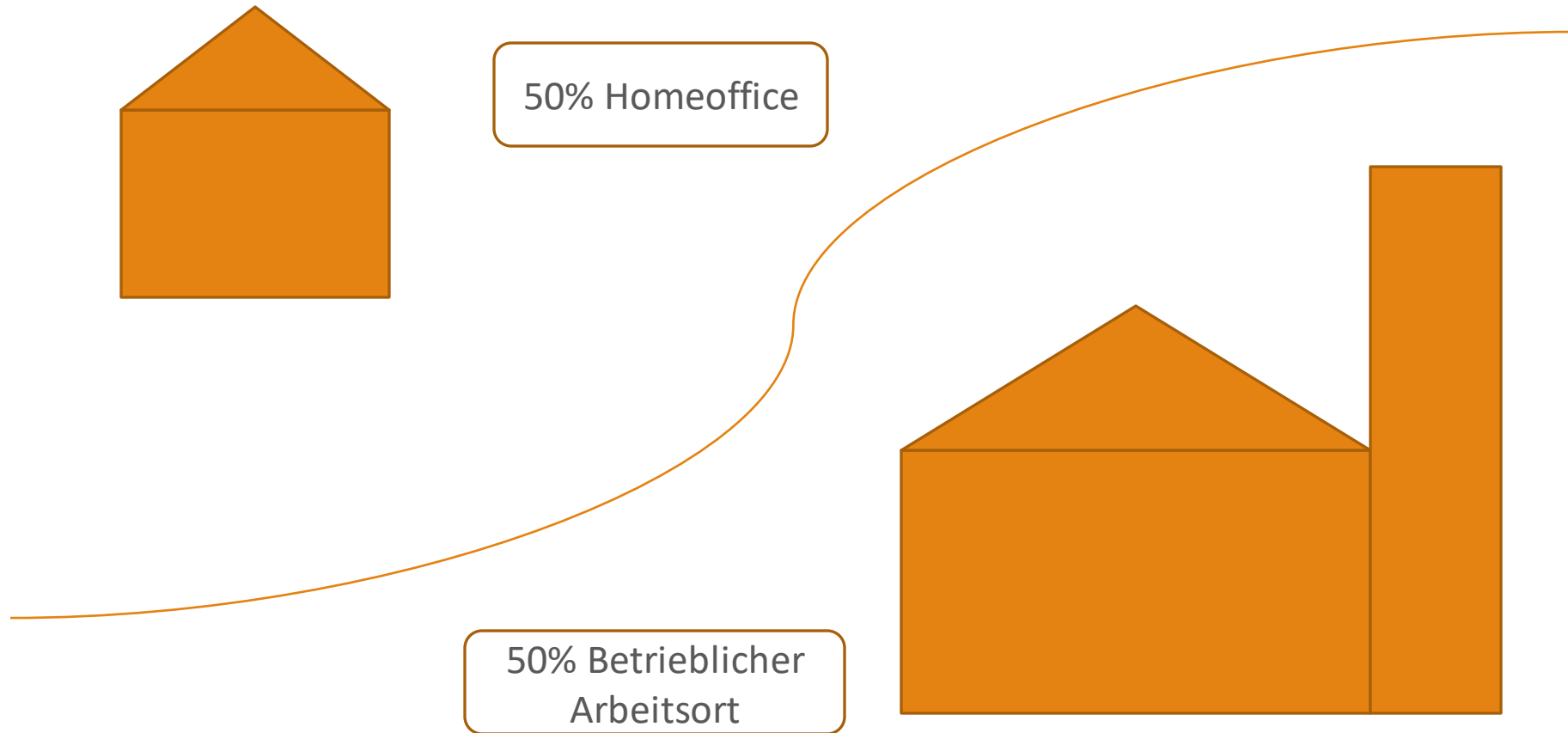
(1b) Die Wohnung nach Abs. 1a gilt für den Anwendungsbereich dieses Bundesgesetzes als Arbeitsstätte im Sinne des Abs. 2 Z 1 und 2 sowie 5 bis 8 und 10.

Arbeitsunfall bei Remote Work

Unfallversicherungsschutz besteht bei:

- Unfällen in zeitlichem, örtlichem und ursächlichem Zusammenhang mit der Beschäftigung
- „Generalklausel“ kann auch für Remote Work außerhalb von Homeoffice nutzbar gemacht werden

Remote Work im Ausland



Remote Work im Ausland: anwendbares Arbeitsrecht

- Art 8 Rom I-VO (Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht)
 - Gewöhnlicher Arbeitsort
 - Einstellende Niederlassung
 - „engere Verbindung“
 - Entsendung
 - Rechtswahl



Eingriffsnormen

Remote Work im Ausland: Koordinierung der Sozialversicherungssysteme

VO 883/2004 (Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004) inkl. Durchführungsverordnung (Verordnung (EG) Nr. 987/2009)

- Beschäftigungsstaat (Art 11)
- wesentliche Tätigkeit im Wohnsitzstaat (Art 13)
- Entsendung (Art 12)

Remote Work im Ausland: Koordinierung der Sozialversicherungssysteme

„Guidance Note on Telework“: Auslegungsrichtlinie der Verwaltungskommission vom 13.5.2022 (überarbeitet mit 7. und 14. Juni 2022)

- Anwendung der VO 883/2004
- flexible Handhabung des Kriteriums der „wesentlichen Tätigkeit“ im Wohnsitzstaat
- Entsendung auch: vorübergehendes Remote Work im Ausland, „Workation“
- bilaterale und multilaterale Abkommen gem Art 16 VO 883/2004

Zusammenfassung

- Remote Work, insb. Homeoffice sind Teil des betrieblichen Alltags
- Arbeitsvertrags- und Betriebsparteien sind bei der Ausgestaltung mit zahlreichen Rechtsunsicherheiten konfrontiert, haben aber auch einen erheblichen Gestaltungsspielraum
- Explizite Regelungen zu Ausmaß, möglichen Arbeitsorten, Aufwandsersatz, Datenschutz- und Datensicherheit, Arbeitszeit und Beendigungsmöglichkeiten sind zu empfehlen
- Arbeitszeitmodelle sind auch bei Remote Work anwendbar, Flexibilisierungsmöglichkeiten sollten geprüft werden
- Unfallversicherungsschutz im Homeoffice ist ausdrücklich gesetzlich geregelt, bei Remote Work greift der allgemeine § 175 Abs 1 ASVG
- Remote Work im Ausland: Anwendbares Recht (inkl. Eingriffsnormen) und anwendbare Sozialversicherung sind zu prüfen

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!
