

Das Home-Office und das Gesetz

Recht. In Deutschland tritt voraussichtlich kommenden Mittwoch eine neue Home-Office-Verordnung in Kraft. Wie sieht das in Österreich aus?

VON ANDREA LEHKY

Weg vom Arbeitsplatz, ab ins Home-Office! Dieser Schlachtruf soll in Deutschland „ein zentraler Baustein gegen die Coronapandemie“ werden. Keine Kontakte am Arbeitsplatz, kein Risiko auf dem Weg in die Arbeit: Bund und Länder einigten sich, dass Arbeitgeber künftig Home-Office ermöglichen müssen (Betonung auf müssen), sofern „keine zwingenden betriebsinternen Gründe entgegenstehen“. Damit wird Home-Office in Deutschland zur Pflicht, wann immer es die Tätigkeit erlaubt.

Und in Österreich? Einiges ist auf dem Weg, allerdings weicher als beim Nachbarn und auf freiwilliger Basis. Die Sozialpartner hätten sich bereits geeinigt, hört man aus Juristenkreisen. Jetzt liege der Entwurf beim Finanzminister, damit er die steuerlichen Implikationen abklärt. Das kann sehr schnell gehen.

Kein Anspruch

Bahnbrechendes darf man sich nicht erwarten, folgt man der Einschätzung von Stefan Zischka, Partner und Rechtsanwalt bei Deloitte Legal/Jank Weiler Operenyi. Vielleicht ein wenig mehr Klarheit, eine Tendenz, eine Empfehlung.

Zischka sieht den großen Kontext: „Der Bedarf nach einer Flexibilisierung der Arbeit war lang vor der Pandemie da. Das Arbeitsrecht deckte das nicht ab. Vielleicht einzelne Kollektivverträge wie der für die IT und darin geregelte Mustervereinbarungen. Im Endeffekt war das Thema stiefmütterlich behandelt.“ Da musste erst Corona kommen.

Trotzdem wird Home-Office weder ein offizielles Element der Coronastrategie noch verpflichtend werden wie in Deutschland.



Deutschland und Österreich bringen sehr unterschiedliche Gesetze für Daheimarbeiter auf den Weg. [MGO]

In keine Richtung: Weder muss der Arbeitgeber Home-Office zulassen noch muss der Arbeitnehmer daheim arbeiten, wenn er das nicht wünscht. „Man wollte nur eine Grundlage schaffen, Home-Office arbeitsrechtlich darzustellen.“

Work at home bleibt also Vereinbarungssache, auch wenn es „freundlich empfohlen“ wird. Es gilt, was in Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, interner Richtlinie oder Dienstvertrag festgeschrieben ist. Vier Themen sind es wert, herausgegriffen zu werden.

► **Private Arbeitsmittel.** Das private Notebook läuft für die Firma heiß? Die Kosten für Druckerpatronen erreichen vierstellige Höhen? Die nächste Heizkostenabrechnung bereitet schlaflose Nächte? Genau deshalb liegt der Entwurf gerade im Finanzministerium. Das arbeitet an einer Steuer-

begünstigung, die an das Pendlerpauschale angelehnt ist, die man im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung ansetzt. Privat angeschaffte Hardware konnte schon bisher steuerlich geltend gemacht werden. Für ausschließlich für den Arbeitgeber genutztes Verbrauchsmaterial wie Papier oder Druckerpatronen bestand schon bisher Anspruch auf Aufwandsersatz durch ebendiesen.

► **Fringe Benefits.** Lässt sich das verbilligte Mittagmenü in der Firmenkantine im Lockdown in Geldansprüche umwandeln? Für Zischka hängt deren Gewährung davon ab, was was mit dem Arbeitgeber vereinbart wurde.

► **Unfallversicherung.** Hängt der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit unzulässigerweise Wäsche auf und rutscht auf einem nassen Socken aus, ist das kein Arbeitsunfall. Rutscht er auf demsel-

ben Socken in der Arbeitszeit auf dem Weg zum Drucker aus, sieht die Sache anders aus. Zischka: „Es muss ein zeitlicher und ursächlicher Zusammenhang zur beruflichen Tätigkeit bestehen.“ Der im Einzelfall geprüft wird.

► **Arbeitnehmerschutz.** Im Büro ist der Arbeitgeber etwa für einen ergonomischen Arbeitsplatz und das Einhalten der Arbeitszeiten verantwortlich. Im Home-Office ist er es wegen seiner Fürsorgepflicht theoretisch auch, doch wie soll er das überprüfen? Zischka sieht hier vor allem ein praktisches Problem. „Grundsätzlich haben weder der Arbeitgeber noch der Arbeitsinspektor Zutritt zum Home-Office. Da stehen das Hausrecht des Arbeitnehmers und dessen Recht auf Privatsphäre entgegen.“ Im Home-Office gilt daher, was immer gelten sollte: Vertrauen und Hausverstand.

SPRECHBLASE



VON MICHAEL KÖTTTRITSCH

Joe Biden ist auch dabei

Warum diesmal von „Bidenomics“ die Rede ist.

Es ist zweifellos Marketing, Vorhaben mit klingenden Namen zu versehen. Das soll bei der Einordnung helfen. So wie hier mit der „Sprechblase“, mit dem wöchentlichen Versuch, Worthülsen des Managersprechs auf- und nachzuspüren.

Gelegentlich zu sagen, was sie für die nächsten Tage, Wochen, Monate, Jahre (naja, nur nicht übertreiben) planen, täte auch Teamleitern, Managern, Geschäftsführern etc. und ihren Mitarbeitern nicht schlecht. In den USA werden die wirtschaftspolitischen Vorhaben der Präsidenten ebenfalls benannt und lauten dann – Achtung, Sprechblase – Reaganomics, Clintonomics („It's the economy, stupid!“), Obamaomics, Trumponomics oder eben jetzt Bidenomics.

Die Inhalte muss man nicht mögen. Es heißt auch nicht, dass die Vorhaben tatsächlich umgesetzt werden. Aber es gibt eine Idee, was man erwarten darf.

michael.koetttritsch@diepresse.com

DiePresse.com/Karriere

Ihr Newsletter jeden Freitagmittag neu mit News aus „Management & Karriere“. Jetzt kostenlos bestellen: DiePresse.com/karrierenewsletter

Unser Auftraggeber ist eine auf Immobilien spezialisierte Wirtschaftssozietät in 1010 Wien. Für das kompetente, dynamisch wachsende Team suchen wir **zwei**

Rechtsanwaltsanwärter (m/w)

Wir wenden uns zum einen an überdurchschnittlich engagierte Kandidat/innen, die den Anwaltsberuf anstreben und bereits erste Erfahrungen in einer Anwaltskanzlei sammeln konnten, zum anderen an Rechtsanwaltsanwärter/innen mit mindestens 1 1/2 Jahren Kanzleierfahrung. Sie zeichnen sich durch sicheres Auftreten, überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft, Kommunikationsstärke und analytische Fähigkeiten aus. Im Idealfall verfügen Sie bereits über Erfahrungen im Immobilienbereich.

Unser Auftraggeber hat seinen Schwerpunkt auf Immobilien-, Bau- und Mietrecht und bietet eine interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit mit ausgezeichneten Entwicklungsmöglichkeiten in einem modernen Arbeitsumfeld mit gutem Betriebsklima.

Das vorgesehene Bruttomonatsgehalt beträgt € 2.700,- bzw. € 3.300,-. In Abhängigkeit von Qualifikation und Erfahrung ist eine Überzahlung möglich.

Wenn Sie Interesse an dieser herausfordernden Position haben, senden Sie bitte Ihre aussagekräftige Bewerbung samt Lichtbild unter Angabe der **Referenznummer 51-141777** an Mag. Erwin Schmidt.

www.aristid.at

worldwide in cooperation with Finding Heads INTERNATIONAL

aristid Personalberatung
GmbH & Co KG

Lemböckgasse 49/2/E
A-1230 Wien

T +43 664 207 88 90
schmidt@aristid.at