

## THEMEN-SPECIAL: HOME-OFFICE

RA Dr. Stefan Zischka

### Home-Office: Arbeitsrechtliche Neuerungen, die Personalisten kennen sollten

» PVP 2021/33

Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen wurden am 25. 3. 2021 beschlossen. Das Bundesgesetzblatt (BGBl I 2021/61) wurde am **31. 3. 2021 ausgegeben**. Die arbeitsrechtlichen Neuregelungen traten mit **1. 4. 2021** – im Unterschied zu den steuerrechtlichen Regelungen – **unbefristet in Kraft**.

Allerdings sollen die gesetzlichen Neuregelungen bis **Ende 2022** evaluiert werden, um Verbesserungspotenziale so rasch wie möglich zu erkennen.

In diesem Beitrag informiere ich Sie **praxisorientiert** über jene **arbeitsrechtlichen Neuregelungen** des **Home-Office-Paketes**, die Sie unbedingt kennen sollten.

#### A) Mobile Working, Home-Office: Was umfasst die gesetzliche Definition?

§ 2h Abs 1 AVRAG definiert den **Anwendungsbereich** der Neuregelung (Hervorhebung der wesentlichen Wörter durch den Autor): „Arbeit im Homeoffice liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer **regelmäßig** Arbeitsleistungen in der **Wohnung** erbringt.“

Der Begriff Arbeit im HO umfasst Arbeitsleistungen, die in der **Privatwohnung** bzw im **Wohnhaus**, dh

- ✔ am **Hauptwohnsitz** des DN oder
- ✔ an einem **Nebenwohnsitz** des DN oder
- ✔ am **Wohnsitz** eines **nahen Angehörigen** oder **Lebensgefährten**

erbracht werden.

Arbeit im HO aufgrund eines DV **umfasst**

- ✔ sowohl Arbeitsleistungen, bei denen **Informations-** und **Kommunikationstechnik** verwendet wird, als auch
- ✔ Arbeitsleistungen mit **anderen Mitteln**, wie zB die Bearbeitung von Papierunterlagen („**Analoges Arbeiten**“).

Die gesetzliche Definition umfasst **nicht Arbeitsleistungen** in einem öffentlichen **Coworking Space** (siehe IA, Seite 4).

Der Gesetzgeber hebt mit obiger Definition hervor, dass die gesetzlichen Regelungen bewusst

- a) **nur** für Tätigkeiten in einer **Privatwohnung** gelten sollen,
- b) **nicht** jedoch für sonstige, außerbetriebliche Arbeit (**Mobile Working**), wie bspw Arbeiten im Kaffeehaus, Zug, Freibad, Park, Urlaubsort, Vereinslokal etc.



#### Hinweise

1. § 2h AVRAG ist gemäß § 16 AVRAG **unabdingbar**, dh abweichende Regelungen in KV, BV oder DV sind nur dann wirksam, wenn sie für die DN günstiger sind.<sup>1)</sup>

1) Vgl Gruber-Risak, Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021 (Stand IA 1301/A), Eine erste Einschätzung der arbeitsrechtlichen Inhalte, CuRe 2021/5 (im Folgenden mit Gruber-Risak abgekürzt).

2. Das HO kann **auch** im **Ausland** sein. Bei **dauerhaftem HO im Ausland** sollte klar **geregelt** sein, welches **Arbeitsrecht** gelten soll. Über die abgabenrechtlichen Herausforderungen informiert StB Mag. **Sissy Kastner** in einem eigenen Beitrag in diesem Heft, PVP 2021/36, 139.
3. In der Praxis kommt der Begriff „**Teleworking**“ vor. Es ist dies der **Oberbegriff** für Mobile Working (**nicht erfasst** von der gesetzlichen Neuregelung) und HO (**erfasst** von der gesetzlichen Neuregelung).

## B) Haben Dienstgeber oder Dienstnehmer einen Rechtsanspruch auf Home-Office?

§ 2h Abs 2 AVRAG regelt (Hervorhebung der wesentlichen Wörter durch den Autor): „*Arbeit im Homeoffice ist zwischen der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber aus Beweisgründen **schriftlich** zu **vereinbaren**.*“

HO kann **weder einseitig** durch den DG **angeordnet** werden, noch hat der DN einen **Rechtsanspruch** auf HO. Die **Vereinbarung** eines **einseitigen Weisungsvorbehalts** des DG, ob überhaupt HO ausgeübt wird, ist ebenfalls **nicht zulässig** (siehe IA, Seite 4 f).



### Hinweise

1. Aufgrund der **DG-Fürsorgepflicht** bzw der **DN-Treuepflicht** kann eine Situation vorliegen (zB Quarantäne ohne Symptome, Risikogruppen-DN etc), in der der DG oder DN dem **HO-Wunsch** des anderen Vertragspartners **zustimmen muss**, sofern keine begründeten Interessen dagegensprechen.
2. Die **schriftliche** Vereinbarung kann auch in **elektronischer** Form – betriebliche IT-Tools, Handy-Signatur, E-Mail – erfolgen.  
**Fehlt** die **Schriftlichkeit**, führt dies allerdings **nicht** dazu, dass die HO-Vereinbarung **nichtig** ist. Daraus folgt, dass die HO-Vereinbarung auch mündlich oder konkludent (stillschweigend) wirksam abgeschlossen werden kann.



### Praxistipp

Werden bereits **im DV 2 Arbeitsorte** vereinbart (Arbeitsort ❶ = Büro; Arbeitsort ❷ = Wohnadresse), dann kann man – mangels derzeit noch fehlender Rechtsprechung – die **Rechtsmeinung** vertreten, dass **Arbeiten zu Hause** vom DG **angeordnet** werden kann, da **keine HO-Vereinbarung**, sondern eine **Vereinbarung über Arbeitsorte** vorliegt.

## C) Spezielle Beendigungsregelung für Home-Office-Einzelvereinbarungen

§ 2h Abs 4 AVRAG lautet (Hervorhebung der wesentlichen Wörter durch den Autor): „*Die Vereinbarung nach Abs 2 kann von einer Arbeitsvertragspartei 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.*“

Die HO-Einzelvereinbarung kann durch folgende Maßnahmen beendet werden:

- ✔ **ordentliche** Kündigung (falls vereinbart);
- ✔ Ablauf der **Befristung** (falls vereinbart);
- ✔ **außerordentliche** Kündigung, wenn (a) ein **wichtiger** Grund (zB wesentliche Veränderung der betrieblichen Erfordernisse oder der Wohnsituation des DN) vorliegt, (b) die **Frist** von einem Monat zum Letzten eines Kalendermonats eingehalten wird und (c) **HO** während der Restlaufzeit dem kündigenden Vertragspartner **möglich** und **zumutbar** ist;

- ✓ **außerordentliche** Kündigung, **ohne** dass obige **Monatsfrist** eingehalten wird, wenn (a) ein **wichtiger Grund** vorliegt und (b) HO während der Restlaufzeit dem kündigenden Vertragspartner **nicht möglich und/oder nicht zumutbar** ist;
- ✓ **einvernehmlich**.

## D) Digitale Arbeitsmittel: Gesetzliche Bereitstellungsverpflichtung oder Kostenersatz

§ 2h Abs 3 AVRAG lautet (Hervorhebung der wesentlichen Wörter durch den Autor): „Die Arbeitgeberin oder der **Arbeitgeber hat die für das regelmäßige Arbeiten im Homeoffice erforderlichen digitalen Arbeitsmittel bereitzustellen. Davon kann durch Vereinbarung abgewichen werden, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die angemessenen und erforderlichen Kosten für die von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer für die Erbringung der Arbeitsleistung zur Verfügung gestellten digitalen Arbeitsmittel trägt. Die Kosten können auch pauschaliert abgegolten werden.“**

### 1. Was versteht der Gesetzgeber unter digitalen Arbeitsmitteln?

Unter digitalen Arbeitsmitteln sind die erforderliche **IT-Hardware** und **Software**, die tatsächlich **notwendige** Datenverbindung und erforderlichenfalls ein Diensthandy zu verstehen.

### 2. Grundsatz: Bereitstellungsverpflichtung des Dienstgebers

Grundsätzlich ist der DG **verpflichtet**, die für **regelmäßiges** Arbeiten im HO gegebenenfalls erforderlichen digitalen Arbeitsmittel dem DN zur Verfügung zu stellen.

Diese **Verpflichtung** besteht dann **nicht**, wenn ausnahmsweise, dh lediglich aufgrund eines bestimmten Anlassfalles, im HO gearbeitet wird („Eintagsfliege“), **ohne** dass von den DV-Parteien **weitere regelmäßige** Einsätze im HO **beabsichtigt** wären.

### 3. Sonderfall: Dienstnehmer stellt selbst eigene digitale Arbeitsmittel bei → Kostenersatz

Werden digitale Arbeitsmittel vom DN bereitgestellt, hat der DG einen angemessenen und **erforderlichen Kostenersatz**, auch in Form einer Pauschale, zu leisten.

Der Kostenersatz durch den DG kann sowohl in einer **Einzelvereinbarung** als auch in einer **BV** geregelt werden (siehe IA, Seite 5).



#### Hinweise

##### 1. Nicht digitale Arbeitsmittel: Besteht auch hierfür eine Kostenersatzpflicht?

Für nicht digitale Arbeitsmittel (Papier, Schreibgeräte, Schreibtisch, Bürostuhl etc) gilt weiterhin **§ 1014 ABGB**, wonach der DN dann einen **Aufwandersatz-Anspruch** hat, wenn er im DG-Interesse eigene Mittel einsetzt.

Diese Regelung ist jedoch – anders als die gemäß § 2h Abs 3 AVRAG verpflichtende Bereitstellung erforderlicher digitaler Arbeitsmittel – **abdingbar** (siehe *Gruber-Risak*). Es können auch einschränkende Vereinbarungen getroffen werden (siehe RIS-Justiz RS0019505).

##### 2. Überlässt der Dienstgeber dem Dienstnehmer digitale Arbeitsmittel → Es bestehen abgabenrechtliche Begünstigungen

§ 49 Abs 3 Z 31 ASVG und § 26 Z 9 lit a EStG sehen **Abgabenbefreiungen** vor, wenn der DG dem DN **digitale Arbeitsmittel unentgeltlich** überlässt.

Detailliert informiert hierzu *Katarina Leja* im Beitrag PVP 2021/34, 127.

## E) Neu: Freiwillige, nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung zur Regelung der Rahmenbedingungen für Arbeiten im Home-Office

§ 97 Abs 1 Z 27 ArbVG lautet (Hervorhebung der wesentlichen Wörter durch den Autor): „Festlegung von **Rahmenbedingungen** für Arbeit im **Homeoffice**.“

Insbesondere folgende BV-Tatbestände waren bereits **bisher** für die Arbeit im HO bedeutsam:

- ✓ Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren (§ 96 Abs 1 Z 3 ArbVG);
- ✓ Einsatz von technischen Systemen zur Erfassung von DN-Daten (§ 96a Abs 1 ArbVG);
- ✓ Arbeitszeit (§ 97 Abs 1 Z 2 ArbVG);
- ✓ Benutzung von Betriebsmitteln (§ 97 Abs 1 Z 6 ArbVG);
- ✓ Maßnahmen zum Gesundheitsschutz (§ 97 Abs 1 Z 8 ArbVG);
- ✓ Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung (§ 97 Abs 1 Z 9 ArbVG);
- ✓ Regelungen von Aufwandsentschädigungen bzw eines Kostenersatzes (§ 97 Abs 1 Z 12 ArbVG);
- ✓ Maßnahmen zur Sicherung von durch den DN eingebrachten Gegenständen (§ 97 Abs 1 Z 17 ArbVG);
- ✓ Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf (§ 97 Abs 1 Z 25 ArbVG).<sup>2)</sup>

2) Siehe hierzu auch *Zischka/Micheuz*, Wie wirken sich die COVID-19-Maßnahmen auf die Rechte des Betriebsrates aus? PVP 2020/27 mwN.

Darüber hinaus können allgemeine Rahmenbedingungen durch die BV geregelt werden, wenn der KV die BV hierzu ermächtigt.

**NEU:** Durch **§ 97 Abs 1 Z 27 ArbVG** wurde ein **eigener Tatbestand** zum **Abschluss** einer **freiwilligen BV** geschaffen, die nicht vor der Schlichtungsstelle erzwungen werden kann. Sollte daher kein BR errichtet sein oder keine Einigung zwischen BR und BI zustande kommen, können die Rahmenbedingungen für die Arbeit im HO zB auch in Form einer internen Richtlinie festgelegt werden. Mit dieser BV ist eine Regelung von HO auf betrieblicher Ebene möglich; dazu gehören auch jene Aspekte, die sonst unter andere (freiwillige) BV-Tatbestände fallen, wie bspw die Regelung des (pauschalen) Kostenersatzes.

Unter dem Begriff „**Rahmenbedingungen**“ sind insbesondere folgende Regelungsgegenstände zu verstehen:

- ✓ Bereitstellung von Arbeitsmitteln und deren private Nutzung
- ✓ Rückkehrrecht vom HO
- ✓ Regelungen zum (pauschalen) Kostenersatz

Zusammengefasst soll die BV über HO die zu regelnden Rahmenbedingungen auf betrieblicher Ebene festlegen und somit eine **Grundlage** für die **Einzelvereinbarung** gemäß § 2h AVRAG bilden.



### Hinweis

Bereits **abgeschlossene BV**, die sich auf bisherige Tatbestände des ArbVG beziehen, werden durch die nunmehrige Änderung nicht berührt (siehe IA, Seite 5 f).

## F) Welche Arbeitnehmerschutzvorschriften gelten für Arbeiten im Home-Office?

Bei HO erbringen DN ihre Arbeitsleistung in ihrer **Privatwohnung** und verwenden hierbei Informationstechnologien. Gemäß § 2 Abs 3 letzter Satz ASchG gilt die **Privatwohnung** als **auswärtige Arbeitsstelle**.

■ **Anzuwenden auf das Arbeiten im HO sind:**

- a) die **meisten ASchG-Bestimmungen** samt Verordnungen, wie bspw die Regelungen zur Arbeitsplatzevaluierung, Information, Unterweisung und Präventivdienstbetreuung oder die **BS-V**;
- b) das **AZG** und das **ARG**: In **§ 2 Abs 2 AZG** wird ausdrücklich festgehalten, dass eine Beschäftigung eines DN „in seiner eigenen Wohnung oder sonst außerhalb des Betriebs“ als **Arbeitszeit** gilt (siehe IA, Seite 4).

■ **Nicht anzuwenden auf das Arbeiten im HO:**

**Arbeitsstättenbezogene Arbeitsschutzvorschriften** (§§ 19 ff ASchG) sowie die **AStV** gelten hingegen **nicht** für Arbeiten im **Privathaushalt**. Trotzdem sind Themen wie zB Belichtung und Raumtemperatur in der Arbeitsplatzevaluierung zu berücksichtigen.<sup>3)</sup>

3) Siehe hierzu auch die **Leitfäden fürs Arbeiten im Homeoffice** des Bundesministeriums für Arbeit (abrufbar unter <https://www.bma.gv.at/Services/News/Leitfaden-Homeoffice.html>).



**Hinweise**

1. **§ 4 Abs 10 ArbIG** lautet (Hervorhebung der wesentlichen Wörter durch den Autor): „Die Organe der **Arbeitsinspektion** sind zur Durchführung ihrer Aufgaben **nicht berechtigt, Wohnungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im HO zu betreten.**“  
Dh: Das Arbeitsinspektorat hat grundsätzlich bei Arbeiten im HO **kein Wohnungs-Betretrungsrecht**, ausgenommen der DN stimmt zu.
2. Hingegen hat das Arbeitsinspektorat ein **Betretungsrecht** (siehe IA, Seite 6), wenn
  - ✓ eine Wohnung gewerblich genützt wird oder
  - ✓ es sich um einen Wohnraum oder eine Unterkunft nach § 4 Abs 1 ArbIG – dh vom DG zur Verfügung gestellt – handelt oder
  - ✓ wenn DN des Unternehmens andere Arbeiten als HO in Wohnungen durchführen (zB Bauarbeiten).

## G) **Spezielle Unfallversicherungsschutzregelungen für Arbeiten im Home-Office**

**§ 175 Abs 1b ASVG** lautet (Hervorhebung der wesentlichen Wörter durch den Autor): „**Arbeitsunfälle** sind auch Unfälle, die sich im **zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang** mit der die Versicherung begründenden **Beschäftigung in der Wohnung** (Homeoffice) ereignen.“

Bereits das 3. COVID-19-Gesetz (BGBl I/2020, 23) regelte im ASVG und im B-KUVG **spezielle UV-Schutzbestimmungen** für Arbeiten im HO. Diese Sonderregelungen wurden ins **Dauerrecht** überführt. Hierbei wurde die **HO-Definition** des **§ 2h Abs 1 AVRAG** übernommen.



**Hinweis**

Für die uv-rechtliche Absicherung ist **nicht erforderlich**, dass die Arbeitsleistungen **regelmäßig** im HO erbracht werden.

Da der Gesetzgeber den Aufenthaltsort des DN im **HO** mit der **Arbeitsstätte** in § 175 Abs 1b ASVG **gleichgestellt** hat, werden auch folgende **Wegunfälle** vom **HO** aus gemäß § 175 Abs 2 ASVG erfasst:

- ✓ **Ziffer 1:** Unfälle auf einem mit der Beschäftigung zusammenhängenden Weg zum oder vom Aufenthaltsort im HO;
- ✓ **Ziffer 2:** Unfälle auf einem **Arztweg** vom Aufenthaltsort im HO aus, sofern dem DG der Arztbesuch vor Antritt des Weges bekannt gegeben wurde;

- ✔ **Ziffer 5:** Unfälle bei einer mit der Beschäftigung zusammenhängenden Verwahrung, Beförderung, Instandhaltung und Erneuerung des Arbeitsgerätes, auch wenn dieses vom DN beige-stellt wird;
- ✔ **Ziffer 6:** Unfälle bei einer mit der Beschäftigung zusammenhängenden Inanspruchnahme von gesetz-lichen beruflichen Vertretungen (zB Arbeiterkammer) oder Berufsvereinigungen (zB Gewerkschaft);
- ✔ **Ziffer 7:** Unfälle auf einem Weg vom HO weg, den der DN zurücklegt, um während der Arbeits-zeit bzw Arbeitspausen in der Nähe seiner Wohnung **lebenswichtige persönliche Bedürf-nisse zu befriedigen**. Es ist folglich gerechtfertigt, dass **Einkäufe** zum **Mittagessen** im Super-market bzw das Mittagessen im Gasthaus uv-rechtlich auch dann geschützt werden, wenn diese vom HO (und nicht von der Arbeits- oder Ausbildungsstätte) aus angetreten werden. **Nicht geschützt** sind – entsprechend der allgemeinen Regel – solche Unfälle, die sich bei der Erledigung des Tages- oder Wocheneinkaufs für die folgenden Tage ereignen, (a) nachdem die **Arbeit beendet** wurde oder (b) in **Arbeitspausen**.
- ✔ **Ziffer 8:** Unfälle auf einem mit der unbaren Überweisung des Entgelts zusammenhängen-den Weg vom Aufenthaltsort im HO zu einem Geldinstitut, um das Entgelt abzuheben und an-schließend auf dem Weg zurück.  
Hingegen ist der Weg zu einem **Bankomaten**, um dort Bargeld zulasten des Gehaltskontos zu beheben, **nicht uv-geschützt**, selbst wenn es sich um die erste Bargeldbehebung nach der Entgeltüberweisung handelt (OGH 19. 1. 2021, 10 ObS 132/20i; ARD 6746/12/2021);
- ✔ **Ziffer 10: Wege zur oder von der Kinderbetreuungseinrichtung, Tagesbetreuung oder Schule** sind ebenfalls geschützt, wenn sie vom HO aus angetreten werden oder wieder dorthin zu-rückführen (siehe IA, Seite 6 f).

## H) Haftung

§ 2 Abs 4 DHG lautet (Hervorhebung der wesentlichen Wörter durch den Autor): „Wird der Dienst-geberin oder dem Dienstgeber durch im **gemeinsamen Haushalt** mit der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer **lebende Personen** im Zusammenhang mit Arbeiten im HO ein **Schaden** zugefügt, so sind die Bestimmungen dieses Gesetzes **sinngemäß** anzuwenden.“

### 1. Dienstgeberhaftung

Grundsätzlich **haftet** der **DG** für **Schäden** am **DN-Eigentum**, die aufgrund der Arbeitsleistung ent- stehen. Diese DG-Haftung ist auch dann wirksam, wenn der DN bei seiner Tätigkeit im HO eigene private Mittel verwendet.

### 2. Dienstnehmerhaftung

Es gelten auch während der Arbeit im HO die **DHG-Haftungserleichterungen**, wenn der DN hierbei die vom DG zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel beschädigt.

Hat der DN seine **Aufsichtspflicht** gegenüber (unmündigen) Kindern und Haustieren **verletzt** und wurden dadurch **Schäden** an den im HO verwendeten, vom **DG bereitgestellten** digitalen Arbeits- mitteln oder abgespeicherten Arbeitsergebnissen (zB Bauplänen) verursacht, dann **galt** für diese Fälle **bereits bisher** das **DHG**.

Neu geregelt im HO-Paket ist, dass auch **Schäden** an vom **DG bereitgestellten** Arbeitsmitteln oder abgespeicherten Arbeitsergebnissen, die durch **haushaltsangehörige Personen** herbeigeführt wurden, ebenso vom **DHG erfasst** sind (siehe IA, Seite 6).

## I) Datenschutz

Grundsätzlich gelten im HO die **gleichen datenschutzrechtlichen Bestimmungen** wie in der betrieblichen Arbeitsstätte (insbesondere DSGVO und DSG).

Wir **empfehlen**, dass in der **HO-Vereinbarung** (Einzelvereinbarung oder BV) ua die folgenden datenschutzrechtlichen **Themen geregelt** werden (siehe IA, Seite 5):

- ✓ Festlegung der **datenschutzrechtlichen Verantwortung** des DN hinsichtlich Datenverarbeitung und **Datensicherheit** im HO, insbesondere wenn mit digitalen Arbeitsmitteln des DN gearbeitet wird (zB **Bildschirm zu sperren**, wenn der HO-Arbeitsplatz verlassen wird);
- ✓ Auflagen zur **sicheren Verwahrung von Zugangsdaten und Passwörtern** zu digitalen Geräten im HO;
- ✓ Vorgaben für die **sichere Verwahrung** des digitalen Gerätes sowie von **Datenträgern und Ausdrucken**;
- ✓ **sichere Speicherung** personenbezogener Daten ausschließlich auf **betrieblichen Servern**;
- ✓ **sichere Löschung** von personenbezogenen Daten auf den digitalen Geräten des DN;
- ✓ Verwendung von **externen Datenträgern** und deren Absicherung (zB **Verschlüsselung**);
- ✓ Hinweise auf die ebenso im HO geltende **Meldepflicht** für **Datenschutzverletzungen** (Data Breach) sowie die Haftung für Schäden durch Datenschutzverletzungen.<sup>4)</sup>

4) Siehe hierzu bereits *Jung/Zischka*, Home-Office birgt rechtliche Risiken, Die Presse 2020/11/04.



### Hinweis

Zusätzlich **empfehlen** wir ...

- a) **Datenschutzbeauftragte** einzusetzen;
- b) darauf zu achten, dass die **Antiviren-Software** der Geräte **regelmäßig aktualisiert** wird;
- c) die DN zu **schulen**, um ein verstärktes **Bewusstsein** für mögliche **Risiken** zu schaffen, die entstehen können, wenn „zu lasch“ mit der **datenschutzrechtlichen Verantwortung** umgegangen wird.

**Technische Schutzmaßnahmen** dürfen jedoch **nicht** so weit gehen, dass durch deren Einsatz **unverhältnismäßig** in das **Datenschutzrecht** der **DN eingegriffen** wird. Hierbei ist ein **Balanceakt** zwischen den **DG-Schutzinteressen** und den **DN-Datenschutzrechten** zu vollführen.

In organisatorischer Hinsicht sind **DN** in der HO-Vereinbarung (Einzelvereinbarung oder BV) **zu verpflichten**, dass sie die verständlichen und praktisch umsetzbaren **datenschutzrechtlichen Regelungen** sowie **Vorgaben** für das Arbeiten im HO **einhalten**.

Foto Sandra-Felicitas Matern



### Der Autor:

RA Dr. **Stefan Zischka** ist Partner und leitet den Fachbereich Arbeitsrecht bei Jank Weiler Operenyi Rechtsanwälte (JWO), dem österreichischen Mitglied des globalen Anwaltsnetzwerkes Deloitte Legal.

Er ist Vortragender und Fachautor mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeits- und Sozialrecht sowie Zivilprozessrecht.

🌐 [lesen.lexisnexis.at/autor/Zischka/Stefan](https://lesen.lexisnexis.at/autor/Zischka/Stefan)

Kostenlos für PVP-Abonnenten: Zusätzliche digitale Inhalte auf [pvp.lexisnexis.at](https://pvp.lexisnexis.at)