

Zeitschrift für

ARBEITS-**ZAS** UND SOZIALRECHT

Schriftleitung **Stefan Köck**

Redaktion **Helwig Aubauer, Susanne Auer-Mayer, Elisabeth Brameshuber,
Wolfgang Brodil, Rolf Gleißner, Harald Kaszanits,
Christoph Kietaihl, Thomas Neumann, Martin Risak**

Begründet von **Theodor Tomandl**

Mai 2020

03

153 – 200

Beiträge

COVID-19-Spezial

Entgeltfortzahlung nach § 1155 ABGB und COVID-19

Michael Friedrich ● 156

Home-Office in Zeiten von COVID-19

Elisabeth Bartmann und Philipp Ondrejka ● 163

Schwerpunktbeiträge

Familie und Arbeitsrecht

Die Bedeutung des familienrechtlichen Status im Arbeitsrecht

Wolfgang Mazal ● 170

Sozialstaat und Arbeitsvertrag *Harun Pačić* ● 179

Rechtsprechung kommentiert

Überwachungsrecht des Betriebsrats bei betrieblicher Übung

Michael Friedrich ● 187

Keine Anpassung für hohe Pensionen sachlich gerechtfertigt

Theodor Tomandl ● 192

ZAS-Tabelle

Aktuell: COVID-19-Maßnahmen im Arbeits- und SV-Recht

Tanja Schmadl ● 198

Home-Office in Zeiten von COVID-19

Überblick und aktuelle Fragen

Aufgrund der aktuellen Maßnahmen zur Einschränkung der Ausbreitung von COVID-19 machen sowohl viele Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber erstmals Erfahrungen mit Home-Office. Dieser Beitrag zeigt die wesentlichen dabei zu beachtenden arbeits- und sozialrechtlichen Aspekte auf. Im Fokus stehen die Einführung von Home-Office, Kostenersatzregelungen sowie der Arbeitsunfall im Home-Office; Letzteres bereits unter Beachtung der temporären Sonderregelung in § 175 ASVG.

Von Elisabeth Bartmann und Philipp Ondrejka

ZAS 2020/27

§ 175 ASVG;
§ 1014 ABGB

Home-Office;
COVID-19;
Arbeitsunfall

Inhaltsübersicht:

- A. Einleitung
- B. Grundlegende Fragen
 1. Allgemein zum Arbeitsort
 2. Lage der Arbeitszeit und Arbeitszeitaufzeichnung
 3. Anwendung des ASchG?
 4. Aufwandsersatz; Risikohaftung des AG; DHG
- C. Schwerpunktthemen
 1. Anordnung von Home-Office
 - a) Versetzung durch den AG
 - b) Home-Office-Anspruch der AN?
 - c) Versetzungsvorbehalte
 2. Kostenersatz für Betriebsmittel
 3. Arbeitsunfall im Home-Office
 - a) Bisherige Rechtslage
 - b) Neue Regelung
- D. Fazit

ken herausgegriffen, welche im Rahmen der COVID-19-Maßnahmen besonders praxisrelevant sind.

B. Grundlegende Fragen

1. Allgemein zum Arbeitsort

Der Arbeitsort steht in enger Verbindung mit der Arbeitspflicht von AN, da er definiert, wo die Arbeitsleistung konkret zu erbringen ist. Dieser Erfüllungsort richtet sich grds nach § 905 ABGB und wird in erster Linie durch eine ausdrückliche Vereinbarung definiert. Liegt eine solche nicht vor, bestimmt er sich aus der Natur und dem Zweck der Beschäftigung. Gerade in jenen Fällen, in denen nun (ausnahmsweise) Arbeit im Home-Office verrichtet werden soll, ist dies regelmäßig der Standort der Arbeitsstätte. Die Wohnungen der AN können daher sehr wohl Arbeitsorte sein, allerdings bedarf es hierfür in aller Regel einer hinreichend expliziten Vereinbarung.²⁾

2. Lage der Arbeitszeit und Arbeitszeitaufzeichnung

Wurde das Arbeiten im Home-Office wirksam vereinbart und gehen die AN ihrer Arbeitsverpflichtung in ihren Wohnungen nach, sind auch hier die einschlägigen Arbeitszeitbestimmungen zu beachten. Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie etwaige Arbeitspausen iSd § 2 Abs 1 Z 1 AZG sind jedoch beim Arbeiten zu Hause schwieriger zu definieren als an einer betrieblichen Arbeitsstätte. Abgestellt wird auf das Zur-Verfügung-Stehen für die Arbeitsleistung. Dies kann beispielsweise durch Kommunikation an die AG oder Ein- bzw Ausloggen in ein Firmennetzwerk signalisiert werden. Gehen mit dem Home-Office flexible Arbeitszeiten (insb Gleitzeit iSd § 4 b AZG) einher, fällt die Definition von Arbeitspausen schwer. Wird hierzu eine Vereinbarung abgeschlossen, empfiehlt es sich, wegen der besonderen Gegebenheiten des Arbeitens in der eigenen Wohnung klare Modalitäten in Bezug auf die Arbeitszeit bzw die Kommunikation von Beginn, Unterbrechung und Ende, jeweils unter Bedachtnahme auf die Grenzen

1) § 2 Z 4 letzter Satz Verordnung gemäß § 2 Z 1 des COVID-19-Maßnahmengesetzes idF BGBl II 2020/162.

2) Marhold/Friedrich, Österreichisches Arbeitsrecht⁹ (2016) 84; Risak, Home Office I – Arbeitsrecht, ZAS 2016/36 (204); ausführlich dazu sogleich C.1.

A. Einleitung

Bereits vor der aktuellen COVID-19-Krise und den damit verbundenen Maßnahmen wurde das Arbeiten im Home-Office in den letzten Jahren von AG und AN verstärkt genutzt. Insbesondere große Unternehmen, die auf offene Büroräumlichkeiten und eine Open-Desk-Policy setzen, machen immer öfter von dieser Möglichkeit Gebrauch.

Im Zusammenhang mit der aktuellen Situation zeigt sich eine neue Dimension dieser Thematik. Um die Verbreitung des COVID-19-Virus einzudämmen und so der Pandemie entgegenzuwirken, sollen alle Erwerbstätigen, für die eine solche Möglichkeit besteht, von zu Hause aus arbeiten.¹⁾ Dadurch wurde in den meisten Fällen eine kurzfristige Umstellung auf das Arbeiten im Home-Office notwendig, die sowohl für AG als auch für AN eine Herausforderung darstellen kann. Für viele handelt es sich hierbei um eine erstmalige Erfahrung. Damit verbunden sind rechtliche Probleme mit teils unklaren Antworten. Die folgenden Ausführungen geben einen Überblick über grundlegende Fragestellungen im Arbeitszeitrecht, über Arbeitnehmerschutzbestimmungen und die Dienstnehmerhaftung iZm dem Arbeiten im Home-Office. In weiterer Folge werden mit der Einführung von Home-Office, Kostenersatzregelungen und dem Arbeitsunfall drei Thematiken

des zwingenden Rechts und der guten Sitten,³⁾ vorzusehen.⁴⁾ Dies betrifft etwa Abgrenzungsfragen bei Arbeitspausen, wie beispielsweise kurze Unterbrechungen für private Telefonate oder Tätigkeiten im Haushalt. Aufgrund der genannten Problemstellungen in Bezug auf die Arbeitszeit sieht § 26 Abs 3 AZG für AN, die ihre Tätigkeit „überwiegend in ihrer Wohnung“⁵⁾ (also typischerweise wie aktuell häufig im Home-Office) ausüben, gelockerte Arbeitszeitaufzeichnungsverpflichtungen vor. Zu führen sind daher grds reine Saldoaufzeichnungen⁶⁾ über die Dauer der Tagesarbeitszeit. Davon abgesehen werden kann – nicht nur im Home-Office, sondern generell – gem § 26 Abs 5 a AZG, wenn eine fixe Arbeitszeiteinteilung schriftlich vereinbart ist. Liegt eine solche Vereinbarung vor, haben AG am Ende jeder Entgeltzahlungsperiode deren Einhaltung auf Verlangen des Arbeitsinspektorats zu bestätigen.⁷⁾ Sollte über die Arbeitszeitaufzeichnungen hinaus ein stärkeres Kontrollbedürfnis des Arbeitgebers bestehen, sind die für Kontrollmaßnahmen einschlägigen Vorgaben zu beachten, sodass allenfalls gem § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG der Abschluss einer BV oder gem § 10 AVRAG die Zustimmung jedes einzelnen AN erforderlich sein kann.⁸⁾

3. Anwendung des ASchG?

Die Bestimmungen des ASchG kommen im Home-Office grds nicht zur Anwendung. Eine Ausnahme stellen hier die Vorschriften über die Bildschirmarbeit und damit verbundene Arbeitsplätze gem § 67 f ASchG dar. Sofern vom AG Büromöbel, Computer, Bildschirme oder sonstige Arbeitsutensilien den AN zur Verfügung gestellt werden, müssen diese gem § 67 Abs 2 ASchG den ergonomischen Anforderungen und dem Stand der Technik entsprechen. Den AG treffen allerdings keine Pflichten hinsichtlich der von den AN selbst beigestellten Ausstattung.⁹⁾

4. Aufwandsersatz; Risikohaftung des AG; DHG

Werden private Mittel im Interesse des AG genutzt, kann es zudem zu Ansprüchen der AN gem § 1014 ABGB analog kommen.¹⁰⁾ Einerseits sind AN danach berechtigt, Ersatz für die Benützung der von ihnen beigestellten Betriebsmittel zu verlangen. Andererseits ist in diesem Zusammenhang auch die Risikohaftung des AG zu beachten, der für etwaige Schäden, die während der Erbringung der Arbeitsleistung an diesen beigestellten Betriebsmitteln entstehen, haftet.¹¹⁾

Auch die Haftungserleichterungen des DHG sind beim Home-Office einschlägig. Dadurch, dass die AN auch im Home-Office Arbeiten fremdnützig erbringen, trägt der AG aufgrund der Haftungserleichterungen des DHG einen Großteil des Risikos für Schäden, die ihm oder einem Dritten während der Erbringung der Dienstleistung entstehen.¹²⁾

C. Schwerpunktthemen

Drei Themen sind iZm dem COVID-19-Home-Office von besonderer Praxisrelevanz. Da dieses regelmäßig

nicht von langer Hand geplant werden konnte, stellt sich zunächst die Frage, ob Home-Office auch einseitig – zB im Zuge einer Versetzungsklausel – angeordnet bzw eingefordert werden kann. Oftmals wurden bzw werden AN in der aktuellen Situation auch keine entsprechenden Betriebsmittel vom AG für die Erbringung der Arbeitsleistung von zu Hause aus zur Verfügung gestellt, sodass sich die Frage nach dem Anspruch der AN auf Kostenersatz für diverse private Arbeitsmittel stellt, die sie im Home-Office verwenden. Schließlich bedarf die Neuregelung des Arbeitsunfalls im Home-Office in § 175 ASVG einer kritischen Betrachtung.

1. Anordnung von Home-Office

Soll aufgrund der diversen COVID-19-Maßnahmen rasch auf die Erbringung der Arbeitsleistung im Home-Office anstatt am sonst üblichen Arbeitsort umgestellt werden, stellt sich vor allem die Frage, inwiefern dies einseitig angeordnet werden kann und sohin arbeitsvertraglich gedeckt ist, oder ob es einer spezifischen Vereinbarung zwischen AG und AN bedarf.

Grundsätzlich beschreibt der im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitsort denjenigen Bereich, an dem die AN ihre Dienstleistungen zu erbringen haben.¹³⁾ Der Arbeitsort ist in Dienstverträgen meist eher weiter gefasst, um den AG eine gewisse Flexibilität in Standortfragen zu ermöglichen.¹⁴⁾ Will der AG von diesem vereinbarten Arbeitsort abweichen, wird von einer Versetzung gesprochen.

a) Versetzung durch den AG

Bei der Versetzung gilt es zwei Ebenen zu beachten: die arbeitsvertragliche sowie die betriebsverfassungsrechtliche. Auf beiden Ebenen müssen alle Voraussetzungen für eine Versetzung erfüllt werden, damit diese gültig ist.¹⁵⁾

Auf arbeitsvertraglicher Ebene kann eine Versetzung nur innerhalb der Grenzen des im zugrundeliegenden Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeitsorts vor-

3) Gerhartl, Arbeitsrechtliche Fragen beim Desk-Sharing und Home-Office, ASoK 2019, 362 (366f).

4) Risak, ZAS 2016/36 (207); Köck/Prasser, Checkliste: Home-Office-Vereinbarung, ZAS 2016/43 (246).

5) Das „Überwiegen“ wird von Pfeil als zeitliches Überwiegen definiert; abgestellt wird dabei auf die Summe der Arbeitszeit. Pfeil in Auer-Mayer/Felten/Pfeil, Kommentar zum Arbeitszeitgesetz⁴ § 26 Rz 10.

6) Zur Vereinbarkeit der Saldenaufzeichnung mit der Judikatur des EuGH in der Rs CCOO (C-55/18) s etwa Mazal, Neue Arbeitszeitaufzeichnung: Wahrheit statt Schönung, ecolex 2019, 656 (658); Niederfriniger, ArbeitszeitRL gebietet Arbeitszeitaufzeichnung, JAS 2019, 389 (406ff); Peschek/Herrmann-Riedler, (Keine) Auswirkungen der EuGH-Entscheidung zur Arbeitszeiterfassung für Österreich? ZAS 2020/6 (31f); Burger-Ehrhoffer/Glowacka, EuGH zur Arbeitszeiterfassung, ASoK 2019, 242 (245f).

7) Gerhartl, ASoK 2019, 362 (367); Risak, ZAS 2016/36 (208); Köck/Prasser, ZAS 2016/43 (247).

8) Köck/Prasser, ZAS 2016/43 (246f).

9) Risak, ZAS 2016/36 (209); Köck/Prasser, ZAS 2016/43 (247).

10) Zum Aufwandsersatz s ausführlich C.2.

11) Brodil, Home Office II – Haftung bei entgrenzter Arbeit, ZAS 2016/37 (214).

12) Brodil, ZAS 2016/37 (215).

13) Marhold/Friedrich, Arbeitsrecht³ 84.

14) Bzgl der Grenzen der Beschreibung des Arbeitsorts s ua Reissner in Reissner/Neumayr, Zeller Handbuch Arbeitsvertrags-Klauseln² Besonderer Teil, 15. Klausel Rz 1.

15) Man spricht hier von der sog Zwei-Ebenen-Theorie, diese ist in Lit und Rsp unbestritten; ua Födermayr in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG Kommentar § 101 Rz 7.

genommen werden. Der Vertrag ist aus Sicht der AN, trotz eines womöglich weit formulierten Arbeitsorts, gem §§ 914f ABGB wohl dahingehend auszulegen, dass die Wohnräume der AN gerade nicht umfasst sind.¹⁶⁾ Sobald die Versetzung also keine Deckung durch den Arbeitsvertrag erfährt, kann eine Änderung des Arbeitsorts nicht einseitig durch Weisung des AG bewirkt werden. Auch vorübergehende Arbeitsortänderungen, wie zB eine anlassbezogene Versetzung ins Home-Office, sind nur bei einem entsprechenden Vertragsinhalt oder entsprechender Verkehrssitte möglich.¹⁷⁾ Daher gilt, dass die Anordnung des AG an die AN, ihre Tätigkeiten während dieser Gesundheitskrise von zu Hause aus zu erledigen, grundsätzlich einer zusätzlichen Vereinbarung zwischen den Parteien bedarf, wenn diese nicht bereits im Arbeitsvertrag getroffen wurde.¹⁸⁾ Ein einseitiges Recht des AG zur Anordnung von Home-Office besteht daher in aller Regel nicht.¹⁹⁾

Auf betriebsverfassungsrechtlicher Ebene begründet § 101 ArbVG überdies Mitwirkungsrechte des BR. Diese bestehen sowohl im Falle einer direktorialen, also vom Vertrag gedeckten, als auch einer vertragsändernden Versetzung, sofern sie dauerhaft²⁰⁾ sind.²¹⁾ Der BR ist demnach grds zu informieren; verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen für die AN durch die Versetzung, bedarf diese überdies seiner Zustimmung.²²⁾

Praktisch bedeutend ist die Mitbestimmung lediglich im Falle einer direktorialen Versetzung, da andernfalls die Versetzung der AN konkret vereinbart wurde und dementsprechend auch deren Willen entspricht. Im Fall der direktorialen Versetzung stellt die Nicht-Zustimmung des BR allerdings den einzigen Schutzmechanismus für die AN dar.²³⁾ In Bezug auf die COVID-19-Krise ist jedoch davon auszugehen, dass in der Praxis der BR einer Versetzung ins Home-Office wohl schon alleine deshalb zustimmen wird, weil so die Gefahr einer Ansteckung minimiert werden kann. Solange damit nicht auch andere Maßnahmen, wie zB Entgeltkürzungen, einhergehen, entspricht dies wohl auch den überwiegenden Interessen der AN. Im Zweifel, und wenn der BR unsachlich trotz COVID-19 die Zustimmung verweigert, wäre diese in aller Regel gem § 101 Satz 3–4 ArbVG beim ASG zu erwirken.

b) Home-Office-Anspruch der AN?

Auch hier gilt, was bereits zur einzelvertraglichen Ebene bzgl einer AG-initiierten Versetzung besprochen wurde: Home-Office muss, soweit nicht bereits im Arbeitsvertrag eine einvernehmliche Regelung dahingehend besteht, zwischen den Vertragsparteien im Einzelfall vereinbart werden.²⁴⁾ Wenn die AN also einseitig ihre Arbeit im Home-Office aufnehmen, ohne dass darüber mit dem AG Einvernehmen besteht, stellt dies eine Verletzung der Dienstpflicht dar. Dies kann weitreichende arbeitsrechtliche Konsequenzen, bis hin zu einer Entlassung, nach sich ziehen.²⁵⁾ Inwieweit der AG einem Home-Office-Wunsch des AN angesichts von gewissen Infektionsrisiken im Betrieb aus der Fürsorgepflicht heraus zustimmen muss, wenn keine Gründe dagegen sprechen, ist nicht eindeutig zu klären.²⁶⁾

c) Versetzungsvorbehalte

Von praktischer Relevanz ist außerdem der Fall, bei dem ein Versetzungsvorbehalt bzw eine allgemeine Versetzungsklausel im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Fraglich ist, ob damit auch einseitig Home-Office angeordnet werden kann.

Durch solche Vorbehalte ist es dem AG möglich, AN durch Weisung zur Arbeit an anderen als den vereinbarten Arbeitsorten zu verpflichten.²⁷⁾ Er hat also die Möglichkeit, einseitig Veränderungen am Arbeitsvertrag vorzunehmen. Zu beachten ist dabei, dass dies nur im Rahmen der guten Sitten möglich ist.²⁸⁾ Solche Klauseln unterliegen außerdem einer allgemeinen Inhalts- und Ausübungskontrolle, weshalb zu weitgehende einseitige Befugnisse ausgeschlossen sind.²⁹⁾

Eine allgemein gültige Aussage, inwieweit die Umstellung auf Home-Office von einer einseitigen allgemeinen Versetzungsklausel umfasst ist, lässt sich kaum treffen. Hier ist stark auf die jeweilige Formulierung abzustellen. Soll dies der Fall sein, müsste aufgrund der allgemeinen Vertragsauslegungsregeln gem §§ 914f ABGB für die AN erkennbar sein, dass der AG mit einem Versetzungsvorbehalt auch Home-Office mitvereinbaren wollte. Es sprechen wohl gute Gründe dafür, dass bei einer allgemeinen Versetzungsklausel die AN als Erklärungsempfänger davon ausgehen werden, dass eine Versetzung zumeist an einen Ort aus der Sphäre des AG vorgenommen wird, was somit grds Home-Office ausschließt. Demnach ist Home-Office auch dann nicht automatisch von einer allgemeinen Versetzungsklausel umfasst, wenn im Arbeitsvertrag als Dienstort „Wien“ vereinbart wurde und der/die entsprechende AN tatsächlich auch in Wien wohnt. Überdies stellt sich die Frage, ob es nicht is der vorab angesprochenen Inhalts- und Ausübungskontrolle zu weit ginge, wenn der AG die AN aufgrund einer allgemeinen Versetzungsklausel verpflichten könnte, private Mittel, wie einen Arbeitsraum oder die nötige technische Einrichtung, in ihrer eigenen Wohnung zur Verfügung zu stellen, ohne dass dies ausdrücklich vereinbart wurde. Aufgrund dessen ist eine generelle Anordnungsbefugnis von Home-Office bei Bestehen

16) Näher, auch in Bezug auf eine Versetzungsklausel, s sogleich unter C.1.c).

17) *Kietabl/Rebhahn* in *Neumayr/Reissner*, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht³ § 1153 ABGB Rz 25.

18) *Marhold/Friedrich*, Arbeitsrecht³ 86.

19) *Jung/Zischka*, Home-Office birgt rechtliche Risiken, Die Presse vom 11. 4. 2020.

20) Dauerhaft iSd § 101 Satz 2 ArbVG ist eine Versetzung, die voraussichtlich 13 Wochen oder länger andauert.

21) *Schrank* in *Tomandl*, Arbeitsverfassungsgesetz (13. Lfg) § 101 Rz 3.

22) *Schrank* in *Tomandl*, ArbVG § 101 Rz 3.

23) *Schrank* in *Tomandl*, ArbVG § 101 Rz 7.

24) *Köck/Prasser*, ZAS 2016/43 (246).

25) Dazu aktuell *Stupar*, Arbeitsrechtliche und gesundheitliche Fragen und Antworten zum Thema „Coronavirus“, ARD 6689/5/2020 (4).

26) Nach *Bremm/Mayr* drängt die Fürsorgepflicht des AG eher in die Richtung, Arbeiten im Home-Office zu ermöglichen; *Bremm/Mayr* in *Resch*, Corona-HB^{1.00} Kap 7 Rz 3.

27) *Reissner* in *Reissner/Neumayr*, Zeller Handbuch Arbeitsvertragsklauseln² 15. Klausel Rz 36.

28) *Mair* in *Reissner/Neumayr*, Zeller Handbuch Arbeitsvertragsklauseln² Besonderer Teil, 46. Klausel Rz 21.

29) *Reissner* in *Reissner/Neumayr*, Zeller Handbuch Arbeitsvertragsklauseln² 15. Klausel Rz 36.

einer „bloß“ allgemeinen Versetzungsklausel wohl kritisch zu sehen; der Einzelfall ist aber stets zu beachten.

2. Kostenersatz für Betriebsmittel

Von praktischem Interesse ist in der aktuellen Situation vor allem, inwieweit die AN erforderliche Arbeitsmittel im Home-Office bereitstellen müssen und ob bzw. in welcher Höhe diesbezüglich Kostenersatz vom AG zu leisten ist, wenn AN eigene Betriebsmittel im Interesse des AG verwenden. Solche Fragen stellen sich vor allem aufgrund der aktuellen Ereignisse rund um COVID-19, da viele AG relativ kurzfristig auf Home-Office umstellen mussten. Dadurch blieb keine Zeit, dass AG die benötigte Infrastruktur und Gerätschaften im Home-Office der AN einrichten konnten. Oft werden nun private Laptops und andere Geräte für betriebliche Zwecke genutzt.

Bei einem Arbeitsvertrag gilt im Regelfall, dass der AG die für die Arbeitsleistung erforderlichen Mittel bereitzustellen hat.³⁰⁾ Das lässt sich unter anderem daraus ableiten, dass AN gem § 1151 Abs 1 ABGB lediglich zur „Dienstleistung für einen anderen“ verpflichtet sind, also ihre Dienste zur Verfügung stellen, jedoch nicht die dafür erforderlichen Güter beizubringen haben.³¹⁾ Wird also ein privater Laptop, Wohnraum oder PKW für betriebliche Interessen genutzt, gebührt den AN dafür Kostenersatz.³²⁾ Weiters hat im Falle einer Reparatur oder von Betriebs- bzw. Neuanschaffungskosten grundsätzlich der AG dafür aufzukommen, sofern der „notwendige und nützliche“ Kostenaufwand im ursächlichen Zusammenhang mit der Ausübung der Arbeitsverpflichtung steht.³³⁾ Darunter wird wohl auch die Anschaffung eines schnelleren Internettarifs subsumiert werden können, der derzeit aufgrund der vermehrt via Videokonferenzen abgehaltenen Meetings für das Arbeiten im Home-Office unabkömmlich scheint.

Grundlage für den Anspruch auf Kostenersatz stellt die analoge Anwendung von § 1014 ABGB dar.³⁴⁾ Da dieser gem hL allerdings dispositiv ist, kann hiervon vertraglich abgewichen werden.³⁵⁾ Es empfiehlt sich somit, eine Vereinbarung zwischen AG und AN bezüglich des zu leistenden Kostenersatzes abzuschließen – sollte diese noch nicht bestehen, kann damit zumindest für die Zukunft Klarheit geschaffen werden. Das ist vor allem deshalb ratsam, weil sich eine Berechnung der womöglich sogar noch anteiligen Kosten einer Benützung der sowohl privat als auch betrieblich genutzten Arbeitsmittel, wie etwa eines Smartphones, nachträglich als schwierig erweisen dürfte. Hier kann durch die Pauschalierung des Aufwendersatzes mit einer dementsprechenden Vereinbarung Abhilfe geschaffen werden.³⁶⁾ Eine solche pauschale Abgeltung kann beispielsweise im Gehalt abgebildet werden. Wird allerdings ein Teil des Entgelts der Kostentragung zugeordnet, darf dies nicht zu einer Unterschreitung des kolly Mindestentgelts der AN führen. Somit sind solche Vereinbarungen nur bei Überzahlung möglich.³⁷⁾ Weiters darf durch solche Vereinbarungen der AG sein unternehmerisches Risiko nicht auf die AN abwälzen. Dies passiert in der Regel dann, wenn AN Kosten für Betriebsmittel übernehmen, deren Einsatz hauptsächlich durch den AG vorgegeben wird.

3. Arbeitsunfall im Home-Office

Erbringen AN ihre Arbeitsleistung im Home-Office, stellt sich auf SV-rechtlicher Ebene die Frage, ob und welche Unfälle in einem solchen Fall als Arbeitsunfälle zu qualifizieren sind. Die Relevanz der Thematik zeigt sich in der Unfallstatistik. Die eigenen vier Wände sind demnach der Ort, an dem sich die häufigsten Unfälle ereignen.³⁸⁾ Im Zuge der Maßnahmen zur Einschränkung der Ausbreitung von COVID-19 sollen berufliche Tätigkeiten vorzugsweise außerhalb der Arbeitsstätte erfolgen, sofern eine solche Möglichkeit besteht und darüber Einvernehmen zwischen AG und AN herrscht.³⁹⁾ Ob AN auch im Home-Office unfallversichert sind, war bisher nicht explizit gesetzlich geregelt. Durch BGBl I 2020/23 wurde nun § 175 ASVG (befristet für die Dauer von Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 nach dem COVID-19-Maßnahmegesetz) um zwei Absätze ergänzt, die auch im Home-Office explizit einen UV-Schutz vorsehen.

a) Bisherige Rechtslage

Die Definition des Arbeitsunfalls findet sich in §§ 175 f ASVG. Diese Bestimmungen sehen einerseits eine Generalklausel vor und normieren andererseits konkrete Tatbestände, welche als Arbeitsunfälle zu verstehen sind bzw. diesen gleichgestellt werden. Die Generalklausel des § 175 Abs 1 ASVG definiert Arbeitsunfälle als „Unfälle, die sich im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung ereignen“.⁴⁰⁾ Das in dieser Norm beschriebene Erfordernis eines Zusammenhangs zwischen Unfall und Beschäftigung gilt für alle Beschäftigungsarten, die nach dem ASVG UV-pflichtig sind. Darunter fallen neben DN auch freie DN und selbständig Erwerbstätige.⁴¹⁾

Damit nach dieser Bestimmung der Schutzbereich der UV eröffnet ist, muss daher in einem ersten Schritt ein Unfall vorliegen. Eine Legaldefinition des Begriffs „Unfall“ ist dem ASVG nicht zu entnehmen. Lehre und Rsp interpretieren diesen als ein Ereignis, welches einerseits zeitlich begrenzt ist und andererseits zu einer Körperschädigung geführt hat. Der Begriff wird daher

30) *Rebhahn* in *Neumayr/Reissner*, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht³ § 1151 ABGB Rz 114.

31) *Risak*, ZAS 2016/36 (206).

32) *Köck/Prasser*, ZAS 2016/43 (247).

33) *Knallnig-Prainsack/Ghahramani-Hofer* in *Reissner/Neumayr*, Zeller Handbuch Arbeitsvertrags-Klauseln² Besonderer Teil, 32. Klausel Rz 13 ff.

34) *Köck/Prasser*, ZAS 2016/43 (247); *Risak*, ZAS 2016/36 (206).

35) *Windisch-Graetz* in *Neumayr/Reissner*, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht³ § 1014 ABGB Rz 18 f.

36) *Knallnig-Prainsack/Ghahramani-Hofer* in *Reissner/Neumayr*, Zeller Handbuch Arbeitsvertrags-Klauseln² 32. Klausel Rz 23; *Risak*, ZAS 2016/36 (206 f).

37) *Knallnig-Prainsack/Ghahramani-Hofer* in *Reissner/Neumayr*, Zeller Handbuch Arbeitsvertrags-Klauseln² 32. Klausel Rz 23; *Risak*, ZAS 2016/36 (207).

38) www.kfv.at/unfallbilanz-2018/ (Stand 14. 4. 2020).

39) § 2 Z 4 letzter Satz Verordnung gemäß § 2 Z 1 COVID-19-Maßnahmegesetz idF BGBl II 2020/162.

40) *Pfeil*, Österreichisches Sozialrecht¹² (2018) 66; *Brodil*, Neue Arbeitsformen und Unfallversicherung, ZAS 2019/3 (12).

41) *Müller* in *Mosler/Müller/Pfeil*, Der SV-Komm § 175 ASVG Rz 1; *Brodil*, ZAS 2019/3 (12).

weit ausgelegt.⁴²⁾ Der Schädigung des Körpers bzw der Gesundheit kommt hierbei wesentliche Bedeutung zu. Liegt eine solche nicht vor, greift die gesetzliche UV nicht.⁴³⁾ Entsteht durch das Unfallereignis nur ein Sachschaden, liegt demnach kein Arbeitsunfall vor.⁴⁴⁾

In einem zweiten Schritt ist der in Bezug auf § 175 Abs 1 ASVG entwickelte Begriff des „inneren Zusammenhanges“ zwischen dem Unfallereignis und der versicherten Tätigkeit zu prüfen.⁴⁵⁾ Dies ist in einer Gesamtbetrachtung aller Umstände im Einzelfall vorzunehmen. Die zeitlichen und örtlichen Komponenten entfalten hierbei Indizwirkung. Ein kumulatives Vorliegen der drei genannten Zusammenhänge (örtlich, zeitlich und ursächlich) ist nicht erforderlich.⁴⁶⁾ Bei dieser Gesamtbetrachtung wird überprüft, ob nach Einbeziehung aller wesentlichen Punkte das unfallbringende Verhalten dem Schutzbereich der gesetzlichen Unfallversicherung oder der Privatsphäre des Versicherten zuzurechnen ist.⁴⁷⁾ Durch die UV geschützt ist jedenfalls das Verhalten von versicherten Personen, welches als Ausübung der Erwerbstätigkeit erfasst werden kann. Es stellt sich somit die Frage, ob man mit der Handlung objektiv den Zweck der geschützten Erwerbstätigkeit verfolgt und sie subjektiv in dieser Absicht vornimmt. Liegt diese sogenannte objektive und subjektive Handlungstendenz vor, ist die Handlung vom Schutzbereich umfasst.⁴⁸⁾

Zusätzlich zu der in § 175 Abs 1 ASVG beschriebenen Generalklausel werden in den § 175 Abs 2–5 und § 176 ASVG konkrete Tatbestände normiert bzw Arbeitsunfällen gleichgestellt. So fallen beispielsweise bestimmte Wegunfälle ebenfalls unter den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz. Die einzelnen Bereiche weisen teilweise eine stärkere sowie teilweise eine schwächere Ausprägung des inneren Zusammenhangs mit der geschützten Erwerbstätigkeit auf. Die in § 175 Abs 2 normierten Tatbestände können in diesem Zusammenhang daher in der Gesamtbetrachtung nach Abs 1 Anhaltspunkte für die Zurechnungskriterien bieten.⁴⁹⁾

Als Arbeitsort von DN ist im Regelfall eine der Betriebsstätten des DG vereinbart. In einem solchen Fall ist der Zusammenhang zwischen Unfallereignis und versicherter Tätigkeit einfacher zu ziehen, als wenn DN im Home-Office tätig werden. Grundsätzlich kann auch beim Arbeiten in der eigenen Wohnung der in der Generalklausel des § 175 Abs 1 ASVG beschriebene Schutzbereich der UV gegeben sein. Hier verfließen jedoch die Grenzen zwischen diesem Schutzbereich und dem privaten Bereich. Der technologische Fortschritt ermöglicht das Arbeiten an unterschiedlichen Orten. So ist man auch innerhalb der Wohnung durch WLAN-Verbindungen an keinen konkreten Arbeitsplatz gebunden. Dies ist gerade in der derzeitigen Situation besonders relevant. Durch die COVID-19-Maßnahmen mussten AN oftmals kurzfristig Arbeitsplätze zu Hause einrichten. Nicht in allen Fällen wird hierfür ein eigenes Arbeitszimmer zur Verfügung stehen. Gearbeitet wird im Schlaf- oder Kinderzimmer oder am Esstisch. Kommt es zu einem Unfall, stellt sich die Frage nach der Zurechnung des Schadens. Die UV lässt eine Schadensteilung nicht zu. Der Schaden ist somit entweder dem Schutzbereich oder dem nicht ge-

schützten privaten Bereich zuzuordnen. Insbesondere in der Lehre wird auch hier die Theorie bzw Formel der wesentlichen Bedingung herangezogen. Anhand dieser wird überprüft, ob die unter den Schutzbereich der UV subsumierte Tätigkeit neben einer weiteren privaten Tätigkeit dennoch wesentlich für die Schädigung der Person war. Ist dies der Fall, unterliegt der Sachverhalt der UV.⁵⁰⁾ Ein Arbeitsunfall kann sich somit auch in einem vorwiegend privat genutzten Raum ereignen. Die Abgrenzung im Einzelfall ist jedoch schwieriger zu ziehen als bei Räumen, die vorwiegend für die versicherte Tätigkeit genutzt werden; bei Letzteren ist bereits per se eine Nähe zum Schutzbereich gegeben.⁵¹⁾

Im Ergebnis bedeutet dies, dass ein Arbeitsunfall vorliegt, wenn die Ursache für den Unfall der betrieblichen Sphäre zuzurechnen ist; dies kann grundsätzlich auch in vorwiegend privat genutzten Räumen der Fall sein. Verwirklicht sich hingegen die allgemeine oder besondere Haushaltsgefahr, ist dies nach *Brodil* in Bezug auf die UV nicht zu berücksichtigen.⁵²⁾

Als Arbeitsunfall im Zusammenhang mit Bürotätigkeiten, welche im Home-Office erledigt werden können, kommen unter anderem Stürze oder Stolpern über herumliegende Gegenstände in Betracht. Erfolgt der Sturz in einem überwiegend privat genutzten Raum, liegt jedoch idR die Verwirklichung der oben beschriebenen Haushaltsgefahr und somit kein Schutz durch die UV vor. Stolpert man beispielsweise über herumliegendes Spielzeug im Wohnzimmer und verletzt sich dabei, liegt idR kein Arbeitsunfall vor.⁵³⁾ Erfolgt der Sturz jedoch aus der Ablenkung, die durch das Entgegennehmen eines betrieblichen Anrufs erfolgte, liegt ein Arbeitsunfall vor.⁵⁴⁾

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass nach bisheriger Rechtslage zwar der Arbeitsunfall im Home-Office nicht explizit gesetzlich geregelt war, unter Heranziehung der allgemeinen Regelung aber sehr wohl auch Unfälle im Home-Office, die sich nicht in überwiegend betrieblich genutzten Räumen ereignet haben, der betrieblichen Sphäre zugerechnet werden konnten. Klar ist, dass eine allgemein gültige Aussage, wann ein Arbeitsunfall im Home-Office vorliegt, schwierig zu treffen ist. Jedes Unfallereignis bedarf daher einer Einzelfallbetrachtung, in welche die Gesamtumstände miteinzubeziehen sind. →

42) *Tarmann-Prentner* in *Sonntag*, Allgemeines Sozialversicherungsrecht Jahreskommentar¹⁰ (2019) § 175 Rz 2; *RIS-Justiz* RS0084348.

43) *Müller* in *Mosler/Müller/Pfeil*, Der SV-Komm § 175 ASVG Rz 2.

44) *Müller* in *Mosler/Müller/Pfeil*, Der SV-Komm Vor § 174–177 ASVG Rz 12.

45) *Müller* in *Mosler/Müller/Pfeil*, Der SV-Komm Vor § 174–177 ASVG Rz 19.

46) *Tarmann-Prentner* in *Sonntag*, ASVG Jahreskommentar¹⁰ § 175 Rz 11; *Risak*, Arbeitsunfall im Homeoffice: Alles neu durch das 3. COVID-19-Gesetz? *CuRe* 2020/29; *Brodil*, *ZAS* 2019/3 (13).

47) *RIS-Justiz* RS0084490.

48) *Müller* in *Mosler/Müller/Pfeil*, Der SV-Komm Vor § 174–177 ASVG Rz 29; *Brodil*, *ZAS* 2019/3 (13).

49) *Müller* in *Mosler/Müller/Pfeil*, Der SV-Komm § 175 ASVG Rz 4; *Brodil*, *ZAS* 2019/3 (13); *Pfeil*, *Sozialrecht*¹² 66.

50) *Brodil*, *ZAS* 2019/3 (13 ff).

51) *Brodil*, *ZAS* 2019/3 (15).

52) *Brodil*, *ZAS* 2019/3 (15); s auch *Risak*, *CuRe* 2020/29.

53) *Risak*, *CuRe* 2020/29; *Brodil*, *ZAS* 2019/3 (15).

54) *Risak*, *CuRe* 2020/29.

b) Neue Regelung

Mit dem 3. COVID-19-Gesetz, welches am 4. 4. 2020 im BGBl kundgemacht wurde, ist nun eine explizite Sonderregelung für Arbeitsunfälle im Home-Office getroffen worden.⁵⁵⁾ Demnach sind nach § 175 Abs 1 a ASVG für die Dauer der Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 nach dem COVID-19-Maßnahmengesetz BGBl I 2020/12 auch jene Unfälle als Arbeitsunfälle zu verstehen, die sich im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung am Aufenthaltsort der versicherten Person ereignen. Im folgenden Abs 1 b wird weiters der Aufenthaltsort der versicherten Person für den Anwendungsbereich des ASVG als Arbeitsstätte definiert. In beiden Absätzen wird dem „Aufenthaltsort der versicherten Person“ die Bezeichnung „(Homeoffice)“ in Klammern beigelegt.

Bereits der Wortlaut des Abs 1 a zeigt eine erste Begrenzung der Neuregelung auf. Sie gilt demnach nur für die Dauer der im COVID-19-Maßnahmengesetz BGBl I 2020/12 getroffenen Maßnahmen. Sobald die Pandemie so weit bekämpft ist, dass die Maßnahmen aufgehoben werden, ist die Neuregelung nicht mehr relevant. Ob auch Abs 1 b von dieser Begrenzung umfasst ist, kann aus dem Wortlaut nicht erschlossen werden. *Risak* geht hierbei von einem untrennbaren Zusammenhang der beiden Bestimmungen aus, wonach auch Abs 1 b mit der Aufhebung der Maßnahmen nicht mehr anwendbar ist.⁵⁶⁾

Der ebenfalls neu eingefügte § 734 ASVG legt zusätzlich dazu eine Rückwirkung sowie eine explizite Frist für das automatische Außerkrafttreten der beiden Absätze fest: Sie treten rückwirkend mit 11. 3. 2020 in Kraft und jedenfalls mit Ablauf des 31. 12. 2020 außer Kraft. Damit ist klar, dass der Gesetzgeber eine zeitlich begrenzte Lösung der Thematik rund um den Arbeitsunfall im Home-Office getroffen hat. Die neu getroffene Regelung sowie deren zeitliche Begrenzung lassen jedoch einige Fragen offen.

Wie bereits oben ausgeführt, gab es bereits nach bisheriger Rechtslage Fallkonstellationen, wonach sich auch im Home-Office ein Arbeitsunfall ereignen konnte. Der Wortlaut des neu eingeführten Abs 1 a enthält im Vergleich zur Generalklausel auf den ersten Blick diesbezüglich keine großen Neuerungen. Abgestellt wird auch hierbei auf den zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit. Daher ist auf den ersten Blick nicht sofort ersichtlich, welche Besonderheiten nun in Bezug auf Arbeitsunfälle im Home-Office im Zeitraum der COVID-19-Maßnahmen zu beachten sind.

Die Begründung des Initiativantrags⁵⁷⁾ legt nahe, dass die Neuregelung keine strenge Abgrenzung zwischen überwiegend betrieblich oder privat genutzten Räumen vornimmt. Unklar bleibt, ob dadurch suggeriert werden soll, dass bisher eine solche strenge Abgrenzung getroffen werden sollte bzw wurde und somit nur Unfallereignisse, die sich im überwiegend betrieblich genutzten Teil der Wohnung ereignen haben, als Arbeitsunfälle qualifiziert werden konnten. Mit dem oben dargelegten Meinungsstand stimmt dies jedoch nicht überein. In weiterer Folge stellt sich demnach

die Frage, ob nun nach dem Außerkrafttreten der neuen Bestimmungen dieser Ansicht zu folgen ist, wonach eine strenge Abgrenzung zwischen Unfällen im überwiegend betrieblich genutzten Teil der Wohnung und privat genutzten Räumen vorzunehmen ist.

Risak sieht die Begründung des Initiativantrags für die Auslegung der Bestimmung als unbeachtlich an. Die Rsp habe bisher in Abgrenzungsfragen eine adäquate Risikoordnung getroffen, sodass schon bisher keine unzumutbaren strengen Abgrenzungen vorzunehmen waren. Die Begründung geht daher seiner Ansicht nach von einer rechtlich unrichtigen Prämisse aus.⁵⁸⁾ Dem ist unserer Ansicht nach zu folgen: Abgrenzungsfragen lassen sich durch die Theorie der wesentlichen Bedingung lösen. So konnten bereits bisher Unfallereignisse, die sich in Räumen vorwiegend privater Nutzung ereigneten, als Arbeitsunfall qualifiziert werden. Auch nach dem Außerkrafttreten der neuen Bestimmungen mit (voraussichtlich) Ende des Jahres 2020 ist daher eine solche Abwägung zu treffen und die Möglichkeit des UV-Schutzes im Home-Office auch außerhalb überwiegend betrieblich genutzter Bereiche besteht insofern weiter.

Die Begründung im Initiativantrag lässt jedoch erkennen, dass die neuen Bestimmungen weiter gehen sollen, als dies bisher der Fall war. Überwiegend privat genutzte Räume, welche nun auch für betriebliche Zwecke genutzt werden, sollen jenen Räumen gleichgestellt werden, die überwiegend betrieblich genutzt werden.⁵⁹⁾ Der Aufenthaltsort der versicherten Person wird durch das Gesetz als Arbeitsstätte deklariert. Hierdurch wurde auf die bereits skizzierte Problemstellung iZm den aktuellen Maßnahmen reagiert, wonach sich viele Personen kurzfristig damit konfrontiert sahen bzw sehen, im Home-Office zu arbeiten, obwohl beispielsweise kein eigenes Arbeitszimmer zur Verfügung steht. Damit könnten *Risak* zufolge jegliche Unfälle, die sich während der Arbeitszeit ereignen, und damit auch jene, die im Zusammenhang mit der Verwirklichung der Haushaltsgefahr stehen, als Arbeitsunfälle qualifiziert werden.⁶⁰⁾ Da hier gerade nicht von einer falschen Prämisse ausgegangen wird, sondern vielmehr auf die besonderen Gegebenheiten der aktuellen Situation reagiert wird, ist dieser Ansicht uE im Ergebnis zu folgen, denn die Begründung des Initiativantrags legt einen weiten Anwendungsbereich des Arbeitsunfalls im Home-Office nahe. Dadurch eröffnet sich jedoch ein Missbrauchspotenzial, welches nicht außer Acht zu lassen ist. Um diesem entgegenzuwirken, müsste in der Praxis wohl – wie bisher – auf den Einzelfall abgestellt werden.

Durch die in Abs 1 b getroffene Definition des Aufenthaltsorts der versicherten Person als Arbeitsstätte ist eine Gleichstellung mit jenen Arbeitsstätten erfolgt, die vom DG zur Verfügung gestellt werden. Aus den Begründungen des Initiativantrags geht hervor, dass daher auch diverse Wegunfälle (zB Arztwege) oder Unfallereignisse im Zusammenhang mit der Befriedi-

55) 3. COVID-19-Gesetz BGBl I 2020/23.

56) *Risak*, CuRe 2020/29.

57) IA 402/A 27. GP.

58) *Risak*, CuRe 2020/29.

59) IA 402/A 27. GP.

60) *Risak*, CuRe 2020/29.

gung lebensnotwendiger Bedürfnisse (zB WC-Besuch oder Essen), die sich während der Arbeitszeit in den gesetzlich, kollektivvertraglich oder betrieblichen Arbeitspausen ereignen, umfasst werden sollen.⁶¹⁾

Die neuen Regelungen bieten damit grds einen breiteren Anwendungsbereich als die alte Rechtslage. Schon bisher konnten Unfälle, die sich in nicht überwiegend betrieblich genutzten Räumen ereignet haben, unter Heranziehung der beschriebenen Theorien unter den Schutzbereich der Arbeitsunfälle subsumiert werden. Eine allgemein gültige Aussage, wann ein Arbeitsunfall im Home-Office vorliegt, war dabei jedoch schwer zu treffen. Damit hatten AN, die im Home-Office arbeiteten, keine Gewissheit über einen allfälligen UV-Schutz. Die explizite gesetzliche Neuregelung des Arbeitsunfalls ist uE damit grds zu befürworten.

Nach dem Außerkrafttreten der Bestimmung ist der Schutzbereich der UV im Home-Office uE wieder gem der bisherigen Rechtslage zu ermitteln. Damit kehrt man jedoch auch wieder zur Unsicherheit betreffend den UV-Schutz im Home-Office zurück. Verstärkt wird diese durch das oben beschriebene, von einer unrichtigen Prämisse ausgehende Verständnis der Initiator*innen in der Begründung des Initiativantrags bezüglich der Abgrenzung zwischen betrieblich genutzten und privaten Räumen.

Der Bedarf nach einer präzisen Regelung und der damit verbundenen Sicherheit bzgl des UV-Schutzes wird uE aber auch weiterhin bestehen bleiben, da aufgrund der oft positiven Erfahrungen der Unternehmen auch zukünftig wohl vermehrt auf diese Arbeitsform gesetzt werden wird. Neben den räumlichen Aspekten, wonach auch privat genutzte Wohnbereiche als Arbeitsstätten angesehen werden können, wäre hierbei auch auf die besonderen Gegebenheiten des Arbeitens im eigenen Haushalt Bedacht zu nehmen.

D. Fazit

Das Arbeiten im Home-Office berührt unterschiedliche Themenbereiche und rechtliche Schwerpunkte. So ist meist eine Vereinbarung zwischen AN und AG notwendig, vor allem aber ratsam, um das Arbeiten in der eigenen Wohnung zu ermöglichen.⁶²⁾ Hinsichtlich der Arbeitszeitaufzeichnungspflicht ist idR eine Saldenaufzeichnung vorzunehmen. Dennoch empfiehlt

sich eine präzise Vereinbarung, wie das Zur-Verfügung-Stehen zur Arbeitsleistung vermittelt werden soll und wann eine Unterbrechung der Arbeit als Arbeitspause zu verstehen ist.

Das ASchG ist grundsätzlich nicht anwendbar. Ausnahmen ergeben sich aber, wenn Betriebsmittel vom AG zur Verfügung gestellt werden. Im Gegensatz dazu kommen das DHG und dessen Haftungserleichterungen im Home-Office zur Anwendung. Der AG trägt somit weiterhin den Großteil des Risikos für Schäden, die ihm oder einem Dritten während der Erbringung der Dienstleistung entstehen.

Ein Anspruch auf Home-Office besteht sowohl für AN als auch für AG außerhalb einer Vereinbarung grundsätzlich nicht. Sofern eine Versetzung ins Home-Office zulässig ist, gilt es, die Mitwirkungsrechte des BR gem § 101 ArbVG zu beachten. Durch eine allgemeine Versetzungsklausel kann weiters Home-Office wohl nicht einseitig angeordnet werden.

Betriebsmittel, die zum Arbeiten im Home-Office nötig sind, hat grundsätzlich der AG bereitzustellen. Werden sie allerdings von den AN zur Verfügung gestellt, gebührt diesen Kostenersatz gem § 1014 ABGB. Dieser Kostenersatz des AG kann allerdings mittels Vereinbarung und unter Wahrung bestimmter Grenzen abbedungen werden.

Schon vor dem 3. COVID-19-Gesetz bestand die Möglichkeit, einen Unfall im Home-Office als Arbeitsunfall zu qualifizieren. Abgrenzungsfragen wurden mit der Theorie der wesentlichen Bedingung gelöst. Die nun vom Gesetzgeber getroffene Regelung nennt erstmals explizit die Fallkonstellation eines Arbeitsunfalls im Home-Office und definiert dabei den gewöhnlichen Aufenthaltsort als Arbeitsstätte. Die Begründung des Initiativantrags deutet auf einen breiteren Anwendungsbereich als nach der bisherigen Rechtslage hin. Dieser ist jedoch auf die Dauer der Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 beschränkt. Die Bestimmung gilt rückwirkend ab dem 11. 3. 2020 und tritt (nach derzeitigem Stand) mit dem Ablauf des 31. 12. 2020 wieder außer Kraft.

61) IA 402/A 27. GP; s dazu ausführlich *Risak*, CuRe 2020/29.

62) Bzgl der zu beachtenden Inhalte solcher Vereinbarungen s ausführlich *Köck/Prasser*, ZAS 2016/43.

→ In Kürze

- Es empfiehlt sich, eine Home-Office-Vereinbarung abzuschließen, um strittige Punkte auszuräumen.
- Die einschlägigen Arbeitszeitbestimmungen sind auch im Home-Office zu beachten. Die Arbeitszeitaufzeichnung hat dabei grds als Saldenaufzeichnung zu erfolgen.
- Das DHG bleibt auch im Home-Office anwendbar.
- Das ASchG ist im Home-Office idR nicht anwendbar.
- Home-Office kann grundsätzlich nicht einseitig angeordnet werden.
- Für von den AN bereitgestellte Arbeitsmittel besteht grds ein Anspruch auf Aufwandsersatz.
- Bereits vor dem Inkrafttreten des 3. COVID-19-Gesetzes waren Fallkonstellationen denkbar, in denen Unfälle, die sich im Home-Office in überwiegend privat genutzten Räumlichkeiten ereignet haben, unter den Schutzbereich der Unfallversicherung subsumiert werden konnten.

- Die neue zeitlich begrenzte Regelung der UV im Home-Office lässt einen Interpretationsspielraum offen, welcher zu einem breiteren Umfang des Schutzbereichs führen kann.

→ Zum Thema

Über die Autoren:

Elisabeth Bartmann, LL. M. (WU), ist Universitätsassistentin am Institut für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Wien.
Kontaktadresse: Schenkenstraße 8–10, 1010 Wien.
Tel: +43 (0)1 4277-356 33,
E-Mail: elisabeth.bartmann@univie.ac.at

Philipp Ondrejka, LL. M. (WU), ist Universitätsassistent am Institut für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Wien.
Kontaktadresse: Schenkenstraße 8–10, 1010 Wien.
Tel: +43 (0)1 4277-356 31,
E-Mail: philipp.ondrejka@univie.ac.at

