

# DAS HOME-OFFICE-GESETZ

Das **Home-Office Gesetz** (BGBl I 2021/61) ist mit 1.4.2021 **in Kraft getreten** und bringt Änderungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes, des Arbeitsverfassungsgesetzes, des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes, des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993, des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes und des Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes mit sich.

Im Folgenden finden Sie einen kurzen Überblick über die aktuelle Rechtslage:

## Was ist „Home-Office“?

Als „**Home-Office**“ wird „die regelmäßige Erbringung von Arbeitsleistung in der Wohnung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers“ bezeichnet.

Davon umfasst sind das Wohnhaus des Arbeitnehmers, der Nebenwohnsitz, der Wohnsitz eines Ehegatten, eines Lebensgefährten oder nahen Angehörigen. Sogenannte Coworking Spaces, öffentliche Verkehrsmittel oder das Arbeiten im Kaffeehaus fallen nicht unter den Begriff der „Wohnung“ im Sinne des Home-Office Gesetzes.

## Wie kann Home-Office eingeführt werden?

Die Grundlage für die Einführung von Home-Office bildet eine **schriftliche Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dafür ist die **Textform** ausreichend, eine Unterschrift ist nicht erforderlich. Eine Vereinbarung kann daher auch elektronisch zustande kommen, etwa durch E-Mail, Handy-Signatur oder betriebliche IT-Tools. Die **einseitige Anordnung** durch den Arbeitgeber ist **nicht möglich**.

Außerdem können Regelungen zum Home-Office in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen (in Betrieben mit Betriebsrat) enthalten sein. Bei Betrieben ohne Betriebsrat ist eine Einzelvereinbarung erforderlich.

## Wie kann Home-Office gestaltet sein?

Die **Vereinbarung** über den zeitlichen Umfang kann **flexibel gestaltet** werden. So ist entweder ein **prozentueller Anteil** der wöchentlichen Arbeitszeit oder die Verteilung der Tätigkeit im Home-Office auf **einzelne Tage** zu vereinbaren. Für die Gestaltung der Home-Office Zeiten ist sowohl der betriebliche Bedarf als auch das Bedürfnis des Arbeitnehmers nach Vorhersehbarkeit und Planbarkeit zu berücksichtigen.

## Wie ist der Arbeitsplatz im Home-Office auszustatten?

Für die regelmäßigen Arbeiten im Home-Office hat der **Arbeitgeber** die erforderlichen (digitalen) **Arbeitsmittel bereitzustellen**. Darunter sind IT-Hardware und Software, notwendige Datenverbindungen und erforderlichenfalls ein Diensthandy zu verstehen.

Werden die Arbeitsmittel durch den **Arbeitnehmer bereitgestellt**, gebührt ihm ein angemessener und erforderlicher **Kostenersatz**. Dieser kann auch pauschal erstattet werden. Die Bereitstellung von Arbeitsmitteln durch den Dienstgeber ist steuerfrei.

## **Welche Haftungsregelungen gibt es?**

Bei **Schäden** an im Home-Office verwendeten digitalen Arbeitsmitteln oder abgespeicherten Arbeitsergebnissen, ist das **Dienstnehmerhaftpflichtgesetz anwendbar**, wenn der Dienstnehmer seine Aufsichtspflicht gegenüber (unmündigen) Kindern oder Haustieren verletzt. Zusätzlich sind auch Beschädigungen durch haushaltsangehörige Personen von der Haftungsregelung erfasst.

## **Welchen Schutz genießt der Arbeitnehmer?**

Sämtliche **Arbeitnehmerschutzvorschriften gelten** auch für das Arbeiten im Home-Office. Ausgenommen sind jene Vorschriften, die nur für die Betriebsstätte anwendbar sind.

Die private Wohnung des Arbeitnehmers darf durch das Arbeitsinspektorat nur dann betreten werden, wenn der Arbeitnehmer dafür seine Zustimmung erteilt.

## **Welche Regelungen gibt es für Arbeitsunfälle?**

Als **Arbeitsunfälle** im Home-Office werden alle Unfälle gewertet, die sich im **zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang** mit der **Tätigkeit** in der Wohnung ereignen. Wegunfälle sind ebenso davon umfasst. Als Beispiel können hier Unfälle auf einem Weg vom Home-Office Aufenthaltsort zum Arzt, oder zu einer Kinderbetreuungseinrichtung angeführt werden.

## **Wie kann Home-Office beendet werden?**

Bei Vorliegen eines **wichtigen Grundes** kann die Vereinbarung von jeder Partei unter Einhaltung einer **Frist von einem Monat** zum Letzten des Kalendermonats **gelöst** werden. Darüber hinaus kann die Home-Office Vereinbarung eine Befristung sowie Kündigungsregelungen enthalten.

## **Wo erfahren sie noch mehr über Home-Office aus arbeitsrechtlicher Sicht?**

Gerne stehe ich Ihnen für ein **erstes Informationsgespräch** oder auch eine **unverbindliche schriftliche Anfrage** zur Verfügung.

Autoren: Marlene Eidler / Hanns Hügel  
Veröffentlicht am: 23.02.2022