

Was fürs Homeoffice geregelt sein sollte

KARIN BAUER

12. Februar 2014, 11:26



foto: epa/britta pedersen

Von zuhause aus einloggen? Wer zahlt Strom und Netzanschluss? Es gibt mit dem Arbeitgeber Einiges zu regeln.

Anna Mertinz (KWR Rechtsanwälte) empfiehlt schriftliche Einzelvereinbarungen für Telearbeit

Begriffe wie home office, mobiles Arbeiten, Telearbeit, eWork sind aus der Praxis nicht mehr wegzudenken. Sinnvoll geplante und umgesetzte Telearbeit kann für Arbeitgeber und Arbeitnehmer viele Vorteile bringen: Flexibilität, Zeit- und Kostenersparnis, Familienfreundlichkeit oder Motivationssteigerung.

Während technische und organisatorische Voraussetzungen heutzutage schnell geschaffen sind, werden rechtliche Aspekte oft wenig beachtet: Darf Telearbeit angeordnet werden? Wer zahlt Strom und Internetanschluss? Wie wird die zu Hause geleistete Arbeitszeit aufgezeichnet und kontrolliert? Anna Mertinz, Rechtsanwältin und Leiterin des Arbeitsrechtsteams bei KWR Karasek Wietrzyk Rechtsanwälte GmbH erklärt Rechtslage und wichtige Punkte:

Kein Gesetz für Telearbeit

Telearbeit ist in Österreich (derzeit) gesetzlich nicht geregelt. Anders als man vermuten könnte, sind TelearbeitnehmerInnen meist keine Heimarbeiter gemäß Heimarbeitsgesetz. Unter dieses Gesetz fallen nämlich nur ArbeitnehmerInnen, die mit der „Herstellung, Bearbeitung, Verarbeitung oder Verpackung von Waren beschäftigt“ sind.

Manche Kollektivverträge sehen Rahmenbedingungen und Mustervereinbarungen vor. Diese können als Grundlage dienen, sind jedoch nicht auf die betrieblichen Erfordernisse bzw. auf die Unternehmenskultur abgestimmt.

Die 2002 in Brüssel beschlossene Europäische Rahmenvereinbarung über Telearbeit enthält sinnvolle Regelungen, ist aber in der Praxis wenig bekannt. Ihre Umsetzung in Österreich erfolgte durch einen im Internet abrufbaren, unverbindlichen Leitfaden der Mitglieder der Arbeitgeberverbände.

Zusatz im Dienstvertrag

Für eine effektive Umsetzung von Telearbeit ist eine schriftliche Einzelvereinbarung mit dem Mitarbeiter mehr als ratsam. Telearbeit kann nicht einseitig angeordnet werden – der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin muss entweder bereits im Dienstvertrag oder in einem Zusatz betreffend Telearbeit zustimmen. Dabei ist zu beachten, dass für Telearbeitnehmer die gleichen gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen wie für sonstige ArbeitnehmerInnen gelten.

bezahlte Anzeige

profil

HIGH POTENTIAL DAY 2014

Gesucht! Die besten Absolventen des Landes.

Durch Telearbeit dürfen etwa Arbeitszeitgrenzen nicht überschritten werden. TelearbeitnehmerInnen dürfen nicht ungleich behandelt werden. Bei permanenter Telearbeit sind der Kontakt zum Betrieb und die Information über betriebliche Geschehnisse sicherzustellen.

Je nach Art und Umfang der Telearbeit sind verschiedene Themenbereiche zu regeln. Umfassendere Vereinbarungen werden bei permanenter Telearbeit und einem Telearbeitsplatz zu Hause erforderlich sein. Aber auch bei alternierender Telearbeit oder Telearbeit in sogenannten Satellitenbüros gibt es viel zu regeln. Bei nur fallweiser Arbeit von zu Hause (etwa „weil der Installateur kommt“) kommt dem Vorgesetzten hohe Verantwortung zu – er muss im Einzelfall entscheiden, unter welchen Bedingungen von zu Hause gearbeitet werden kann.

Eine Telearbeitsvereinbarung sollte regeln:

1. Zeitlicher, räumlicher und inhaltlicher Umfang der Telearbeit
Erreichbarkeit
Kostentragung bzw. Zurverfügungstellung von Arbeitsmitteln
Ausgestaltung des Telearbeitsplatzes, Durchführung von Arbeitsplatzevaluierungen
Haftung für Schäden an Arbeitsmitteln
Privatnutzung von Arbeitsmitteln
Schutz betrieblicher Daten
Schutz der Privatsphäre des Mitarbeiters
Führen von Arbeitszeitaufzeichnungen und Kontrollmöglichkeiten
Beendigungsmöglichkeiten der Telearbeitsvereinbarung.
2. Es kann sinnvoll sein, die für den einzelnen Betrieb geltenden Rahmenbedingungen in einer Richtlinie oder Betriebsvereinbarung festzulegen und auf diese in der Einzelvereinbarung zu verweisen. Nicht übersehen werden dürfen die steuerlichen Komponenten von Telearbeit.
3. Je nach Aufgabengebiet und Bedürfnissen kann Telearbeit eine sinnvolle Option sein und zu einer Win-Win-Situation für alle Beteiligten führen. Wichtig ist dabei, dass klare und gesetzeskonforme Rahmenbedingungen vereinbart werden. (Karin Bauer, derStandard.at, 12.02.2014)

Karasek Wietrzyk Rechtsanwälte GmbH

www.reorganisation.at