

Homeoffice

Arbeit im Homeoffice liegt nur vor, wenn Arbeitnehmer regelmäßig Arbeitsleistungen in der Wohnung erbringen. Durch das Erfordernis der Regelmäßigkeit der Leistungserbringung in der Wohnung werden daher Fälle ausgenommen, in welchen die Tätigkeit lediglich im Anlassfall in der Wohnung erbracht wird. Regelmäßigkeit erfordert eine gewisse Wiederholungsabsicht. Es kommt jedoch nicht auf ein bestimmtes Mindestausmaß oder einen bestimmten Rhythmus an.

Der Begriff Wohnung meint grundsätzlich die Privatwohnung der Arbeitnehmer, umfasst aber auch ein Wohnhaus sowie eine Wohnung (Wohnhaus) in einem Nebenwohnsitz oder die Wohnung naher Angehöriger oder Lebensgefährten. Das Arbeiten in einem öffentlichen Coworking-Space oder das Arbeiten im Zug oder in einem Café stellt daher kein Homeoffice dar.

Bei den Arbeitsleistungen muss es sich nicht um IKT-gestützte Leistungen handeln (Telearbeit). Auch die Bearbeitung ausgedruckter Unterlagen in der Wohnung stellt Home-Office dar.

Die Einführung von Homeoffice muss zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Die Vereinbarung hat aus Beweisgründen schriftlich zu erfolgen. Das Fehlen der Schriftlichkeit führt aber nicht zur Nichtigkeit der Vereinbarung. Die schriftliche Vereinbarung kann auch auf elektronischem Wege (z.B. E-Mail) zustande kommen. Erforderlich ist daher nach dem Gesetz die Textform.

Mit Homeoffice sind für die Arbeitnehmer regelmäßig Kosten für digitale Arbeitsmittel verbunden. Unter digitalen Arbeitsmitteln sind IT-Hardware und Software, die Datenverbindung oder ein Diensthandy zu verstehen. Diese Arbeitsmittel sind, soweit sie tatsächlich erforderlich sind, vom Arbeitgeber bereitzustellen. Davon kann durch Vereinbarung abgewichen werden, wenn die Arbeitgeber die angemessenen und erforderlichen Kosten für die von den Arbeitnehmern für die Erbringung der Arbeitsleistung zur Verfügung gestellten digitalen Arbeitsmittel tragen. Die Kosten können vom Arbeitgeber auch pauschaliert abgegolten werden, wobei die Höhe der Pauschale angemessen sein muss.

Die Homeoffice-Vereinbarung kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer können jedoch abweichende Befristungs- und Kündigungsregelungen vereinbart werden. Auch eine einvernehmliche Beendigung des Homeoffice ist selbstverständlich jederzeit möglich.

**RECHTSINFOS für Unternehmen - DR. ROLAND WEINRAUCH, LL.M. (NYU) –
WEINRAUCH RECHTSANWÄLTE GmbH**

Für weitergehende arbeitsrechtliche Fragen steht Ihnen das Team der Weinrauch Rechtsanwälte GmbH jederzeit zur Verfügung.

(Mai 2024)

Infos: <https://weinrauch-rechtsanwaelte.at>

Fehring



M kanzlei@anwaltei.at
T +43 3155 20 994
F +43 3155 20 994 150
A Hauptplatz 9 | 8350 Fehring