

Geschäftszahlen:

BMAFJ: 2021-0.062.896

BMF: 2021-0.063.782

BMSGPK: 2021-0.063.501

Home-Office ...

Was erwartet uns im Gesetz?

Vortrag an den Ministerrat

Homeoffice – Maßnahmenpaket 2021

Teil 1

Aus Vortrag an den **Ministerrat vom 27.1.2021** lassen sich einige Punkte ableiten, die für **Unternehmer** und auch **beschäftigte Personen** im Rahmen des **Home-Office** wesentlich sein werden:

1. Freiwilligkeit/Vereinbarung

Bei dafür geeigneten Tätigkeiten können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf einzelvertraglicher Basis vereinbaren, dass die generell vereinbarte Arbeitszeit zur Gänze oder zum Teil von zuhause (Homeoffice) geleistet wird. Diese Vereinbarung ist in schriftlicher Form abzuschließen und kann beiderseits aus wichtigem Grund unter Einhaltung einer Frist von einem Monat widerrufen werden (AVRAG). Als Unterstützung für die Vertragspartner werden die Sozialpartner und die Industriellenvereinigung eine Mustervereinbarung hierfür entwerfen.

Freiwilligkeit

Es kommt also **keine „Pflicht“ zum Home-Office**, wie dies zB in D der Fall sein könnte, und die beiden „Parteien“, dh Dienstgeber und beschäftigte Personen (gegebenenfalls vertreten durch den Betriebsrat) müssen gemeinsam eine „Home-Office-Regelung ausarbeiten abschließen.

Dies ist eine reine Klarstellung, denn auch jetzt können Dienstgeber mit den Mitarbeiter*Innen eine Vereinbarung über mobiles Arbeiten oder Home-Office

treffen. -> daher: keine Änderung in diesem Bereich.

Schriftlichkeit

Die Vereinbarung muss „**schriftlich**“ sein.

Jeder Jurist fragt sich dann sofort, was passiert, wenn eine derartige Regelung nur mündlich abgeschlossen wird. Was kann dann passieren? Ist die Vereinbarung dann nichtig? Kann dann der Dienstgeber die „steuerlichen Vorteile“ nicht nutzen, oder ist ein Unfall im Home-Office dann kein Arbeitsunfall?

Aus dem Zweck der Norm wird wohl abzuleiten sein, dass ein Verstoß gegen die Schriftlichkeit nicht per se zur Nichtigkeit der Home-Office-Vereinbarung führt.

Auflösungsmöglichkeit

Im Gesetz soll festgelegt werden, dass die Home-Office-Vereinbarung „**nur aus wichtigem Grund**“ und nur mit „**einer Frist von einem Monat widerrufen**“ werden kann. Auch hier stellt es dem Juristen die Nackenhaare auf, da üblicherweise ein wichtiger Grund die Vertragsbeziehung derart beeinträchtigt, dass die Fortsetzung einem Vertragspartner nicht zumutbar ist, und diese daher die Vereinbarung fristlos mit sofortiger Wirkung auflösen kann.

Ob diese Art der fristlosen Auflösung (bei besonders gravierenden wichtigen Gründen?) dennoch möglich ist, ist derzeit noch nicht absehbar.

Die **besondere der Art und Weise der Kündigungsmöglichkeit** soll vermutlich die Dienstnehmer*Innen „schützen“, dass Unternehmen, die Home-Office-Vereinbarungen anbieten nicht die Möglichkeit haben, diese Home-Office-Vereinbarung einseitig und ohne Grund (dh „willkürlich“) zu beenden, und soll beschreiben, dass es einen Grund geben muss, dass eine Seite die Home-Office-Vereinbarung beendet.

Die Bezeichnung „**Widerruf**“ klingt auch irgendwie nach „einseitig“, da zB datenschutzrechtliche Einwilligungen oder Einwilligungen im Bereich der Direktwerbung gem. TKG „widerrufen“ werden. Vereinbarungen werden – in der juristischen Diktion – gekündigt, dh ein Vertragspartner erklärt, einen Vertrag nicht fortsetzen zu wollen, und teilt dem anderen mit, dass der Vertrag zu einem bestimmten Termin enden soll.

Positiv zu bewerten ist jedoch, dass die Industriellenvereinigung und die Sozialpartner eine **Mustervereinbarung** vorlegen werden.

