

# 1. Kapitel

## Einleitung

*Elias Felten*

**Literatur:** *Auer-Mayer*, Dürfen Arbeitnehmer\*innen im „Home-Office“ überwacht werden, CuRe 2020/88; *Bock-Schappelwein*, Welches Home-Office-Potential birgt der Österreichische Arbeitsmarkt? WIFO Research Briefs 4/2020; *Deloitte*, Flexible Working Studie 2020; *Felten*, Home-Office und Arbeitsrecht, DRdA 2020, 511; *Gruber-Risak*, Arbeitsunfall im Homeoffice: Alles neu durch das 3. COVID-19-Gesetz? CuRe 2020/29; *Gruber-Risak*, Homeoffice-Maßnahmenpaket, CuRe 2021/5; *Mazal*, Home-Office – Gesetz im „rechtsfreien Raum“? ecolex 2020, 1092.

Am 1. 4. 2021 ist das sogenannte „**Homeoffice-Maßnahmenpaket**“ (BGBl I 2021/61) in **1.1** Kraft getreten. Es handelt sich um ein **Konglomerat an Rechtsvorschriften**, die einen gemeinsamen Nenner aufweisen: Sie regeln das „Arbeiten im Homeoffice“. Allerdings wurde zu diesem Zweck kein neues, eigenes Gesetz geschaffen. Es wurden lediglich bestehende Gesetze ergänzt bzw adaptiert. Betroffen sind insgesamt sieben Gesetze: das AVRAG, das ArbVG, das DHG, das ArbIG, das ASVG, das BKUVG und das EStG. Diese Auflistung zeigt einerseits, dass dem Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021 ein gesamthafter Ansatz zu Grunde liegt. Die vorgenommenen Änderungen beziehen sich auf das individuelle und das kollektive Arbeitsrecht, das Sozialrecht sowie das Steuerrecht. Andererseits bringt sie aber auch zum Ausdruck, dass es dem Gesetzgeber offenkundig nicht darum ging, einen eigenen, systematischen Rechtsrahmen zu entwickeln. Denn es werden lediglich ausgewählte **Teilaspekte des Arbeitens im Homeoffice** behandelt.

Konkret haben die neuen Vorschriften folgende Fragen zum Gegenstand: **1.2**

- Was ist unter Arbeiten im Homeoffice zu verstehen?
- Wer entscheidet, ob der AN im Homeoffice arbeiten darf bzw muss?
- Können betriebseinheitliche Rahmenbedingungen für das Arbeiten im Homeoffice festgelegt werden?
- Wer hat die erforderlichen digitalen Arbeitsmittel bereitzustellen?
- Wer hat für die mit dem Homeoffice verbundenen Ausgaben aufzukommen und können diese steuerlich geltend gemacht werden?
- Wie kann eine einmal getroffene Homeoffice-Vereinbarung wieder beendet werden?
- Welche Haftung trifft mit dem AN im Homeoffice zusammenlebende Personen, die dem AG einen Schaden zufügen?
- Besteht im Homeoffice UV-Schutz?
- Haben die Arbeitsinspektorate Zugang zum Homeoffice, um die Einhaltung der AN-Schutzvorschriften zu kontrollieren?

Viele dieser Fragen sind tatsächlich von großer praktischer Relevanz. Das haben die letzten Monate eindrücklich gezeigt. Sowohl auf AG- als auch auf AN-Seite bestand offen- **1.3**

kündig eine erhebliche Rechtsunsicherheit, welche Regeln gelten, wenn der AN nicht im Betrieb, sondern von zuhause arbeitet. Das war die längste Zeit vernachlässigbar, da Arbeiten im Homeoffice die Ausnahme, oftmals ein Privileg einzelner, war.<sup>1</sup> Im Zuge der **COVID-19-Pandemie** hat sich das freilich fundamental verändert. Homeoffice wurde mit Beginn des ersten verordneten Lockdowns im März 2020 plötzlich zum Schlüsselinstrument, mit dem sich soziale Kontakte reduzieren ließen und gleichzeitig der Betrieb weitergeführt werden konnte. Der Wechsel ins Homeoffice wurde daher für viele zur pragmatischen Antwort auf behördlich verordnete Absonderungen, Betretungsverbote, Schul- und Grenzschließungen und Ausgangssperren. Das belegt die Statistik eindrucksvoll.<sup>2</sup> Aus dem ursprünglichen Nischenmodell wurde ein **Massenphänomen**. Das hat wenig überraschend den Ruf nach klaren Regelungen laut werden lassen.

- 1.4** Die Antwort darauf stellt das gegenständliche Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021 dar. Diese Antwort hat freilich einige Zeit auf sich warten lassen. Zwischen dem ersten Lockdown im März 2020 und dem Inkrafttreten des Homeoffice-Maßnahmenpakets mit 1. 4. 2021 ist **ein ganzes Jahr verstrichen**. Lediglich der UV-Schutz im Homeoffice wurde zeitnah bereits im April 2020 ausdrücklich im Gesetz verankert.<sup>3</sup> Ansonsten hat es der Verordnungsgeber bei der Empfehlung zur Vereinbarung von Homeoffice belassen.<sup>4</sup> Eine Abbildung der drängendsten arbeitsrechtlichen Fragen wurde von höchster Stelle erstmals im September 2020 in Aussicht gestellt<sup>5</sup>: Die Sozialpartner wurden eingeladen, konkrete Lösungsvorschläge zu entwickeln. Dem Vernehmen nach wurden diese noch im Dezember 2020 vorgelegt. Dennoch wurden erst im Februar 2021 im Zuge eines Ministervortrags konkrete Inhalte eines geplanten „Homeoffice-Gesetzes“ publik, der kurz darauf in einen Ministerialentwurf mündete.<sup>6</sup> Ab diesem Zeitpunkt konnte es dann plötzlich nicht schnell genug gehen: Dass zur Begutachtung des Ministerialentwurfs lediglich eine Frist von drei Kalendertagen gewährt wurde, erscheint in Anbetracht des bis dahin an den Tag gelegten Tempos geradezu grotesk. Dennoch ging eine Vielzahl an durchwegs kritischen Stellungnahmen ein. Diese bewirkten, dass der vorgelegte Gesetzesentwurf mittels Initiativantrags nochmals abgeändert wurde.<sup>7</sup> Eine entsprechende Beschlussfassung erfolgte dann im Ausschuss für Arbeit und Soziales am 17. 3. 2021<sup>8</sup> und im Plenum des Nationalrates am 25. 3. 2021. Es fragt sich, weshalb dieser Gesamtprozess derart langwierig war.<sup>9</sup>
- 1.5** Man könnte meinen: „Gut Ding braucht Weile“. Ein Gesamtkonzept zu entwickeln, mit dem möglichst alle offenen Fragen des Arbeitens von zuhause beantwortet werden,

1 Bock-Schappelwein, WIFO Research Briefs 4/2020.

2 Deloitte, Flexible Working Studie 2020, 6.

3 BGBI I 2020/23.

4 Vgl erstmals § 2 Z 4 V gem § 2 Z 1 des COVID-19-MaßnahmenG idF BGB II 2020/108.

5 Erklärung von Bundeskanzler Kurz „zur aktuellen Lage und ein Ausblick auf den Herbst“ vom 28. 8. 2020 abrufbar unter <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/bundeskanzler-sebastian-kurz/reden-bundeskanzler-sebastian-kurz/erklarung-von-bundeskanzler-kurz-zur-aktuellen-lage-und-eun-ausblick-auf-den-herbst.html> (abgefragt am 30. 3. 2021).

6 ME 94 BlgNR 27. GP.

7 IA 1301/A 27. GP.

8 AB 735 BlgNR 27. GP.

9 Siehe auch Gruber-Risak, CuRe 2021/5.

braucht seine Zeit und will in der Tat wohl überlegt sein. Immerhin geht es ja um eine zentrale Weichenstellung, welche die Zukunft des Arbeitens im Allgemeinen und die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt im Speziellen betrifft. Auf das vorgelegte Gesetzespaket trifft das aber zweifelsfrei nicht zu. Es handelt sich mitnichten um ein Gesamtkonzept und schon gar nicht um eine innovative Antwort auf sich abzeichnende Zukunftsfragen! Selbst ganz **reale, aktuelle Fragen**, von denen klar war, dass sie sich stellen, ließ der Gesetzgeber bewusst **unbeantwortet**.

So findet sich in den **Materialien** zum Initiativantrag, der dem Homeoffice-Maßnahmenpaket zu Grunde liegt,<sup>10</sup> zwar der Hinweis, dass davon auszugehen ist, dass sowohl die meisten Bestimmungen des **ASchG**, insb die allgemeinen Bestimmungen des 1. Abschnitts, als auch des **AZG** und des **ARG** im Homeoffice ebenso gelten.<sup>11</sup> Selbiges stellt der Ausschussbericht für die Anwendbarkeit des **Datenschutzrechts** (DSGVO und DSG) klar.<sup>12</sup> Ins Gesetz selbst wurde diese wichtige Feststellung jedoch nicht aufgenommen. Dass sich die Initiatoren des Gesetzespakets bemüßigt sahen, in den Materialien darauf ausdrücklich einzugehen, belegt bereits, dass die **Rechtslage keineswegs so eindeutig** ist, wie hier vorgegeben wird. Das zeigt die durchaus kontrovers geführte Diskussion in der Lehre zur Anwendbarkeit des ASchG im Homeoffice sowie zum Zutrittsrecht der Arbeitsinspektorate (s dazu Rz 11.59ff). Ein solches wurde im Übrigen nunmehr ausdrücklich im ArbIG ausgeschlossen (s Rz 11.75ff). Laut den Materialien soll aber der Zutritt auf Verlangen des AN weiterhin möglich sein.<sup>13</sup> Es fragt sich nun, ob eine Kontrollmöglichkeit vor Ort besteht oder nicht und welche Auswirkungen ein allfälliger Ausschluss der Arbeitsinspektorate aus dem Homeoffice für die Anwendbarkeit des ASchG hätte (vgl dazu Rz 11.78ff). Ebenfalls ausführlich diskutiert wurde zuletzt, ob die vereinfachten Regeln zur **Erfassung der Arbeitszeit im Homeoffice** (§ 26 Abs 3 AZG) mit den Vorgaben des Unionsrechts konform gehen. Der überwiegende Tenor in der Lehre sieht das sehr kritisch (Rz 10.45ff). Man hätte sich also eine entsprechende Reaktion des Gesetzgebers erwartet.<sup>14</sup> Auch dazu schweigt jedoch das Homeoffice-Maßnahmenpaket.

Bemerkenswert ist ferner, dass sich die neuen Vorschriften ausdrücklich **nur auf das Arbeiten im Homeoffice** beziehen und damit **andere Formen mobilen Arbeitens ausklammern** (vgl dazu Rz 4.6f). Diese Selbstbeschränkung wäre dann verständlich, wenn es dem Gesetzgeber darum ginge, gerade jene Probleme anzusprechen, die sich aus der Vermischung von Dienstlichem und Privatem ergeben und die sich tatsächlich vorrangig im Homeoffice stellen. Die **Kontrollproblematik** ist nur ein Beispiel in diesem Zusammenhang (vgl dazu Rz 6.41ff).<sup>15</sup> Praktisch bedeutsam ist auch, in wieweit der AG sein **Fragerecht** nutzen kann, um Informationen über die privaten Wohn- und Lebensverhältnisse des AN einzuholen und darauf aufbauend zu entscheiden, ob im konkreten Fall Homeoffice gewährt bzw beendet wird (vgl Rz 5.5ff). Es geht letztlich also um die Grundsatzfrage, **wie weit die Privatsphäre im Homeoffice reicht**. Im Homeoffice-Maßnahmen-

10 IA 1301/A 27. GP.

11 IA 1301/A 27. GP Erläut 4.

12 AB 735 BlgNR 27. GP 2f.

13 IA 1301/A 27. GP Erläut 6.

14 Gruber-Risak, CuRe 2021/5.

15 Siehe auch Auer-Mayer, CuRe 2020/88.

paket findet man dazu freilich nichts Erhellendes. Dieser Themenbereich wurde schlichtweg zur Gänze ausgespart, obwohl gerade hier klare Regeln für die Praxis wichtig wären. Das gilt auch für die Frage, ob das Arbeiten im Homeoffice dafür genutzt werden kann, **Dienstverhinderungen** (zB auf Grund einer angeordneten Quarantäne oder einer vorübergehenden Betriebsschließung) zu vermeiden. Zuletzt war das oftmals gelebte Praxis. Fraglich ist allerdings, ob dieser pragmatische Zugang mit den Grundprinzipien des Dienstverhinderungs- und Entgeltfortzahlungsrechts vereinbar ist (Rz 7.20ff). Klarheit hätte der Gesetzgeber schaffen können. Genutzt wurde diese Möglichkeit nicht. Um es zusammengefasst auf den Punkt zu bringen: Dort, wo offenkundig Regelungsbedarf besteht, fehlen entsprechende Vorschriften weiterhin.

- 1.8 Im Gegenzug fragt man sich bei genauerem Hinsehen, ob jene Klarstellungen, die nunmehr ausdrücklich getroffen wurden, überhaupt erforderlich waren. Abgesehen davon, dass bereits eine Vielzahl an KollV Regelungen zum Thema „Telearbeit“ bzw „Homeoffice“ enthalten (vgl Rz 4.41ff), waren die meisten der Fragen bereits **auf dem Boden des geltenden Rechts lösbar**.<sup>16</sup> Tatsächlich haben die neuen Vorschriften auch zu keiner neuen oder geänderten Rechtslage geführt. Dass Homeoffice eine entsprechende Einzelvereinbarung voraussetzt (vgl Rz 4.8ff), dass mittels BV nur Rahmenbedingungen des Arbeitsens im Homeoffice geregelt werden können (vgl Rz 6.36ff) und dass auch zuhause der UV-Schutz gilt (vgl Rz 12.18), war bereits zuvor weitgehend unstrittig.<sup>17</sup> Ob das neue Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021 mehr Rechtssicherheit schafft, kann demnach auch vor diesem Hintergrund bezweifelt werden.
- 1.9 Allerdings darf nicht geringgeschätzt werden, dass nunmehr zum ersten Mal ausdrückliche und vor allem zwingende Vorschriften (s dazu Rz 4.5) für das Arbeiten im Homeoffice existieren, die für jedermann zugänglich sind. Es bedarf also zumindest in den ausdrücklich geregelten Bereichen keines Rückgriffs mehr auf allgemeine Grundsätze, die entsprechend ausgelegt und auf den konkreten Anwendungsfall übertragen werden müssen. Dass mehr **Transparenz der Rechtsicherheit** förderlich ist, steht außer Streit. Das setzt allerdings voraus, dass diese neuen Vorschriften auch wirklich transparent regeln, was der Wille des Gesetzgebers ist. Für das vorgelegte Maßnahmenpaket lässt sich das freilich nur schwer behaupten. Ganz im Gegenteil! Zum Teil werfen die **neuen Regeln mehr Fragen auf**, als dass sie Antworten bieten. Das liegt zum einen am mehrdeutigen und zum Teil missverständlichen Wortlaut, zum anderen daran, dass sie sich mitunter nur schwer in das bestehende System einfügen lassen.
- 1.10 Deshalb wurde der ursprüngliche Ministerialentwurf<sup>18</sup> im Zuge der Begutachtung auch harsch kritisiert. Der Gesetzgeber sah sich veranlasst, zu reagieren: Mittels Initiativantrags wurde noch Korrekturen bzw Präzisierungen vorgenommen.<sup>19</sup> Nicht in allen Punkten konnte dadurch aber Klarheit geschaffen werden. Das liegt ua auch daran, dass wichtige Hinweise nicht im Gesetzestext selbst, sondern bloß in den Materialien zu finden sind, die aber ihrerseits keinerlei normative Bedeutung haben. Als Rechtsanwender ist

16 Mazal, ecolex 2020, 1094.

17 Vgl Felten, DRdA 2020, 513ff; Gruber-Risak, CuRe 2020/29.

18 ME 94 27. GP.

19 IA 1301/A 27. GP.

man mit der schwierigen Frage konfrontiert, wie man mit diesem **Nebeneinander von Gesetzesstext und Erläuterungen** umgehen soll, vor allem wenn es Widersprüche gibt. Für die Rechtssicherheit und Transparenz der Regelungen ist diese „Gesetzesteknik“ jedenfalls nicht zuträglich.

Aus diesem Grund sollen die Vorschriften des Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021 im **1.11** Folgenden zunächst thematisch gegliedert dargestellt und **praxistauglich erklärt** werden. In den einzelnen Kapiteln folgt dann eine ausführliche **rechtswissenschaftliche Analyse** der neuen Regeln. Neben einer kritischen Auseinandersetzung mit der Literatur und Rsp werden auch Bezüge zur bisherigen Rechtslage sowie zum Gesamtkontext, in den die jeweilige Vorschrift eingebettet ist, hergestellt. Um vor allem der Praxis einen schnellen Zugang zu den wesentlichen Erkenntnissen zu ermöglichen, findet sich **am Ende des jeweiligen Kapitels ein Fazit**, das die zentralen Kernaussagen in komprimierter Form noch einmal zusammenfasst. Einleitend beleuchtet darüber hinaus ein **Praxisbericht** anhand eines „use case“ das Arbeitsmodell Homeoffice aus der Sicht des Human Ressource Managements. Daran schließt sich eine **rechtshistorische Einordnung** an, um das Phänomen Homeoffice rechtlich sowie begrifflich besser erfassen und verstehen zu können.

9783214021771

Homeoffice

Elias Feiten, Barbara Trost

MANZ Verlag Wien

Jetzt bestellen

## **2. Kapitel**

# **Homeoffice – Fluch oder Segen?**

*Judith Schläger/Michaela Steinparz*

### **I. Zum Unternehmen Ennskraft**

Die Ennskraftwerke AG steht vor der Entscheidung, Homeoffice einzuführen. Daher **2.1** wurden wir, Mag.<sup>a</sup> *Judith Schläger* und Mag.<sup>a</sup> *Michaela Steinparz*, LL.B. von der Ennskraftwerke AG, vom Institut für Arbeitsrecht und Sozialrecht der JKU Linz zum Dialogforum eingeladen, um über unsere Praxissicht zum Thema „Homeoffice“ zu referieren. Wir dürfen Ihnen zu Beginn kurz das Unternehmen Ennskraft vorstellen.

Die Ennskraftwerke AG (Ennskraft) wurde 1947 gegründet und hat ihren Sitz in Steyr, Oberösterreich. Das Unternehmen befindet sich zu jeweils 50 Prozent im Eigentum der VERBUND AG und der Energie AG Oberösterreich.

Die Ennskraft ist ein reiner Stromproduzent und betreibt insgesamt 14 Wasserkraftwerke, davon 12 an der Enns und zwei an der Steyr. Sie nutzt damit das natürliche Wasserangebot eines Einzugsgebietes von rund 6.100 Quadratkilometern, das zu den niederschlagsreichsten Regionen Österreichs zählt, zur Gewinnung von elektrischem Strom aus erneuerbarer, sauberer Wasserkraft.

Nach der Kraftwerkserrichtung stehen heute die Betriebsführung, Instandhaltung sowie die laufende Modernisierung und Optimierung der Kraftwerke unter Berücksichtigung neuester technischer und ökologischer Erkenntnisse im Mittelpunkt der Aufgaben der Ennskraft. Die Ennskraft liefert die erzeugte Energie an VERBUND und Energie AG Oberösterreich sowie an die Österreichischen Bundesbahnen.

Mit einer durchschnittlichen jährlichen Gesamterzeugung von rund 1.800 Millionen Kilowattstunden zählt die Ennskraft zu den größten österr. Produzenten elektrischen Stroms aus Wasserkraft.

### **II. Die Überlegung, Homeoffice einzuführen**

Zum Thema Homeoffice hat wohl fast jeder eine Meinung. Es handelt sich um ein heiß **2.2** diskutiertes Thema und es gibt doch einige – vielleicht auch nur vermeintliche – Unklarheiten zu diskutieren.

Im Bereich Recruiting wird immer häufiger der Wunsch der Bewerber nach Homeoffice an uns herangetragen. Bisher mussten wir bei der Firma Ennskraft diese Frage immer verneinen. Zwar ist in unseren Mutterhäusern VERBUND und Energie AG Homeoffice durch entsprechende BV geregelt und wird auch praktiziert, aber für unser Unternehmen gab es bisher keine vergleichbare Regelung.

Auch wir haben uns die Frage gestellt, ob es noch zeitgemäß ist, keine Homeoffice-Regelung anzubieten. Mitarbeiter sprechen von einer gesteigerten Motivation, wenn sie zu Hause im gewohnten Umfeld ihrer Arbeit nachgehen. Vorgesetzte befürchten oftmals, dass sie ihrer Führungsaufgabe nicht mehr gerecht werden zu können, sobald der persönliche Kontakt mit ihren Mitarbeitern stark minimiert oder komplett eingeschränkt wird. Ein fehlender persönlicher Austausch muss erst durch technische Anwendungen (zB durch Telefonie oder Videotelefonie) ersetzt werden und sich im Arbeitsalltag etablieren.

### **A. Über Motivation und Kontrolle**

**2.3** Geht man der Frage nach, wie Mitarbeitermotivation gemessen oder gar gesteigert werden kann, gibt es unzählige Ansätze. In unserem Unternehmen funktioniert das sehr leicht: Man kennt einander persönlich, und niemand scheut sich davor, seine Meinung kund zu tun. Geld allein macht nicht glücklich, nicht im richtigen Leben und auch nicht im Arbeitsleben. Immer lauter werden die Stimmen der Mitarbeiter, die nach Work-Life-Balance und einem noch angenehmeren Arbeitsumfeld verlangen. Das angenehme Arbeitsumfeld wurde lange genug fokussiert: Helle, zeitgemäße Büros, aktuelle technische Ausstattung, gratis Parkplatz vor der Tür, günstige Betriebsküche (selbstverständlich mit Auswahlmöglichkeit) etc. Man arbeitet konzentriert im Einzelbüro, maximal bei Zweierbelegung. Es gibt keinen Dresscode und auch das Arbeitszeitmodell ist sehr flexibel. Wo könnte es da noch besser sein? Richtig: In den eigenen vier Wänden. Was hilft der gratis Parkplatz vor der Tür, wenn man sich den Arbeitsweg ganz sparen könnte? Die gut ausgestattete Kaffeeküche verliert gegen den Kakao im Lieblingshäferl daheim. Und mancher Mitarbeiter soll auch die Gesellschaft des vierbeinigen Mitbewohners dem der Kollegenschaft vorziehen. Es scheint also offensichtlich, dass Mitarbeiter viel lieber zu Hause arbeiten würden, falls möglich.

Kein Gedanke wird an die Mehrfachbelastung verschwendet, denn Zuhause gibt es keine Ablenkung durch lästige Kollegen, sodass man die Aufmerksamkeit (und Arbeitsleistung) zu 100% in den Dienst des Unternehmens stellen kann. Zumindest für einen oder zwei Tage in der Woche.

**2.4** Und ganz so unberechtigt sind diese Forderungen nicht. Im Homeoffice könnte es stressfreier ablaufen als im Unternehmen – und wenn es nur am eingesparten Arbeitsweg liegt. Doch am blauen Himmel – oder besser der Raufasertapete im Homeoffice – ziehen dunkle Wolken auf. Hoffentlich keine Rauchwolken, da ja das Homeoffice bekanntlich auch der optimale Raucherarbeitsplatz ist, was aus Sicht des AN-Schutzes möglicherweise bedenklich ist. Wolken in Form eines Vorgesetzten, der nur wenig Verständnis für die angeblich gesteigerte Mitarbeitermotivation und -effizienz aufbringen kann.

**2.5** Das Arbeiten im eigenen Zuhause verlangt einen gewissen Vertrauensvorschuss auf Seiten der Führungskräfte und mehr Disziplin sowie Selbstorganisation von den Mitarbeitern. Wer das nicht bereit ist zu akzeptieren, wird nicht oder nur gering aus der Homeoffice-Situation profitieren.

### **B. Die Auserwählten**

**2.6** Wer sind sie nun, die Auserwählten, welche dem betrieblichen Arbeitsalltag ins Homeoffice entfliehen dürfen? Nach welchen Kriterien werden sie ausgewählt?

Macht man es in Zeiten der Klimakrise abhängig von den zurückgelegten Kilometern oder von der tatsächlich benötigten Wegzeit? Sind Betreuungspflichten eine Voraussetzung für eine Homeoffice Vereinbarung oder sprechen sie sogar dagegen? Dürfen nur Mitarbeiter ins Homeoffice, die eine bestimmte Tätigkeit ausüben? Und wer legt diese homeoffice-fähigen Tätigkeitsfelder fest?

Ist Homeoffice den Mitarbeitern vorbehalten, welche aus subjektiver Sicht der Führungskraft ein besonders gutes Einvernehmen mit der zuständigen Führungskraft haben? Oder kann es genau das Gegenteil bewirken, und die Führungskraft umgibt sich im Arbeitsalltag vor Ort nach Möglichkeit nur noch mit den Mitarbeitern, mit denen er gern persönlich zusammenarbeitet? Dies könnte eine ganz neue Art des Mobbings und der Ausgrenzung darstellen. 2.7

Anhand dieser wenigen Beispiele sieht man bereits, dass die Auswahl der Mitarbeiter, für welche eine Homeoffice-Vereinbarung in Frage kommt, nicht gerade einfach ist. Zieht man sich nur den Missmut der (ausgeschlossenen) Mitarbeiter zu, oder besteht sogar die Möglichkeit, mit dem Vorwurf einer Diskriminierung konfrontiert zu werden? In Österreich gibt es – anders als in Ländern wie zB den Niederlanden – keinen gesetzlichen Anspruch auf Homeoffice. Weder die schon bisher in einigen KollV enthaltenen Möglichkeiten zum Abschluss von Rahmen-BV zum Thema Homeoffice noch das seit 1. 4. 2021 in Kraft stehende Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021, BGBI I 2021/61, beinhalten eine Verpflichtung oder einen Rechtsanspruch. Es ist daher eine Homeoffice-Vereinbarung sowohl auf Unternehmens- als auch auf Mitarbeiterseite weiterhin nur freiwillig möglich. Eine Auswahl der in Frage kommenden MitarbeiterInnen durch die zuständige Führungskraft wird wohl generell keine Diskriminierung darstellen. Für eine Führungskraft ist die Auswahl der für die Homeoffice-Vereinbarung in Frage kommenden Mitarbeiter keine einfache Entscheidung. Dasselbe gilt auch für die Beendigung. Vielleicht stellt sich die Ersteinschätzung des Vorgesetzten als falsch heraus, und der Mitarbeiter oder seine/ihre Aufgaben eignen sich doch nicht für eine Tätigkeit am außerbetrieblichen Arbeitsplatz. 2.8

Auch die lieben Kollegen machen es einem im Homeoffice nicht unbedingt leichter. Neid auf die Homeoffice-Vereinbarung des anderen (weil man selbst auch lieber zu Hause arbeiten würde) oder Vorurteile gegenüber der Leistungserbringung im Homeoffice können genauso zu Mobbing führen wie am Arbeitsplatz. 2.9

### C. Work-Life-Balance im Homeoffice

Als Vorteil des Homeoffice wird oftmals die bessere Work-Life-Balance bzw bessere Ver einbarkeit von Familie und Beruf genannt. In vielen Fällen mag das sicher stimmen, doch nicht bei allen ist das konzentrierte und ungestörte Arbeiten zu Hause gleichermaßen möglich. Das kann an den räumlichen Gegebenheiten – nicht alle haben ein vollständig eingerichtetes separates Büro in der eigenen Wohnung – oder an den familiären Umständen liegen. Mag der eine das gemeinsame Mittagessen mit der Familie den lukullischen Verlockungen der Betriebsküche im Kreise der Kollegen vorziehen, so wird es auch Fälle geben, in denen neben der Tätigkeit für den AG noch Planung, Einkauf und Vorbereitung des Mittagessens samt anschließendem Abwasch bevorstehen. Da wird die Mittagspause viel zu kurz und der Erholungseffekt geht auch gegen null. In solchen Fällen ist 2.10

in erster Linie die Disziplin der Mitarbeiter gefragt: Auch im betrieblichen Alltag kann es zur Vermischung von Privatem und Arbeit kommen. Die Versuchung ist in den eigenen vier Wänden nicht größer, sondern eine andere. Es liegt in der Eigenverantwortung der Menschen und wer die eine oder andere Minute im Büro vertrödelt bzw absitzt, kann dies im Homeoffice wenigstens unbeobachtet tun. Ineffizienzen gab und gibt es, und wird es immer geben. Dies ist dem Konzept des „Zeit-gegen-Geld-Modells“, welches in den meisten Unternehmen vorherrscht, geschuldet (sofern es kein Vertrauensarbeitszeitmodell gibt).

### **III. Zwischenergebnis**

- 2.11** Häufig sind es gerade die Führungskräfte, welche Bedenken gegenüber einer Homeoffice-Vereinbarung haben. Durch Schulungen der Führungskräfte besteht die Möglichkeit, für die gesamte Belegschaft die Präsenzkultur und Kontrolle des Verhaltens hinter sich zu lassen und sich stattdessen an Ergebnissen und Zielerreichungen zu orientieren. Wo die Arbeit getan wird, sollte dabei egal sein, solange die Arbeit zufriedenstellend erledigt wird.

Glaubenssätze wie „das haben wir immer schon so gemacht“, sind diesem Arbeitsmodell häufig im Weg, und man muss sowohl auf Unternehmens- als auch auf der Mitarbeiterseite offen für Neues sein. Die Einführung einer sinnvollen und für beide Seiten nützlichen Homeoffice-Regelung wird immer einiges an Planung, Gesprächen, Kompromissen und Schulungen erfordern.

### **IV. Doch dann kam Corona . . .**

- 2.12** Nach unserem Beitrag zum Dialogforum Arbeitsrecht Ende Februar 2020 waren wir motiviert, dass Thema „Homeoffice“ auch in unserem Unternehmen noch einmal eingehender zu diskutieren, vorerst ohne finales Ergebnis. Zu viele offene Fragen, zu viele Details, die noch einer Klärung bedurften – und auch die Belegschaftsvertretung wurde beigezogen und hatte ihre eigene Meinung zum Thema, welche es zu berücksichtigen galt.

Und dann kam er, der ungeplante Praxistest, schneller und extremer, als wir es uns je ausmalen hätten können. Nun war nicht mehr die Rede davon, wer zwei Freitage im Monat unter welchen Umständen ins Homeoffice dürfe: Am Freitag stand fest, dass wir uns zum Großteil nicht mehr am darauffolgenden Montag, den 16.3.2020, im Büro einfinden würden. Es wurde der Lockdown ausgerufen, und wer konnte, ging ins Homeoffice. Abgesehen von den Besonderheiten, die ein Kraftwerksbetrieb mit sich bringt, wurde ein Großteil der Belegschaft, welche Bürotätigkeiten ausüben, ins Homeoffice geschickt. Laptop einpacken und ab nach Hause. Was uns am nächsten Montag erwarten sollte, war ungewiss, und dass unser Praxistest gleich in der ersten Phase gut sechs Wochen dauern sollte, zu diesem Zeitpunkt noch in keiner Weise vorhersehbar.

#### **A. Wie erreiche ich jetzt meine Kollegen?**

- 2.13** Wer schon ein Diensttelefon hatte, war wie gewohnt erreichbar, wer über kein Diensttelefon verfügte, erhielt auf Wunsch eine dienstliche SIM-Karte für das private Handy. Die Festnetztelefone wurden schlicht auf das Mobiltelefon umgeleitet. Noch benötigte Diensttelefone wurden im Laufe der nächsten Wochen besorgt, und es war kein Problem,