



HOMEOFFICE – FREQUENTLY ASKED QUESTIONS

Seit Beginn der Coronakrise ist die Arbeit im Homeoffice relevanter denn je. „Homeoffice da wo es möglich ist.“ lautete die Empfehlung der Regierungen, die Unternehmen damit nicht nur vor organisatorische, sondern insbesondere auch rechtliche Herausforderungen stellte. Mittlerweile kann international eine erste Bilanz gezogen werden und es stellt sich heraus, dass das Konzept Homeoffice auch außerhalb akuter Krisensituationen in den Arbeitsalltag zahlreicher Betriebe integriert werden soll. Unsere Mandanten stellen uns in diesem Zusammenhang immer wieder ähnliche Fragen, die unsere Arbeitsrechtsexperten im Folgenden auf Basis der jeweiligen nationalen Rechtslage beantworten.

I. KANN HOMEOFFICE VOM ARBEITGEBER EINSEITIG ANGEORDNET WERDEN? BZW. HABEN ANGESTELLTE EIN RECHT AUF HOMEOFFICE?

DEUTSCHLAND

Eine einseitige Weisung auf Arbeit im Homeoffice kann der Arbeitgeber nicht ohne Weiteres erteilen. Dem steht nicht zuletzt der verfassungsrechtliche Schutz der Wohnung aus Art. 13 Grundgesetz entgegen. In Ausnahmesituationen, wie bspw. behördlich angeordneten Betriebsschließungen, kann die Loyalitätspflicht des Arbeitnehmers jedoch dazu führen, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, Homeoffice zumindest vorübergehend einseitig anzuordnen, da andernfalls unverhältnismäßige Schäden drohen. Gleiches gilt auch für den Arbeitnehmer.

Ein Anspruch auf eine Tätigkeit im Homeoffice besteht grundsätzlich nicht, da es gem. § 106 GewO Sache des Arbeitgebers ist, über Inhalt, Ort und Zeit der Arbeit nach billigem Ermessen zu entscheiden. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kann jedoch dazu führen, dass Arbeitnehmer ausnahmsweise einen Anspruch auf Homeoffice haben, wenn bei Ihnen eine erhöhte gesundheitsbedingte Gefährdungslage besteht und die Tätigkeit problemlos auch im Homeoffice ausgeübt werden kann. Abgesehen von diesen Ausnahmesituationen kann sich ein Anspruch aus dem Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder sog. "betrieblicher Übung" ergeben. Spannend bleibt die Frage, ob Arbeitsminister Hubertus Heil seine Ankündigungen bzgl. eines Gesetzesvorhabens für einen Rechtsanspruch auf Homeoffice, wie es ihn in den Niederlanden bereits gibt, tatsächlich Taten folgen lässt.

ITALIEN

Die gesetzlichen Vorgaben sind nicht ganz eindeutig; dennoch geht die wohl überwiegende Ansicht davon aus, dass mit den COVID-Notverordnungen sowohl ein Recht des Arbeitnehmers auf Homeoffice/"Smartworking" als auch ein Recht des Arbeitgebers auf dessen Anordnung eingeführt wurde. Hintergrund ist, dass laut der Verordnung des Präsidenten des Ministerrates v. 11.03.2020 Arbeitgeber gehalten sind, soweit wie möglich Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer anzuordnen.



ÖSTERREICH

Home-Office bedarf grundsätzlich einer Vereinbarung. In seltenen Fällen befinden sich bereits im einschlägigen Kollektivvertrag oder in der Betriebsvereinbarung Bestimmungen oder Rahmenbedingungen für die Verrichtung von Arbeitsleistungen im Home-Office. Ist dies nicht der Fall, muss Home-Office ausdrücklich zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart werden, sofern der ursprüngliche Arbeitsvertrag nicht ohnehin derart ausgelegt werden kann, dass Home-Office mit der geschuldeten Arbeitsleistung und dem vereinbarten Arbeitsort vereinbar ist. Liegt eine solche Vereinbarung nicht vor, hat weder der Arbeitgeber Anspruch auf Verrichtung von Home-Office-Arbeiten durch den Arbeitnehmer, noch kann es umgekehrt der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber fordern, die geschuldete Arbeit im Home-Office zu verrichten. Fürsorge- bzw. Treuepflichten können allerdings die Parteien eines Arbeitsvertrages dazu verhalten, einem begründeten Wunsch des Vertragspartners auf Abschluss einer Home-Office-Vereinbarung zuzustimmen, sofern keine berechtigten Interessen entgegenstehen. Gerade im Hinblick auf die noch immer anhaltende Situation der COVID-19-Pandemie wird in einigen Fällen von einer Verpflichtung zum Abschluss einer Home-Office-Vereinbarung resultierend aus der Fürsorge- bzw. Treuepflicht auszugehen sein, sofern es die sonstigen Umstände erlauben.

POLEN

In Polen wird die mögliche Fernarbeit durch das sog. Anti-Krisen-Schutzschild 4.0, d.h. durch das Gesetz über Zinszuschüsse für Bankkredite für von den Auswirkungen von COVID-19 betroffene Unternehmer sowie über das vereinfachte Verfahren zur Genehmigung eines Vergleichs im Zusammenhang mit COVID-19 (poln. Gesetzblatt Pos.1086) vom 19. Juni 2020 geregelt. Laut Bestimmungen des o.g. Gesetzes darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer anweisen, die im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeit

über einen bestimmten Zeitraum außerhalb des gewöhnlichen Ortes zu verrichten (Fernarbeit). Die vorstehende Vorschrift hat mithin die einseitige Berechtigung des Arbeitgebers eingeführt, die Fernarbeit des Arbeitnehmers anordnen zu dürfen, was bedeutet, dass die Zustimmung des Arbeitnehmers in diesem Bereich nicht notwendig ist. Diese Vorschrift gilt jedoch nicht umgekehrt, d.h. der Arbeitnehmer hat kein Recht darauf, dem Arbeitgeber einseitig zu erklären, dass er nunmehr von zuhause aus arbeiten wird. Will der Arbeitnehmer Fernarbeit leisten, so muss dies der Arbeitgeber genehmigen. Fernarbeit darf angeordnet werden, wenn der Arbeitnehmer über die Fähigkeiten, sowie über die technischen und räumlichen Voraussetzungen verfügt, um eine solche Arbeit auszuführen und die Art der Arbeit dies zulässt. Wenn der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber meldet, dass seine Wohnverhältnisse ihm die Fernarbeit nicht erlauben, sollte der Arbeitgeber dafür sorgen, dass der Arbeitnehmer vom Büro aus arbeiten kann.

RUMÄNIEN

Homeoffice kann nicht einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden. Dies kann nur mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers oder aufgrund eines entsprechenden Antrages des in Betracht kommenden Arbeitnehmers vereinbart werden. Gleichzeitig gibt es kein explizites Recht auf Homeoffice für Arbeitnehmer. Es gelten jedoch im Kontext der COVID-19 Situation weiterhin die Empfehlungen des Arbeitsministers, wonach in allen, in denen dieses möglich ist, Arbeitnehmer Homeoffice durchführen sollen.

SLOWAKEI

Grundsätzlich erlaubt das slowakische Arbeitsgesetz dem Arbeitgeber nicht, Homeoffice einseitig anzuordnen und Angestellte haben kein Recht, Homeoffice in Anspruch zu nehmen. Im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie wurde jedoch eine Änderung des



Arbeitsgesetzbuches verabschiedet, die im Notfall oder im Ausnahmezustand und für bis zu zwei Monate nach dem Widerruf des Ausnahmezustandes wirksam ist. Im Sinne dieser Novelle ist der Arbeitgeber berechtigt, während der Wirksamkeit der Maßnahme zur Verhinderung des Auftretens und der Ausbreitung übertragbarer Krankheiten oder Maßnahmen zur Gefährdung der öffentlichen Gesundheit, die von der zuständigen Behörde gemäß einer besonderen Verordnung angeordnet wurden, gegenüber den Arbeitnehmern Homeoffice anzuordnen, wenn die vereinbarte Art der Arbeit dies zulässt. Gleichzeitig hat der Arbeitnehmer das Recht, Arbeiten aus dem Homeoffice auszuführen, wenn die vereinbarte Art der Arbeit dies zulässt und es keine schwerwiegenden betrieblichen Gründe gibt, die die Ausführung von Arbeiten im Homeoffice nicht zulassen.

SPANIEN

Homeoffice ist in Spanien bislang gesetzlich nicht geregelt (im maßgeblichen Arbeitnehmergesetz wird es nur einmal als alternative Arbeitsform erwähnt). In einigen Wochen tritt ein neues Gesetz hierzu in Kraft, das das Thema unabhängig von den aktuellen Entwicklungen der Coronakrise in Grundzügen regelt. Bis dahin sind die meisten Fragen zu diesem Thema nicht eindeutig zu beantworten und es gibt sowohl in der Lehre als auch der Rechtsprechung erhebliche Interpretationsunterschiede. Weitgehende Einigkeit besteht lediglich hinsichtlich der ersten Teilfrage: Homeoffice kann nicht einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden. Es braucht insoweit stets eine Einigung mit dem Angestellten. Andererseits hat dieser grundsätzlich auch kein Anrecht auf Homeoffice. Etwas anderes gilt, wenn die Sicherheitsvorkehrungen im Büro nicht ausreichend sind oder bspw. für einzelne Ortschaften (wie in Spanien möglich und aktuell immer wieder der Fall) wegen erhöhten Coronafallzahlen der Alarmzustand verhängt wird. Wenn ein Gesundheitsrisiko besteht und die Arbeit ohne Einschränkungen von zu Hause durchgeführt werden kann, dürfte der

Angestellte im Einzelfall einen Anspruch hierauf haben. Es gibt aber auch eine stark vertretene Meinung, nach der die Arbeit im Homeoffice vorzugswürdig ist (solange die Coronapandemie weiter grassiert) und das Unternehmen eine Anwesenheitspflicht explizit begründen muss.

TSCHECHIEN

Die Verrichtung der Arbeit außerhalb des Arbeitsplatzes kann nicht einseitig durch den Arbeitgeber angeordnet werden. Gleichzeitig hat der Arbeitnehmer kein Recht, die Arbeit von zu Hause auszuführen. Das tschechische Arbeitsgesetzbuch beinhaltet zurzeit keine explizite Regelung für Homeoffice. Es bedarf somit einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, bzw. einer internen Vorschrift unter Anwendung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches. Insbesondere folgende Angelegenheiten sollten darin geregelt werden: Spezifizierung des Ortes der Arbeitsleistung, Arbeitszeitbedingungen einschließlich der Nacharbeit, Arbeit an Samstagen und Sonntagen, Arbeitspausen, Art der Vergütung, Form der Arbeitsanweisungen, Art der Arbeitskontrolle und Art der Abgabe der fertigen Arbeiten, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, Regeln für die Nutzung von Arbeitsmitteln, Kostenersatz für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers. Bei langfristiger Arbeit außerhalb des Arbeitsplatzes ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen den Parteien zu empfehlen.

TÜRKEI

Im türkischen Recht gibt es keine gesetzliche Regelung für Homeoffice im Falle von Epidemien oder aus anderen Gründen. Im Allgemeinen richten sich die Bedingungen und Bestimmungen für Homeoffice nach den Bestimmungen des türkischen Arbeitsgesetzes. Wenn der Arbeitgeber einseitig Homeoffice für seine Arbeitnehmer anordnet, bedeutet dies eine grundlegende Änderung des Arbeitsvertrages. Solche Änderungen können nachträglich nur



einvernehmlich vereinbart werden. D.h. grundsätzlich kann der Arbeitgeber eine solche Änderung nur vornehmen, indem er den Arbeitnehmer schriftlich über diese Änderung informiert. Wenn der Arbeitnehmer diese Änderung nicht innerhalb von sechs Arbeitstagen schriftlich annimmt, ist er an diese Änderung nicht gebunden. Situationen wie Epidemien sind jedoch ein Fall höherer Gewalt. Im Falle höherer Gewalt kann der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Arbeitnehmers notwendige Änderungen anordnen, um die Gesundheit und Sicherheit seiner Arbeitnehmer zu schützen. Im umgekehrten Falle gilt, dass der Arbeitgeber seine Pflicht zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit seiner Arbeitnehmer verletzen würde, wenn er die Forderung seiner Arbeitnehmer auf Homeoffice ablehnt, obwohl die Tätigkeit am Arbeitsplatz eine Gefahr für deren Gesundheit und Sicherheit darstellt.

UNGARN

In Ungarn gelten derzeit die allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften. Die aufgrund der COVID-19 Situation im Frühling eingeführten Regelungen, wonach Homeoffice auch abweichend von dem Arbeitsgesetzbuch angeordnet werden konnte, sind nicht mehr in Kraft. Dementsprechend darf der Arbeitgeber derzeit den Arbeitnehmer vorübergehend in einer vom Arbeitsvertrag abweichenden Arbeitsstelle und somit auch im Homeoffice beschäftigen.

Die Dauer dieser Abweichung darf pro Kalenderjahr insgesamt nicht über 44 Arbeitstagen oder 352 Stunden liegen. Dieser Zeitraum ist anteilmäßig zu kalkulieren, wenn das Arbeitsverhältnis während des Jahres begann, befristet errichtet wurde oder eine von der allgemeinen Arbeitszeit abweichende, volle Tagesarbeitszeit oder Teilzeitarbeit vorliegt. Von der wahrscheinlichen Dauer einer vom Arbeitsvertrag abweichenden Beschäftigung ist der Arbeitnehmer in Kenntnis zu setzen. Vice versa hat der Arbeitnehmer aber keinen Anspruch darauf, von zu

Hause aus zu arbeiten. Homeoffice kann einseitig nur vom Arbeitgeber angeordnet werden.

II. WELCHE ANFORDERUNGEN GIBT ES IN BEZUG AUF DIE ZEITAUFGZEICHNUNG IM HOME-OFFICE?

DEUTSCHLAND

Dass das Homeoffice kein rechtsfreier Raum ist, ist offensichtlich. Sowohl Arbeitszeitgesetz, Arbeitsschutzgesetz als auch die Arbeitsstättenverordnung gelten selbstverständlich auch im Homeoffice. Die Höchst- bzw. Mindestgrenzen zu täglicher Maximalarbeitszeit, Pausenzeiten sowie Ruhezeiten gelten gleichermaßen im Homeoffice. Da der Arbeitgeber für die Einhaltung der Vorschriften verantwortlich und dies im Homeoffice naturgemäß nur sehr eingeschränkt überprüfbar ist, sollten individuelle Regelungen mit dem Arbeitnehmer getroffen werden. Der Arbeitgeber sollte schon aus Compliance-Gründen die Pflichten zur Dokumentation der täglichen Arbeitszeit auf den Arbeitnehmer delegieren. Bestehende Vorgaben des Arbeitgebers über Kernarbeitszeiten hat der Arbeitnehmer auch im Homeoffice einzuhalten. Im Gegenzug hat er aber auch das Recht von Gleitzeiträumen Gebrauch zu machen. Auch in diesen Bereichen bringt das Homeoffice insbesondere im Hinblick auf die nur eingeschränkte Überprüfbarkeit Probleme mit sich. Ist für einen Arbeitgeber ein rein vertrauensbasiertes System nicht ausreichend, bedarf es kreativer maßgeschneiderter Lösungen. Maßnahmen wie Keylogger-Software zur Nachverfolgung von Tastenanschlägen oder Fertigung von Screenshots sind nur in absoluten Aus- und Einzelfällen erlaubt.

ITALIEN

Die Arbeit im Homeoffice wird in Italien unter dem Stichwort "Smartworking" geführt. Eine der charakteristischen Eigenschaften des "Smartworking" ist die Projekt- und Ergebnisbezogenheit der Arbeitsleistung, unabhängig



von der tatsächlich erforderlichen Arbeitszeit, wobei in der Praxis jedoch keine Trennung zwischen echtem "Smartworking" und bloßer "normaler" Heimarbeit erfolgt. Der Sache nach erfolgt mithin im Homeoffice keine Arbeitszeiterfassung. Soweit ersichtlich, wird dies im rechtspolitischen Diskurs auch nicht groß problematisiert. Unserer Ansicht nach stellt dies einen eklatanten Verstoß gegen die Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie und insbesondere auch gegen die Feststellungen des EuGH in der Entscheidung RS C-55/18 „Federacion de Servicios de Comisiones Oieras“ dar.

ÖSTERREICH

Die Verrichtung der Arbeit des Arbeitnehmers von zu Hause aus ändert prinzipiell nichts an der Verpflichtung zur Arbeitszeitaufzeichnung. Allerdings resultiert aus der Homeoffice-Arbeit auch, dass Beginn und Ende oder auch die allfälligen Arbeitspausen schwieriger zu definieren sind als im gewöhnlichen Betrieb des Arbeitgebers. Wie auch sonst wird auf jene Zeitspannen abgestellt, in welchen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seine Arbeitsleistung zur Verfügung stellt. Für die Arbeitszeitaufzeichnungen im Homeoffice sind aufgrund von gesetzlichen Erleichterungen reine Saldoaufzeichnungen über die Dauer der Tagesarbeitszeit ausreichend, sofern der Arbeitnehmer die Summe seiner Arbeitszeit überwiegend im Homeoffice verrichtet. Das bedeutet, dass es in diesem Fall ausreicht, die Dauer der Arbeitszeit (z.B. acht Stunden) anzugeben, Uhrzeitangaben von Beginn und Ende sind nicht notwendig. Wird die Arbeit nicht überwiegend im Homeoffice verrichtet, so sind dieselben Regelungen einzuhalten, wie sie auch bei Arbeiten im Betrieb des Arbeitgebers gelten. Generell kann von regelmäßigen Arbeitszeitaufzeichnungen abgesehen werden, wenn zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer eine fixe Arbeitszeiteinteilung schriftlich (!) vereinbart wurde. In diesem Fall ist nur die Einhaltung der Zeiteinteilung am Ende jeder Entgeltzahlungsperiode (bzw. auf Verlangen des Arbeitsinspektorates) zu

bestätigen und nur die Abweichungen von der fixen Arbeitszeiteinteilung sind laufend aufzuzeichnen.

POLEN

Der Arbeitgeber kann den die Fernarbeit leistenden Arbeitnehmer anweisen, Aufzeichnungen über die ausgeübten Tätigkeiten zu führen, insbesondere bezüglich deren Beschreibung sowie Datum und Uhrzeit der Ausführung. Vom Arbeitgeber sollten auch die Form und Häufigkeit solcher Aufzeichnungen angeordnet werden. Sie können z.B. die Form von Zusammenfassungen in Excel-Tabellen haben, als Daten in das vom Arbeitgeber bereitgestellte System eingegeben oder sogar als kurze E-Mail-Nachrichten verschickt werden - je nachdem, welche Form der Arbeitgeber vorzieht. Natürlich ist die Anforderung, solche Aufzeichnungen zu führen, nicht obligatorisch; der Arbeitgeber kann eine solche Anordnung erlassen, muss es aber nicht.

Wenn der Arbeitnehmer Fernarbeit leistet, gelten die Arbeitszeitnormen wie bisher. Die Vorschriften regeln weder Überstunden noch die Anforderungen an die tägliche Ruhezeit gesondert. Es gelten daher in diesem Bereich die allgemeinen Regeln.

RUMÄNIEN

Die Art und Weise der Zeitaufzeichnung muss zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart und Teil des Arbeitsvertrages sein. Es gibt keine speziellen gesetzlichen Regelungen in diesem Zusammenhang. Es sind die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu beachten, wonach Arbeitnehmer maximal 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche arbeiten dürfen. Zusätzliche Stunden werden als Überstunden gewertet und sind mit dem gesetzlichen Mindestaufschlag von 75% zu vergüten. Das Arbeitspensum kann in dem Zeitraum 8.00-22.00 Uhr vereinbart werden. Während der Arbeitszeit ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer unter Beachtung der persönlichen



und datenschutzrechtlichen Bestimmungen zum Schutz des Arbeitnehmers entsprechend eines mit diesem zu vereinbarenden Protokolls zu kontrollieren. Hausbesuche können in diesem Zusammenhang nur mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers vorgenommen werden.

SLOWAKEI

Die Anforderungen in Bezug auf die Zeitaufzeichnung im Homeoffice richten sich nach der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Nach dem slowakischen Arbeitsgesetzbuch besteht die Essenz des Homeoffice darin, dass der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber gemäß den im Arbeitsvertrag vereinbarten Bedingungen zu Hause oder an einem anderen vereinbarten Ort während der von ihm selbst festgelegten Arbeitszeiten arbeitet. In diesem Fall gelten für den Arbeitnehmer nicht die gesetzlichen Bestimmungen über die Verteilung der festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit, der ununterbrochenen täglichen Ruhezeit, der ununterbrochenen wöchentlichen Ruhezeit und der Ausfallzeiten. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf eine Lohn-/Gehaltsentschädigung bei Arbeitsverhinderungen (mit Ausnahme des Todes eines Familienmitglieds) oder auf Zuschläge für Überstunden, Arbeit an Feiertagen, Samstagen, Sonntagen, für die Nachtarbeit oder für schwierige Arbeitsleistungen, sofern der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber nichts anderes vereinbaren.

SPANIEN

Auch in der Arbeit im Homeoffice gelten die gleichen gesetzlichen Höchstgrenzen und Pausenregelungen wie im Büro. Auch bzgl. der Arbeitszeiterfassung gibt es insoweit keine Unterschiede. Diese erfolgt manuell (per Liste), die der Angestellte zu Hause ausfüllt oder digital. Dabei ist die digitale Arbeitszeiterfassung in Spanien immer weiter verbreitet, in dieser Variante besteht de facto kein Unterschied zwischen der Erfassung im Büro und von zu Hause aus. In Absprache mit den Angestellten werden im

Homeoffice (im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben) oft die üblichen Arbeitszeiten aufgehoben und diese flexibler gestaltet. Dabei entsteht ein Spannungsfeld mit dem gesetzlich verbrieften "Recht auf digitales Abschalten". Dieser Aspekt soll durch das in Ausarbeitung befindliche Gesetz zum Homeoffice geregelt werden.

TSCHECHIEN

Die Vorschriften für die Zeitaufzeichnung im Homeoffice werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart. Grundsätzlich wird die Arbeitszeit in § 317 des Arbeitsgesetzbuches geregelt. Es ist dem Arbeitgeber aber auch möglich, abweichende Vorschriften anzuordnen. Gem. § 317 des Arbeitsgesetzbuches steht dem Arbeitnehmer im Homeoffice kein Anspruch auf die Vergütung der Überstunden- und Feiertagsarbeit sowie auf Lohnersatz bei Arbeitsverhinderungen zu. Legt der Arbeitgeber abweichende Arbeitszeiten im Homeoffice fest, so dürfen die Höchstarbeitsgrenzen, Kernzeiten, Gleitzeitregelungen und die sich daraus ergebenden Ansprüche des Arbeitnehmers nicht von jenen abweichen, die auch im Büro gelten.

TÜRKEI

Das türkische Arbeitsgesetz sieht in Bezug auf die Arbeitszeiten keine abweichende Regelung für das Homeoffice vor. D.h. die tägliche Arbeitszeit darf auch zu Hause elf Stunden nicht überschreiten, wobei den Arbeitnehmern Pausen zu gewähren sind. Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden pro Woche gelten auch dann als Überstunden, wenn diese im Homeoffice geleistet werden. Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen zur Vergütung von Überstunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens 50% des Stundenlohns zusätzlich. Ob die Arbeitszeiten im Homeoffice eingehalten werden, ist naturgemäß schwer festzustellen. Die Zeitaufzeichnung und Kontrolle der Arbeitszeiten hängen von der technischen Ausstattung des Arbeitgebers ab. Im Wesentlichen wird jedoch



vom Arbeitnehmer erwartet, dass er die Arbeitszeiten nach Treu und Glauben einhält. Einige Arbeitnehmer, die im Homeoffice arbeiten, beklagen jedoch, dass die regulären Arbeitszeiten von den jeweiligen Arbeitgebern missachtet werden, außerhalb der Arbeitszeit kommuniziert und die Erledigung von Aufträgen auch außerhalb der Arbeitszeit erwartet wird. Eine solche Ausweitung der Arbeitszeiten ist nicht zulässig. Arbeitgeber sind verpflichtet, sich an vereinbarte Arbeitszeiten zu halten.

UNGARN

Homeoffice ist in Ungarn bislang gesetzlich nicht geregelt. Es unterliegt den gleichen Regeln wie die Arbeit am Arbeitsplatz. Somit gelten im Homeoffice dieselben gesetzlichen Höchstgrenzen und Pausenregelungen wie sonst auch. Die Flexibilität der Arbeitszeit hängt von der Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer sowie dem Arbeitsvertrag ab. Im Falle von Homeoffice muss der Arbeitnehmer die Arbeitszeit selbstständig aufzeichnen.

III. WER TRÄGT DIE KOSTEN DER BETRIEBSMITTEL, DIE DER ARBEITNEHMER IM HOMEOFFICE BENÖTIGT?

DEUTSCHLAND

Der Arbeitgeber hat auch im Homeoffice für die erforderlichen Arbeitsmittel zu sorgen. Soweit der Arbeitnehmer die Arbeitsmittel selbst auf eigene Kosten anschafft, hat er hierfür einen Aufwendungsersatzanspruch soweit die Anschaffung im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers getroffen wird. Ein Anspruch für die Einrichtung des Arbeitszimmers mit Büromöbeln wird damit regelmäßig ausscheiden, da diese üblicherweise auch im privaten Interesse angeschafft werden. (Übrigens: Die konkrete Einrichtung und Ausstattung des Homeoffice-Arbeitsplatzes wird nicht zuletzt auch durch das Arbeitsschutzrecht vorgegeben.) Obwohl allein aus Datenschutzgründen anzuraten ist, dass der

Arbeitgeber die Arbeitsmittel stellt, ist es in der Praxis jedoch häufig unvermeidbar, dass der Arbeitnehmer eigene Arbeitsmittel, wie bspw. Drucker, Telefon etc. nutzt. In diesen Fällen hat der Arbeitgeber sämtliche Zusatzkosten, die entstehen (Druckerkosten, Telefon- und Internetkosten, ggf. sogar Verschleiß), zu zahlen. In Zeiten von Flatrates dürften diese Kosten zwar recht gering sein, um hier einen ungebührlichen Aufwand und Streitigkeiten über korrekte Abrechnungen zu vermeiden, ist es jedoch empfehlenswert, hierfür Pauschalen zu vereinbaren.

ITALIEN

Hierzu gibt es keine wirklichen gesetzlichen Vorgaben, so dass grundsätzlich der Mitarbeiter selbst für die Bereitstellung der Betriebsmittel verantwortlich ist, es sei denn es gibt anderweitige Betriebsvereinbarungen oder Individualabreden. Die einzige gesetzliche Norm in diesem Bereich (Art. 18 Abs. 2 Gesetz Nr. 81/2017) besagt lediglich, dass der Arbeitgeber für die Sicherheit des Arbeitsplatzes verantwortlich ist, was sich nach allgemeiner Überzeugung auch auf den Heimarbeitsplatz erstreckt. Anders stellt sich die Situation lediglich bei der echten Telearbeit dar, d.h. wenn sich der arbeitsvertraglich festgelegte Arbeitsplatz von vornherein zu Hause befindet.

ÖSTERREICH

Im österreichischen Arbeitsrecht gilt der Grundsatz, dass die für die Erbringung der Arbeitsleistung notwendigen Betriebsmittel im Zweifel vom Arbeitgeber bereitzustellen sind. Daher gilt in weiterer Folge auch, dass bei der betrieblichen Nutzung von privaten Mitteln (z.B. privater Laptop, PKW, Strom, Druckerpatronen, etc.) dem Arbeitnehmer ein Kostenersatzanspruch gegen den Arbeitgeber zustünde (ausdrücklich ausgenommen sind Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten). Hierbei handelt es sich allerdings um eine Zweifelsregel, da auch die Möglichkeit besteht, die Bereitstellung von Betriebsmitteln zwischen



den Parteien des Arbeitsvertrages ausdrücklich zu regeln. Eine derartige Regelung ist auch ratsam, da sich vor allem die Berechnung eines allfälligen Kostenersatzes als schwierig herausstellen könnte (insbesondere bei sowohl privat als auch betrieblich genutzten Arbeitsmitteln). Möglich ist beispielsweise die Vereinbarung eines pauschalen Aufwändersatzes, der im Gehalt des Arbeitnehmers abgebildet wird. Zu beachten ist hierbei, dass dadurch das kollektivvertraglich vorgegebene Mindestgehalt – sofern vorhanden – nicht unterschritten werden darf (der Aufwändersatz zählt nicht zum Mindestgehalt). Darüber hinaus darf das unternehmerische Risiko nicht auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden, beispielsweise durch die Vereinbarung der vollen Kostentragung des Arbeitnehmers für Arbeitsmittel, deren Einsatz hauptsächlich durch den Arbeitgeber vorgegeben wird.

POLEN

Werkzeuge und Materialien, die für die Fernarbeit benötigt werden, sowie die Logistik für die Fernarbeit werden vom Arbeitgeber bereitgestellt. Wenn also der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, der nicht über die dafür notwendigen Werkzeuge oder gar einen Arbeitsplatz in Form eines Schreibtisches und eines Sessels verfügt, zur Fernarbeit anweist, muss er ihm auf eigene Kosten die für die Fernarbeit erforderlichen Betriebsmittel bereitstellen. Der Gesetzgeber hat eine Ausnahme von dieser Verpflichtung eingeführt: Bei der Ausführung der Fernarbeit kann der Arbeitnehmer Werkzeuge oder Materialien verwenden, die nicht vom Arbeitgeber bereitgestellt werden, wenn dies die Achtung und den Schutz vertraulicher Informationen und anderer gesetzlich geschützter Geheimnisse, einschließlich geschäftlicher oder persönlicher Daten, sowie der Informationen ermöglicht, deren Offenlegung dem Arbeitgeber Schaden zufügen könnte.

Die Vorschriften sehen keine Regelungen für die Kostenerstattung bei der Nutzung der eigenen Betriebsmittel des Arbeitnehmers vor. Dies bedeutet, dass die Arbeitgeber diese Frage in

den Fernarbeitsordnungen oder -verfahren regeln sollten, damit Angestellte wissen, ob und welche Rechte sie hier haben.

RUMÄNIEN

Damit der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten auch im Homeoffice erfüllen kann, muss der Arbeitgeber dafür Sorge tragen, dass dem Arbeitnehmer die entsprechenden Betriebsmittel zur Verfügung gestellt werden. Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber.

SLOWAKEI

Sofern zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer nichts anderes vereinbart ist, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer die erforderlichen geeigneten Betriebsmittel zu gewähren und die erforderlichen Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit des Arbeitnehmers zu treffen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, während der Telearbeit geeignete Maßnahmen zu ergreifen, insbesondere die für die Durchführung der Telearbeit erforderlichen technischen Geräte sowie Software bereitzustellen, zu installieren und regelmäßig zu warten, es sei denn, der Mitarbeiter, der die Telearbeit durchführt, verwendet seine eigenen Geräte. Der Arbeitgeber gewährleistet insbesondere bei Software auch den Schutz von Daten, die in der Telearbeit verarbeitet und verwendet werden. Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmer über etwaige Einschränkungen bei der Verwendung von Hard- und Software sowie über Sanktionen im Falle eines Verstoßes gegen diese Einschränkungen. Der eventuelle Kostenersatz und seine Höhe sind entweder durch eine interne Vorschrift des Arbeitgebers oder durch eine individuelle Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer festzusetzen.

SPANIEN

Grundsätzlich sind die Betriebsmittel vom Arbeitgeber zu stellen und er hat die mit dem Homeoffice verbundenen Mehrkosten zu tragen.



Die Einzelheiten hierzu sind höchst umstritten (insbesondere, wenn der Arbeitnehmer eigene Arbeitsmittel verwendet, Anrufe auf sein Privattelefon durchgestellt werden etc.). Da viele Klein(st)unternehmen oftmals nicht allen ihren Angestellten Laptops usw. stellen können, ist es Praxis und zulässig, dass Arbeitnehmer mit eigenen Mitteln die Arbeit erledigen. Die Kostenübernahme sollte mangels entsprechender Regelung einvernehmlich und vorab geklärt werden. Auch der Bereich der Kostentragung soll durch das Gesetz zum Homeoffice nunmehr zeitnah geregelt werden.

TSCHECHIEN

Der Arbeitgeber ist vom Gesetz her verpflichtet, dem Arbeitnehmer die erforderlichen Betriebsmittel zur Verfügung zu stellen, sowie die Kosten dafür zu tragen. Zu den Betriebsmitteln gehören i.d.R. PC, Mobiltelefon, Software sowie auch ein Schreibtisch mit einem geeigneten Stuhl. Sollte der Arbeitnehmer eigene Betriebsmittel nutzen, steht ihm ein Anspruch auf den Ersatz für deren Abnutzung zu. Der Arbeitgeber trägt weiterhin die Kosten für einen erhöhten Verbrauch von Strom, Internetverbindung, Wasser, Heizung etc. Die Höhe des Kostenersatzes ist entweder durch eine interne Vorschrift des Arbeitgebers oder durch eine individuelle Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer festgesetzt. Der Kostenersatz kann auch als Pauschale festgelegt werden.

TÜRKEI

Der Arbeitgeber muss nach dem Grundsatz des Gleichbehandlungsgebotes handeln. D.h. der Arbeitgeber muss alle Betriebsmittel zur Verfügung stellen, die für den Arbeitnehmer erforderlich sind, wenn er im Homeoffice arbeitet. Hierzu gehören gegebenenfalls Computer, Internetverbindung, Telefon etc.

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, den im Homeoffice tätigen Arbeitnehmern alle erforderlichen Büromaterialien, Werkzeuge

und Geräte zur Verfügung zu stellen und die sich daraus ergebenden Kosten zu tragen.

UNGARN

Für den Bereich der Kostentragung für Betriebsmittel existieren noch keine Sonderregeln für Homeoffice. Im Allgemeinen muss der Arbeitgeber die zur Arbeitsverrichtung notwendigen Bedingungen sicherstellen. Dies umfasst auch die Bereitstellung und Finanzierung der erforderlichen Infrastruktur. Das bedeutet, der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer die Kosten erstatten, die in Erfüllung des Arbeitsverhältnisses entstanden sind. So hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, dass seine mit dem Homeoffice verbundenen Mehrkosten durch den Arbeitgeber bezahlt werden.

KONTAKT

Bulgarien:

Cornelia Draganova
Cornelia.Draganova@schindhelm.com

Deutschland:

Lukas Behnke
Lukas.Behnke@schindhelm.com

Karolin Nelles

Karolin.Nelles@schindhelm.com

Maximilian Oppelt

Maximilian.Oppelt@schindhelm.com

Thomas Scharpf

Thomas.Scharpf@schindhelm.com

Italien:

Florian Bünger

Florian.Buenger@schindhelm.com

Österreich:

Roland Heinrich

R.Heinrich@scwp.com

Polen:

Martyna Dziedzic

Martyna.Dziedzic@sdzlegal.pl



Rumänien:

Helge Schirkonyer

Helge.Schirkonyer@schindhelm.com

Spanien:

Moritz Tauschwitz

M.Tauschwitz@schindhelm.com

Slowakei:

Gabriela Janíková

Janikova@scwp.sk

Tschechien:

Eva Scheinherrová

Scheinherrova@scwp.cz

Türkei:

Gürcan Erdebil

Gurcan.Erdebil@schindhelm.com

Ungarn:

Beatrix Fakó

B.Fako@scwp.hu