

**ALFERY**  
Audit Tax & Legal Services  
Member of WTS Alliance

**wts** TAX LEGAL CONSULTING

# NEWS 7/2015

## News Nr. 7/2015

### Rechtliche Aspekte von Arbeit im Homeoffice

Teleheimarbeit (auch „Arbeit im Homeoffice“) stellt, einfach ausgedrückt, eine flexible Form des Arbeitsverhältnisses dar. Der Arbeitnehmer organisiert seine Arbeitszeit nach seinem Bedarf und Möglichkeiten. Somit kann die Arbeit von zu Hause aus oder von einem anderen Ort nach seiner Wahl verrichtet werden oder die Teleheimarbeit kann mit der Arbeit in den durch den Arbeitgeber bestimmten Räumlichkeiten kombiniert werden. Die Teleheimarbeit ist im Arbeitsgesetzbuch nur marginal geregelt. Für Telearbeiter gelten dieselben Regelungen wie für die anderen Arbeitnehmer, doch es gibt einige Ausnahmen:

- a) Auf Telearbeiter bezieht sich nicht die Regelung der Arbeitszeitverteilung, Ausfallzeiten oder witterungsbedingter Arbeitsunterbrechungen,
- b) Dem Telearbeiter steht kein Lohn oder Gehalt oder Freizeitausgleich für geleistete Überstunden und kein Freizeitausgleich oder Lohnersatz bzw. Zuschlag für die Arbeit an Feiertagen, es sei denn die Durchführungsvorschrift setzt etwas anderes fest oder es handelt sich um Lohnfortzahlung bei Hochzeit oder Umzug des Arbeitnehmers,
- c) Bei anderen wichtigen persönlichen Arbeitsverhinderungen steht Telearbeitern keine Lohnfortzahlung zu.

Im Vergleich zu einem „gewöhnlichen“ Arbeitsverhältnis ist der Ort der Arbeitsausübung bei der Teleheimarbeit abweichend geregelt. Im Arbeitsvertrag sollte aufgeführt werden, dass der Arbeitnehmer die vereinbarte Arbeit von zu Hause aus bzw. an einem anderen geeigneten Ort verrichten wird. Es ist ebenfalls empfehlenswert, im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer an den einzelnen Tagen den konkreten Ort bestimmen wird, es sei denn die Teleheimarbeit soll die gesamte festgesetzte Arbeitszeit erfüllen.

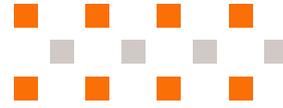
Die Abgabepflichten des Arbeitgebers gegenüber der Verwaltung der Sozialversicherung und den Krankenkassen sind gleich wie bei einem normalen Arbeitnehmer. Bei Arbeitsunfähigkeit hat der Telearbeiter Anspruch auf dieselben Leistungen.

### **Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit für Telearbeiter**

#### **a) Pflichten des Arbeitgebers**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für den Arbeitnehmer geeignete Arbeitsbedingungen zu schaffen sowie die Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (nachfolgend „SGSA“) sicherzustellen. Im Rahmen von SGSA hat der Arbeitgeber den Telearbeiter über die Risiken der Teleheimarbeit (z.B. schädliche Wirkung der Nacharbeit) sowie über die Maßnahmen zur Schutz gegen die Wirkungen dieser Risiken (z.B. Technologien, die die Ausübung der Nacharbeit unmöglich machen), welche ihre Arbeit und ihren Arbeitsort betreffen, ausreichend und angemessen zu informieren. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer Schulungen über die Rechts- und sonstige Vorschriften zur Gewährleistung von SGSA sicherzustellen, und zwar sowohl im Rahmen von Einführungsschulungen beim Arbeitsantritt als auch von fortlaufenden Schulungen bei der Änderung des Ortes der Arbeitsverrichtung. Der Arbeitgeber stellt die Erbringung von arbeitsmedizinischen Diensten sicher und im Bedarfsfall stellt er Arbeitsschutzmittel, Arbeitskleidung und Arbeitsschuhe, Desinfektionsmittel usw. bereit. Der Arbeitgeber hat die Ursachen und Umstände des Entstehens eines etwaigen Arbeitsunfalls im Beisein des Arbeitnehmers, Zeugen bzw. der Gewerkschaft zu klären, wobei er ebenfalls die Unfälle erfasst.

Um etwaige Verantwortung für den Arbeitsunfall des Arbeitgebers bei der Ausübung der Teleheimarbeit zu vermeiden, hat der Arbeitgeber konsequent darauf zu achten, dass einzelne SGSA-Schulungen stattfinden, ferner hat er genaue interne Vorschriften und Hinweise bezüglich seiner Arbeit zu erlassen, in denen ausdrücklich festgestellt wird, wie sich der Arbeitnehmer bei der Arbeitsverrichtung verhalten soll und was ihm



**ALFERY**  
Audit Tax & Legal Services  
Member of WTS Alliance

**wts** TAX LEGAL CONSULTING

# NEWS 7/2015

während der Arbeitszeit untersagt ist. Es ist beispielsweise von Vorteil, in der internen Vorschrift aufzuführen, dass die Arbeitnehmer verpflichtet sind, sich während der Arbeitszeit lediglich an den der Arbeitsverrichtung dienenden Orten aufzuhalten (z.B. ein Büro, in dem ein Computer und ein Schreibtisch befindlich sind) und sämtliche Pausen noch vor deren Beginn, bestens in elektronischer Form, zu erfassen. Dem Arbeitnehmer können bestimmte Tätigkeiten, bei deren Ausübung zu Hause ein Arbeitsunfall droht, ausdrücklich untersagt werden.

## **b) Pflichten des Arbeitnehmers**

Der Arbeitnehmer ist berechtigt und verpflichtet, sich an der Schaffung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds zu beteiligen, und zwar insbesondere durch die vom Arbeitgeber beschlossenen Maßnahmen und durch seine Teilnahme an der Lösung der SGSA-Problematik. Der Arbeitnehmer ist also verpflichtet, sich arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen zu unterziehen, bei der Arbeit die festgesetzten Vorgänge einzuhalten, ausschließlich die festgesetzten Arbeitsmittel, persönliche Schutzausrüstung zu nutzen und unerlaubtes bzw. ausdrücklich verbotenes Verhalten zu vermeiden.

Im Falle eines Unfalls hat der Arbeitnehmer seinem Vorgesetzten den Arbeitsunfall unverzüglich anzuzeigen, wenn es sein Gesundheitszustand erlaubt.

## **Empfohlene Regelungen**

Es ist daher empfehlenswert, dass der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer Vereinbarungen zur Gewährleistung der Einhaltung von SGSA trifft. Hierbei handelt es sich insbesondere um:

- Regelung der Arbeitszeit,
- Arbeitszeiterfassung,
- Inanspruchnahme von Sicherheitspausen,
- Regelung zur Benutzung von Maschinen, Geräten und Werkzeugen,
- Vereinbarung über die Möglichkeit des Zutritts des Arbeitgebers zum Arbeitsort zwecks Kontrolle der Sicherheitsrisiken sowie zwecks Feststellung der Ursache des Unfalls.

Da die Teleheimarbeit im Arbeitsgesetzbuch nur marginal geregelt ist, fehlt eine genaue Definition der Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers. Es ist davon auszugehen, dass dieses Thema durch eine Änderung des Gesetzes, welche vor kurzem zwischen den Gewerkschaften und dem Ministerium für Arbeit und Soziales diskutiert wurde, bzw. durch gerichtliche Entscheidungen zu lösen ist, was jedoch in absehbarer Zeit nicht erwartet werden kann.

Václavské nám. 40, 110 00 Praha 1

Fax: +420 221 111 788

Tel.: +420 221 111 777

E-mail: [info@alferypartner.com](mailto:info@alferypartner.com)

[www.alferypartner.com](http://www.alferypartner.com)

*Hinweis: Die vorstehend aufgeführten Angaben haben lediglich allgemeinen informativen Charakter und stellen keine komplexe erschöpfende Erörterung der jeweiligen Themen dar. Ihr Zweck ist es lediglich, auf die wichtigsten Punkte der Novellierungen und Änderungen hinzuweisen. Jedwede Schadenersatzansprüche für aufgrund dieser Ausführungen unternommene Schritte sind ausgeschlossen. Die Verwendung der in diesem Text enthaltenen Informationen erfolgt nur auf eigene Gefahr und Verantwortung.*

*Verwenden Sie, bitte, die Informationen in diesem Material nie als Grundlage für Ihre Entscheidungen, nehmen Sie die professionellen Dienstleistungen unserer qualifizierten Spezialisten in Anspruch.*