

Unionsrechtliche Vorgaben &
Best Practices

Mobiles Arbeiten in der EU

WU

WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN VIENNA
UNIVERSITY OF
ECONOMICS
AND BUSINESS

Beitrag zur Veranstaltung
„**Ein Jahr Homeoffice-Gesetz**“
(im Rahmen der Reihe „**Neue Arbeit**“)
31.3.2022, Arbeiterkammer Salzburg

Univ.Ass. Mag.^a Ines Kager



1. Unionsrechtliche Anhaltspunkte

- a. Allgemeines
- b. Work-Life-Balance-Richtlinie
- c. Rahmenvereinbarung Telearbeit

2. Best Practices zu ausgewählten Regelungsinhalten

- a. Terminologie und Geltungsbereich
- b. Recht auf Homeoffice und Modalitäten der Vereinbarung
- c. Arbeitszeit und das Recht auf Nichterreichbarkeit
- d. Arbeitsschutz

Teil 1: Unionsrechtliche Aspekte

- Keine Telearbeits-RL

Einschlägiges Unionsrecht:

- Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG)
- Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie (RL 89/391/EG)
 - Weitere 20 Einzelrichtlinien zur Konkretisierung
 - Beachte insb: RL zur Arbeit an Bildschirmgeräten (RL 90/270/EG)
- Transparenzrichtlinie (RL 2019/1152/EU)
- Work-Life-Balance-Richtlinie (RL 2019/1158/EU)
- DSGVO (VO (EU) 2016/679)

Artikel 9 - Flexible Arbeitsregelungen

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass **Arbeitnehmer mit Kindern bis zu einem bestimmten Alter**, mindestens jedoch bis zum Alter von acht Jahren, **sowie pflegende Angehörige** das **Recht** haben, **flexible Arbeitsregelungen für Betreuungs- und Pflegezwecke zu beantragen**. [...]

(2) Die **Arbeitgeber prüfen und beantworten die Anträge** ..., wobei sie sowohl die Bedürfnisse des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers berücksichtigen. ... müssen jede Ablehnung ... bzw. jede Aufschiebung ... begründen.

(3) Wenn flexible Arbeitsregelungen gemäß Absatz 1 zeitlich begrenzt sind, hat der Arbeitnehmer das **Recht**, am Ende der vereinbarten Zeitspanne zum ursprünglichen Arbeitsmuster **zurückzukehren**. Der Arbeitnehmer hat außerdem das Recht, die Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitsmuster vor Ende der vereinbarten Zeitspanne zu beantragen, wenn eine Änderung der Umstände dies rechtfertigt. ...

Art 3 Abs 1 lit f: „Flexible Arbeitsregelungen“

„die Möglichkeit für Arbeitnehmer, ihre Arbeitsmuster anzupassen, **einschließlich** durch Nutzung von Telearbeit **oder** flexiblen Arbeitsplänen oder der Reduzierung der Arbeitszeiten“

italienisch: „anche“ (auch)

englisch: „including“ & **französisch:** „y compris“ (einschließlich)

- Alternativverhältnis?
- Abschließend?
- ABER: unionsrechtliche Auslegungsmaxime des „effet utile“
 - Auslegung entsprechend der weitestgehenden Entsprechung des Regelungszwecks
 - Ziel: Gleichstellung der Geschlechter durch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Vereinbarung der europäischen Sozialpartner (2002)
- Kein verbindliches Unionsrecht

Ziel: Modernisierung der Arbeitsorganisation – Flexibilität und Sicherheit im Gleichgewicht

Zentrale Regelungsinhalte:

- Freiwilligkeit von Telearbeit
- Gleichbehandlung mit AN am Betriebsstandort bzgl.
 - **Beschäftigungsbedingungen**
 - **Datenschutz und Privatsphäre**
 - **Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz**
 - **Zugang zu Aus- und Weiterbildung**
 - **Wahrung der kollektiven Rechte der Arbeitnehmer:innen**
 - **Arbeitsorganisation**
- Bereitstellung von Arbeitsmitteln soll vor Beginn der Telearbeit vereinbart werden

Mobile Arbeit

- Ortsungebundenes Arbeiten von jedem denkbaren Arbeitsplatz
- „... dass die Arbeit immer dort ist, wo auch der/die AN ist und nicht der/die AN dort zu sein hat, wo die Arbeit ist“ (Felten)
- ≠ mobile Arbeitnehmer:innen (LSD-BG; RL 2003/88/EG)

Remote Work

- Übersetzt: Entlegene/Abgelegene Arbeit
- Als Überbegriff geeigneter

Homeoffice

- § 2h AVRAG
- „... wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer **regelmäßig** Arbeitsleistungen **in der Wohnung** erbringt“

Telearbeit

- Erbringung außerhalb der Einrichtungen der Arbeitgeber:innen
- unter Verwendung von Informationstechnologie

Punkt 2 der Rahmenvereinbarung über Telearbeit:

„Telearbeit ist eine Form der Organisation und/oder Ausführung von Arbeit unter Verwendung von Informationstechnologie im Rahmen eines Arbeitsvertrages/eines Beschäftigungsverhältnisses, bei der die Arbeit, die auch in den Einrichtungen des Arbeitgebers ausgeführt werden könnte, regelmäßig außerhalb dieser Einrichtungen verrichtet wird.“

Nationale Definition für den öffentlichen Dienst (Rundschreiben BMKOES):

„Als Telearbeit bezeichnet man das Erbringen der Arbeitsleistung an einem anderen als dem üblichen Arbeitsort unter Ausnutzung von Hilfsmitteln der Informations- und Kommunikationstechnik.“ (GZ 920.069/8-II/6/02)



Österreich: Homeoffice = private Wohnung, Zweitwohnsitz

Spanien:

- Real Decreto 28/2020 zur Regelung von Fernarbeit
- „trabajo a distancia“ = **zu Hause oder an dem von ihm gewählten Ort**

Deutschland:

- Referentenentwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit
- „mobile Arbeit“
 - ✓ Unter Verwendung von Informationstechnologie
 - ✓ Außerhalb der Betriebsstätte
 1. von einem Ort oder von **Orten seiner oder ihrer Wahl** oder
 2. von einem mit dem Arbeitgeber **vereinbarten Ort** oder von mit dem Arbeitgeber vereinbarten Orten

■ Niederlande:

- Gesetz über Flexibilität am Arbeitsplatz (2016)
- Recht der AN, Änderungen der Arbeitszeit, der Lage der Arbeitszeit sowie des Arbeitsplatzes (z.B. Telearbeitsplatz) zu verlangen
- Ablehnung eines Antrags
 - auf Änderung der Arbeitszeit **nur aus gewichtigen betrieblichen Gründen**
 - auf Nutzung von Remote Work beliebig, aber mit anschließender **Beratung** und schriftlicher **Begründung**
- (Noch) KEIN Recht auf Homeoffice
- Gesetzesvorschlag aus 2021: „Work where you want“

■ Deutschland:

- Ablehnung nur aus betrieblichen Gründen
- Schriftlicher Antrag 3 Monate vorab inkl Angaben zu Beginn, Dauer, Umfang und Verteilung
- Verabsäumung der Begründungspflicht → Wirksamwerden der beantragten Änderung

- Nationales Defizit: § 26 Abs 3 AZG im Lichte der **EuGH-Rsp** (C-55/18, CCOO)

Problembereich: Entgrenzung von Arbeit → Recht auf Nichterreichbarkeit?

EU: Gesetzesinitiative des Europäischen Parlaments (Januar 2021)

Frankreich: „Loi El Khomri“ (2016)

- Umsetzung durch **Vereinbarung auf Betriebsebene** und in Betrieben mit **mindestens 50 AN**

Italien: Gesetz über flexible Arbeit (2017)

Spanien: Gesetz über Schutz personenbezogener Daten und die Gewährleistung digitaler Rechte (2018)

- Umsetzung durch **Sozialpartner**

Belgien: Gesetz zur Stärkung des Wirtschaftswachstums und des sozialen Zusammenhalts (2018)

- Umsetzung durch **Vereinbarung auf Betriebsebene** mit Gesundheits- und Sicherheitsausschüssen und in Betrieben mit **mindestens 50 AN**

Niederlande: Gesetzesvorschlag – obligatorisches **Gespräch** über Nichterreichbarkeit

- **HomeofficeG 2021:** Beschränkung der Kontrolle in Privatwohnungen (§ 1 Abs 2 Z 6 ArbIG)
 - Ähnlich in Kroatien, Deutschland, Italien oder Spanien
 - OSHA-Empfehlung Informationen für eine Risikobewertung von den AN einzuholen

- **Inhaltliche best practices**

Litauen: verpflichtende **Schulung** der AN zur sicheren Benutzung der Arbeitsmittel

Italien: „**Technostress**“ – Pflicht, Geräte während Pausen und Ruhezeiten auszuschalten

- **Psychosoziale Risiken**

Niederlande und Slowenien: psychisches Wohlbefinden muss vorab berücksichtigt/bewertet werden

Portugal und Luxemburg: Maßnahmen gegen Isolation

P: verpflichtende regelmäßige Kontakte zwischen AN, Kollegen und Unternehmen

L: gesetzliche Verpflichtung der AG zu Maßnahmen gegen die Isolation von Telearbeitnehmer:innen

- Anwendungsbereich muss örtlich ausgedehnt werden
- Wenige Vorgaben durch das EU-Recht, trotzdem besteht Regelungsbedarf:
 - Antragsmöglichkeit und Begründungspflicht zur Entsprechung der WLB-RL
 - Zwingend für Eltern und pflegende Angehörige
 - Weiterreichende Regelung wünschenswert
 - Recht auf Nichterreichbarkeit könnte bereits vorausschauend implementiert werden
 - Vorbild Italien? „Technostress“ durch Abschalten vermeiden
 - Instrument, um Einhaltung der ö Ruhezeiten zu gewährleisten?
- Arbeitsschutzvorschriften sollten psychosozialen Risiken durch HO aktiv vorbeugen
 - Best Practice: AG-Pflicht Kontaktmöglichkeiten zu schaffen (s Portugal)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



VIENNA UNIVERSITY OF
ECONOMICS AND BUSINESS

**INSTITUT FÜR ÖSTERREICHISCHES
UND EUROPÄISCHES ARBEITSRECHT
UND SOZIALRECHT**

Welthandelsplatz 1, 1020 Vienna, Austria

Univ.Ass. Mag.^a Ines Kager
T +43-1-313 36-5547
ines.kager@wu.ac.at
www.wu.ac.at