

ARBEITGEBERVERBAND DER DIAKONIE ÖSTERREICH
Schwarzspanierstraße 13, 1090 Wien
ZVR: 297131150
Postanschrift: Evangelisches Diakoniewerk Gallneukirchen
Martin-Boos-Straße 4
4210 Gallneukirchen

Telefon: +43 7235 63251-0
Fax: +43 7235 63251-102
Internet: www.diakonie.at
E-mail: arbeitgeberverband@diakoniewerk.at

Bundesministerium für Arbeit
Untere Donaustraße 13-15
1020 Wien

Im E-Mail-Wege an:
<ii9@bma.gv.at> und
<begutachtungsverfahren@parlament.gv.at>

Wien, am 18. Februar 2021

**Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, u.a. geändert werden; Begutachtungsverfahren, do. Geschäftszahl: 2021-0.113.237
Stellungnahme des Arbeitgeberverbands der Diakonie Österreich**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir nehmen zu Art.1 Zi.1 des Entwurfs (Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes) wie folgt Stellung:

1. Die im Absatz 4 des neuen § 18c Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz vorgesehene Bestimmung, dass mit In-Kraft-Treten des Gesetzes bestehende oder neu abgeschlossene Homeoffice-Vereinbarungen von Arbeitsvertragsparteien nur mehr bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gelöst werden können, ist nicht tragbar. Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber laufen Gefahr, Arbeitskräfte nur mehr schwierig, ggf. nach langwierigen arbeitsgerichtlichen Verfahren, an den Betriebsstandort zurückrufen zu können. Die Beurteilung, welche Gründe als „wichtige Gründe“ beurteilt werden, birgt beträchtliche Risiken vor allem für Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber. Auch Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern hätten keine Möglichkeit, kurzfristig an den betrieblichen Arbeitsplatz zurückzukehren, wenn Änderungen der privaten Wohnsituation oder der Lebensumstände dies erfordern. Die Bestimmung wird dazu führen, dass Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber nur äußerst restriktiv Homeofficevereinbarungen abschließen werden. Gerade in Epidemie- oder Pandemiezeiten wird dies dem Ziel, Ansteckungen an Arbeitsplätzen zu vermeiden, entgegenlaufen.

Ein Widerruf einer Vereinbarung für Homeoffice muss ohne Angabe von Gründen für beide Vertragsparteien möglich bleiben.

2. Die neuen Regelungen greifen auch in bestehende Vereinbarungen ein. Das würde dazu führen, dass noch vor Inkrafttreten des § 18c bestehende Homeofficevereinbarungen sowohl von Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber, als auch von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern wohl umgehend beendet werden müssten, um o.a. Risiken zu vermeiden. Das würde den derzeitigen Bemühungen, Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber zu motivieren, nach Möglichkeit Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern im Homeoffice

arbeiten zu lassen und das Infektionsrisiko zu senken, zuwiderlaufen. Es wäre somit alles andere als im Sinne der Pandemiebekämpfung.

Es sollte daher durch eine Ergänzung im § 18c klargestellt werden, dass die Bestimmungen des § 18c nicht auf vor Inkrafttreten des Gesetzes abgeschlossene Homeoffice-Vereinbarungen wirksam werden.

3. Auch ist die Frist von einem Monat zum Letzten eines Kalendermonats deutlich zu lange, um auf dringenden Bedarf an Anwesenheit im Betrieb reagieren zu können.

In dringenden Fällen (Gefahr im Verzug, Unbewohnbarkeit der Wohnung nach Brand oder Bauschäden, dringender Arbeitsbedarf mit Anwesenheit im Betrieb) muss eine umgehende Rückkehr an den betrieblichen Arbeitsplatz von beiden Seiten verlangt werden können.

Ohne Angabe von Gründen muss die Frist zur Beendigung der Homeofficevereinbarung auf eine Woche reduziert werden.

4. Zu Art.1., Ziffer 2 des Entwurfs:
Das Inkrafttreten des Gesetzes sollte zumindest auf 1. Mai 2021 verschoben werden, um rechtzeitig Vorkehrungen und innerbetriebliche Prüfungen, welche Homeofficevereinbarungen aufrechterhalten werden können, zu ermöglichen.

Wir bitten dringend um Korrektur des Gesetzesentwurfs im oben angeführten Sinne.

Mit freundlichen Grüßen



Mag. Josef Scharinger
Obmann



Dr. Robert Brandstetter
Obmann-Stellvertreter