

GERECHTIGKEIT IN DER CORONA-KRISE!

ÖGB



5.11.2020

jobundcorona.at ist ein Service-Angebot von Arbeiterkammer und ÖGB, das schon während des ersten Lockdowns millionenfach geklickt wurde. Hier finden die Beschäftigten Informationen und Beistand während der Krise.

Sollten Sie auf Ihre Frage keine Antwort finden, gibt es auf der Seite www.jobundcorona.at auch die Möglichkeit, Fragen zu stellen.

1. Quarantäne und Co.

➤ **1450 oder mein Arzt empfehlen mir, vorerst zu Hause zu bleiben. Muss ich dennoch arbeiten gehen?**

Eine Empfehlung reicht in aller Regel nicht aus, um eine Dienstverhinderung zu begründen. Sollte Ihr Arzt der Meinung sein, dass Sie in Ihrem aktuellen Gesundheitszustand nicht arbeitsfähig sind, ist eine entsprechende Krankmeldung erforderlich.

1450 kann als Callcenter und mangels Behördeneigenschaft auch keine rechtswirksamen Empfehlungen erteilen. Sollte ein entsprechender Coronaverdacht vorliegen, müssen Sie von 1450 an die Gesundheitsbehörde weitergeleitet werden, die einen Quarantänebescheid erlassen kann.

Liegt eine ärztliche Krankmeldung nicht vor und wurden Sie auch nicht von der Gesundheitsbehörde mit Bescheid in Quarantäne abgesondert, liegt kein Fall der Dienstverhinderung vor.

Dennoch raten wir Ihnen, auch derartige „Empfehlungen“ Ihrem Arbeitgeber mitzuteilen. Für den Fall, dass er sich aus seiner Fürsorgepflicht dazu entscheidet, eine kurzzeitige Dienstfreistellung auszusprechen, könnten Sie dennoch zu Hause bleiben und behalten für diese Zeit Ihren vollen Entgeltanspruch.

➤ **Wie melde ich mich krank, wenn ich nicht in die Arztpraxis kommen darf?**

Für Versicherte von ÖGK (ArbeiterInnen, Angestellte) und BVAEB (EisenbahnerInnen, BeamtInnen) wurde für die Dauer der Coronakrise die telefonische Krankmeldung bei ÄrztInnen mit Kassenvertrag ermöglicht.

➤ **Der Kindergarten meines Kindes schließt wegen Coronaverdachts. Darf ich zu Hause bleiben?**

Wir empfehlen Ihnen, mit Ihrem Arbeitgeber über die Vereinbarung einer Sonderbetreuungszeit zu sprechen. Sie ermöglicht Ihnen ein bis zu vierwöchiges, bezahltes Fernbleiben von der Arbeit wegen der notwendigen Betreuung Ihres Kindes.

Auch ohne Inanspruchnahme der Sonderbetreuungszeit können wir Sie jedoch beruhigen: Wenn Sie plötzlich die Betreuungsmöglichkeit für Ihr Kind verlieren, weil der Kindergarten kurzfristig schließt, können Sie Ihr Kind zu Hause betreuen, wenn keine andere geeignete Betreuungsperson dafür in Frage kommt. Dann liegt nämlich eine unverschuldete Dienstverhinderung vor: Der Arbeitgeber bezahlt Ihr Entgelt weiter, wenn Ihre Abwesenheit verhältnismäßig kurz dauert. Dieser Anspruch gebührt übrigens pro Anlassfall und nicht ein Mal pro Jahr: sollte der Kindergarten während der Wintermonate ein weiteres Mal schließen müssen, besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung unter Umständen erneut.

➤ **In meinem Betrieb gibt es einen bestätigten Corona-Fall. Muss ich jetzt in Quarantäne?**

Ihr Arbeitgeber kann grundsätzlich keine Quarantänemaßnahmen verhängen. Diese liegen ausschließlich der Kompetenz der Gesundheitsbehörden. Sehr wohl kann Ihr Arbeitgeber aus seiner Fürsorgepflicht heraus kurzzeitige Dienstfreistellungen aussprechen. Für deren Dauer muss er Ihr Entgelt weiterbezahlen.

➤ **Was passiert mit meinem Lohn oder Gehalt, wenn ich selbst in Quarantäne bin?**

Wenn Ihnen wegen Corona oder eines Verdachts auf Corona von der Gesundheitsbehörde (nicht von 1450!) eine häusliche Quarantäne auferlegt wurde und Sie deshalb nicht arbeiten gehen können, steht Ihnen für die gesamte ausgefallene Arbeitszeit eine Entgeltfortzahlung zu, die Ihr Arbeitgeber zu leisten hat. Diese Entgeltfortzahlung wird dem Arbeitgeber in weiterer Folge zur Gänze vom Bund ersetzt.

➤ **Muss ich von zu Hause aus arbeiten, wenn ich in Quarantäne bin?**

Hier ist zu unterscheiden:

- Sind Sie in Quarantäne, weil Sie konkrete Krankheitssymptome haben, kontaktieren Sie vorerst Ihren Arzt, um festzustellen, ob Sie überhaupt arbeitsfähig sind. Sind Sie krank und arbeitsunfähig, dürfen Sie keine Arbeitsleistungen erbringen und müssen sich schonen.
- Sind Sie in Quarantäne, weil Sie als mögliche Kontaktperson identifiziert wurden, haben aber keine Krankheitssymptome, sind Sie grundsätzlich (noch) arbeitsfähig. Auch in diesen Fällen kann Ihr Arbeitgeber nicht einseitig Homeoffice anordnen. Allerdings sind bereits

geltende Homeoffice-Vereinbarungen weiterhin aufrecht und kann auch eine neue Homeoffice-Vereinbarung, etwa für die Dauer Ihrer Quarantäne, mit Ihrem Arbeitgeber getroffen werden.

➤ **Darf mir der Chef Tätigkeiten zuweisen, die ich sonst nicht mache?**

Ihre Tätigkeiten sind Teil Ihres mündlich oder schriftlich vereinbarten Arbeitsvertrages. Eine dauerhafte Änderung Ihrer Tätigkeiten würde diesen Vertrag ändern. Dazu müssen beide ihre Zustimmung geben: Sie und Ihr Arbeitgeber.

Beachten Sie: Sie haben aber auch eine Treuepflicht gegenüber Ihrem Arbeitgeber. Wenn Ihrem Betrieb ein unverhältnismäßiger Nachteil droht und Sie das verhindern können, sind Sie dazu verpflichtet, Ihren Arbeitgeber dabei zu unterstützen, den Schaden möglichst klein zu halten.

2. Kurzarbeit

Achtung: Kurzarbeit Phase 1, Phase 2 und Phase 3:

Die Antworten auf die vielen Kurzarbeits-Fragen können unter Umständen unterschiedlich ausfallen, je nach dem, auf welche Phase der Kurzarbeit sich Ihre Frage bezieht.

Die Regelungen zur Kurzarbeit wurden von den Sozialpartnern nämlich seit Beginn der Krise laufend überarbeitet und an die aktuellen Gegebenheiten und Problemfelder angepasst. Es kann daher sein, dass zur Beantwortung Ihrer Frage vorerst zu klären ist, ob sich **Ihr Betrieb in Phase 1, 2 oder 3 befindet.**

Wurde die Kurzarbeit in Ihrem Betrieb ab 01.10.2020 erstmals eingeführt oder ab diesem Tag neu verlängert, befinden Sie sich in **Phase 3**. Alle Ersteinführungen und Verlängerungen, deren **Geltungsbeginn laut Vereinbarung nach dem 31.05.2020 und spätestens am 30.09.2020 liegt**, befinden sich in **Phase 2**.

Ersteinführungen und Verlängerungen, die bis einschließlich 31.05.2020 begonnen haben, unterliegen den Regelungen zur **Phase 1**.

➤ **Was ist die Corona-Kurzarbeit?**

Ihre Arbeitszeit wird verringert und Sie behalten Ihre Arbeit. Sie erhalten monatlich zwischen 80 und 90 Prozent Ihres bisherigen Einkommens vom Arbeitgeber weiterbezahlt. Dieser erhält im Gegenzug eine Förderung vom AMS, mit der dem Arbeitgeber Ihre ausgefallenen Arbeitsstunden ersetzt werden.

Damit Sie nicht gekündigt werden müssen und Ihr Betrieb und die Wirtschaft insgesamt die Corona-Krise verkraften, haben die Sozialpartner bestehend aus Arbeiterkammer, Gewerkschaften und Wirtschaftskammer ein besonderes Modell ausverhandelt: Ihre Arbeitszeit kann unter anderem auf bis zu null Stunden verringert werden.

Dazu haben Sie:

- Kündigungsschutz während der Kurzarbeit und bis einen Monat danach.
- Corona-Kurzarbeit ist auch in Betrieben ohne Betriebsrat möglich.
- Kurzarbeit gilt auch, wenn der Betrieb vollständig geschlossen ist.

Sollte Ihnen daher die (vorübergehende) Auflösung Ihres Arbeitsverhältnisses angeboten werden, weisen Sie Ihren Arbeitgeber ausdrücklich auf diese Alternative hin!

➤ Wie viel Lohn oder Gehalt bekomme ich bei Kurzarbeit?

Für alle Phasen gilt:

Das Einkommen während der Kurzarbeit orientiert sich am Bruttoentgelt des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin vor Kurzarbeit (inklusive Zulagen, Zuschläge und laufender Provisionen sowie Mehrstunden und Mehrstundenzuschläge, nicht hingegen Aufwandsentschädigungen/Diäten und Überstundenentgelte) und garantiert den ArbeitnehmerInnen ein Mindesteinkommen:

- Bis zu € 1.700,- Bruttoentgelt vor Kurzarbeit beträgt das Entgelt in Kurzarbeit 90 Prozent des bisherigen Einkommens.
- Bis zu € 2.685,- Bruttoentgelt vor Kurzarbeit beträgt das Entgelt in Kurzarbeit 85 Prozent des bisherigen Einkommens.
- Ab € 2.686,- Bruttoentgelt vor Kurzarbeit beträgt das Entgelt in Kurzarbeit 80 Prozent des bisherigen Einkommens.
- Für Einkommensteile über € 5.370,- gebührt dem Arbeitgeber jedoch keine Beihilfe.
- Bei Lehrlingen beträgt das Einkommen 100 Prozent der bisherigen Lehrlingsentschädigung.

Es gebührt am Monatsende grundsätzlich immer die garantierte Bruttoersatzrate (80/85/90 Prozent), unabhängig davon, wie wenig Stunden Sie tatsächlich leisten. Dennoch sind Ihre Arbeitsleistungen nicht ohne Bedeutung: Ihr Arbeitgeber ist nämlich verpflichtet, sicherzustellen, dass Ihre **tatsächlich geleisteten Stunden** auch tatsächlich bezahlt werden.

Tipp: Zeichnen Sie ihre tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden genau auf. So können Sie leicht prüfen, ob Sie auch alle Stunden bezahlt bekommen haben. Die AK bietet dazu eine eigene App, um Arbeitszeiten nachvollziehbar und lückenlos zu erfassen: <https://ak-zeitspeicher.at>

➤ **Ist eine neue Vereinbarung/Zustimmung für die Verlängerung der Kurzarbeit (Phase 2 oder Phase 3) erforderlich?**

Ja. Kurzarbeit kann nicht einseitig eingeführt werden: Für die zweite oder dritte Phase der Kurzarbeit ist von Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen daher eine neue Vereinbarung zu unterzeichnen.

➤ **Kann Kurzarbeit in einem Betrieb auch rückwirkend eingeführt werden?**

Phase 3: Erstanträge sind grundsätzlich vor Beginn der Kurzarbeit einzubringen.

Achtung: Auf Grund der plötzlichen Verhängung eines zweiten „Lockdowns“ ist nun bis 20.11. eine rückwirkende Antragstellung zum 01.11. möglich.

➤ **Muss ich vor der Kurzarbeit Urlaub und Zeitguthaben verbrauchen?**

Die Richtlinie zur Corona-Kurzarbeit besagt, dass Alturlaube aus Vorjahren und offene Zeitausgleichsguthaben vor oder während der Kurzarbeit „tunlichst“ abzubauen sind. Sollte also der Arbeitgeber verlangen, Zeitausgleich oder Alturlaub abzubauen, müssen Sie das tun.

➤ **Wie und wann kann Corona-Kurzarbeit in einem Betrieb eingeführt werden?**

Corona-Kurzarbeit ist in Ihrem Unternehmen unabhängig von der Betriebsgröße und unabhängig von der Branche möglich. Auch Vereine und juristische Personen des öffentlichen Rechts, die am Erwerbsleben teilnehmen (z.B. öffentliche Museen), können Kurzarbeit einführen. Wenn Ihr Unternehmen Corona-Kurzarbeit einführen möchte, nimmt es in einem ersten Schritt Kontakt mit dem AMS auf. Das kann per E-Mail oder telefonisch erfolgen.

Zeitgleich finden Gespräche auf betrieblicher Ebene statt, um in Betrieben mit einem Betriebsrat eine unterschriftsreife Betriebsvereinbarung abzuschließen.

➤ **Wie kann der Betriebsrat bei der Kurzarbeit mitwirken?**

Ihr Betriebsrat kann wichtig sein, damit es überhaupt zu Verhandlungen über die Kurzarbeit kommt. Er muss in jedem Fall von Beginn an in die Verhandlungen zur Einführung von Kurzarbeit eingebunden werden. Das betrifft sowohl die Gespräche zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitsmarktservice (AMS), als auch die Verhandlungen zu einer Kurzarbeitsvereinbarung und notwendige Betriebsvereinbarungen. Bei Fehlen eines Betriebsrates tritt an dessen Stelle die Gewerkschaft.

➤ **Woher weiß ich, welche Regelungen zur Kurzarbeit in meinem Betrieb gelten?**

Grundsätzlich ist vor Einführung der Kurzarbeit eine ausdrückliche Zustimmung aller Beschäftigten einzuholen. Bevor die Zustimmung erteilt wird, empfehlen wir Ihnen, die ausgefüllte Kurzarbeitsvereinbarung (Sozialpartnervereinbarung) ausführlich zu lesen und bei Fragen den Betriebsrat, die Arbeiterkammer oder die zuständige Fachgewerkschaft zu kontaktieren, bevor Sie etwas unterschreiben

Ab der Phase 2 haben Sie zusätzlich einen Rechtsanspruch auf diese Unterlagen: Ihr Arbeitgeber muss Ihnen entweder eine Kopie der Kurzarbeitsvereinbarung aushändigen oder einen eigenen Kurzarbeits-Dienstzettel erstellen. Tut er das nicht, könnten Sie diese Unterlagen sogar einklagen.

➤ **Wie lange kann Corona-Kurzarbeit dauern?**

In Phase 1 und 2 war der Zeitraum für Corona-Kurzarbeit auf drei Monate begrenzt. Bei Bedarf konnte die Kurzarbeit also um weitere drei Monate verlängert werden. Mit Beginn der Phase 3 wurde die Verlängerungsmöglichkeit bis 31.03.2021 geschaffen. Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit etappenweise verlängern oder sofort einen Antrag für 6 Monate einbringen.

➤ **Darf der Arbeitgeber in der Kurzarbeit die Lage der Arbeitszeit einseitig ändern?**

In Phase 2 und 3 gilt:

Es gilt grundsätzlich die Lage der Arbeitszeit wie vor Einführung der Kurzarbeit. Sie muss nicht mehr gesondert in der Kurzarbeitsvereinbarung angeführt werden. Es gelten auch in der Kurzarbeit die Regelungen zur Lage der Arbeitszeit, die sich aus dem Kollektivvertrag, der Betriebsvereinbarung oder dem Arbeitsvertrag ergeben. Gerne beraten wir Sie dazu ausführlicher.

➤ **Was passiert mit meinen Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) in der Kurzarbeit?**

Die Sonderzahlungen (Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld) werden, unabhängig von Ihrer Ersatzrate (80-90%) ungekürzt gewährt. Sie erhalten im Jahr 2020 daher wie gewohnt ihr Urlaubs- und Weihnachtsgeld (in Höhe Ihres ungekürzten Gehalts) zum jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt (meistens Ende Juni und Ende November) vom Arbeitgeber ausbezahlt.

Lange Zeit bestand Unsicherheit darüber, ob das nur den Bruttobetrag betrifft oder ob auch das auszubehaltende Netto in voller Höhe gebührt. AK und Gewerkschaften haben für Sie erreicht, dass der Nettobetrag Ihres Urlaubs- oder Weihnachtsgeldes in der Kurzarbeit nicht reduziert werden darf.

➤ Weiterbildung in der Kurzarbeit – was gilt für mich?

Mit Beginn der Phase 3 gibt es die Möglichkeit sich in der ausgefallenen Arbeitszeit während der Kurzarbeit weiterzubilden.

60 Prozent der Ausbildungskosten trägt dabei das AMS, 40 Prozent Ihr Arbeitgeber. Ihnen entstehen keinerlei Kosten.

Mit Beginn der Phase 3 müssen sich daher grundsätzlich bereithalten, eine von Ihrem Arbeitgeber angebotene Aus-, Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung zu absolvieren. Sie können Ihrem Arbeitgeber aber natürlich auch selbst Vorschläge unterbreiten, wenn Sie eine geeignete Bildungsmaßnahme gefunden haben. Eine Verpflichtung für Ihren Arbeitgeber, Aus-, Fort- oder Weiterbildungen auch tatsächlich zu veranlassen, besteht jedoch ausdrücklich nicht!

➤ Kann ich auch mit einem befristeten Arbeitsvertrag, bei Leiharbeit oder in Teilzeit an der Kurzarbeit teilnehmen?

Ja! Wenn Sie **Teilzeit** arbeiten, muss Ihre Arbeitszeit nur entsprechend verringert werden.

Wenn Sie in **Altersteilzeit** sind, wird Ihre bereits verringerte Arbeitszeit nochmals herabgesetzt. Sie bekommen dann weiter den Einkommensausgleich für die Altersteilzeit. Von Ihrem Betrieb bekommen Sie die Stunden bezahlt, die Sie weiterhin arbeiten. Den Rest auf bis zu 90 Prozent übernimmt das AMS.

LeiharbeiterInnen können ebenfalls kurzarbeiten.

➤ Was gilt für Lehrlinge?

Auch Lehrlinge können in die Kurzarbeit miteinbezogen werden. Sie erhalten sogar die volle Lehrlingsentschädigung weiter ausbezahlt. Kommen Lehrlinge in laufender Kurzarbeit in ein höheres Lehrjahr oder legen Sie erfolgreich die Lehrabschlussprüfung ab, ist die Lehrlingsentschädigung bzw. der Lohn/das Gehalt auch in Kurzarbeit entsprechend zu erhöhen.

Ab Phase 3 gilt zusätzlich:

Kurzarbeit für Lehrlinge ist nur dann möglich, wenn die Ausbildung sichergestellt ist. Dabei sind mindestens 50 Prozent der ausgefallenen Arbeitszeit über den gesamten Kurzarbeitszeitraum für ausbildungs- bzw berufsrelevante Maßnahmen zu nutzen.

Wurde die Arbeitszeit eines Lehrlings im Durchschnitt um mehr als 20 Prozent reduziert, ist vom Lehrbetrieb am Ende der Kurzarbeit in einem eigenen Durchführungsbericht darzulegen, welche konkreten Maßnahmen pro Lehrling und in welchem Ausmaß stattgefunden haben, um die Ausbildung sicherzustellen.

➤ **Ich bin geringfügig beschäftigt. Gilt Kurzarbeit auch für mich?**

Die Corona-Kurzarbeit gibt es für alle, die in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben. Wer nur geringfügig beschäftigt war, kann deshalb keine Corona-Kurzarbeit beantragen. Leider sind geringfügig Beschäftigte da nicht abgesichert. Allerdings darf Ihr Chef Sie nicht einfach kündigen. Es gelten für Sie die Kündigungsfristen laut Kollektivvertrag. Im Gastgewerbe sind das 14 Tage. Zumindest für die Dauer der Kündigungsfrist muss der Chef Ihren Lohn/Ihr Gehalt weiterzahlen.

➤ **Was passiert, wenn ich während der Kurzarbeit krank werde?**

Wenn Sie krank werden, bekommen Sie Ihre Entgeltfortzahlung – wie üblich – vom Arbeitgeber im Ausmaß Ihres garantierten Kurzarbeitsentgelts (80/85/90 Prozent) ausbezahlt

➤ **Kann ich während Kurzarbeit in Urlaub gehen?**

Ja, das ist möglich. Nicht möglich ist es aber, nur an jenen Tagen Urlaubstage zu konsumieren, während derer gearbeitet wird und für die Tage, an denen die Arbeit ausfällt, nicht. Mit z. B. drei Urlaubstagen eine ganze Woche frei zu bekommen, ist also nicht möglich.

➤ **Was passiert, wenn mein Arbeitgeber während der Kurzarbeit insolvent wird?**

In diesem Fall wird die Kurzarbeit beendet. Erklären Sie sich weiterhin arbeitsbereit und melden Sie sich unverzüglich bei der AK.

3. Arbeitsrecht im Homeoffice

➤ **Habe ich ein Recht auf Homeoffice?**

Nein. Homeoffice ist in Österreich Vereinbarungssache. Das heißt: Sie dürfen nicht einfach eigenhändig entscheiden, von zuhause aus zu arbeiten, sondern Ihr Arbeitgeber muss dem zustimmen – auch in Zeiten von Corona. Ausnahmen gibt es für Personen, die zur COVID19-Risikogruppe gehören.

➤ **Bin ich Risikopatient? Ja oder nein?**

Die Entscheidung, ob Sie zur COVID19-Risikogruppe gehören, liegt bei Ihrem behandelnden Arzt bzw. Ihrer behandelnden Ärztin. Dort können Sie unabhängig vom Infoschreiben der ÖGK ein „Covid19-Risikoattest“ beantragen.

➤ **Kann mir der Arbeitgeber Homeoffice einfach anordnen?**

Nein. Meldungen, dass für die Corona-Zeit eine „Homeoffice-Pflicht“ eingeführt wurde, stimmen nicht. Obwohl die Bundesregierung in allen möglichen Fällen zu Homeoffice aufruft, bleibt auch jetzt Home-office gesetzlich Vereinbarungssache. Das heißt: Sie „müssen“ nur dann im Homeoffice arbeiten, wenn es dazu bei Ihnen eine Betriebsvereinbarung gibt oder Sie dieser Verlegung des Arbeitsortes selbst zustimmen. Eine Vereinbarung kann schriftlich oder mündlich erfolgen.

➤ **Darf ich meine Arbeitszeit im Homeoffice frei einteilen?**

Eigentlich nicht. Die Arbeitszeiten im Büro und im Homeoffice unterscheiden sich grundsätzlich nicht. Denn Arbeitszeiten müssen immer irgendwo geregelt sein: Etwa in einer Betriebsvereinbarung oder individuell, z.B. im Arbeitsvertrag. Diese vereinbarte Normalarbeitszeit, unter Umständen mit Mehr- und Überstunden, gilt auch im Homeoffice.

ACHTUNG!

Sie wollen innerhalb der eigentlichen „Büroarbeitszeit“ kurz einkaufen, spazieren gehen oder sich um Ihre Kinder kümmern und würden die Stunden lieber davor oder danach einarbeiten? Achtung: Ihre bisher vereinbarte und gelebte Normalarbeitszeit gilt auch zuhause!

Aber: Wenn für Sie im Homeoffice andere, flexiblere Arbeitszeiten praktisch wären, sprechen Sie diesen Wunsch Ihrem Arbeitgeber gegenüber an. Wenn Sie sich auf eine andere Vereinbarung für Zuhause verständigen können, spricht überhaupt nichts dagegen!

➤ **Ich habe einen beruflichen Weg aus dem Homeoffice heraus – gilt das als Arbeitszeit?**

Ja. Wenn Sie Homeoffice tatsächlich vereinbart haben, egal ob schriftlich oder mündlich, heißt das, dass der Dienstort fix nachhause verlegt ist. Sobald Sie dann beruflich die Wohnung verlassen müssen – sei es für einen Kundentermin, für eine Lieferung oder sogar für einen kurzen Weg ins eigentliche Büro – dann ist die Reisezeit zugleich Arbeitszeit.

➤ **Muss ich im Homeoffice meine eigenen Geräte und Büromaterialien verwenden?**

Nein. Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, dass Sie die nötigen Arbeitsmittel für die regelmäßige „Telearbeit“ zur Verfügung haben und dass diese auch gewartet werden.

➤ **Wer muss Homeoffice-Kosten für Internet, Handy, Strom etc. bezahlen?**

Kosten, die bei Ihnen durch das Homeoffice zusätzlich anfallen (z.B. Telefon- und Internetkosten, nicht aber Einrichtungsgegenstände), muss Ihnen grundsätzlich Ihr Arbeitgeber

ersetzen. Im Idealfall treffen Sie im Vorfeld eine Vereinbarung darüber, indem Sie sich etwa auf einen pauschalen Aufwandsersatz einigen.

Geht es nur um kleine Anschaffungen, etwa für Papier, Stifte oder einen USB-Stick, dann wird es reichen, wenn Sie die Rechnungen aufheben und später Ihrem Arbeitgeber übermitteln. Geht es um größere Ausgaben, sollten Sie jedenfalls im Vorfeld mit Ihrem Arbeitgeber Rücksprache halten, denn eigentlich muss die Firma dafür sorgen, dass Sie die technische Ausstattung haben, die Sie brauchen.

**▣ Ich habe zuhause keine geeigneten Büromöbel, um zu arbeiten.
Muss sie der Arbeitgeber zur Verfügung stellen?**

Nein. Für ihre Arbeitsumgebung im Homeoffice sind Sie selbst verantwortlich. Ihr Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, Ihnen z.B. geeignete Tische oder Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen. Tut er es trotzdem, dann muss er darauf schauen, dass sie alle erforderlichen ergonomischen Anforderungen erfüllen.