

Wissenswertes über die Telearbeit¹ – Ein Rechtsvergleich

Autor: Alexey Sapozhnikov, Alina Rovba²

Stand: Oktober 2018

Inhaltsverzeichnis:

- I. Einführung
- II. Was gilt als Telearbeit?
- III. Anspruch auf Telearbeit
- IV. Begründung des Arbeitsverhältnisses
- V. Arbeitsschutz
- VI. Kosten für Arbeitsmittel, Strom etc.
- VII. Datensicherheit
- VIII. Sozialversicherung, insb. Unfallversicherung
- IX. Ausländerrechtliche Aspekte

I. Einführung

Die Möglichkeit, der Arbeitstätigkeit in der eigenen Wohnung nachzugehen, scheint sowohl für den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer attraktiv zu sein. Die Telearbeit bedeutet nicht nur die selbständige Aufteilung der Arbeitszeit und die damit verbundene bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern auch den Wegfall des Arbeitswegs sowie dem damit verbundenen Zeitverlust. Die Telearbeit bringt auch noch weitere Vorteile für den Arbeitgeber beispielsweise die Kostenersparnis

Zitierweise: Sapozhnikov, A., Rovba, A., Wissenswertes über die Telearbeit – Ein Rechtsvergleich, O/L-3-2018, https://www.ostinstitut.de/documents/Sapozhnikov_Rovba_Wissenswertes_ber_die_Telearbeit_Ein_Rechtsvergleich_OL_3_2018.pdf.

¹ Im internationalen Kontext ist im Umgang mit Begrifflichkeiten Vorsicht geboten. Gerade in Deutschland wird stark differenziert. Wir fanden in Anlehnung an den russischen Gesetzeswortlaut den Terminus „Telearbeit“ am zutreffendsten und verwenden ihn im Folgenden als Überbegriff.

² Alexey Sapozhnikov und Alina Rovba, OOO Rödl & Partner, Moskau.

Sapozhnikov/Rovba - Wissenswertes über die Telearbeit – Ein Rechtsvergleich, Ost/Letter-3-2018
(Dezember 2018)

bei Büroflächen. Außerdem können hochqualifizierte Mitarbeiter unabhängig von ihrem Wohn- oder Aufenthaltsort beschäftigt werden.

Nach Angaben der Nationalen Agentur für Finanzforschung (NAFI) hat im Jahr 2016 jedes dritte russische Unternehmen einen Teil der Mitarbeiter in die Telearbeit überführt oder plant dies in den nächsten Jahren. Die Gesetze über die Verrichtung der Telearbeit sind in Russland relativ neu, obwohl die rechtlichen Regelungen für die handwerkliche Heimarbeit (sog. Heimhandwerksarbeit) schon in der Sowjetunion existierten.

In Europa zeichnet sich ebenfalls ein zunehmender Trend hin zur Telearbeit ab. Eine Ausnahme bildet die Bundesrepublik Deutschland, dort sind die Zahlen der in Telearbeit Beschäftigten seit 2016 wieder rückläufig.

Da das Thema Telearbeit nicht nur in Russland, sondern auch in Europa insgesamt an Bedeutung gewinnt, haben wir einige Fragen und Probleme, die sich im Zusammenhang mit Telearbeit ergeben im Folgenden für den russischen, deutschen, österreichischen und schweizerischen Rechtskreis für Sie zusammengefasst.

II. Was gilt als Telearbeit?

Im Jahr 2013 wurde das Arbeitsgesetzbuch der Russischen Föderation (im Folgenden „ArbGB RF“) um das Kapitel 49.1 ergänzt, das den Besonderheiten der Regulierung von Telearbeit gewidmet ist. Gemäß den neuen gesetzlichen Bestimmungen gilt Arbeit als Telearbeit, wenn sie außerhalb des Büros/Betriebes ausgeführt wird, der Arbeitgeber den Ort der Arbeitsausübung nicht kontrolliert und die Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über allgemeine Informations- und Telekommunikationsnetzwerke, unter anderem das Internet, erfolgt.

In Deutschland wird zwischen Heimarbeit (geregelt im Heimarbeitsgesetz), Telearbeit (geregelt in der Arbeitsstättenverordnung [ArbStättV]) und dem sog. „Mobilen Arbeiten“ (gesetzlich nicht normiert) unterschieden.

Die Vorschriften des Heimarbeitsgesetzes in Deutschland existieren bereits seit 1951. Das Gesetz zielt im Wesentlichen auf eine Leistungserbringung im Zusammenhang mit Werkleistungen ab, die vom Heimarbeiter in einer selbst gewählten Arbeitsstätte erbracht werden. Die Mehrzahl dieser Heimarbeiter ist selbstständig. Da die Vorschriften nicht neu sind, soll auf sie im Folgenden nicht vertieft eingegangen werden.

Der Telearbeiter nach deutschem Verständnis ist dagegen immer unselbstständig erwerbstätig, dies ergibt sich aus § 2 Abs. 7 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) in welcher, der Begriff des Telearbeitsplatzes erstmals legal definiert ist.

Telearbeit ist demnach eine Arbeitsform, bei der ein Beschäftigter seine Arbeit an einem vom Arbeitgeber fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz außerhalb des Betriebes erbringt, wobei der Arbeitsplatz mit der Betriebsstätte des Arbeitgebers über Informations- und Kommunikationseinrichtungen verbunden ist.

Innerhalb der Telearbeit ist ferner zwischen der Teleheimarbeit und alternierender Telearbeit zu unterscheiden. Im ersten Fall befindet sich der Arbeitsplatz ausschließlich im Privatbereich des Beschäftigten. Im zweiten Fall wechselt der Arbeitnehmer zwischen dem Arbeitsplatz in der Betriebsstätte des Arbeitgebers und dem eingerichteten Arbeitsplatz in der privaten Wohnung. Zu beachten ist, dass sich die gesetzliche Definition auf einen Bildschirmarbeitsplatz beschränkt und damit nicht zwangsläufig alle Formen der Arbeit von zu Hause erfasst sind.

Unter mobilem Arbeiten versteht man, dass ein Beschäftigter Arbeiten von unterwegs aus oder an einem nicht festgelegten Arbeitsplatz verrichtet. Dies kann beispielsweise während eines Fluges oder einer Zugfahrt der Fall sein.

III. Anspruch auf Telearbeit

Ein gesetzlicher Anspruch auf Telearbeit besteht weder in Russland, Deutschland, Österreich noch der Schweiz. Ein Anspruch kann sich allenfalls aus dem Arbeitsvertrag selbst oder einer Betriebsvereinbarung beziehungsweise Home-Office-Vereinbarungen ergeben. Wie sich aus § 2 Abs. 7 der Arbeitsstättenverordnung ergibt, ist das Vorliegen einer Vereinbarung für die Qualifikation als Telearbeit zwingend erforderlich. Schwierigkeiten bereitet grundsätzlich die Einstufung des Arbeitsverhältnisses in allen angeführten Rechtsordnungen. Das schweizerische Recht kennt aber im Unterschied zur deutschen und österreichischen Rechtsordnung die Sonderform des Heimarbeitsvertrages (nicht zu verwechseln mit der im Heimarbeitsgesetz Deutschlands geregelten Heimarbeit). Spezielle Regelungen hierzu finden sich in den Art. 351 ff des Schweizerischen OR. Zwar kennt die österreichische Rechtsordnung die Sonderform der Heimarbeit, hier wird aber explizit zur normalen arbeitsrechtlichen Tätigkeit im Sinne des § 1156 öst. ABGB unterschieden.

Ein Anspruch auf Gleichbehandlung besteht ebenfalls in keiner der Rechtsordnungen. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, in jedem Einzelfall der Einführung der Telearbeit zuzustimmen. Dies bedeutet, dass, wenn der Arbeitgeber einem Mitarbeiter die Möglichkeit gibt, von zuhause aus zu arbeiten, er dies nicht auch anderen Mitarbeitern einräumen muss.

IV. Begründung des Arbeitsverhältnisses

In der russischen Praxis stellt sich oft die Frage, welche Art von Vertrag mit einem Telearbeiter abgeschlossen werden soll. Neben den oben genannten Pflichten, entstehen für den Arbeitgeber nur dann weitere Pflichten, wenn sie der Arbeitsvertrag festgelegt. Abhängig von den Bedürfnissen der

Arbeitsvertragsparteien existieren mehrere Möglichkeiten zur vertraglichen Ausgestaltung der arbeitsrechtlichen Beziehungen, die nachfolgend behandelt werden:

1. Für den Fall, dass ein neuer Arbeitnehmer seine Arbeitspflichten ausschließlich außerhalb des Büros des Arbeitgebers ausübt, wird ein Fernarbeitsvertrag in Übereinstimmung mit Kapitel 49.1 ArbGB RF geschlossen;
2. Besteht bereits ein Arbeitsvertrag, so ist keine Kündigung dieses Vertrages erforderlich. Es genügt, dass die Parteien eine Zusatzvereinbarung zu dem bestehenden Arbeitsvertrag schließen, die jedoch nicht als Versetzung innerhalb des gleichen Betriebes nach Kapitel 72 ArbGB RF zu qualifizieren ist, sondern als Änderung der bestehenden Arbeitsvertragsbedingungen.
3. In der Praxis ist es häufig sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer vorteilhafter, wenn neben dem Telearbeitsplatz weiterhin die betriebliche Arbeitstätigkeit verrichtet wird. Diese alternierende Telearbeit ist im ArbGB RF nicht unmittelbar geregelt. Dabei sind in der Praxis zwei Möglichkeiten für die Regelung des Arbeitsverhältnisses im Rahmen der alternierenden Telearbeit üblich:
 - a. Die erste Möglichkeit besteht darin, dass gleichzeitig zwei Arbeitsverträge geschlossen werden. Der erste Arbeitsvertrag betrifft die Haupttätigkeit mit verkürzter Arbeitswoche nach Kapitel 93. 1 ArbGB RF. Gleichzeitig wird ein weiterer Arbeitsvertrag über die Telearbeit als interne Vertretung für dieselbe Position geschlossen. Diese Vorgehensweise ist gesetzlich gestattet.
 - b. Es ist auch möglich, einen Vertrag über ein gemischtes Arbeitsmodell abzuschließen. Dabei wird eine Klausel über die Ausübung der Arbeitspflichten an bestimmten Tagen außerhalb vom Büro in den Arbeitsvertrag aufgenommen. Zwar ist der oben erwähnte Arbeitsablauf im ArbGB RF gesetzlich nicht geregelt, es ist jedoch auch kein Verstoß gegen gesetzliche Bestimmungen des ArbGB RF ersichtlich. Die Rechtmäßigkeit der Festlegung eines solchen gemischten Modells wird durch die Rechtsprechung bestätigt.³

Ein Telearbeitsvertrag muss unter Berücksichtigung aller gesetzlichen Besonderheiten und der Besonderheiten der Arbeitsfunktion des Arbeitnehmers besonders aufmerksam erstellt werden. Der Arbeitsablauf und entsprechende Pausen werden von Arbeitnehmer selbst bestimmt, wobei der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag den genauen Arbeitsablauf und Arbeitsstunden festlegen kann, falls ein Bedürfnis besteht, dass der Arbeitnehmer zu einer bestimmten Uhrzeit erreichbar ist. Außerdem ist zu empfehlen, Fristen und Berichtsverpflichtungen seitens des Arbeitnehmers über die geleistete

³ Berufungsurteil des Moskauer Stadtgerichts vom 18.9.2015 in der Sache Nr. 33-33811

Arbeit, die Arbeitsvergütung, die Methoden zur Kommunikation mit dem Arbeitgeber und die dafür zu verwendenden Mittel festzulegen. Zum Schutz der Rechte und Interessen der Parteien ist zu empfehlen, die Bedingungen über die Telearbeit im Vertrag so detailliert wie möglich zu fixieren.

In Deutschland bereitet die Vereinbarung von Telearbeit keine Probleme. Da ein Arbeitsvertrag in Deutschland nicht der Einhaltung einer bestimmten Form bedarf, kann der Vertrag oder die entsprechende Zusatzvereinbarung sogar mündlich abgeschlossen werden, obgleich von einem solchen Vorgehen im Sinne einer späteren Beweisführung und unter Beachtung der Regelungen des § 2 NachwG abzuraten ist.

Daher kann ein „reiner Telearbeitsvertrag“, eine Zusatzvereinbarung zu einem bereits bestehenden Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsvertrag, der eine alternierende Telearbeit vorsieht, problemlos geschlossen werden.

V. Arbeitsschutz

In Russland unterscheidet sich die Telearbeit von gewöhnlicher Arbeit dadurch, dass in Bezug auf die betroffenen Telearbeitnehmer keine spezielle Bewertung der Arbeitsbedingungen durchgeführt wird und der Arbeitgeber lediglich einige wenige Pflichten zur Gewährleistung sicherer Arbeitsbedingungen und zur Einhaltung von Arbeitsschutzbedingungen erfüllen muss:

Erstens, muss für die Telearbeiter eine Sozialversicherung abgeschlossen werden.

Zweitens, müssen Betriebsunfälle und Berufskrankheiten untersucht und erfasst werden.

Drittens, falls der Arbeitgeber bestimmte Arbeitsmittel oder Arbeitsausrüstung zur Verfügung stellt oder empfiehlt, soll er den Telearbeiter über die Arbeitsschutzanforderungen beim Umgang mit den vom Arbeitgeber bereitgestellten Mitteln und Ausrüstungsgegenständen unterrichten.

Und schließlich ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, Auflagen zuständiger Behörden und Anforderungen des Arbeitsrechts einzuhalten.

In Deutschland hat der Arbeitsplatz auch bei Telearbeit den Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes zu entsprechen. Dies beinhaltet die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, zum Beispiel bezüglich Arbeitsmaterialien wie Schreibtisch, Monitor und Beleuchtung. Anforderungen hierfür sind beispielsweise in der ArbStättV zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen geregelt.

Im Gegensatz zu Russland findet in Deutschland das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG Dtl) auch bei Telearbeit uneingeschränkt Anwendung. Nach § 3 ArbStättV iVm. § 5 ArbSchG Dtl ist der Arbeitgeber nicht etwa von der Bewertung der Arbeitsbedingungen befreit, er hat vielmehr eine Gefährdungsbeurteilung des Telearbeitsplatzes vorzunehmen und diese nach § 6 ArbSchG Dtl. zu

dokumentieren. Der Arbeitgeber muss dies jedoch nicht persönlich tun, sondern kann fachkundige Personen (z. B. Fachleute für Arbeitssicherheit) damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben in eigener Verantwortung wahrzunehmen (§ 13 ArbSchG Dtl). Auch ist die Gefährdungsbeurteilung in der Regel nicht wie an der Betriebsstätte ständig, sondern einmalig durchzuführen. Im Einzelfall ist die konkrete Ausgestaltung des Arbeitsplatzes unter Berücksichtigung der auszuführenden Arbeit maßgebend.

Dagegen ist bei der Heimarbeit in Deutschland der Heimarbeiter als selbständiger Gewerbetreibender selbst für die Einhaltung des Arbeitsschutzes für sich und ggf. seiner Mitarbeiter verantwortlich.

In der österreichischen Rechtsordnung ist die Einstufung des Home-Office-Arbeitsplatzes als Arbeitsstätte iSd. § 2 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz (AZG) grundlegend für die Anwendung des österreichischen Arbeitsschutzgesetzes. Home-Office-Tätigkeiten fallen grundsätzlich nicht unter den Begriff der Arbeitsstätte. Ausnahmen gibt es jedoch in den §§ 67 Abs. 6 und 68 ASchG. ASchG für die Bildschirmarbeit außerhalb der Arbeitsstätte (Teleheimarbeit). Werden die Betriebsmittel in diesem Zusammenhang durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt, haben diese dem aktuellen Stand der Technik und Sicherheitsbestimmungen zu entsprechen. Aufzeichnungspflichten seitens des Arbeitgebers bei Home-Office Tätigkeiten sind gem. § 26 AZG etwas gelockert. Übt der Arbeitnehmer die Tätigkeit ausschließlich in seiner eigenen Wohnung aus, muss der Arbeitgeber lediglich die Dauer der Arbeitszeit aufzeichnen, nicht jedoch Beginn und Ende (diese Lockerung gilt aber nicht, wenn Home-Office-Tätigkeiten nur an einigen Tagen ausgeübt werden).

Art. 326 Abs. 2 des Schweizer OR regelt die allgemeinen Schutzpflichten des Arbeitgebers aufgrund eines Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber hat für die einwandfreie Beschaffenheit der Arbeitsräume zu sorgen, ebenso darf es zu keinen übermäßigen Anstrengungen für den Arbeitnehmer kommen. Zwar ist eine gesonderte Regelung für Tele- und Home-Office-Arbeitsplätze nicht vorhanden, der Bundesrat hat sich aber in einem Postulat explizit für eine analoge Anwendung der Arbeitsschutzbestimmungen ausgesprochen.

VI. Kosten für Arbeitsmittel, Strom etc.

In Russland ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet die Aufwendungen der Telearbeiter zu erstatten. Es ist aber üblich, dass die Parteien im Arbeitsvertrag eine Vereinbarung darüber treffen, ob dem Arbeitnehmer die Abfindung für Benutzung der eigenen Geräte zu bezahlen ist. Die Abfindung ist steuerfrei, soweit die im Arbeitsvertrag abgestimmte Abfindungsnähe nicht überschritten ist.

In Deutschland ist ein Telearbeitsplatz vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln

einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist (§ 2 Abs. 7 ArbStättV). Daraus ergibt sich, dass die Kosten grundsätzlich durch den Arbeitgeber getragen werden müssen. In den übrigen Fällen, die nicht unter die Telearbeit fallen (z.B. Mobiles Arbeiten) muss in Ermangelung einer Spezialregelung auf das Auftragsrecht § 670 des deutschen BGB zurückgegriffen werden. Die Erstattung von Kosten ist daher davon abhängig, ob der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers oder – sofern ohne Auftrag – in dessen Interesse tätig wird und die Aufwendungen für erforderlich hält. Um von Anfang an Streitigkeiten aus dem Weg zu gehen, empfiehlt es sich daher, die Kostentragung (z. B. für Strom, mobiles Internet, etc.) in einer Vereinbarung festzulegen und zu fixieren.

In Österreich ergibt sich die Kostentragung aus den grundlegenden Bestimmungen des § 1151 öst. ABGB. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer entsprechende Betriebsmittel zur Verfügung zu stellen und die Kosten dafür zu tragen. Im Falle einer Bereitstellung der Betriebsmittel durch den Arbeitnehmer wird § 1014 öst. ABGB analog für Arbeitsverträge angewendet, die mit keiner Geschäftsbesorgung verbunden sind. Konkret heißt dies, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Aufwändersatz hat, wenn er im Interesse des Arbeitgebers gehandelt hat.

In der Schweiz regelt Art. 327 Abs. 1 OR die generelle Betriebsmittelbereitstellungspflicht des Arbeitgebers. Sofern der Arbeitnehmer die Betriebsmittel selbst stellt, ist hierfür ein entsprechender Kostenersatz zu leisten. Das HArbG regelt in weiterer Folge den Kostenersatz für Arbeitsmittel, sofern es sich um einen Heimarbeitsvertrag handelt. Stellt der Arbeitgeber Arbeitsmittel zur Verfügung, darf keine Entschädigung vom Arbeitnehmer verlangt werden. Sämtliche dem Heimarbeitnehmer entstandenen Kosten sind zu ersetzen. Art. 352a OR regelt in weiterer Folge die Verwendung von Material und Arbeitsgeräten bei Heimarbeitsverträgen. Hier werden insbesondere die Sorgfaltspflichten des Heimarbeitnehmers und Rückgabepflichten des nicht verwendeten Materials und erhaltener Geräte bestimmt.

VII. Datensicherheit

Die Verantwortlichkeit des Unternehmens in Hinblick auf deutsche und österreichische Datenschutz- und sicherheitsrechtliche Bestimmungen im Sinne der DSGVO und den nationalen Gesetzen bleiben auch bei der Telearbeit bestehen. Auch im schweizerischen Datenschutzrecht ist der Arbeitgeber zur Gewährleistung der Datensicherheit nach Art. 7 schw. DSG verpflichtet.

Um von Anfang an Datenschutzlücken zu vermeiden, bietet es sich daher an, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit entsprechenden elektronischen Arbeitsmitteln ausstattet (wozu er in Deutschland bei der Telearbeit ohnehin verpflichtet ist), diese aktuell hält und die Nutzung privater Endgeräte untersagt. Dies bietet dem Arbeitgeber die Möglichkeit, Kontrolle über Datensicherheit und Datenschutz zu gewährleisten. Einen gewissen Risikofaktor stellt das Home Office in diesem

Zusammenhang dennoch dar.

VIII. Sozialversicherung, insb. Unfallversicherung

Ein Arbeitnehmer ist in Deutschland grundsätzlich gesetzlich unfallversichert. Dies bedeutet, dass Unfälle auf dem direkten Weg zur Arbeit, auf der Arbeit sowie auch dem direkten Weg nach Hause versichert sind. Dies gilt auch für die Arbeit im Home Office. Allerdings gelten hier gewisse Einschränkungen. Naturgemäß entfallen Regelungen bezüglich des Arbeitsweges. Zu beachten ist ferner, dass der Gang zur Toilette oder in die Küche ebenfalls nicht versichert ist. Der Versicherungsschutz beschränkt sich damit praktisch auf den Arbeitsplatz oder – sofern vorhanden – auf das separate Arbeitszimmer.

Für die österreichische Rechtsprechung war in einer Entscheidung über die Einstufung eines sich während eines Toilettenganges ereigneten Unfall als Arbeitsunfall entscheidend, ob sich der Unfall in den Bereichen oder den dazugehörigen Wegen der Tätigkeit ereignet hat. So kann auch der Gang zur Toilette aus Sicht des österreichischen OGH ein Fall für die Unfallversicherung gem. § 175 ASVG sein, selbst wenn sich die Arbeitsstätte innerhalb der Wohnung des Arbeitnehmers befindet (OGH 10 ObS 79/07a).

Dasselbe Rechtsproblem kennt auch die Schweizer Rechtsordnung. Der Bundesrat hat auf Grundlage des Art. 7 Abs. 1 lit. a und b Schweizer UVG eine fallorientierte Einstufung von Unfällen als Arbeitsunfälle angeordnet.

IX. Ausländerrechtliche Aspekte

Mit den modernen Kommunikationsmöglichkeiten wird zunehmend die Möglichkeit der grenzüberschreitenden Telearbeit eröffnet. Dabei stoßen unterschiedliche Arbeitsrechtsverhältnisse aufeinander. Dies wirft die Frage auf, welches Recht auf den Arbeitsvertrag anzuwenden ist.

In Russland ist die Frage, ob der Abschluss eines Vertrages über Telearbeit mit Arbeitnehmern zulässig ist, die sich außerhalb der Russischen Föderation befinden, umstritten. Das ArbGB RF sieht eine solche Möglichkeit nicht direkt vor, weil der Geltungsbereich des ArbGB RF begrenzt ist und keine Möglichkeit der Sicherheitsgewährleistung und des Arbeitsschutzes im Ausland besteht.⁴

Der Abschluss eines solchen Vertrages ist durch das ArbGB RF aber auch nicht untersagt. In einigen Schreiben des Finanzministeriums⁵ wird das Verfahren zur Besteuerung der Zahlungen an die im Ausland tätigen Telearbeiter in Hinblick auf die Einkommensteuer erläutert, sodass von einer rechtlichen Zulässigkeit solcher Verträge ausgegangen werden kann. Aber auch in diesem Fall

⁴ S. das Schreiben des Ministeriums für Arbeit Nr. 14-2/OOG-245 vom 16.1.2017

⁵ S. zum Beispiel Schreiben Nr. 03-04-06/44849 vom 4.8.2015.

unterliegt der Vertrag kraft Art. 13 ArbGB und mangels einer ausdrücklichen Regelung im russischen IPR zwingend dem russischen Recht.

Im Hinblick auf die europäischen Mitgliedsstaaten, unter anderem Deutschland und Österreich, legt das Übereinkommen von Rom vom 19. Juni 1980 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht den Grundsatz der freien Rechtswahl fest. Dieser Grundsatz wurde in die Verordnung CE Nr. 593/2008 vom 17. Juni 2008 (Rom I) über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht aufgenommen.

Obwohl die Vertragsparteien das auf den Arbeitsvertrag anwendbare Recht frei wählen können, darf dies nicht dazu führen, dass der Arbeitnehmerschutz verkürzt wird. Entscheidend sind dabei die Bestimmungen jener Rechtsordnung, welche anwendbar wäre, wenn die Parteien keine Wahl getroffen hätten.

Sich auf nationale Rechtsvorschriften eines Landes zu beziehen, in dem der Arbeitsvertrag nicht ausgeführt wird, ist also nur zulässig, wenn die gewählte Rechtsordnung für den Arbeitnehmer vorteilhafter ist, also ein höheres Schutzniveau aufweist. Dies dient der missbräuchlichen Umgehung von Rechtsvorschriften.

Der Inhalt der am Erfüllungsort des Vertrags geltenden Rechtsverordnung stellt damit für den Arbeitnehmer eine Mindestbedingung dar, die nicht durch Wahl einer anderen Rechtsordnung aufgehoben werden kann.

Wurde die anzuwendende Rechtsordnung nicht ausdrücklich festgelegt, so ist auf den Arbeitsvertrag das Recht anzuwenden, von dem aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Tätigkeit in Erfüllung des Vertrags ausübt. Ist der Ort der gewöhnlichen Erfüllung nicht bestimmbar, ist das Recht des Landes anzuwenden, in dem sich die Niederlassung befindet, an der der Arbeitnehmer eingestellt wurde.

Wenn sich aber aus allen Umständen ergibt, dass der Arbeitsvertrag engere Verbindungen zu einem anderen Land aufweist, dann ist die Rechtsordnung dieses Landes anzuwenden.

Im Falle einer Rechtsstreitigkeit ist es Aufgabe des Richters, den Willen der Vertragsparteien auf der Grundlage von Indizien zu ermitteln, um das auf den Arbeitsvertrag anzuwendende Recht zu bestimmen. Um Rechtsunsicherheiten von Anfang an aus dem Weg zu gehen, ist daher dringend zu empfehlen, das anzuwendende Recht vertraglich festzulegen.

©Ostinstitut Wismar, 2018
Alle Rechte vorbehalten
Der Beitrag gibt die Auffassung des Autors wieder

Redaktion:
Prof. Dr. Otto Luchterhandt,
Dimitri Olejnik,
Dr. Hans-Joachim Schramm
Prof. Dr. Andreas Steininger

Ostinstitut Wismar
Philipp-Müller-Straße 14
23966 Wismar
Tel +49 3841 753 75 17
Fax +49 3841 753 71 31
office@ostinstitut.de
www.ostinstitut.de

ISSN: 2366-2751