

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	III
AutorInnenverzeichnis	XIII
Abkürzungsverzeichnis	XV
Literaturverzeichnis	XXIII
1. Kapitel Einleitung	1
2. Kapitel Homeoffice – Fluch oder Segen?	7
I. Zum Unternehmen Ennskraft	7
II. Die Überlegung, Homeoffice einzuführen	7
A. Über Motivation und Kontrolle	8
B. Die Auserwählten	8
C. Work-Life-Balance im Homeoffice	9
III. Zwischenergebnis	10
IV. Doch dann kam Corona	10
A. Wie erreiche ich jetzt meine Kollegen?	10
B. Work-Life-Balance im Dauer-Homeoffice	11
V. Aktuelle Entwicklungen und Überlegungen	12
A. Die Ausstattung im Homeoffice, oder: Wer soll das alles bezahlen?	12
B. Entspannter arbeiten oder die Direttissima ins Burnout	12
VI. Ausblick	12
3. Kapitel Vom Hausspinner zum Homeoffice – Historisches zu Arbeitnehmerbegriff und Heimarbeit	15
I. Einleitung	16
II. Gemeinsam oder einsam arbeiten – Heimarbeiter als Teil der Arbeiterklasse?	18
III. Diffuse Fakten, Typus und Tücken der Terminologie	23
IV. Phänomen Heimarbeit und Individuum Heimarbeiter in der Frühphase sozialpolitischer Regelungen	27
A. Heimarbeiter und der Achtstundentag	28
B. Heimarbeiter und das ArbeiterUrlG 1919	29
C. Heimarbeiter und das BRG 1919	30
D. Heimarbeiter und die kollektive Rechtsgestaltung ab 1918	31
V. Weiterentwicklungen und Missverständnisse in der Nachkriegszeit	32
A. Die sogenannten „Leitentscheidungen“	33
B. Das sozialpolitische Umfeld	35
1. Heimarbeiter und das ArbUrlG 1946	36
2. Heimarbeiter und das BRG 1947	36
3. Heimarbeiter und das KollVG 1947	39
VI. Heimarbeiter der Gegenwart – unterwegs in die Zukunft	40
A. Heimarbeit, Außenarbeit, Homeoffice – und die leidige Trennung in Arbeiter und Angestellte	40
B. Cursorisch: Die aktuelle Gesetzeslage	43
1. Weiterentwicklung des HeimAG 1960 – die Novelle 2009	44
2. Geltungsbereiche und Ausnahmen im allgemeinen Arbeitsrecht	45
a) Arbeitszeit	45
b) Urlaub	47

Inhaltsverzeichnis

c) AVRAG	47
d) Ausdrückliche Einbeziehung von Heimarbeitern in einigen Gesetzen	47
e) Abfertigungsrecht – diffuse Regelungen	48
f) Kollektive Rechtsgestaltung und Betriebsverfassung	49
C. Abhängigkeit und Betriebsanbindung im Lichte der digitalen Transformation – historische Erkenntnisse, angewandt auf moderne „Heimarbeiter“	51
1. Verwendung von eigenem Arbeitsgerät	53
2. Der mögliche (bzw typische) Einsatz von (familieneigenen) Hilfskräften	54
3. Mangelnde Betriebsanbindung und die geringen Kontaktmöglichkeiten zu den im Betrieb beschäftigten Kollegen	54
4. Fehlende Kontrollmöglichkeiten des AG	55
5. Freie Gestaltungsmöglichkeit hinsichtlich Dauer und Verteilung der Arbeitszeit	56
6. Nichtvorliegen einer „regelmäßigen Beschäftigung“	57
4. Kapitel Arbeiten im Home-Office – Rechtliche Grundlagen	61
I. Allgemeines	61
II. Schriftliche Homeoffice-Vereinbarung	64
A. Anordnungsrecht des Arbeitgebers	68
B. Rechtsanspruch des Arbeitnehmers	73
III. Kollektivvertrag	75
IV. Betriebsvereinbarung	77
5. Kapitel „Geheimnis Wohnumfeld“ – Grenzen des Arbeitgeberfragerechts bei Homeoffice	79
I. Einleitung	79
II. Für das Informationsbedürfnis des Arbeitgebers relevante Phasen des Arbeitsverhältnisses	80
III. Informationsinteresse des Arbeitgebers bei Homeoffice und Grenzen des Fragerechts	80
A. Informationsinteresse des Arbeitgebers	80
B. Rechtliche Grenzen des Fragerechts	82
1. Betriebliche Mitbestimmung	82
a) Qualifizierte Personalfragebögen – § 96 Abs 1 Z 2 ArbVG	82
b) Elektronische Arbeitnehmer-Datenerfassung – § 96a ArbVG	84
c) Konsequenzen bei Missachtung der Mitbestimmungsrechte	85
2. Allgemeine Grenzen des Fragerechts	87
a) Unzulässige Fragen – allgemein	87
b) Fragen aus Sicherheitsinteresse	87
c) Fragen nach dem Gesundheitszustand	87
d) Fragen nach Vermögensverhältnissen	88
e) Diskriminierende Fragen iS des GIBG	90
3. Sonderfall Wohnumfeld	91
6. Kapitel Homeoffice und Betriebsverfassung	97
I. Geltungsbereich des Betriebsverfassungsrechts	99
A. Allgemeines	99
B. Räumlicher Geltungsbereich	99
C. Sachlicher Geltungsbereich	100
D. Personeller Geltungsbereich	102
E. Schlussfolgerung	103
II. Allgemeines Überwachungsrecht gem § 89 ArbVG	104
A. Im Spannungsfeld mit Art 8 EMRK?	104
B. Übertragbarkeit des § 4 Abs 10 ArbVG?	106
III. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	108

A. Betriebsvereinbarungstatbestände	109
1. Allgemeines	109
2. Die einzelnen relevanten Betriebsvereinbarungstatbestände	114
a) Personalfragebögen mit und ohne elektronische Erfassung	114
b) Kontrollmaßnahmen mit elektronischer Unterstützung	116
c) Kontrolle ohne elektronische Unterstützung – Allgemeine Ordnungsvorschriften	120
d) Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeiteinteilung	122
e) Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln	127
f) Fakultative Mitbestimmung – fakultative Betriebsvereinbarung	131
aa) Gesundheitsschutz	131
bb) Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung	133
cc) Auslagersatz und Aufwandsentschädigung	134
dd) Kündigungsfristen und Gründe zur vorzeitigen Beendigung	137
ee) Maßnahmen zur Frauenförderung	138
ff) Abschließende Betrachtung zum Regelungsumfang des § 97 Abs 1 Z 27 ArbVG	140
B. Versetzungsschutz	141
C. Generelle Homeoffice-Option als Betriebsänderung	148
7. Kapitel Unterbleiben der Dienstleistung und Homeoffice – Risikosphären bei dislozierter Arbeit	153
I. Einleitung	155
II. Historischer Überblick über die Entwicklung der Risikosphären im Arbeitsrecht – mit besonderer Berücksichtigung dislozierter Arbeit	156
A. Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Sphäre in der Entwicklungsgeschichte des Angestelltenrechts	156
B. Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Sphäre in der Entwicklungsgeschichte des allgemeinen Dienstvertragsrechts und des Arbeiterrechts	159
C. Sonderregelungen für Heimarbeit – früher und heute	161
III. Anordnung von Homeoffice anstelle von § 1155 ABGB?	165
A. Abdingbarkeit des § 1155 ABGB? – Allenfalls teilweise	166
B. Homeoffice-Angebot bei Geltung des § 1155 ABGB	168
C. Konsequenz für den Fall der Nichtgeltung des § 1155 ABGB	177
D. Homeoffice-Vereinbarung statt § 1155 ABGB und Versetzungsschutz	177
IV. Homeoffice statt Krankenstand?	179
A. Problemstellungen	179
B. Zu den einzelnen Fallkonstellationen	179
1. Homeoffice statt Krankenstand bei bestehender Homeoffice-Vereinbarung?	179
2. Homeoffice statt Krankenstand ohne Vorliegen einer Homeoffice-Vereinbarung?	182
a) Homeoffice per Weisung?	182
b) Spontane Homeoffice-Vereinbarung für den Krankheitsfall?	183
3. Spezielle Fragen im Hinblick auf die Corona-Erkrankung	185
V. „Betriebsstörungen“ im Homeoffice	187
A. Allgemeines	187
B. Fallbeispiel 1 („Schneefall“)	187
1. Dem Arbeitnehmer ist die Arbeitsverrichtung im Homeoffice möglich	188
2. Dem Arbeitnehmer ist die Arbeitsverrichtung im Homeoffice nicht möglich	188
C. Fallbeispiel 2 („Internetausfall“)	188
1. Sachverhalt und Fragestellung	188
2. Allgemeines	189
3. § 1155 ABGB oder § 8 Abs 3 AngG/§ 1154b Abs 5 ABGB?	189

4. Fehlendes Verschulden des Arbeitnehmers als Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch	190
5. Gibt es eine Pflicht oder Obliegenheit des Arbeitnehmers zum Erscheinen im Betrieb?	190
a) Verpflichtung zum Erscheinen im Betrieb?	190
b) Obliegenheit zum Erscheinen im Betrieb?	191
aa) Allgemeines zu den Obliegenheiten im Zusammenhang mit einer Dienstverhinderung aus wichtigem Grund	191
bb) Obliegenheit zum Erscheinen im Betrieb bei fix vereinbartem Homeoffice?	192
cc) Obliegenheit zum Erscheinen im Betrieb bei Wechselmöglichkeit nach Wahl des Arbeitnehmers?	193
dd) Möglichkeit und Zumutbarkeit des Erscheinens im Betrieb als Voraussetzung für eine solche Obliegenheit	193
D. Fallbeispiel 3 („Defekter AG-Computer“)	194
1. Allgemeines und Fragestellung	194
2. Verwendung des privaten Computers/Organisierung eines Ersatzcomputers	194
a) Muss der Arbeitnehmer den privaten Computer verwenden bzw einen Ersatzcomputer organisieren?	194
b) Auswirkungen der Verwendung/Nichtverwendung des eigenen Computers auf den Entgeltfortzahlungsanspruch	195
c) Auswirkungen der Organisation/Nichtorganisation eines Ersatzcomputers auf den Entgeltfortzahlungsanspruch	196
3. Fortsetzung der Arbeitsleistung im Betrieb	196
a) Fixe Homeoffice-Vereinbarung	196
b) Wechselmöglichkeit des Arbeitnehmers zwischen Homeoffice und Betriebsarbeit	197
c) Fixe Homeoffice-Vereinbarung mit „Versetzungsklausel“ in den Betrieb	198
VI. Das „individuelle“ Risiko gemäß § 735 ASVG	198
A. Allgemeines	198
B. Die Regelung des § 735 ASVG im Überblick	198
C. Die Alternativen des § 735 Abs 3 Z 1 und 2 ASVG	199
D. Das Verhältnis zwischen Z 1 und Z 2	203
E. Kündigungsschutz	203
VII. Sonderfreistellung werdender Mütter nach § 3a MSchG	204
VIII. Dienstverhinderungen von in behördlich angeordneter Quarantäne befindlichen Arbeitnehmern im Kontext des § 32 EpidemieG	205
A. Allgemeines	205
B. Absonderung gemäß § 7 EpidemieG	205
C. Entgeltrechtliche Konsequenzen einer Absonderung	205
D. Homeoffice für die Zeit der Quarantäne?	211
1. Allgemeines	211
2. Homeoffice bei Erkrankung während der Quarantäne?	211
3. Homeoffice bei Nichtvorliegen einer Krankheit während der Quarantäne?	211
a) Bereits vor der Quarantäne vereinbartes Homeoffice	211
b) Arbeitnehmer hat noch nie im Homeoffice gearbeitet	212
c) Arbeitnehmer hat schon im Homeoffice gearbeitet	214
IX. Betreuungspflichten und Homeoffice	214
A. Kann der Arbeitgeber die Arbeitsleistung im Homeoffice neben einem kranken Kind ablehnen?	214
B. Kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer verlangen, die Arbeitsleistung im Homeoffice neben einem kranken Kind zu erbringen?	216

X. Sonderbetreuungszeit	218
A. Allgemeines	218
B. Systematik	219
C. Entwicklung der Norm	222
D. Der aktuelle Inhalt der Regelung	223
E. Relevanz im Kontext mit Homeoffice	225
1. Sonderbetreuungszeit bei bereits vereinbartem Homeoffice	225
2. Sonderbetreuungszeit ohne Vorliegen einer Homeoffice-Vereinbarung	227
8. Kapitel Haftung im Homeoffice	233
I. Allgemeines	233
II. DHG und Homeoffice	235
A. Geltung des DHG im Homeoffice	235
B. Schädigung durch den Arbeitnehmer	236
C. Schädigung durch Familienangehörige oder Haustiere	238
III. Risikohaftung und Homeoffice	242
9. Kapitel Aufwendungen und Auslagen im Homeoffice – Allgemeine Grundsätze und gesetzliche Neuerungen	247
I. Einleitung	248
II. Allgemeine Grundsätze und bisherige Rechtslage	249
A. Allgemeines	249
B. Grundlagen des Aufwandsersatzanspruchs im Homeoffice	249
1. Typus des Arbeitsvertrags	249
2. Konkretisierung durch § 1014 ABGB (analog)	250
3. Schlussfolgerung	252
C. Aufwandsersatz für Fahrtkosten	252
D. Schwierigkeiten der Effektivierung	253
III. Die Neuregelungen gemäß § 2h Abs 3 AVRAG und ihre steuerrechtlichen und betriebsverfassungsrechtlichen Implikationen	254
A. Neue Ansprüche?	254
1. Allgemeines	254
2. Bereitstellung der Arbeitsmittel	255
a) Arbeitsrecht	255
b) Steuer- und Sozialversicherungsrecht	257
3. Kostenerstattung	258
a) Arbeitsrecht	258
b) Steuer- und Sozialversicherungsrecht	261
aa) Bereitstellung von Arbeitsmitteln durch den Arbeitnehmer	261
bb) Kostenerstattung durch den Arbeitgeber	264
4. Pauschalierung	264
a) Arbeitsrecht	264
b) Steuer- und Sozialversicherungsrecht	265
B. Bedeutung des neuen Betriebsvereinbarungstatbestands im Lichte des § 2h Abs 3 Satz 2 AVRAG	267
1. Allgemeines	267
2. Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln gemäß § 97 Abs 1 Z 6 ArbVG	268
a) Allgemeines	268
b) Duldung der Einbringung von Privatsachen	269
c) Verpflichtung zur Einbringung von Privatsachen	270

Inhaltsverzeichnis

3. Bereitstellung von Arbeitsmitteln durch den Arbeitnehmer gemäß § 97 Abs 1 Z 27 ArbVG im Lichte des § 2h Abs 3 AVRAG?	271
4. Auslagenersatz und Aufwandsentschädigung	275
10. Kapitel Homeoffice und Arbeitszeit	281
I. Allgemeines	282
II. Anwendbarkeit des Arbeitszeitrechts	283
A. Unionsrechtliche Grundlagen	283
1. Vorgaben der RL 2003/88/EG	283
2. Autonome Arbeitnehmer?	284
3. Schlussfolgerung	288
B. Österreichisches Arbeitszeitrecht	289
1. Arbeitszeitgesetz	289
2. Arbeitsruhegesetz	289
3. Schlussfolgerung	290
III. Arbeitszeit	290
A. Allgemeines	290
B. Überstundenarbeit und Mehrarbeit	293
C. Ruhezeit	296
IV. Wegzeiten zwischen Homeoffice-Arbeitsplatz und Betrieb	296
A. Allgemeines	296
B. Ein Arbeitsort an einem Tag	297
C. Zwei Arbeitsorte an einem Tag	298
D. Zwei Arbeitsorte an einem Tag bei Gleitzeit	299
V. Arbeitszeitaufzeichnungen	300
A. Allgemeines	300
B. Unionsrechtliche Vorgaben	301
C. Saldenaufzeichnung im Homeoffice	303
11. Kapitel Homeoffice und Arbeitnehmerschutz – ein Widerspruch?	309
I. Einleitung	309
A. Argumente für eine Ausnahme vom ASchG	310
1. Ausdehnung der Bestimmungen betreffend Bildschirmarbeit auf sogenannte Tele-Heimarbeit	311
II. Allgemeines zum ASchG	312
A. Geltungsbereich des ASchG	312
1. Persönlicher Anwendungsbereich	312
2. Örtlicher Anwendungsbereich	313
B. Geltungsbereichsausnahmen des ASchG	314
1. Hausgehilfen- und Hausangestelltenausnahme gemäß § 1 Abs 2 Z 4 ASchG ..	314
2. Heimarbeiterausnahme iSd § 1 Abs 2 Z 5 ASchG	316
C. Arbeitsstätte und auswärtige Arbeitsstellen iSd § 2 Abs 3 ASchG	317
1. Einfachgesetzliche Ebene	317
a) Arbeitsplatz	317
b) Arbeitsstätte	317
c) Auswärtige Arbeitsstellen iSd § 2 Abs 3 letzter Satz ASchG	320
2. Verordnungsebene	321
a) Arbeitsstätte iSd Arbeitsstättenverordnung (AStV)	321
b) Arbeitsstellen iSd § 1 Z 5 Allgemeine Arbeitnehmerschutzverordnung (AAV)	322
D. Zwischenfazit	323
III. Sonstige Fragen im Zusammenhang mit ASchG und Homeoffice	325
A. Bereitstellungspflicht von Arbeitsmitteln durch den Arbeitgeber?	325

B. Nutzung privater Geräte im Homeoffice	326
C. Softwareergonomie nach § 68 Abs 2 ASchG	327
D. Evaluierungspflicht des Arbeitgebers im Homeoffice	327
IV. Kontrolle der Arbeitnehmer im Homeoffice durch die Organe der Arbeitsinspektion – ein Widerspruch?	328
A. Privathaushaltsausnahme	329
B. Der Schein der Privatbereichsausnahme des ArbIG	331
C. Die Neuregelung des § 4 Abs 10 ArbIG	333
1. Richtlinienkonformität des Kontrollrechts von Homeoffice-Arbeitsplätzen? ..	335
2. Ausreichende Kontrolle durch die Einsichtnahme in Evaluierungsdokumente?	336
a) Möglichkeit der Durchsetzbarkeit des Art 4 der RL 89/391/EWG?	337
12. Kapitel „Unfallversicherungsschutz: Auch bei Treppensturz im Homeoffice?!“	341
I. Einleitung	341
A. Historisches und Zweck der Unfallversicherung	343
B. Allgemeines zur Unfallversicherung	344
1. Geschützter Personenkreis	346
II. Der Arbeitsunfall in den eigenen vier Wänden	348
A. Judikatur aus Österreich	349
1. OGH 7. 5. 1996, 10 Obs 2069/96 d	349
2. OGH 10. 10. 2001, 10 Obs 275/01 s	349
3. OGH 13. 11. 2001, 10 Obs 359/01 v	350
4. OGH 9. 10. 2007, 10 Obs 79/07 a	352
B. Judikatur aus Deutschland	353
1. BSG vom 5. 7. 2016	353
2. BSG vom 31. 8. 2017	354
3. BSG vom 27. 11. 2018	355
C. Zwischenfazit	355
III. Rechtliche Auswirkungen des „Homeoffice-Gesetzes“	356
A. Adaptierung der Generalklausel iSd Abs 1 a	356
1. Gemischte Tätigkeit	356
2. Gemischte Nutzung	359
3. Gefahrensphäre	363
B. Neuregelung der „auch Arbeitsunfälle“ iSd Abs 1 b	365
1. Wegunfall im Homeoffice iSd § 175 Abs 2 Z 1 ASVG	365
2. Arztweg (Z 2)	367
3. Unfälle im Zusammenhang mit der Verwahrung, Erneuerung und Instandhaltung des Arbeitsgeräts (Z 5)	368
4. Unfälle bei einer mit der Beschäftigung zusammenhängenden Inanspruchnahme von gesetzlichen beruflichen Vertretungen oder Berufsvereinigungen (Z 6) ..	369
5. Bankweg (Z 8)	369
6. Weg zur Unterbringung eines Kindes in fremde Obhut (Z 10)	370
7. Unfall am Weg zur Verrichtung eines höchstpersönlichen Bedürfnisses iSd § 175 Abs 2 Z 7 ASVG?	370
13. Kapitel Beendigung von Homeoffice-Vereinbarungen und Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Zusammenhang mit Homeoffice	375
I. Beendigung von Homeoffice-Vereinbarungen	375
A. Grundsätzliches zur einseitigen Beendigung von Arbeitsvertragsteilen	376
1. Allgemeine Grundsätze und deren Anwendung auf Homeoffice	376
2. Auswirkungen und dogmatische Einordnung der Beendigungsregelung des § 2h Abs 4 Satz 1 AVRAG	381

Inhaltsverzeichnis

3. Auswirkungen und dogmatische Einordnung der autonomen Beendigungsregelung des § 2h Abs 4 Satz 2 AVRAG	386
B. Arbeitgeberseitige Beendigungen und Kündigungsschutz bei Teilkündigung	389
C. (Vorzeitige) Arbeitnehmerseitige Beendigung – Variante „Desksharing“	390
II. Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Zusammenhang mit Homeoffice	391
A. Arbeitnehmerseitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen nicht annehmbaren Angebots von Homeoffice	391
B. Arbeitgeberseitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Homeoffice	396
1. Arbeitgeberseitige Beendigungen des Arbeitsverhältnisses bei bereits bestehender Homeoffice-Vereinbarung	396
2. Homeoffice-Verlangen des Arbeitnehmers als Kündigungsmotiv	402
3. Arbeitgeberseitige Beendigung von Arbeitsverhältnissen wegen Verweigerung von Homeoffice	405
a) Homeoffice statt Dienstfreistellung	405
b) Unternehmensstrategie „Homeoffice“ – Kündigung wegen Ablehnung des Angebots	407
c) Spezialfall: Sonderbetreuungszeitanspruch gem § 18b Abs 1 AVRAG als Kündigungsmotiv	409
Stichwortverzeichnis	413