

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Verzeichnis der Autorinnen und Autoren	VII
Abkürzungsverzeichnis	XXI
1. Der Recruiting-Prozess	1
1.1. Einleitung	1
1.2. Recruiting-Tools: Effizienzsteigerung und Digitalisierung im Rekrutierungsprozess	3
1.2.1. Funktionsweise und Vorteile	3
1.2.2. Gängige Recruiting-Tools	3
1.2.3. KI-Tools	4
1.3. Stellenausschreibung	6
1.3.1. Einführung: Stellenausschreibungen, die wirken	6
1.3.2. Rechtlicher Rahmen: Fallstricke bei Stellen- ausschreibungen	7
1.3.2.1. Diskriminierende Stellenausschreibungen	7
1.3.2.2. Angabe des Entgelts in der Stellenausschreibung	10
1.3.3. Effektive Rekrutierungskanäle: Von der digitalen Präsenz bis zur persönlichen Absprache	11
1.4. Auswahlprozess	13
1.4.1. Algorithmen-gestützte Bewerberauswahl	13
1.4.2. Bewerbungsgespräch: Effizienz, Transparenz und rechtliche Anforderungen	14
1.4.3. Background Checks	17
1.5. Entscheidungsfindung im Personalwesen	19
1.5.1. Dienstvertragsabschluss: Grundsätze von Angebot und Annahme, Dienstzettel-pflicht und Einstufung im KV	19
1.5.2. Vertragliche Schriftformerfordernisse und E-Signaturen	23
1.5.3. Absagen, Bewerberdaten und Rechtsfolgen bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot	25
1.5.4. Reaktionen auf kurzfristige Veränderungen in der Personalplanung	27
2. Arbeitszeit im digitalen Zeitalter	29
2.1. Einführung	29
2.2. Rahmenbedingungen	29
2.2.1. Arbeitszeit vs Freizeit	29
2.2.2. Sonderformen: Arbeitsbereitschaft vs Rufbereitschaft	31

2.2.3.	Smartphone-Dauererreichbarkeit	32
2.2.4.	Arbeitszeitaufzeichnungen	33
2.2.4.1.	Rahmenbedingungen	33
2.2.4.2.	Form der Aufzeichnung, Mitwirkung des Betriebsrats und Konsequenzen	34
2.2.4.3.	Trends und Entwicklungen bei Zeiterfassungssystemen	35
2.2.5.	Exkurs: Arbeitszeiten und Telearbeit	36
2.3.	Arbeitszeitflexibilisierung	37
2.3.1.	Der Klassiker: Gleitzeit	38
2.3.1.1.	Allgemeines	38
2.3.1.2.	Form und Inhalt der Gleitzeitvereinbarung	39
2.3.1.3.	Gleitzeit und Überstunden	41
2.3.1.4.	Gleitzeit und Teilzeit	42
2.3.1.5.	Dauer und Beendbarkeit	43
2.3.2.	Durchrechenbare Arbeitszeit	43
2.3.3.	Viertagewoche	45
2.3.4.	Freitag-Frühschluss oder Montag-Spätstart	46
2.3.5.	Freie Fenstertage	46
2.3.6.	Flexible Schichtmodelle	47
2.3.7.	Pitfall: Vertrauensarbeitszeit	48
2.3.7.1.	Pitfall vom Pitfall: Anwendbarkeit des KV auf leitende Angestellte	48
2.4.	Mehr Freizeit bei gleichbleibendem Arbeitszeitausmaß	49
2.4.1.	Umwandlung von Entgeltbestandteilen in Freizeit ...	49
2.4.1.1.	Freizeitoptionen in KV	50
2.4.2.	Freiwillige zusätzliche Freizeit	50
2.4.3.	Unbezahlter Urlaub	52
2.4.4.	Sabbatical	52
2.4.4.1.	Ansparmodell	53
2.4.4.2.	Entgeltreduktion	54
2.5.	Wunsch nach Teilzeit – aber wie?	55
2.5.1.	Job-Sharing – zwei Dienstnehmer, eine Stelle	55
2.5.2.	Exkurs: Plattformarbeit	57
2.6.	Gleichbehandlungsrechtliche Aspekte	58
2.6.1.	Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	58
2.6.2.	Gesetzliche Diskriminierungsverbote	59
2.6.3.	Benachteiligungsverbot von Teilzeitbeschäftigten	60
3.	Telearbeit	62
3.1.	Einleitung – vom „Homeoffice-Maßnahmenpaket“ zur Telearbeit	62
3.1.1.	Home Office als Maßnahme in der Pandemie	62
3.1.2.	Telearbeit – die neue Normalität	64

3.2.	Home Office Telearbeit – Definition	65
3.2.1.	Home Office	65
3.2.2.	Telearbeit	66
3.3.	Notwendigkeit einer individuellen schriftlichen Vereinbarung	68
3.3.1.	Vereinbarungsgrundsatz	68
3.3.2.	Schriftlichkeitsgebot	70
3.4.	ArbeitnehmerInnenschutz im Home Office und in Telearbeit	71
3.4.1.	Arbeitsplatzevaluierung	72
3.4.2.	Information und Unterweisung	73
3.4.3.	Bildschirmarbeit	74
3.5.	Arbeitszeit in der Telearbeit	75
3.5.1.	Überstundenarbeit und Mehrarbeit	77
3.6.	Aufwandersatz bei Telearbeit und Home Office	78
3.6.1.	Arten von Arbeitsmitteln	79
3.6.2.	Rechtsquellen für Aufwandersatz bei Telearbeit und Home Office	80
3.6.3.	Aufwandersatz gem § 1014 ABGB für analoge Arbeitsmittel	80
3.6.4.	Aufwandersatz gem § 2h Abs 3 AVRAG für digitale Arbeitsmittel	82
3.7.	Ausgewählte steuerrechtliche Aspekte der Telearbeit	84
3.7.1.	Werbungskosten	84
3.7.2.	Telearbeitspauschale	86
3.8.	Haftung für Schäden in Telearbeit	87
3.8.1.	Schädigung durch den Dienstnehmer	87
3.8.2.	Schädigung durch Familienangehörige oder Haustiere	88
3.9.	Unfallversicherungsschutz bei Telearbeit	89
3.9.1.	Wegunfall bei Telearbeit	89
3.9.1.1.	Telearbeit im engeren Sinn	91
3.9.1.2.	Telearbeit im weiteren Sinn	92
3.10.	Beendigung von Home Office und Telearbeit	92
3.10.1.	Auflösung der Home-Office-Vereinbarung aus wichtigem Grund	93
3.10.2.	Befristung	95
3.10.3.	Ordentliche Kündigung	96
3.10.4.	Kein allgemeiner Kündigungsschutz bei Beendigung von Home-Office-/Telearbeits- vereinbarungen	97

4. Remote Work – Grenzüberschreitende Aspekte	99
4.1. Einleitung	99
4.2. Arbeitsrechtliche Aspekte: Das anwendbare Recht	99
4.2.1. Rom-I-VO	100
4.2.1.1. Anwendungsbereich	100
4.2.1.2. Rechtswahl	101
4.2.1.3. Mangels Rechtswahl anzuwendendes Recht	102
4.2.1.4. Eingriffsnormen	104
4.2.1.5. Formvorschriften	106
4.2.1.6. Exkurs: Vor dem 17.12.2009 geschlossene Dienstverträge	107
4.2.2. Spezielle Fallkonstellationen	107
4.2.2.1. Employer of Record	107
4.2.2.2. Vorübergehende Tätigkeit im Ausland	108
4.3. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte	108
4.3.1. Tätigkeit innerhalb der EU, des EWR und der Schweiz	109
4.3.1.1. Entsendung	109
4.3.1.2. Regelmäßige Tätigkeit in mehreren Mitglied- staaten	111
4.3.1.3. Auslandstätigkeit auf Wunsch des Dienstnehmers	112
4.3.1.4. Multilaterale Rahmenvereinbarung	114
4.3.1.5. Pflichten des Dienstgebers	115
4.3.1.6. A1-Zertifikat	116
4.3.2. Tätigkeit in Großbritannien	117
4.3.3. Tätigkeit in Drittstaaten	118
4.3.3.1. Tätigkeit in Drittstaaten mit einem Sozial- versicherungsabkommen	119
4.3.3.2. Tätigkeit in Drittstaaten mit keinem Sozial- versicherungsabkommen	120
4.3.3.3. Workation in Drittstaaten	121
4.3.3.4. Einzelvertragliche Vereinbarung einer Workation	122
4.4. Ausgestaltung von Policies zu Remote Work im Ausland	122
4.5. Steuerrechtliche Aspekte	123
4.5.1. Einleitende Bemerkungen	123
4.5.2. Ertragsteuerrechtliche Betriebsstätte des Dienstgebers	123
4.5.2.1. Persönliche Steuerpflicht des Dienstnehmers	125
4.5.2.2. Sonstige ertragsteuerrechtliche Verpflichtungen des Dienstgebers	129

4.5.3.	Ertragsteuerrechtliche Aspekte der grenzüberschreitenden Home-Office-Arbeit	130
4.5.3.1.	Vorbemerkung	130
4.5.3.2.	Ertragsteuerrechtliche Betriebsstätte des Dienstgebers bei grenzüberschreitender Home-Office-Arbeit	131
4.5.3.3.	Persönliche Steuerpflicht des Dienstnehmers bei grenzüberschreitender Home-Office-Arbeit	132
4.5.3.4.	Sonstige ertragsteuerrechtliche Verpflichtungen des Dienstgebers bei grenzüberschreitender Home-Office-Arbeit	133
4.5.4.	Ertragsteuerrechtliche Aspekte der Entsendung iZm Remote Work und Workation	134
4.5.4.1.	Vorbemerkung	134
4.5.4.2.	Ertragsteuerrechtliche Betriebsstätte des Dienstgebers bei grenzüberschreitender Entsendung	135
4.5.4.3.	Persönliche Steuerpflicht des Dienstnehmers bei grenzüberschreitender Entsendung	136
4.5.4.4.	Sonstige ertragsteuerrechtliche Verpflichtungen des Dienstgebers bei grenzüberschreitender Entsendung	140
4.5.5.	Ertragsteuerrechtliche Aspekte der grenzüberschreitenden Workation	142
4.5.5.1.	Vorbemerkung	142
4.5.5.2.	Ertragsteuerrechtliche Betriebsstätte des Dienstgebers bei grenzüberschreitender Workation	142
4.5.5.3.	Persönliche Steuerpflicht des Dienstnehmers bei grenzüberschreitender Workation	143
4.5.5.4.	Sonstige ertragsteuerrechtliche Verpflichtungen des Dienstgebers bei grenzüberschreitender Workation	143
5.	Internet, E-Mail und KI in der Arbeitswelt	146
5.1.	Einführung	146
5.2.	Das Internet: Ständiger Begleiter in der modernen Arbeitswelt	147
5.2.1.	Nutzung durch den Dienstnehmer	147
5.2.2.	Sperren und Beschränkungen der Internetnutzung ...	149
5.2.3.	Kontrolle durch den Dienstgeber	151
5.3.	E-Mails: Die digitale Post und ihre betrieblichen Tücken	153
5.3.1.	Berufliche und gemischte E-Mail-Accounts	153
5.3.2.	Einsichtsrechte des Dienstgebers	155
5.3.3.	Schicksal des E-Mail-Accounts nach Ende des Dienstverhältnisses	156

5.4.	KI: Effizientes Tool oder Gefahr für den Betrieb	158
5.4.1.	Grenzen der erlaubten KI-Nutzung im Betrieb	159
5.4.1.1.	Der AI-Act: Neue Regulierung für KI	160
5.4.1.2.	Datenschutz: Keine Ausnahme für neue Technologie	161
5.4.1.3.	Urheberrecht: Die Gefahr der KI-Kopie	162
5.4.2.	Individuelle Nutzung von KI durch die Dienstnehmer	163
5.4.3.	Meldepflichten des Dienstnehmers bei der Nutzung von KI	165
5.4.4.	KI-Policies: Risikoreduktion und Rechtssicherheit	166
6.	Mitarbeiterdaten in der Personalverwaltung	169
6.1.	Einführung	169
6.1.1.	DSGVO und Arbeitsrecht eng verzahnt	169
6.1.2.	Datenschutzrechtliche Begrifflichkeiten	170
6.2.	Verarbeitungsgrundsätze	172
6.2.1.	Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz (Art 5 Abs 1 lit a DSGVO)	173
6.2.2.	Zweckbindung (Art 5 Abs 1 lit b DSGVO)	173
6.2.3.	Datenminimierung (Art 5 Abs 1 lit c DSGVO)	174
6.2.4.	Richtigkeit (Art 5 Abs 1 lit d DSGVO)	174
6.2.5.	Speicherbegrenzung (Art 5 Abs 1 lit e DSGVO)	174
6.2.6.	Integrität und Vertraulichkeit (Art 5 Abs 1 lit f DSGVO)	175
6.3.	Datenschutzrechtliche Rollenverteilung und wesentliche Pflichten	176
6.3.1.	Allgemein	176
6.3.1.1.	Eigenständige Verantwortlichkeit	176
6.3.1.2.	Gemeinsame Verantwortlichkeit	178
6.3.1.3.	Auftragsverarbeitung	178
6.4.	Exkurs: Empfänger außerhalb der EU bzw des EWR	179
6.4.1.	Angemessenheitsbeschluss (Art 45 DSGVO)	179
6.4.2.	Geeignete Garantien (Art 46 ff DSGVO)	180
6.4.3.	Standardvertragsklauseln (Art 46 Abs 2 lit c DSGVO)	180
6.4.4.	Supplementary Measures und Transfer Impact Assessment	180
6.4.5.	Ausnahmefälle (Art 49 DSGVO)	181
6.5.	Datenverarbeitungen im digitalisierten Beschäftigungs- kontext	181
6.5.1.	Prüfung der Zulässigkeit von Datenverarbeitungen ...	181
6.5.2.	Zwecke und Rechtsgrundlagen bei Bewerberdaten	182
6.5.2.1.	Einwilligung (Art 6 Abs 1 lit a DSGVO)	182

6.5.2.2.	Vertragserfüllung (Art 6 Abs 1 lit b DSGVO)	182
6.5.2.3.	Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung (Art 6 Abs 1 lit c DSGVO)	183
6.5.2.4.	Berechtigte Interessen (Art 6 Abs 1 lit f DSGVO)	183
6.5.3.	Zwecke und Rechtsgrundlagen bei Mitarbeiter- daten	185
6.5.3.1.	Einwilligung (Art 6 Abs 1 lit a DSGVO)	185
6.5.3.2.	Vertragserfüllung (Art 6 Abs 1 lit b DSGVO)	186
6.5.3.3.	Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung (Art 6 Abs 1 lit c DSGVO)	187
6.5.3.4.	Berechtigte Interessen (Art 6 Abs 1 lit f DSGVO)	187
6.6.	Sicherstellung der Erfüllung der Betroffenenrechte	189
6.6.1.	Allgemeine Grundsätze nach Art 12 ff DSGVO	189
6.6.1.1.	Recht auf Information (Art 13 und 14 DSGVO) – Datenschutzhinweise	189
6.6.1.2.	Recht auf Auskunft (Art 15 DSGVO)	190
6.6.1.3.	Recht auf Berichtigung (Art 16 DSGVO)	191
6.6.1.4.	Recht auf Löschung („Recht auf Vergessenwerden“; Art 17 DSGVO)	191
6.6.1.5.	Recht auf Einschränkung der Verarbeitung (Art 18 DSGVO)	192
6.6.1.6.	Recht auf Datenportabilität (Art 20 DSGVO)	192
6.6.1.7.	Widerspruchsrecht (Art 21 DSGVO)	192
6.6.1.8.	Widerrufsrecht (Art 7 Abs 3 DSGVO)	193
6.6.2.	Umgang mit Betroffenenanfragen in der Praxis	193
6.7.	DSGVO-Checklisten	194
7.	Der Betrieb im digitalen Zeitalter	197
7.1.	Einführung	197
7.2.	Betriebsbegriff	197
7.2.1.	Betriebsbegriff und virtuelle Arbeitsräume	199
7.3.	Arbeitnehmerbegriff	200
7.3.1.	Zuordnung von Arbeitnehmern zum Betrieb	201
7.3.2.	Ausnahmen vom Arbeitnehmerbegriff	201
7.4.	Internationale Dimensionen des Arbeitsverfassungsrechts	202
7.4.1.	Anwendbarkeit des ArbVG auf im Ausland tätige Arbeitnehmer?	202
7.4.2.	Anwendung von fremdem Betriebsverfassungsrecht auf in Österreich tätige Arbeitnehmer	203
7.5.	Exkurs: Matrixorganisationen	203
7.5.1.	Ein oder mehrere Betriebe?	204
7.5.2.	Zuordnung von Arbeitnehmern in einer Matrixorganisation	205

7.6.	Digitalisierung und betriebliche Interessenvertretung	205
7.6.1.	Die Betriebsversammlung im virtuellen Raum	205
7.6.2.	Betriebsratswahl durch E-Voting?	207
7.6.3.	Virtuelle Betriebsratssitzungen und Beschluss- fassungen	207
7.6.4.	Betriebsrat als datenschutzrechtlicher Verantwortlicher?	208
7.6.5.	Laptops und Mobiltelefone als Sacherfordernisse des Betriebsrats	209
7.7.	Die Befugnisse des Betriebsrats	210
7.7.1.	Einführung	210
7.7.2.	Allgemeine Befugnisse des Betriebsrats	211
7.7.3.	Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten	212
7.7.3.1.	Digitalisierung und BV	212
7.7.3.1.1.	Kontrollmaßnahmen und technische Systeme	213
7.7.3.1.2.	Personaldaten- und Personalbeurteilungssysteme	215
7.7.3.1.3.	Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln	216
7.7.3.2.	Rahmenbetriebsvereinbarungen	217
7.7.3.3.	Mitwirkungsbefugnisse in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulungen	217
7.7.4.	Mitwirkung in personellen Angelegenheiten	218
7.7.4.1.	Mitwirkung bei Versetzungen insb an den Telearbeitsplatz und retour	218
7.7.4.1.1.	Mitwirkung bei Kündigungen und Entlassungen	219
7.7.4.1.2.	Mitwirkungsrechte bei Kündigung von Arbeit- nehmern, die in Österreich für einen ausländischen Betrieb tätig sind	220
7.7.5.	Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten	222
7.7.5.1.	Mitwirkung bei Betriebsänderungen	222
7.7.5.2.	Mitwirkung im Aufsichtsrat	224
8.	Whistleblowing	225
8.1.	Das HinweisgeberInnenschutzgesetz im Überblick	225
8.1.1.	Rechtslage vor EU-Whistleblowing-Richtlinie und HSchG	225
8.1.2.	Key Facts des HSchG	225
8.1.2.1.	Ziele und Regelungszweck	225
8.1.2.2.	Schutzwürdige Hinweisgeber	226
8.1.2.3.	Schutzwürdige Hinweise	227
8.1.2.4.	Verpflichtete Einrichtungen	228
8.1.2.5.	Verpflichtungen zu internen Meldesystemen	228
8.1.2.6.	Sanktionen	231

8.2.	Einführung eines Meldekanals aus arbeitsrechtlicher Sicht	231
8.2.1.	Rechtsgrundlagen: BV, Einzelvereinbarung oder Policy?	232
8.2.1.1.	Betriebsvereinbarung (BV)	233
8.2.1.1.1.	Kontrollmaßnahme oder technisches System, das die Menschenwürde berührt	234
8.2.1.1.2.	Qualifiziertes Personaldatensystem	235
8.2.1.1.3.	Allgemeine Ordnungsvorschriften	236
8.2.1.1.4.	Betriebliches Beschwerdewesen	237
8.2.1.1.5.	Zwischenergebnis	237
8.2.1.2.	Einzelvereinbarung	238
8.2.1.3.	Policy	238
8.2.2.	Üblicher Inhalt von BV/Policy	238
8.2.3.	Individualarbeitsrechtliche Komponente	239
8.2.3.1.	Meldepflicht?	239
8.2.3.1.1.	Allgemeines	239
8.2.3.1.2.	Sonderstellung des Betriebsrats	240
8.3.	Informations- und Auskunftspflichten	241
8.3.1.	Informationen über die Möglichkeiten und das Verfahren der Hinweisgebung	241
8.3.2.	Informationen an den Hinweisgeber (§§ 13, 17 HSchG)	242
8.3.3.	Auskunfts- und Informationsrechte des Betriebsrats	243
8.3.3.1.	Auskunftsrecht des Betriebsrats	243
8.3.3.2.	Informations-, Einsichts- und Kontrollrechte	243
8.4.	Schutz von Hinweisgebern	244
8.4.1.	Keine Vergeltungsmaßnahmen	244
8.4.2.	Unwahre Meldungen	245
8.4.3.	Sonderregeln zur Beweislast	247
8.4.4.	Abstimmung mit dem Betriebsrat?	248
8.5.	Schutz von Hinweisgebern außerhalb des HSchG	248
8.5.1.	Allgemeines	248
8.5.2.	Ausgewählte Praxisfälle	249
8.6.	Arbeitsrechtliche (Abhilfe-)Maßnahmen	250
8.7.	Mögliche Vereinbarungen mit dem Whistleblowing-Officer	252
8.8.	Praxistipps für einen hohen Compliance-Standard	253
	Stichwortverzeichnis	255