

I. Home-Office als neue Arbeitsform

Katharina Körber-Risak

1. Die Entwicklung der neuen Arbeitswelt

1.1. Work 4.0

Der Begriff „Home-Office“ verschmilzt zwei Begriffe, die traditionell streng getrennt waren. Das „Zuhause“ war streng abgegrenzt vom „Büro“ oder der Arbeitsstätte. Private und berufliche Sphäre waren früher klar zu unterscheiden. Nicht nur örtlich, auch zeitlich war Arbeitszeit und Privatleben einst streng voneinander abgegrenzt, sprachlich verdeutlicht im schönen, aber nicht mehr gebräuchlichen Wort „Feierabend“.

Im Jahr 2021 wirkt eine solche Vorstellung wie ferne Vergangenheit. Neben der technologischen Entwicklung, die grenzenlose Erreichbarkeit ermöglicht, haben Globalisierung und stärkere Mobilität, Transformation von der Industrie- in die Wissensgesellschaft, höhere Lebenserwartung, höherer Frauenerwerbsanteil und ein genereller Kulturwandel zu drastischen Änderungen in der Arbeitswelt geführt.¹

Teilaspekt und (vorläufig) prominentestes Phänomen der zunehmenden Digitalisierung ist die Ausbreitung von „Home-Office“ (oder etwas altmodisch anmutend „Telearbeit“²), also Arbeiten vom Wohnort aus. Etwas über den Tellerrand der zum Zeitpunkt der Verfassung dieses Buches noch grassierenden Pandemie hinaus, wird das Phänomen eigentlich wohl besser mit „disloziertem Arbeiten“, also Arbeiten, das nicht mehr lokal an eine Betriebsstätte gebunden ist und von fast überall ausgeübt werden kann, beschrieben („Anywhere Office“).

Während der technologischen Entwicklung zum Trotz in vielen österreichischen Unternehmen noch Vorbehalte gegen Arbeiten außerhalb des klassischen Büros bestanden und nur in einigen Branchen mobiles Arbeiten bereits Normalität war, kam mit der COVID-19-Pandemie ein völliger Paradigmenwechsel. Obwohl sich die österreichische Gesetzgeberin im Zuge der „Corona-Gesetzgebung“ für „Bürojobs“ niemals zu einer Home-Office-Pflicht durchringen konnte,³ stiegen aus

1 *Risak*, Arbeitsrecht 4.0, JAS 2017, 12, der sich insb auf das „Grünbuch Arbeiten 4.0.“ des deutschen BMAS aus 2015 bezieht.

2 Europäische Rahmenvereinbarung über Telearbeit, Punkt 1.

3 Während gleichzeitig viele andere Arbeitsplätze in Handel, Gastronomie, Hotellerie, Bildungs- und Sporteinrichtungen etc durch Sondergesetzgebung de facto geschlossen wurden.

Präventionsgründen sehr viele Unternehmen freiwillig auf Home-Office um,⁴ wobei rechtliche Fragen zunächst aufgrund der Dringlichkeit der Situation nicht im Vordergrund standen.⁵

In vielen Unternehmen hat sich durch die praktische Erfahrung die Haltung zum Home-Office deutlich zum Positiven gewandelt. Auch empirische Untersuchungen zeigen aus heutiger Sicht einen massiven Aufwärtstrend in der Nutzung von Home-Office.⁶ Auch für Post-Pandemiezeiten gehen die Erwartungen deutlich in die Richtung einer starken Nutzung von Home-Office, wobei sich eher „hybride Modelle“ durchsetzen werden, also eine Mischung aus Home-Office und zB ein bis drei Bürotagen pro Woche.⁷ Auch die Gesetzgeberin geht offenbar von solchen „Mischformen“ aus, wenn sie explizit eine (steuerfreie) Home-Office-Pauschale von bis zu 3 EUR pro Tag an die Voraussetzung von zumindest 26 (und bis zu maximal 100)⁸ sog „Home-Office-Tagen“ knüpft. Darunter fallen Tage, an denen „*der Arbeitnehmer⁹ seine berufliche Tätigkeit auf Grund einer mit dem Arbeitgeber getroffenen Vereinbarung ausschließlich in der Wohnung ausübt*“¹⁰; explizit nicht darunter fallen also Tage einer gemischten Tätigkeit in der Betriebsstätte und im Home-Office und Tage, an denen die Arbeitsleistung überhaupt an einem anderen Ort oder auf Dienstreise verbracht wird, was für eine sehr enge Sicht der Gesetzgeberin spricht.

1.2. Vorteile von Home-Office

In einer im März 2021 veröffentlichten Studie¹¹ gibt eine Mehrheit von Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen an, auch nach Ende der Pandemie Home-Office weiter nutzen zu wollen. Angegeben wurde, dass die Mehrheit ein bis zwei Tage zu Hause arbeiten wolle, wobei Arbeitnehmerinnen tendenziell mehr Home-Office wollen als die Arbeitgeberinnen, von denen 30 Prozent künftig ganz darauf verzichten würden. Zwölf Prozent der Arbeitnehmerinnen könnten sich den völligen Umstieg ins Home-Office vorstellen, während dieses Modell bei den Arbeitgeberinnen durchfalle.¹²

4 Ca 1,5 Millionen in Österreich tätige Arbeitnehmerinnen stiegen laut einer Aussendung des Arbeitsministeriums praktisch über Nacht ins Home-Office um: <https://orf.at/stories/3205002/> (zuletzt abgefragt am 26.3.2021).

5 Siehe zB die eher theoretische Diskussion zum Thema „Vereinbarung oder Weisung“, dargestellt in *Körper-Risak*, Arbeits- und sozialrechtliche Probleme des Home-Office, in *Reissner/Burger* (Hrsg), Innsbrucker Jahrbuch zum Arbeitsrecht und Sozialrecht 2020, 57.

6 <https://www2.deloitte.com/at/de/seiten/human-capital/artikel/flexible-working-studie.html> (zuletzt abgefragt am 26.3.2021).

7 Siehe dazu die Aussagen von Chris Herd, Gründer und CEO von Firstbase, abrufbar unter https://twitter.com/chris_herd/status/1370356526121115649 (zuletzt abgefragt am 26.3.2021).

8 BGBl I 2021/52.

9 Interessanterweise wird im EStG, anders als im AVRAG, nicht gegendert.

10 § 26 Z 9 lit a EStG.

11 OGM Homeoffice-Studie zur Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft von Homeoffice abrufbar unter <https://www.ogm.at/2021/03/12/hohe-zufriedenheit-mit-homeoffice/> (zuletzt abgefragt am 26.3.2021).

12 <https://orf.at/stories/3205002/> (zuletzt abgefragt am 26.3.2021).

1.2.1. Arbeitgeberinnensicht

Anreiz für Home-Office aus Arbeitgeberinnensicht ist neben der mittlerweile offenbar erwiesenen Produktivitätssteigerung¹³ auch eine Kostenreduktion durch Verringerung von Bürofläche und sonstiger Infrastruktur (Kantinen etc). Nicht selten steigen Unternehmen dabei auf sogenannte „Shared-desk“-Konzepte um, bei denen für Bürotage keine fixen Schreibtische bzw Büros mehr zur Verfügung gestellt, sondern die vorhandenen Büroarbeitsplätze nach Bedarf zugeteilt bzw ausgewählt werden können.¹⁴

Dem stehen zwar Investitionen in die Schaffung oder den Ausbau der technischen Infrastruktur entgegen, um nicht nur datenschutzrechtlichen Standards zu entsprechen, sondern auch, das eigene Unternehmen gegen Cyberkriminalität abzusichern.¹⁵ Durch das neue „Home-Office-Paket“ wird klargestellt, dass die Kosten für die „regelmäßig notwendigen digitalen Arbeitsmittel“, also offenbar Laptop und Internetverbindung sowie Diensthandy,¹⁶ materiell von der Arbeitgeberin zu tragen sind, sodass hier selbst bei bereits gut ausgebauter Infrastruktur in Zukunft Mehrkosten zu erwarten sind. Diese machen aber letztlich in vielen Unternehmen einen Bruchteil der eingesparten Kosten aus, sodass aus reiner Kosten-Nutzen-Perspektive vieles für Home-Office spricht.

1.2.2. Arbeitnehmerinnensicht

Die oben zitierte Studie zeigt, dass Home-Office von Arbeitnehmerinnen sehr positiv angenommen wird. Wichtig scheint dabei vor allem zu sein, dass Home-Office als Möglichkeit und nicht als ausschließliche Arbeitsform angeboten wird,¹⁷ wobei Ausmaß und Sinnhaftigkeit immer auch mit den individuellen Gegebenheiten der Arbeitnehmerinnen zu tun haben. Positiv gesehen werden nach einer Studie Verbesserungen für die Freizeit, Haushaltsarbeit und allgemein die Lebensqualität.¹⁸ Plausibel wäre auch, dass die Zufriedenheit mit dem Home-Office mit zunehmendem Lebensalter der Arbeitnehmerinnen steigt, weil Vereinbarkeit mit Kinderbetreuungspflichten (Wegfall von Wegzeiten) und eine bessere Wohnsituation besteht. Von Vorteil ist daher neben geringeren Arbeitswegen und informelleren dress codes¹⁹ insbesondere die mit Home-Office üblicherweise einhergehende zeitliche Flexibilität.

13 <https://www.agenda-austria.at/publikationen/wie-corona-die-arbeitswelt-veraendert/homeoffice/>;
<https://www.ogm.at/2021/03/12/hohe-zufriedenheit-mit-homeoffice/> (zuletzt abgefragt am 26.3.2021).

14 <https://www.derstandard.at/story/2000124117572/new-work-immer-schoen-flexibel-bleiben>.

15 <https://orf.at/stories/3197933/> (zuletzt abgefragt am 26.3.2021).

16 Im Begutachtungsverfahren zum ME gingen zahlreiche Stellungnahmen ein, die im Wesentlichen forderten, den Begriff „digitale Arbeitsmittel“ näher zu präzisieren. Der Verfassungsdienst des BKA (BKA-V) weist zudem darauf hin, dass ein „digitales Arbeitsmittel“ ein begrifflicher Widerspruch sei, weil ein „Arbeitsmittel“ per definitionem eine physische Sache sei, vgl 94/ME 27. GP § 18c Abs 3.

17 <https://www.agenda-austria.at/publikationen/wie-corona-die-arbeitswelt-veraendert/homeoffice/> (zuletzt abgefragt am 12.3.2021).

18 <https://www.ogm.at/2021/03/12/hohe-zufriedenheit-mit-homeoffice/> (zuletzt abgefragt am 26.3.2021).

19 <https://orf.at/stories/3203578/> (zuletzt abgefragt am 26.3.2021).

1.3. Nachteile von Home-Office

Als Schattenseite der flexiblen Arbeitszeitgestaltung kann das sog „remote burn-out“ bezeichnet werden. Damit ist die psychische Belastung durch gestiegenen Arbeitsoutput und ständige Erreichbarkeit sowie mangelnde Sozialkontakte²⁰ angesprochen. Befürchtet wird auch, dass digitale „Kontrolle“ im Home-Office durch entsprechende Algorithmen zu einem Gefühl der Dauerüberwachung führen könnte.²¹ Internationale Unternehmen, die bereits seit einiger Zeit flächendeckendes Home-Office einsetzen, berichten außerdem von stark gestiegenen Rücken- und sonstigen durch unergonomische Arbeitshaltung verursachten Schmerzen der Arbeitnehmerinnen.²²

Teamwork, Zusammengehörigkeitsgefühl und eben die Sozialkontakte können bei extensivem Home-Office, wie es überwiegend in der Pandemie praktiziert wird, stark leiden. Damit ist Remote Working in all seinen Facetten nicht zuletzt auch eine besondere Führungsherausforderung und es wird eine Aufgabe für Führungskräfte sein, das richtige Verhältnis aus Home-Office (Remote Working) und Präsenzarbeit herauszufinden und zu managen.

1.4. Auswirkungen des Home-Office auf das Arbeitsrecht

Wenn Home-Office – wie gerade beschrieben – insbesondere als Instrument der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen in örtlicher und zeitlicher Hinsicht zu sehen ist, steht es schon begrifflich in einem Widerspruch zu der in Österreich vorherrschenden Theorie zum Arbeitsvertrag.²³

Merkmal des Arbeitsvertrages ist nämlich die „persönliche Abhängigkeit“, die sich nach völlig verfestigter Rsp²⁴ insbesondere durch Abhängigkeit in örtlicher und zeitlicher Hinsicht als Ausdrucksform der Fremdbestimmung des Arbeitnehmers verwirklicht. Dabei sind die jeweiligen Kriterien, die für diese Fremdbestimmung sprechen, Bindung an Arbeitsort, Arbeitszeit, Eingliederung in die betriebliche Organisation etc.

Insb *Gruber-Risak* hat sich damit für das österreichische Arbeitsrecht schon recht eingehend beschäftigt und work 4.0 als „jenseitiges Arbeiten“, also Arbeiten „*jenseits von Ort, Zeit und persönlichen Weisungen*“ definiert.²⁵ In einigen Aspekten nähert sich das Home-Office als derzeit prominenteste Ausdrucksform des work 4.0

20 <https://www.ogm.at/2021/03/12/hohe-zufriedenheit-mit-homeoffice/> (zuletzt abgefragt am 26.3.2021).

21 <https://awblog.at/digitaler-wandel-darf-nicht-zu-digitaler-krise-werden/> (zuletzt abgefragt am 26.3.2021).

22 Vgl auch <https://www.derstandard.at/story/2000122037324/homeoffice-schmerzt-im-ruecken> (zuletzt abgefragt am 26.3.2021).

23 Für viele *Krejci* in *Rummel* (Hrsg), Kommentar zum Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch I³ (2000) § 1151 ABGB Rz 36 mwN.

24 Vgl die Zusammenfassung des Diskussionsstands bei *Risak*, Digitalisierung der Arbeitswelt – Rechtliche Aspekte neuer Formen der Arbeitsorganisation, DRdA 2017, 331.

25 *Risak*, JAS 2017, 17.

daher einem „freien Dienstvertrag“, der sich wiederum durch die Abschwächung der persönlichen Abhängigkeit, dh mehr Spielraum in örtlicher und zeitlicher Hinsicht, bestimmt.²⁶ Nachdem auch im Arbeitsvertrag eine Aufweichung dieser klassischen Kriterien passiert, damit aber nicht der Arbeitsvertrag als solcher in Frage gestellt werden soll,²⁷ kommt es nach richtiger Ansicht wohl auf die jeweilige Ausprägung von Weisungsunterworfenheit und Kontrolle als Ausfluss der Selbst- bzw Fremdbestimmtheit an. Der Oberste Gerichtshof hat im Hinblick darauf bereits 1964 entschieden, dass aufgrund eines hinreichenden Ausmaßes der Fremdbestimmung durch die Arbeitgeberinnen jedenfalls auch bei der Arbeit von zu Hause aus ein Arbeitsvertrag vorliegt, wenn die sonstigen Kriterien erfüllt sind,²⁸ und diese Rsp in der Folge weiterentwickelt.²⁹

Aufgrund der zunehmenden Flexibilisierung in der Welt des work 4.0 werden örtliche und zeitliche Bindung als entscheidende Kriterien für das Vorliegen eines Arbeitsvertrags daher wohl zunehmend an Bedeutung verlieren und wird mittelfristig auch der Arbeitnehmerinnenbegriff zu überdenken sein.

1.5. Arbeitnehmerinnenvertretung und Betriebsverfassung

Auch in betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht ergibt sich die Arbeitnehmerinnenstellung insbesondere aus der Eingliederung in die Betriebsorganisation der Betriebsinhaberin. Dazu hat die Rsp schon 1997³⁰ geklärt, dass es nicht um die örtliche bzw physische Einbindung in den Betrieb geht, sondern um den Weisungs- und Kontrollzusammenhang, der auch ohne regelmäßigen physischen Kontakt gegeben sein kann.

Aus Sicht der Arbeitnehmerinneninteressenvertretung dürften daher eigentlich keine Bedenken gegenüber Home-Office bestehen; bleiben die Home-Office-Arbeitnehmerinnen doch Teil der Belegschaft und im Vollenwendungsbereich des Betriebsverfassungsrechts. Interessanterweise stand jedoch das Home-Office nie im Mittelpunkt der Interessenvertretung und wäre mE ohne Corona-Krise eine entsprechende Forderung nach einem Home-Office-Paket wahrscheinlich eher nicht so bald zu erwarten gewesen. Letztlich könnten dahinter aus Gewerkschaftsperspektive Bedenken stehen, ob eine Belegschaft, die nicht mehr zentral an einer oder mehreren Betriebsstätten zusammengefasst ist, schwieriger zu organisieren ist. Diese Befürchtung teilt offenbar auch die Gesetzgeberin, die digitale Formen der Belegschaftsorganisation (zB virtuelle Betriebsversammlungen) nicht nur nicht geregelt hat, sondern im Zuge der COVID-19-Gesetzgebung Ver-

26 Vgl statt vieler *Födermayr/Resch*, *Arbeitsrecht* (2020) 14 f.

27 Vgl dazu schon 1997: OGH 9 Ob A 88/97z DRdA 1998/16, 183 (*Hoyer*), wonach die örtliche Anbindung an den Betrieb nicht ausschlaggebend für die Arbeitnehmerinneneigenschaft sein soll.

28 OGH 23.4.1964, 4 Ob 12/64.

29 Vgl dazu *Risak*, JAS 2017, 12 (29) mwN aus der Rsp.

30 OGH 9 Ob A 88/97z DRdA 1998/16, 183 (*Hoyer*).

sammlungen nach dem ArbVG explizit vom (physischen) Versammlungsverbot ausgenommen hat.³¹

Hier muss nach meiner Einschätzung ein Paradigmenwechsel hin zu einer Digitalen Organisation auch bei den Arbeitnehmerinneninteressenvertretungen und im ArbVG erfolgen. Es ist nicht einzusehen, warum die Arbeit der Belegschaftsvertretung nicht ebenso durch digitale Formen unterstützt werden kann, was ja auch für Arbeitnehmerinnen im Außendienst, in Einzelhandelsfilialen etc massive Erleichterungen in der Teilhabe bedeuten würde.

31 § 10 Abs 11 Z 7 COVID-19-LV BGBl II 2020/231.

2. Definition Home-Office

2.1. Gesetzliche Definition im AVRAG

Home-Office war bis zum Inkrafttreten des § 2h AVRAG kein Rechtsbegriff im österreichischen Recht. § 2h Abs 1 AVRAG sagt Folgendes:

Arbeit im Home-Office liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer regelmäßig Arbeitsleistungen in der Wohnung erbringt.

Für die Anwendung der § 2h Abs 2 bis 4 AVRAG ist also Voraussetzung, dass die Arbeitsleistung „regelmäßig“ „in der Wohnung“ erbracht wird.

„Wohnung“ soll nach den Gesetzesmaterialien weit zu verstehen sein³², dh alle Privaträumlichkeiten mit Wohnfunktion fallen darunter, nicht aber zB ein (öffentlicher) Co-Working-Space.³³ Damit sind zB die Wohnungen von Lebensgefährtinnen etc angesprochen, die zusätzlich zum eigenen Wohnsitz genutzt werden können. Damit sind aber insbesondere Fälle des Remote Working außerhalb der Wohnung (zB in einem selbst angemieteten Shared Office Space oder im Kaffeehaus, auf Reisen) ausgeschlossen und gilt insoweit wieder Vertragsfreiheit bzw der rechtliche Zustand vor Inkrafttreten des Home-Office-Pakets.³⁴

Ausgenommen ist auch das bloß gelegentliche Arbeiten in der Wohnung, wobei nach richtiger Ansicht kein „Mindestausmaß“ an Home-Office gefordert ist.³⁵

Nachdem das Home-Office-Paket kein eigenes „Home-Office-Gesetz“, sondern Novellen einzelner Materiengesetze gebracht hat, stellt sich damit auch die Frage, ob die „Home-Office“-Definition des § 2h AVRAG auch auf die anderen Materiengesetze ausstrahlen soll.

2.2. Home-Office Begriff im ASVG und AIG

In § 175 Abs 1a und 1b ASVG sowie in § 4 Abs 10 AIG zB wird ebenfalls auf die „Wohnung“ Bezug genommen, weswegen diese Regelungen nicht für Anywhere Office oder Remote Working anwendbar sind.³⁶ Jedoch wäre es nicht sachgerecht, den Unfallversicherungsschutz und das Betretungsverbot für das Arbeitsinspektorat nicht auch auf gelegentliches, dh unregelmäßiges, Home-Office anzuwenden, sodass hier der Anwendungsbereich gegenüber § 2h Abs 1 AVRAG jedenfalls weiter ist.

32 Es wurde gerade nicht der in anderen Materiengesetzen verwendete Begriff „Wohnsitz“ verwendet.
33 94/ME 27. GP Erläut 2.

34 BGBl I 2021/61.

35 *Gruber-Risak*, Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021 (Stand IA 1301/A) – Eine erste Einschätzung der arbeitsrechtlichen Inhalte, CuRe 2021/5.

36 Unabhängig davon ist der Unfallversicherungsschutz auch bei „remote working“ oder auf Dienstreisen, also außerhalb der Betriebsstätte und der Wohnung nach § 175 Abs 1 ASVG gegeben; dies freilich schon vor der Corona-Rechtslage.

2.3. Home-Office Begriff im DHG

§ 2 Abs 4 DHG bezieht sich auf die (an sich deliktische) Haftung für im gemeinsamen Haushalt mit der Arbeitnehmerin lebende Personen für Schäden „*im Zusammenhang mit Arbeiten im Home-Office*“ und bezieht diese in den Anwendungsbereich des DHG und damit dessen Haftungserleichterungen ein (siehe im Detail Kapitel VII. Arbeitsunfall und Haftungsfragen).

Auch in diesem Sachzusammenhang wäre es sinnwidrig und ist es von der Gesetzgeberin wohl nicht beabsichtigt, die Haftungserleichterungen dann nicht anzuwenden, wenn der Schaden bei „nur gelegentlichem“ Home-Office durch im gleichen Haushalt lebende Personen verursacht wird.

2.4. Home-Office-Begriff im ArbVG

Mit § 97 Abs 1 Z 27 ArbVG wird ein neuer Betriebsvereinbarungstatbestand „*Festlegung von Rahmenbedingungen für die Arbeit im Home-Office*“ geschaffen (siehe dazu im Detail Kapitel II. Betriebsverfassungsrechtliche Fragen). Über diese Regelung hinaus wird Home-Office aber im ArbVG nicht legaldefiniert; es findet sich auch kein Verweis auf die Definition des § 2h AVRAG. Während man zunächst annehmen könnte, dass die Gesetzgeberin eine einheitliche Definition verfolgt, wenn sie in einem „Maßnahmenpaket“ sämtliche gesetzliche Regelungen zum Home-Office zusammenfasst, bestehen dennoch Zweifel, dass dies auch für das ArbVG gelten soll. Denn es sind betrieblich natürlich deutlich weitergehende Home-Office-Regelungen denkbar als in § 2h Abs 1 AVRAG definiert (insbesondere, wenn Remote Working in öffentlichen Co-Working Spaces oder Anywhere Office vereinbart wird), und es ist kein sachlicher Grund erkennbar, warum die Gesetzgeberin hier die Möglichkeit der (ohnehin fakultativen) Regelung durch Betriebsvereinbarung ausschließen hätte wollen. Auch ist der Umstand, dass in § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG auf den Bezug zur „Wohnung“ eben anders als in § 2h Abs 1 AVRAG oder § 175 Abs 1a und 1b ASVG verzichtet wurde, mE bei systematischer Interpretation eher so zu werten, dass die Definition des ArbVG letztlich weiter intendiert ist als die des § 2h AVRAG.

Letztlich wird das Problem ein wenig theoretisch bleiben, weil sich bei engerer Interpretation des § 97 Abs 1 Z 27 ArbVG das weitergehende Remote Working ua auch nach § 97 Abs 1 Z 9 ArbVG als Betriebsvereinbarung regeln ließe.³⁷

³⁷ So auch Gruber-Risak, CuRe 2021/5.

3. Remote Working/Anywhere Office

Unverständlich ist, warum die Gesetzgeberin eine solch enge Definition des Home-Office gewählt hat. Zwar hat sich pandemiebedingt der Arbeitsplatz tatsächlich überwiegend in die eigenen vier Wände verlagert. Bereits vorher und sicherlich nach Ende der Pandemie aber wird sich der Arbeitsraum örtlich wieder deutlich erweitern, sodass Remote Working sich nicht mehr nur in den eigenen vier Wänden abspielen wird, sondern auch in Co-Working Spaces, im Kaffeehaus, im Park, auf Reisen, im Hotel etc. Für all diese Anwendungsfälle bleibt – wie vor dem Home-Office-Paket – letztlich nur die Regelung durch Betriebsvereinbarung oder Individualarbeitsvertrag.

Die österreichische Gesetzgeberin hätte sich hier an der Definition des (unverbindlichen) europäischen Sozialpartner-Rahmenabkommens über Telearbeit³⁸ aus dem Jahr 2002 orientieren können. Diese ist deutlich weiter gewählt, um ein möglichst breites Spektrum an Gegebenheiten abzudecken:

Telearbeit ist die regelmäßige Ausführung der Arbeit auf Grundlage eines Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnisses, die Mithilfe von moderner Informationstechnologie und außerhalb der Einrichtungen des Arbeitgebers verrichtet wird.³⁹

38 Abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>.

39 Europäische Rahmenvereinbarung über Telearbeit, Punkt 2.

4. Rechtsanspruch auf Home-Office?

Die österreichische Gesetzgeberin konnte sich nicht zu einem (bedingten) Recht auf Home-Office durchringen. Dies wurde von den am Gesetzgebungsprozess maßgeblich beteiligten Sozialpartnerinnen, insbesondere auch der Arbeitnehmerinneninteressenvertretung, nie gefordert.

Ein Rechtsanspruch, allenfalls geknüpft an bestimmte Voraussetzungen, kann freilich sowohl in kollektiven als auch individuellen Vereinbarungen geschaffen werden (siehe dazu im Detail Kapitel IX).