
Homeoffice und COVID-19

Claudia Sonnleitner/Christine Stauber

1. Einführung

COVID-19 brachte eine Vielzahl abrupter Änderungen mit sich und für viele Arbeitnehmer gehörte die Notwendigkeit, von einem Tag auf den anderen von Zuhause zu arbeiten, mit Sicherheit dazu. Nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch Arbeitgeber mussten sich kurzfristig auf die neue Situation einstellen und ihre Organisation, ihre Kommunikation und ihre Prozesse umstellen.¹ Nunmehr wurde das Homeoffice-Maßnahmenpaket und mit diesem die Grundlagen für das Arbeiten im Homeoffice, mit dem Ziel seiner Erleichterung und Festigung als auch dem Arbeitsverhältnis zugängliche Arbeitsform im BGBI I 2021/52 verankert. Was aber genau bedeutet Homeoffice? Und welche Rechte und Pflichten sind mit der Arbeit von zu Hause aus verbunden? Welche Kosten können dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Tätigkeit von zu Hause aus erstattet werden?

Fest steht: Eine Legaldefinition zum Homeoffice gab es bis 2020 nicht. In der Literatur wurde zum Teil von Homeoffice, „Homeoffice light“² sowie Telearbeit gesprochen. Die Telearbeit wurde in einigen Kollektivverträgen bereits ausdrücklich geregelt.³ Nunmehr wurde aber im neuen § 2b Abs 1 AVRAG eine Legaldefinition zum Begriff des Homeoffice geschaffen. Homeoffice liegt demnach vor, „wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer regelmäßige Arbeitsleistungen in der Wohnung erbringt“.

Der folgende Beitrag beschäftigt sich mit zahlreichen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen sowie steuerrechtlichen Fragen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zum Thema Homeoffice iZm COVID-19 und den neuen gesetzlichen Bestimmungen.

2. Arbeitsrecht

2.1. Arbeitnehmereigenschaft

Ein Arbeitsverhältnis liegt vor, wenn sich jemand auf eine gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen verpflichtet (§ 1151 ABGB). Die dem Arbeitsverhältnis immanente persönliche Abhängigkeit äußert sich ua durch Weisungsgebundenheit, Eingliederung in den Betrieb, Kontrollmöglichkeiten des Dienstgebers, Pflicht zur persönlichen Leistungserbringung sowie Bindung an Arbeitszeit, aber auch -ort.⁴ Die bloße Verlegung des Arbeitsortes (wie etwa beim Homeoffice) ändert an der Qualifizierung als Dienstnehmer grundsätzlich nichts. Die Arbeitnehmereigenschaft in der Betriebsverfassung richtet sich nach § 36 ArbVG. Demnach muss der Mitarbeiter im Rahmen eines Betriebes beschäftigt sein. Gemäß § 34 ArbVG gilt als Betrieb jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet. Dabei handelt es sich nicht um ein Gebäude; auch Baustellen oder Filialen stellen einen Betriebsteil dar; so wäre auch die Qualifizierung des Homeoffice als Betriebsteil denkbar. Bereits Strasser lehnt ein rein örtliches Verständnis ab und sieht auch Außenmitarbeiter oder Zeitungsträger vom Arbeitnehmer-

¹ Vgl Schrank, RdW 2020/537.

² So etwa Bremm/Mayr in Resch, Corona-HB^{1.01} Kap 7 Rz 3 (Stand 15.5.2020, rdb.at).

³ Etwa Kollektivvertrag für Angestellte von Unternehmen im Bereich Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik“, „Kollektivvertrag für Angestellte im Metallgewerbe“, „Kollektivvertrag für Angestellte in Handwerk und Gewerbe, in Dienstleistung, Information und Consulting“ sowie im „Kollektivvertrag für Elektro- und Elektronikindustrie.“

⁴ Allg dazu Marhold/Friedrich, Österreichisches Arbeitsrecht³ (2016) 32 ff.

begriff umfasst.⁵ Vor diesem Hintergrund muss das Gleiche auch für Dienstnehmer im Homeoffice gelten.⁶

2.2. Arbeitnehmerschutz

Im Zuge der gesetzlichen Änderungen im Zusammenhang mit dem Homeoffice ist es zu keinen Anpassungen im Geltungsbereich des ASchG bzw dem ArbIG gekommen. Die private Wohnung des Arbeitnehmers stellt nach wie vor keine Betriebsstätte iSd ASchG dar, was dazu führt, dass der überwiegende Teil der Vorschriften des ASchG auf das Homeoffice wie auch nach bisheriger Ansicht keine Anwendung findet.⁷ Vielmehr wurde das ArbIG dahingehend ergänzt, dass gemäß § 4 Abs 10 ArbIG Kontrollorgane der Arbeitsinspektion nicht berechtigt sind, Wohnungen von Dienstnehmern im Homeoffice zu betreten. In § 2h Abs 3 AVRAG wird nunmehr ausdrücklich klargestellt, dass Dienstgeber dazu verpflichtet sind, jenen Dienstnehmern, die regelmäßig im Homeoffice arbeiten, die erforderlichen digitalen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. Stellt der Dienstgeber diese Arbeitsmittel nicht zur Verfügung und verwendet der Dienstnehmer eigene Arbeitsmittel, so bedarf es einer entsprechenden Vereinbarung. Diesfalls hat der Dienstgeber eine angemessene (pauschale) Abgeltung zu leisten.

Nach wie vor zu berücksichtigen sind jedenfalls die Bestimmungen über Bildschirmarbeitsplätze und die besonderen Maßnahmen bei der Bildschirmarbeit (§ 67 Abs 1, 2 mit Ausnahme des letzten Satzes und 4 sowie § 68 Abs 2 ASchG). Demnach sind die Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch zu gestalten. Zudem müssen diese dem Stand der Technik und den ergonomischen Anforderungen entsprechen und gewisse Faktoren bei der Konzipierung, Auswahl, Einführung und Änderung der Software sowie Gestaltung dieser berücksichtigt werden, dies aber auch nur in jenen Fällen, in denen der Arbeitgeber die außerhalb der Betriebsstätte verwendeten Geräte zur Verfügung stellt (§ 68 Abs 6 ASchG). Eine Verpflichtung seitens des Arbeitgebers, geeignete Arbeitstische oder -flächen und -stühle zur Verfügung zu stellen besteht nicht (§ 68 Abs 6 iVm Abs 2 ASchG). Benützt ein Dienstnehmer im Homeoffice zum Teil die eigene Infrastruktur (Handy, Schreibtisch), zum Teil Betriebsmittel (Drehstuhl, Laptop) müssen nur Letztere den gegenständlichen Vorschriften entsprechen. Jedenfalls sind die dem Stand der Technik und den ergonomischen Anforderungen entsprechenden Bildschirmgeräte – Monitore, Tastaturen, sonstige Steuerungseinheiten oder Zusatzgeräte, mit einer benutzerfreundlichen Software zur Verfügung zu stellen.⁸ Im Ergebnis obliegt es dem Dienstgeber, ob er sich mit den Arbeitnehmern auf Richtlinien zur Verwendung und Umsetzung eigener Geräte – ganz nach dem Motto: „bring your own device“ – verständigt oder bei Zurverfügungstellung von betrieblichen Arbeitsmitteln auch außerhalb der Betriebsstätte den Arbeitnehmerschutzbestimmungen Beachtung schenken möchte.⁹

2.3. Arbeitszeit

Als Arbeitszeit gilt die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen (§ 2 Abs 1 AZG). Dazu zählt expressis verbis auch die Zeit, während der ein im Übrigen im Betrieb Beschäftigter in seiner eigenen Wohnung oder Werkstätte oder sonst außerhalb des Betriebes beschäftigt wird (§ 2 Abs 2 AZG). Der Umstand, dass der Dienstnehmer sich im Homeoffice befindet, ändert an der Geltung der Arbeitszeitregelungen, etwa Beachtung der zulässigen Höchstgrenzen, nichts. Der Weg zum Arbeitsplatz gilt

⁵ Vgl Strasser in *Strasser/Jabornegg/Resch*, ArbVG § 36 Rz 6.

⁶ *Bremm/Mayr in Resch*, Corona-HB^{1.01} Kap 7 Rz 2 (Stand 15.5.2020, rdb.at).

⁷ *Bremm/Mayr in Resch*, Corona-HB^{1.01} Kap 7 Rz 26 (Stand 15.5.2020, rdb.at); zuvor ua *Stärker*, *ecolex* 2019, 658; *Gerhartl*, *ASoK* 2019, 362 mwN.

⁸ Vgl *Stauber/Sonnleitner*, Homeoffice als Betriebsstätte, in *Hirschler/Kanduth-Kristen/Zinnöcker* (Hrsg), *SWK-Spezial Einkommensteuer 2020* (2020) 107.

⁹ *Bremm/Mayr in Resch*, Corona-HB^{1.01} Kap 7 Rz 27 (Stand 15.5.2020, rdb.at).

grundsätzlich nicht als Arbeitszeit. Wurde mit einem Dienstnehmer eine Homeoffice Vereinbarung festgelegt und verlässt der Dienstnehmer seinen neuen Arbeitsplatz (Homeoffice), um seine Arbeitsleistung im Unternehmen zu erbringen, so ist der Weg dorthin als Arbeitszeit anzusehen.¹⁰ Die Lage der Normalarbeitszeit ist nach § 19c AZG zu vereinbaren. Es kann eine fixe Dienstzeit, ein Gleitzeitmodell oder eine durch-rechenbare Arbeitszeit¹¹ (sofern der KV dies vorsieht) durch Einzel- oder Betriebsvereinbarung (§ 97 Abs 1 Z 1 ArbVG) vereinbart werden. Es können auch unterschiedliche Arbeitszeitvereinbarungen – je nach Örtlichkeit – getroffen werden (fixe Dienstzeit im Homeoffice und Gleitzeit im Büro), da eine derartige Differenzierung in der Regel auf einer sachlichen Begründung basiert.¹² Im Zuge des BGBl I 2018/100 ist es zu erheblichen Erleichterungen¹³ hinsichtlich der Arbeitszeitaufzeichnungen gekommen, die gerade für das Arbeiten im Homeoffice von hoher Relevanz sind.¹⁴

2.4. Arbeitsrechtliche Grundlage für Homeoffice oder Vereinbarungssache?

2.4.1. Rechtsgrundlagen

Für die Arbeitserbringung im Homeoffice bedarf es zwingend einer vertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. In einigen Kollektivverträgen finden sich dazu entsprechend einzuhaltende Rahmenbedingungen. Eine Homeoffice-Vereinbarung kann nicht nur einzelvertraglich, sondern auch in Form einer Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Hinsichtlich der gesetzlichen Ermächtigungstatbestände für eine Betriebsvereinbarung kommen die folgenden Tatbestände als Anknüpfungspunkte in Betracht:

- Benützung von Betriebsmitteln gemäß § 97 Abs 1 Z 6 ArbVG
- Maßnahmen zur Unfallverhütung zum Gesundheitsschutz gemäß § 97 Abs 1 Z 8 ArbVG
- Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung gemäß § 97 Abs 1 Z 9 ArbVG

Während eine Vereinbarung, basierend auf der Benützung von Betriebsmitteln erzwingbaren Charakter aufweist, stellen die letzten beiden fakultative Betriebsvereinbarungen dar. Erzwingbar bedeutet, dass bei Nichteinigung von Betriebsinhaber und Betriebsrat die Schlichtungsstelle angerufen werden kann. Die Betriebsvereinbarungen unterscheiden sich zudem in ihren Beendigungsmöglichkeiten sowie Nachwirkung.¹⁵

2.4.2. Notwendigkeit einer Vereinbarung

Die Arbeit im Homeoffice ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Das Homeoffice kann bereits im ursprünglichen Arbeitsvertrag als möglicher Arbeitsort festgelegt worden sein oder auch zusätzlich zu einem späteren Zeitpunkt, etwa aus

¹⁰ So bereits in *Stauber/Sonnleitner*, Homeoffice als Betriebsstätte, in *Hirschler/Kanduth-Kristen/Zinnöcker* (Hrsg), SWK-Spezial Einkommensteuer 2020 (2020) 108.

¹¹ Unter Durchrechnung versteht man, dass die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf mehr als 40 Stunden ausgeweitet, in anderen Wochen reduziert wird. Im Durchschnitt leistet der Arbeitnehmer im Durchrechnungszeitraum die entsprechend vereinbarte Normalarbeitszeit.

¹² *Bremm/Mayr in Resch*, Corona-HB^{1.01} Kap 7 Rz 27 (Stand 15.5.2020, rdb.at); ähnlich bereits *Gerhartl*, ASoK 2019, 362.

¹³ Eine wesentliche Erleichterung in diesem Zusammenhang ist, dass Homeoffice-Mitarbeiter nur Tages-salden aufzeichnen müssen. Die Angabe über Beginn und Ende der Arbeitszeit bzw die Lage der Ruhepause kann entfallen.

¹⁴ Hinsichtlich der erleichterten Arbeitszeichnungspflicht bereits *Stauber/Sonnleitner*, Homeoffice als Betriebsstätte, in *Hirschler/Kanduth-Kristen/Zinnöcker* (Hrsg), SWK-Spezial Einkommensteuer 2020 (2020) 108.

¹⁵ Siehe dazu allgemein *Marhold/Friedrich*, Österreichisches Arbeitsrecht³ (2016) 725 ff, 751 ff.

Anlass der COVID-19-Maßnahmen, vereinbart werden. Liegt eine diesbezügliche Vereinbarung vor, ist eine entsprechende Anweisung des Dienstgebers, dass der Dienstnehmer seine Leistungen zu Hause erbringen soll, von seinem arbeitsrechtlichen Weisungsrecht umfasst. Ohne vertragliche Grundlage ist eine derartige Weisung aufgrund ihrer arbeitsvertragsändernden Wirkung grundsätzlich als Versetzung im örtlichen Sinne zu qualifizieren. Darüber hinaus ist der Versetzungsschutz nach § 101 ArbVG zu beachten. Vor dem Hintergrund der besonderen, durch COVID-19 hervorgerufenen Situation weist ein Teil der Literatur zu Recht auf die Fürsorgepflicht des Dienstgebers und Treupflicht des Dienstnehmers hin, andere lehnen eine derartige Auslegung entschieden ab.¹⁶ Aufgrund dieses Umstandes und der bisherigen Dauer der Krise ist eine schriftliche Vereinbarung uE allerdings äußerst empfehlenswert.

2.4.3. Formvorschriften

Grundsätzlich kann eine Homeoffice-Vereinbarung sowohl schriftlich, mündlich als auch konkludent vereinbart werden, außer der anzuwendende Kollektivvertrag legt Schriftlichkeit fest.¹⁷ Auch, wenn die Arbeit im Homeoffice grundsätzlich mündlich vereinbart werden kann, wird aus Beweisgründen auch gesetzlich eine schriftliche Vereinbarung empfohlen (§ 2h Abs 2 AVRAG). Darüber hinaus sei darauf hingewiesen, dass es sich beim Arbeitsort um einen notwendigen Inhalt des Dienstzettels bzw in weiterer Folge des Dienstvertrages nach § 2 AVRAG handelt: Auch die mündliche oder konkludente Vereinbarung kommt konstitutiv zustande, bedarf vor dem Hintergrund dieser Vorschrift aber ein gewisses Mindestmaß an Schriftlichkeit (und zwar zumindest der Umstand, dass der Wohnort des Dienstnehmers als Arbeitsort gilt).

2.4.4. Regelungsinhalt

Eine Homeoffice-Vereinbarung sollte jedenfalls die folgenden Aspekte beinhalten, um etwaige Unsicherheiten bereits vorab zu verringern.¹⁸ In einigen Kollektivverträgen finden sich nützliche Muster.¹⁹

- Ort der Tätigkeit: Im Rahmen einer Vereinbarung kann lediglich das Arbeiten am Wohnsitz des Dienstnehmers gemeint sein bis hin dazu, dass der Dienstnehmer den Arbeitsort gänzlich frei wählen kann.
- Arbeitszeitregelungen inklusive deren Aufzeichnung.
- Betriebsmittel sowie Aufwendersatz.
- Datenschutz und Datensicherheit.
- Beendigungsmodalitäten (dazu sogleich).

2.4.5. Dauer und Beendigungsmöglichkeiten

Zunächst muss einerseits zwischen jenen Homeoffice-Vereinbarungen, die als Einzelvereinbarung bzw als Betriebsvereinbarung ausgestaltet sind und dahingehend unterschieden werden, ob diese befristet oder unbefristet abgeschlossen wurden. Gemäß § 2h Abs 4 AVRAG können Homeoffice-Vereinbarungen aus wichtigem Grund vorzeitig

¹⁶ *Marhold* (ZIB), *Bremm/Mayr* (Corona Handbuch); krit etwa *Schrank*, Arbeitsrechtlich Wichtiges zur Corona-Krise, RdW 2020/10; *Angermair et al*, COVID-19-Gesetze: Ausgewählte für Unternehmen relevante Regelungen, NZ 2020/38.

¹⁷ Mit Verweis auf eine generelle Notwendigkeit der Schriftform bei einer derartigen Kollektivvertragsbestimmung, allerdings ohne Berücksichtigung von Fällen des Homeoffice light: *Risak*, CuRe 2020/29.

¹⁸ Auflistung angelehnt an *Köck/Prasser*, Check-Liste: Home-Office-Vereinbarung, ZAS 2016/43, 248; *Hitz/Schrenk*, Homeoffice während und nach der Corona-Krise, ASoK 2020, 322 (324).

¹⁹ Ua Kollektivvertrag für Angestellte von Unternehmen im Bereich Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik.

beendet werden. Hierbei stellt sich jedoch die Frage, wann ein solcher wichtiger Grund vorliegt. Wichtige Gründe, die beispielsweise zur vorzeitigen Auflösung im Sinne von § 25 und § 26 AngG ermächtigen, liegen vor, wenn die Aufrechterhaltung schlicht unzumutbar wird. Fraglich ist, ob tatsächlich der gleiche Maßstab und somit das Vorliegen einer solchen Unzumutbarkeit für eine vorzeitige Beendigungsmöglichkeit einer Homeoffice-Vereinbarung herangezogen werden kann. *Lindmayr* sieht als wichtigen Grund beispielsweise betriebliche Erfordernisse oder wesentliche Veränderungen der Wohnsituation des Dienstnehmers, die eine Erbringung der Arbeit im Homeoffice nicht mehr möglich machen.²⁰ Grundsätzlich können Homeoffice-Vereinbarungen unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonats beendet werden. Zudem können Homeoffice-Vereinbarungen eine Befristung sowie Kündigungsregelungen enthalten (§ 2h Abs 4 AVRAG).

2.4.5.1. Befristung/Bedingung

In vielen Betrieben wurde eine Homeoffice-Vereinbarung im Zusammenhang mit den COVID-19-Maßnahmen, und daher nur temporär, abgeschlossen. Wurde eine terminliche Beendigung festgelegt, so endet die Vereinbarung mit Fristablauf. Darüber hinaus sind nicht nur Befristungen bis zu einem bestimmten Kalendertag, sondern auch andere, an das Eintreten eines bestimmten Ereignisses geknüpfte Vereinbarungen denkbar. Dies ist nur dann zulässig, wenn die Befristung sicher eintritt, der diesbezügliche Zeitpunkt objektiv festgestellt werden kann und der Eintritt nicht von den Vertragsparteien beeinflussbar ist.²¹ Die Verlegung des Arbeitsortes könnte demnach auch „für die Dauer der Krise“ vereinbart werden. An dieser Stelle bleibt fraglich, ab wann die Krise als tatsächlich beendet angesehen werden kann.

2.4.5.2. Auf unbestimmte Zeit

Für den Fall, dass die Vereinbarung auf unbestimmte Zeit getroffen wurde, handelt es sich um eine dauerhafte Verlegung des Arbeitsortes. Von einer solchen Vereinbarung kann grundsätzlich nur im beidseitigen Einvernehmen oder aus wichtigem Grund abgegangen werden. Gewisse kollektivvertragliche Regelungen sehen die Möglichkeit der Kündigung derartiger Vereinbarungen vor.²² Abgesehen von diesen Fällen komme nach *Maska* eine Teilkündigung nicht in Betracht, weil es sich bei einer Homeoffice-Vereinbarung nicht um einen trennbaren Bestandteil handelt.²³ Die Möglichkeit, auch Kündigungsmodalitäten in der Homeoffice-Vereinbarung zu regeln (unter Einhaltung etwaiger kollektivvertraglicher Kündigungsfristen und -termine) ist nunmehr in § 2h Abs 4 AVRAG gesetzlich verankert. Jedenfalls als zulässig erachtet und demnach vorranglich zu empfehlen ist die Vereinbarung über einen Widerrufsvorbehalt. Dieser darf allerdings nur nach billigem Ermessen ausgeübt werden.²⁴

2.4.5.3. Betriebsvereinbarung

In Betrieben mit Betriebsrat stellt sich die Frage, wie die Bedingungen für Mitarbeiter, die im Homeoffice tätig sind, in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden können. Mit § 97 Abs 1 Z 27 ArbVG soll durch Schaffung eines neuen, eigenen Betriebsvereinbarungstatbestandes die Möglichkeit zur „Festlegung von Rahmenbedingungen für Arbeit im Homeoffice“ auf betrieblicher Ebene ermöglicht werden. Hierbei handelt es

²⁰ *Lindmayr*, ARD 6737/10/2021.

²¹ *Marhold/Friedrich*, Österreichisches Arbeitsrecht³ (2016) 60.

²² Etwa § 9 Kollektivvertrag 2020 für Angestellte von Unternehmen im Bereich Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik.

²³ So bereits *Maska*, Die Beendigung von Home-Office bzw von Telearbeit, ASoK 2017, 180.

²⁴ *Maska*, Die Beendigung von Home-Office bzw von Telearbeit, ASoK 2017, 180 (182 f).

sich um einen neuen fakultativen gesetzlichen Tatbestand zur Schaffung allgemeiner gültiger Regelungen zur Arbeit im Homeoffice. Grundsätzlich gilt es jedoch zu beachten, dass die Betriebsvereinbarung über Homeoffice eine Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer nicht ersetzt; Homeoffice muss trotz Betriebsvereinbarung auch einzelvertraglich vereinbart werden. Je nach der Art der Betriebsvereinbarung existieren zudem weitere Beendigungsmöglichkeiten, auf die hier aber nicht gesondert eingegangen wird.

3. Arbeitsrechtliche Sonderfragen

3.1. Behördlich angeordnete Betriebsschließung – zB Gastronomie und partiell Handelsbetriebe

Nach § 1155 Abs 1 ABGB gebührt dem Dienstnehmer das Entgelt, wenn er zur Leistung bereit war und durch Umstände, die auf Seite des Dienstgebers liegen, daran gehindert worden ist. Nach der seit jeher geltenden Sphärentheorie wäre eine Entgeltfortzahlung also nur in jenen Fällen denkbar, die dem Arbeitgeber zugerechnet werden können. Dies löste gerade im Zusammenhang mit der COVID-19-Krise eine nicht zu unterschätzende Diskussion aus.²⁵ Der Gesetzgeber reagierte, indem er für die Dauer der COVID-19-Maßnahmegesetze eine eigene Rechtsgrundlage schuf, in welcher Betriebsschließungen *expressis verbis* den Umständen auf Seiten des Dienstgebers zugeordnet werden. Daraus folgt, dass dem Dienstnehmer zunächst ein Entgeltanspruch für sämtliche Nichtleistungszeiten erwächst. Es muss sich aber jedenfalls um eine Tätigkeit handeln, deren Erbringung tatsächlich unmöglich geworden ist. Achtung: Anders verhält sich dies bei Mitarbeitern, die ihre Tätigkeiten weiterhin im Homeoffice verrichten können. In diesen Fällen hat somit der Arbeitgeber im Rahmen der Fürsorgepflicht ein Wahlrecht, ob er die Arbeitsleistungen annimmt – etwa im Homeoffice – oder stattdessen verlangt, dass der Arbeitnehmer sein Urlaubs- und Zeitguthaben verbraucht. Bei beharrlicher Verweigerung eines Angestellten, den vorhandenen Resturlaub oder das bestehende Zeitguthaben zu verbrauchen, könnte uU ein Entlassungsgrund nach § 27 Z 4 AngG vorliegen.²⁶

3.2. Quarantäne – trotz Homeoffice möglich?

Es sind verschiedene Fallkonstellationen denkbar, weshalb ein Arbeitnehmer von der Behörde mittels Bescheides unter Quarantäne gestellt wird. Einerseits kann die Quarantäne aufgrund einer Erkrankung an COVID-19 ausgesprochen werden, andererseits auch deshalb, weil lediglich der Verdacht vorliegt, dass die betroffene Person an COVID-19 erkrankt sein könnte, dies, weil der Arbeitnehmer als Kontaktperson von einer an COVID-19 erkrankten Person oder als Verdachtsfall aufgrund einer ähnlichen Krankheitssymptomatik eingestuft wird. Hinsichtlich der Frage, ob trotz Quarantäne ein Arbeiten von zu Hause, sohin Homeoffice, möglich ist, muss darauf abgestellt werden, ob der betroffene Arbeitnehmer während dieser Zeit überhaupt arbeitsfähig ist.

Ist der Arbeitnehmer nämlich erkrankt und daher nicht arbeitsfähig, kann dieser, unabhängig davon, an welcher Krankheit er leidet, keine Leistungen im Homeoffice erbringen. Es muss somit gar nicht geprüft werden, ob die Tätigkeit des Arbeitnehmers an sich, typischerweise im Homeoffice erbracht werden kann.

Der Unterschied zu einer „normalen“ Krankheit besteht darüber hinaus darin, dass im Fall einer behördlich angeordneten Quarantäne der Entgeltfortzahlungsanspruch nach

²⁵ Zum Vorliegen eines Anwendungsfalls der neutralen Sphäre etwa *Rauch*, Die Dienstverhinderung durch eine Pandemie, ASoK 2020, 301 (303); *Gerhartl*, Entgeltfortzahlung bei Coronavirus, ASoK 2020, 162 (166); abl *Haider*, § 1155 ABGB in der COVID-19-Krise, DRdA-Infas 2020, 199 (200).

²⁶ *Unterrieder*, Entgeltfortzahlung während Betriebsschließung in der Pandemie, RdW 2020/223, 261.