

KAPITEL 52

Hausgehilfen, Heimarbeiter, Arbeit im Homeoffice und Telearbeit

Gliederung	Rz
A. Das Dienstverhältnis von Hausgehilfen	1
1. Grundlegendes, auch zur Pflegebetreuung in Haushalten	1
2. Arbeitsrechtliche Besonderheiten der Hausgehilfen und Pflegebetreuungskräfte in Privathaushalten	12
a) Entlohnung	12
b) Arbeitszeit und Feiertage	17
c) Arbeitszeit und Feiertage bei „Pflege“-Betreuungskräften	19
d) Urlaub und Urlaubszuschuss	25
e) Krankenstand, sonstige Dienstverhinderungen	27
f) Mutter- und Vaterschutz	30
g) Kündigung und Kündigungsschutz	31
h) Abfertigung (außerordentliches Entgelt)	32
3. Sozialversicherungsrechtliche Hinweise	34
4. Geringfügige Beschäftigungen mit Dienstleistungsscheck	35
B. Heimarbeitsverhältnis und seine wichtigsten Regelungen	41
1. Organisatorisches	43
2. Entlohnung	44
3. Feiertagsentgelt	45
4. Urlaub und Urlaubsentgelt	46
5. Krankenstand	47
6. Pflegeverhinderung	48
7. Sonderzahlungen	49
8. Betriebsrätewesen	50
9. Mutterschutz, Elternansprüche	51
10. Diskriminierungsschutz	52
11. Beendigung des Heimarbeitsverhältnisses	53
12. Abfertigung	58
13. Strafbestimmungen	61
C. Sozialversicherungsrechtliche Hinweise	62
D. Arbeit im „Homeoffice“ – Was gilt noch bis Ende 2024?	63
1. Was ist „Arbeit im Homeoffice“, was unterscheidet es von „Heimarbeit“?	63
2. Arbeitsrechtliches Homeoffice-Paket 1. 4. 2021 bis 31. 12. 2024: Struktur und Inhalte	69
3. Schriftliche Homeoffice-Einzelvereinbarungen	72
a) Notwendige Vorwegüberlegungen	72
b) Was muss jedenfalls in die Homeoffice-Vereinbarung?	79
c) Wichtige Zusatzgestaltungen	88
4. Homeoffice-Rahmenbedingungen-Betriebsvereinbarung	91
a) Abgrenzung zu sonstigen Mitwirkungsrechten des Betriebsrats	91
b) Was umfasst der gesetzliche Rahmenbedingungen-Tatbestand, was nicht?	93
c) Fakultative Betriebsvereinbarung oder Vorstandsrichtlinien?	98
5. Aufwandsersatz	100
a) IKT-Ausstattung	100
b) Infrastrukturkosten	102
6. Dienstnehmerhaftpflicht	103

Kap. 52 Hausgehilfen, Heimarbeiter, Arbeit im Homeoffice und Telearbeit

7. Arbeitsschutz und Arbeitszeitschutz	105
a) Arbeitnehmerschutzrechtliches	105
b) Arbeitszeitrechtliches	109
8. Sozialversicherung	116
a) Besondere Beitragsfreiheit	116
b) Unfallversicherungsschutz	117
9. Beendbarkeit der Homeoffice-Vereinbarung?	120
10. Altvereinbarungen: Übergangsfragen	124
E. Telearbeitsgesetz ab 1. 1. 2025: Arbeits- und sozialversicherungsrechtlich Neues	126
1. Zulässige Telearbeits-Örtlichkeiten?	127
2. Telearbeit im engeren bzw. im weiteren Sinn?	130
3. Warum kein Wegunfallschutz bei der neuen Telearbeit im weiteren Sinn?	137
4. Wegeunfallschutz bei Telearbeit im engeren Sinn, welcher geht bei Telearbeit im weiteren Sinn verloren?	139

A. Das Dienstverhältnis von Hausgehilfen

1. Grundlegendes, auch zur Pflegebetreuung in Haushalten

- 1 Das Dienstverhältnis von Hausgehilfen ist im Wesentlichen durch das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz geregelt, **ergänzt durch Sonderbestimmungen**.

Selbstverständlich gelten **auch allgemeine Regelungen** wie das **Gleichbehandlungsgesetz und Behinderteneinstellungsgesetz** mit seinen Diskriminierungs- und Belästigungsverbote und die **Beschränkungen der Ausländerbeschäftigung**.

- 2 **Auch bei gewerblich selbständigen 24-Stunden-Betreuungskräften** besteht ein **hohes Risiko letztlich Arbeitsverhältnisse**, wie OGH LE-AS 1.1.1.Nr.24 deutlich macht.

3, 4 *Entfallen*

- 5 **Für geringfügige und jeweils maximal einen Monat befristete haushaltstypische Dienstleistungen** in Privathaushalten natürlicher Personen **kann die Entgelt- und Sozialversicherungsabwicklung auch nach dem DLSG erfolgen**. Dieses bewirkt überdies **Straffreiheit (mit bloßer Verwarnung) bei erstmaliger illegaler Ausländerbeschäftigung**.

Dies auch dann, wenn dieselbe Person **im selben Monat zu verschiedenen Privathaushalten in solchen jeweils geringfügigen Verhältnissen** steht.

Zu den Voraussetzungen und Besonderheiten dieser Dienstleistungsscheckabwicklung, welche das HausG weitgehend unberührt lässt, **siehe** den Sonderabschnitt **unten Pkt. 4**.

- 6 **Hausgehilfen haben Dienste für die Hauswirtschaft des Dienstgebers oder für Mitglieder seines Hausstandes** zu leisten.

Erbringer von Diensten höherer Art (z.B. Erzieherinnen, Hauskrankenschwestern) gelten als **Hausangestellte** (aber ohne Angestelltengesetz).

Bei Hauswirtschaftsdiensten kommt das Hausgehilfengesetz regelmäßig auch dann zum Tragen, wenn es um die **Hauswirtschaft einer juristischen Person**, also z.B. eines Vereines, geht, **außer wenn das Dienstverhältnis ohnedies durch Kollektivvertrag geregelt ist** (z.B. den BAGS- bzw. SWÖ-Kollektivvertrag).

Das Hausgehilfengesetz gilt indessen **für gewerbsmäßige Altenheime natürlicher Personen von vornherein nicht**, so OGH LE-AS 2.6.1.Nr.1. Wird neben den Hauswirtschaftsdiensten regelmäßig **auch für eine** gewerbliche, land- und forstwirtschaftliche oder sonstigen **Erwerbstätigkeit des Dienstgebers** gearbeitet, gilt dasselbe. 7

Die Praxis sieht dies als gegeben an, wenn etwa die (alte) Gewerbeordnung oder das Angestelltengesetz auf die betrieblichen Dienste Anwendung findet. Schwierigkeiten ergeben sich allerdings dort, wo z.B. **die einem Erwerb des Dienstgebers dienende Arbeitertätigkeit durch kein Sondergesetz erfasst** ist, wie z.B. **bei einem Arzt**. Betreut eine Dienstnehmerin nicht nur die Hauswirtschaft eines Arztes, sondern räumt sie auch dessen Ordination auf, bleibt daher das gesamte Dienstverhältnis im HausG.

Arbeitet sie indessen **regelmäßig, wenn auch zeitlich geringfügig, im gewerblichen Betrieb** ihres Dienstgebers (z.B. Aufräumen der Büros), so gilt sie als Betriebsarbeiterin im Branchenkollektivvertrag.

Für Arbeitsverhältnisse über 18-jähriger Betreuungskräfte, die zwecks **Hilfestellung insbesondere bei der Haushaltsführung und der Lebensführung** (ausgenommen Tätigkeiten, die dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz unterliegen) **sowie** für aufgrund von Betreuungsbedürftigkeit **notwendige Anwesenheiten** und damit im Wesentlichen für Betreuungszwecke **in Privathaushalten** beschäftigt werden, gelten bei entsprechendem Betreuungsbedarf **zusätzlich** zum Hausgehilfengesetz die arbeitsrechtlichen Sonderbestimmungen des Hausbetreuungsgesetzes. Diese lockern vor allem die Arbeitszeitgrenzen stark. 8

Dies dann, wenn nach einer Arbeitsperiode von höchstens jeweils 14 Tagen eine ununterbrochene Freizeit von mindestens gleicher Dauer gewährt wird, die **vereinbarte Arbeitszeit mindestens 48 Stunden pro Woche** beträgt und die Betreuungskraft **überdies** für die Dauer der Arbeitsperiode **in die Hausgemeinschaft der zu betreuenden Person aufgenommen** ist.

Trifft auch nur eine dieser **Voraussetzungen** nicht zu, gilt lediglich das normale Hausgehilfenrecht (siehe unten lit. b).

Der vom Hausbetreuungsgesetz vorausgesetzte **besondere Betreuungsbedarf** ist (unwiderleglich) gegeben, **wenn** die zu betreuende Person Anspruch auf **Pflegegeld ab der Pflegestufe 3** hat. **Bei ständigem Betreuungsbedarf wegen nachweislicher Demenzerkrankung** genügt **Pflegegeld der Stufen 1 und 2**. 9

Dass für die **finanzielle Unterstützung** der Betreuungskosten anderes gilt (siehe die §§ 4 und 4a BPGG), hat mit der arbeitsrechtlichen Sondersituation nichts zu tun.

Das besondere **Hausgehilfen- bzw. Betreuungsdienstverhältnis** muss entweder **zur betreuenden Person oder zu einem ihrer Angehörigen** bestehen. 10

Infolge der absolut arbeitsfreien Zwischenphasen kann die **„24-Stunden“-Betreuung aber kontinuierlich nur bei** mindestens zwei Parallelarbeitsverhältnissen und/oder Einsatz von zusätzlichen selbständigen Betreuungskräften oder bloßen Angehörigenbetreuungsleistungen gesichert werden.

Sind indessen **solche besonderen Betreuungsarbeitsverhältnisse mit einem gemeinsamen Anbieter** sozialer und gesundheitlicher Dienste präventiver, betreuender oder rehabilitativer Art abgeschlossen, erfolgt **aber** die **Betreuungsarbeit im Privathaushalt der betreuungsbedürftigen Person**, gilt **allgemeines Arbeitsrecht samt Kollektivvertrag** 11

bzw. **Satzung**, aber bei Zutreffen aller obigen Voraussetzungen **modifiziert durch die gleichen Arbeitszeitsonderbestimmungen** des HausbG, mit den vertragsrechtlichen Bestimmungen und Aufzeichnungspflichten des AZG und auch dessen Strafbarkeitsbestimmungen.

2. Arbeitsrechtliche Besonderheiten der Hausgehilfen und Pflegebetreuungskräfte in Privathaushalten

a) Entlohnung

- 12 Auch Hausgehilfen haben Anspruch auf ein **Mindestentgelt**, das durch Vereinbarung nicht unterschritten werden kann, dies **auch bei Verwendung der Dienstleistungsschecks**.

Gleiches gilt für die besondere **Pflegebetreuung** i.S.d. Hausbetreuungsgesetzes in Privathaushalten (also nicht bei Dienstverhältnissen zu Trägerorganisationen, wo deren Kollektivvertrag gilt).

Dieses Mindestentgelt richtet sich in der Regel nach dem vom **Bundeseinigungsamt** erlassenen **Mindestlohn**tarif, aktuell **per 1. 1. 2024 BGBl II 2023/376**, vorher **per 1. 1. 2023 BGBl. II 2022/477**, davor BGBl. II 2020/539.

- 13 Diese Tarife unterscheiden zum einen zwischen Hausgehilfen und Hausangestellten, zum anderen danach, ob der Dienstnehmer Verpflegung und Wohnung beim Arbeitgeber hat oder nicht in die Hausgemeinschaft des Arbeitgebers aufgenommen ist.

Bei in die Hausgemeinschaft nicht Aufgenommenen sind regelmäßig Stundensätze festgelegt, während bei den Hausgehilfen mit Verpflegung und Wohnung beim Arbeitgeber ein (umgerechnet niedrigerer) monatlicher Bruttobarlohn normiert ist.

- 14 Bei den „**Pflege**“-**Betreuungskräften** wird man überdies davon ausgehen können, dass für jene Zeiten, die nach den Sonderbestimmungen nicht als Arbeitszeit gelten (§ 3 Abs. 2 zweiter Satz HBeG), auch kein Entgelt gebührt (insofern wohl ebenso für solche Dienstverhältnisse zu gemeinnützigen Trägerorganisationen).

Bei **24-Stunden-Betreuungskräften** gilt der **Mindestlohn**tarifsatz für Hausgehilfen, die in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind, trotz des Umstands 14-tägiger Freizeitphasen, die üblicherweise extern verbracht werden, so OGH LE-AS 7.2.6.Nr.2.

- 15 **Aufnahme in die Hausgemeinschaft** liegt, so der VwGH, bei bloß Teilzeitbeschäftigten auch dann nicht vor, wenn ihnen eine Schlafstelle zur Verfügung gestellt wird und Mahlzeiten verabreicht werden. Dies gilt es bei der Einstufung in den Mindestlohntarif zu beachten. Für den Fall, dass die Verpflegung nicht in Anspruch genommen wird (z.B. wegen Urlaubes oder Krankheit), sind im Mindestlohntarif meist auch die **Abgeltungssätze** in Geld festgelegt. Sind solche Sätze zur Abgeltung von Sachleistungen im Tarif nicht enthalten, gelten die sozialversicherungsrechtlichen Sachbezugsbewertungen.

- 16 Auch bei allen **sonstigen Entlohnungsfragen** ist unbedingt der jeweilige **Mindestlohn**tarif heranzuziehen. Dies gilt etwa nicht nur für etwaige **Kinderbetreuungszuschläge**, **Berufsalterszuschläge**, **Mehrarbeitszuschläge**, um die wichtigsten Beispiele anzuführen, sondern auch für die **Weihnachtsremuneration**.

Ist diese in Höhe eines Monatsbruttobarlohnes oder -bezuges festgelegt, so ist zwar die **Sachbezugsbewertung außer Ansatz** zu lassen, vom Barbezug sind aber die Dienstnehmerbeiträge und Dienstnehmerabgaben normal abziehbar.

b) Arbeitszeit und Feiertage

Die **Normalarbeitszeit** ist grundsätzlich auf jeweils zwei Kalenderwochen abgestellt und beträgt nur ausnahmsweise durchschnittlich **40 Stunden**, nämlich **bei nicht in die Hausgemeinschaft Aufgenommenen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres**. 17

Bei allen anderen Hausgehilfen können in zwei Wochen **mehr** als 80 Stunden Normalarbeitszeit verlangt werden:

Bei nicht in die Hausgemeinschaft Aufgenommenen **nach dem 18. Lebensjahr 86 Stunden**, bei in die **Hausgemeinschaft** Aufgenommenen **unter 18 Jahren 100 Stunden und über 18 Jahren sogar 110 Stunden**.

Mehrarbeitsleistungen sind grundsätzlich innerhalb der nächsten **zwei Kalenderwochen** durch **Zeitausgleich** 1:1 zu bereinigen, eine besondere tariflich-zuschlagspflichtige Entlohnung (50% lt. MLT Haushalt) gebührt nur, wenn dieser Zeitausgleich nicht erfolgt.

Sonn- und Feiertagsarbeit ist bei regelmäßig mit mehr als 20 Wochenstunden Beschäftigten **mit jeweils 6 Stunden begrenzt**, doch gebührt **alle 2 Wochen ein arbeitsfreier Sonntag**. 18

Zusätzlich ist die Arbeitszeit so einzuteilen, dass **in jeder Woche an einem zu vereinbarenden Werktag ab spätestens 14 Uhr ein Nachmittag und Abend frei** ist. Bei Arbeit an einem an sich arbeitsfreien Sonntag hat der folgende Sonntag für ihn zur Gänze arbeitsfrei zu bleiben (dadurch kann sich wohl ein Zeitausgleich von mehr als 1:1 ergeben).

Die **Feiertage** sind zwar mit **maximal 6 Stunden Arbeitszeit** begrenzt, doch nicht völlig arbeitsfrei; dem Dienstnehmer ist (wie am Arbeitssonntag) überdies die zur **Erfüllung religiöser Pflichten** erforderliche Zeit freizugeben.

Eine Entgeltkürzung darf wegen der kürzeren Arbeitszeit an Feiertagen nicht erfolgen; es ist vielmehr das **regelmäßige Entgelt** zu leisten. Zusätzlich ist die **tatsächlich geleistete Feiertagsarbeit** mit dem Normalstundenlohn zu entlohnen. Mehrarbeit ist aber zuschlagspflichtig, wenn sie nicht durch Zeitausgleich abgegolten wird.

Der allgemeine **Teilzeit-Mehrarbeitszuschlag (25%) gilt jedoch**.

c) Arbeitszeit und Feiertage bei „Pflege“-Betreuungskräften

Für Betreuungskräfte **i.S.d. des Hausbetreuungsgesetzes** (zu den Voraussetzungen oben) gelten die Arbeitszeit- und Arbeitsruhe- bzw. Feiertagsruhebestimmungen der §§ 5 und 6 Abs. 1 bis 3 HausG nicht. 19

Arbeit ist daher **auch an Sonn- und Feiertagen** gleich Werktagen erlaubt, doch gebührt die **Freizeit zur Erfüllung religiöser Pflichten** wie bei sonstigen Hausgehilfen und ist **Feiertagsentgelt** nach dem Ausfallsprinzip (daher nicht für die arbeitsfreien Zwischenphasen) und für tatsächliche Arbeit an Feiertagen **Feiertagsarbeitsentgelt wie normal** zu leisten.

Die besonderen **Mehrarbeitszuschläge** des allgemeinen Hausgehilfenrechts gebühren infolge Nichtanwendbarkeit des § 5 Abs. 5 HausG **nicht**.

Anstelle der Bestimmungen des HausG gelten **folgende Arbeitszeitgrenzen** des § 3 Abs. 2 bis 4 HBeG: 20

Kap. 52

Hausgehilfen, Heimarbeiter und Arbeit im Homeoffice

In jeweils zwei aufeinanderfolgenden Wochen ist Arbeitszeit einschließlich Zeiten von Arbeitsbereitschaft **bis zu 128 Stunden** erlaubt (**dann** muss ohnedies die vorausgesetzte **mindestens gleich lange arbeitsfreie Phase** folgen).

Allfällige **über diese 128 Stunden hinausgehende Arbeitsbereitschaftszeiten**, die die Betreuungskraft vereinbarungsgemäß in ihrem Wohnraum oder in näherer häuslicher Umgebung verbringt und während der sie im Übrigen frei über ihre Zeit verfügen kann, **gelten nicht als Arbeitszeit!**

- 21 Die **Ruhepausen** müssen in Summe **täglich mindestens drei Stunden** betragen und auch frei von Arbeitsbereitschaft sein. Von diesen drei Stunden müssen **mindestens zwei Ruhepausen von 30 Minuten ununterbrochen** gewährt werden.

Darüber hinaus dürfen die Betreuungskräfte **während jedes Zeitraumes von 24 Stunden insgesamt weitere zehn Stunden** nicht in Anspruch genommen werden.

Ein Erfordernis der **Ununterbrochenheit** – abweichend vom allgemeinen Arbeitszeitrecht und normalen Hausgehilfenrecht – besteht **jedoch** im Hinblick auf den besonderen Betreuungsbedarf **nicht**.

- 22 **Übertretungen** dieser besonderen Arbeitszeiterfordernisse bzw. Arbeitszeitgrenzen sind ausschließlich nach § 23 HausgG strafbar: **Strafrahmen nur bis € 218,-**.

- 23 Werden solche „**Pflege**“-Betreuungskräfte von **gemeinnützigen Trägerorganisationen in Privathaushalten** beschäftigt, gelten in Bezug auf die **Arbeitszeit und Feiertage** anstelle der strengen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Ruhegesetzes **gleichfalls** ausschließlich **obige Sonderbestimmungen**.

- 24 Anzuwenden sind **aber bei ihnen** die vertragsrechtlichen **Vereinbarungs- und Einteilungspflichten** sowie die **Teilzeitsonderbestimmungen des AZG** – sodass neben dem Benachteiligungsverbot **bei Teilzeitmehrarbeit auch der Mehrarbeitszuschlag von 25%** greifen kann – und die normalen **Arbeitszeitaufzeichnungspflichten des AZG**.

Auch die **Strafbarkeit bei Übertretungen** richtet sich nicht nach dem HausgG, sondern ausschließlich **nach den strengeren Bestimmungen des § 28 Abs. 1 AZG**; ob die höheren Strafrahmen der Folgeabsätze des § 28 AZG und damit das Strafrahmensplitting samt Verschärfungen vor allem bei wiederholten Verstößen greifen, ist zwar derzeit nicht geregelt, aber wohl wahrscheinlich, weil der neue § 28 Abs. 1 AZG allein kaum mehr passt (erforderlich kann aber eine Novellierung werden).

d) Urlaub und Urlaubszuschuss

- 25 Für den Urlaub und die damit zusammenhängenden Fragen gelten grundsätzlich die **allgemeinen urlaubsrechtlichen Regeln** (siehe Kapitel 32), bei „24-Stunden“-Betreuungskräften sinnvollerweise unter Umrechnung des Ausmaßes auf die durchschnittlichen Arbeitstage (wegen der arbeitsfreien Zwischenphase).

Bezüglich des Urlaubsverbrauchs gilt allerdings eine **Sonderbestimmung**:

Wird der Urlaub an einem Montag angetreten oder an einem Samstag beendet, hat dem Urlaubsbeginn oder dem Urlaubsende der arbeitsfreie Sonntag voranzugehen oder nachzufolgen. Der neue persönliche Feiertag (einseitiger Urlaubsantritt) gilt nicht.

Sonntage oder gesetzliche Feiertage, die in den Urlaub fallen, gelten zwar nicht als Urlaubstage, doch ist der Dienstnehmer an solchen Tagen jedenfalls arbeitsbefreit.

Der **Urlaubszuschuss** ist von der für das Urlaubsausmaß anrechenbaren Dienstzeit abhängig, **verhältnismäßig hoch** (bis zu 20 Jahren das Zweifache, darüber das Zweieinhalbfache der monatlichen Geldbezüge, also ohne Sachbezüge) und **teilt** überdies **das rechtliche Schicksal des Urlaubsentgeltes**: 26

Ist für alten Urlaub eine volle Urlaubersatzleistung zu bezahlen, ist daher auch der (noch nicht ausbezahlte) Urlaubszuschuss voll auszuführen; für bloß dienstzeitanteiligen offenen Urlaub bzw. die entsprechende Ersatzleistung hierfür gebührt auch der Zuschuss nur anteilig; bei vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund verfällt auch er.

e) Krankenstand, sonstige Dienstverhinderungen

Bezüglich der **Krankenstandentgeltfortzahlung** gelten die **diesbezüglichen Regeln** des Hausgehilfengesetzes **für alle** Hausgehilfen und Hausangestellte, also unabhängig vom Ausmaß der Arbeitszeit. Auch für Teilzeit- oder gar geringfügig Beschäftigte gelten der Sache nach **zunächst** die materiellen **Entgeltfortzahlungsregeln des EFZG** (§ 10 HausG), also 6 bis 12 Wochen volle Entgeltfortzahlung je nach Dauer des Dienstverhältnisses, anschließend jeweils weitere vier Wochen halbe Fortzahlung. 27

Ist der „EFZG“-Anspruch erschöpft, so gebührt **je weiterem Krankenstand innerhalb desselben Dienstjahres volles Entgelt jeweils bis zur Dauer von 2 oder 4 Wochen** (Letzteres, wenn das Dienstverhältnis länger als 6 Monate gedauert hat).

Bei **Arbeitsunfall** oder Berufskrankheit gebühren bis zu acht bzw. zehn Wochen.

Für **sonstige** Dienstverhinderungen, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind (z.B. Arztbesuche, Hochzeit etc.), gelten der Sache nach die Regeln von **Kapitel 35** ohne Wartezeit. 28

Je wichtigem Einzelereignis wird eine Begrenzung auf eine Woche bezahlter Freizeit als Richtschnur gelten.

Pauschale Freistellungsansprüche gibt es mangels anwendbarer kollektivvertraglicher Regeln nicht, freizugeben ist immer nur (aber jedenfalls) die jeweils notwendige Zeit, ohne dass vertraglich Ungünstigeres wirksam vereinbart werden könnte.

Für die **Pflege- und Betreuungsfreistellung** gelten die allgemeinen Regeln einschließlich des allfälligen Rechts zum einseitigen Urlaubsantritt für Pflege- und Betreuungszwecke, ebenso für Dienstverhinderungen durch Umstände aufseiten des Dienstgebers (Kapitel 36). 29

Gleiches gilt für Karenz, Teilzeit oder Elternarbeitszeit (Einteilungsänderung) für Zwecke der **Begleitung Sterbender oder schwerstkranker Kinder** (siehe Kapitel 35 Pkt. G).

f) Mutter- und Vaterschutz

Für nicht in die Hausgemeinschaft Aufgenommene gilt der gesamte **Mutter- und Vaterschutz** einschließlich Vätermonat, Karenz, Teilzeit und Elternarbeitszeit uneingeschränkt. 30

Bei Hausgemeinschaft gelten das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit sowie die Dienstwohnungssicherung nicht.

Karenz steht nur bei Auflösung der Hausgemeinschaft während der Karenz zu; **Teilzeit und Elternarbeitszeit(einteilung)** gelten indessen normal.

Kap. 52

Hausgehilfen, Heimarbeiter und Arbeit im Homeoffice

g) Kündigung und Kündigungsschutz

- 31 Sowohl für voll- als auch teilzeitbeschäftigte Hausgehilfen und Hausangestellte enthält das Hausgehilfengesetz eine **Mindestkündigungsfrist** von 14 Tagen (ohne Kündigungstermin), bei Hausangestellten von 6 Wochen zum 15. oder Letzten eines Monats. Diese Fristen können vertraglich nicht unter 1 Woche bzw. 1 Monat herabgesetzt werden.

Bei den Hausgehilfen und Hausangestellten darf im Übrigen eine **echte Probezeit nur bis zur Höchstdauer einer Woche** vereinbart werden.

Für die Entlassung gelten die allgemeinen Grundsätze.

Der **allgemeine Kündigungsschutz** (siehe Kapitel 45 Pkt. E/8) **gilt nicht**, da die privaten Haushalte vom Betriebsverfassungsrecht ausgenommen sind.

Da im Falle physischer Personen die Betriebsübergangsregeln des AVRAG nicht gelten, gibt es **bei solchen Haushaltsübergängen auch keinen Umgehungskündigungsschutz**.

Beim **Mutter- oder Väterkündigungsschutz** gibt es indessen nur die in § 27 MSchG verankerten geringfügigen Besonderheiten zugunsten des Arbeitgebers, beim besonderen Entlassungsschutz keine, ebenso keine beim Vätermonat. Auch der Kündigungs- und Entlassungsschutz des APSG für **Wehr-, Ausbildungs- und Zivildienst** (Kapitel 38) gilt voll. Unbedingt einzuhalten ist auch der Kündigungsschutz für **begünstigte Behinderte** (Kapitel 43 Pkt. F). Gleiches gilt für das GlBG und alle seine **Anfechtungen diskriminierender Auflösungen** (Kapitel 5 Pkt. D), ebenso jene nach dem BEinstG, alles samt **Belästigungsschutz**.

Das Arbeitsverhältnis der HBeG-Betreuungskräfte endet bei **Tod der zu betreuenden Person**, dies auch dann, wenn Angehörige Arbeitgeber sind.

h) Abfertigung (außerordentliches Entgelt)

- 32 Die eigenständige Abfertigungsregelung des Hausgehilfengesetzes (§ 17 HausgG) gilt nur mehr **für alle, also auch die teilzeit- oder gar geringfügig beschäftigten** Hausgehilfen, deren **Dienstverhältnis vor dem 1. 1. 2003 begonnen** hat (§ 25 Abs. 4 HausgG).

Voraussetzung für die Abfertigung, hier „**außerordentliches Entgelt**“ genannt, ist eine ununterbrochene **zehnjährige** Dauer des Dienstverhältnisses. Ist diese Anwartschaft einmal erfüllt (wobei für den Fall, dass das Dienstverhältnis krankheitshalber unterbrochen und nach dem Krankenstand, spätestens aber nach einem halben Jahr fortgesetzt wurde, eine Zeiteinzusammenrechnung vorgesehen ist), entfällt der Abfertigungsanspruch nur bei ungerechtfertigtem vorzeitigem Austritt oder verschuldeter Entlassung.

Die Abfertigung gebührt also **auch bei Selbstkündigung**, sofern die Kündigungszeit eingehalten wurde! Bei Tod gebührt die Abfertigung nur zur Hälfte und nur direkt den unterhaltsberechtigten gesetzlichen Erben.

Bemessungsgrundlage sind die für den letzten Monat gebührenden **Brutto-Geldbezüge** einschließlich Sonderzahlungsanteile; die **Sachbezüge** sind – im Gegensatz zum allgemeinen Abfertigungsrecht – **nicht** einzubeziehen.

Die Abfertigung beträgt **nach 10 Jahren das Dreifache** und **erhöht sich für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 3/5 der Bemessungsgrundlage** (begonnene Jahre zählen nicht), jedoch höchstens **bis zum 12-fachen** der Bemessungsgrundlage. Bei Teilzeitbe-